

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BAĞIMSIZ SERBEST ÇALIŞAN BİLİŞİMCİLERİN
ÇALIŞMA ŞARTLARININ ANALİZİ**

Hazırlayan

Doğan Demir

Danışman Öğretim Üyesi

Yrd. Doç Dr. Gülşen Gerşil

MANİSA

2007

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ FORMU

Tez no:	Konu:	Üniv.Kodu:
Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.		
<hr/>		
Tezin yazarının		
Soyadı: DEMİR	Adı: DOĞAN	
Tezin Türkçe Adı: BAĞIMSIZ SERBEST ÇALIŞAN BİLİŞİMCİLERİN ÇALIŞMA ŞARTLARININ ANALİZİ		
Tezin Yabancı Adı: ANALYZE OF TELE-WORKING FROM THE ASPECTS OF WORKING CONDITIONS ISSUES		
Tezin yapıldığı		
Üniversite	: CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	
Enstitü	: SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
Yılı	: 2007	
Diğer kuruluşlar:		
Tezin Türü:	1- Yüksek Lisans (x)	Dili : Türkçe
	2- Doktora ()	Sayfa sayısı : 106
	3- Tıpta uzmanlık ()	Referans sayısı: 68
	4- Sanatta yeterlilik ()	
Tez Danışmanlarının		
Unvanı: Yrd.Doç.Dr.	Adı: GÜLŞEN	Soyadı: GERŞİL
Unvanı:	Adı:	Soyadı:
Türkçe anahtar kelimeler:		
1- Tele-çalışma		
2- Serbest Çalışma		
3- Bilgi ve İletişim Teknolojileri		
4- Evden Çalışma		
5- Bilgi Çağı		
İngilizce anahtar kelimeler:		
1- Teleworking		
2- Telecottage		
3- Telework		
4- Work at home		
5- Information Age		
Tarih:		
İmza :		

ÖZET

Günümüz bilgi çağının toplum üzerinde etkileri inanılmaz noktalara ulaşmış, telekomünikasyon ve bilgi teknolojileri de çok hızlı yaygınlaşmıştır. Yaygınlaşan telekomünikasyon temel iletişim aracı olmuş ve toplum üzerinde direk ve dolaylı olarak günlük yaşantıyı etkiler hale gelmiştir. İletişim maliyetlerinin düşürülmesi, zaman kazancı ve çalışma hayatındaki değişimler ile ilgili yüksek beklentileri barındıran telekomünikasyon ve bilgi teknolojilerinin ortaya çıkardığı yeni bir çalışma şekli olarak tele-çalışma, işverenler ve çalışanlar açısından bu beklentileri karşılayarak iş dünyasına yavaş yavaş adapte edilmeye başlanmıştır. Türkçe’de tam karşılığını bulamadığımız evden serbest çalışma yöntemi olan tele-çalışmanın, kişiler açısından avantajlı ve dezavantajlı yönleri bulunmaktadır. Tele-çalışmanın yavaş yaygınlaşmasının nedenlerini bulabilmek için bu avantaj ve dezavantajların neler olduğunun ortaya çıkarılması ve tele-çalışmanın özelliklerinin analiz edilmesi gerekmektedir.

Amerika ve Avrupa’da belli noktalara ulaşan tele-çalışma şekli Türkiye’de oldukça yenidir. Tele-çalışma uygulamaları henüz yaygınlaşmamasına rağmen, bu tez çalışmasında tele-çalışmaya bakış ve yaklaşımlar incelenmiştir. İleri teknoloji sektöründe çalışan kişilerin tele-çalışan olarak çalışma açısından potansiyel oldukları düşünülerek, bu kişilerin yaklaşımları yönetim ve organizasyon açısından analiz edilip, yurt dışındaki çalışmalarla karşılaştırma yapılmıştır.

ABSTRACT

Information age has a tremendous effect over the society. One of the main outcomes of information age is telecommunications and information technologies. The use of telecommunications to partially or completely replace daily commuting to and from work is predicted to have a great impact on various fields of society, both directly and indirectly. There are high expectations about using telecommunications and information technologies in order to decrease the commuting costs, time savings, diversification of employment across the country and so on. At this point teleworking seems to answer to those expectations as it is an alternative work style, slowly adapted to business. Working from home as a teleworker has some advantages and disadvantages. In order to understand why it is slowly adopted to business, some empirical studies need to be done with careful analysis of all elements of teleworking.

Tele-working in USA and Europe has reached to some points but Turkiye is so new to this working style. Although a large-scale implementation of telework has not yet occurred in Turkiye, in this thesis, we will point out and analyze some visible tendencies in order to understand the effective role of telework. The study is mostly based on the employees those work for high technology companies to see their potential as a teleworker. The telework potential of Turkish work force is analyzed from the management and organizational effects points of view. The study is also compared with international researches.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Bağımsız Serbest Çalışan Bilişimcilerin Çalışma Şartlarının Analizi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografya da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

02/08/2007

Doğan Demir

TUTANAK

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / / tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü öğretim Yönetmeliği'nin 8. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı öğrencisi Doğan Demir'in "Bağımsız Serbest Çalışan Bilişimcilerin Çalışma Şartlarının Analizi" konulu tezi incelenmiş ve aday / / tarihinde saat’da/de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra..... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna	<input type="checkbox"/>	<u>OY BİRLİĞİ</u>	<input type="checkbox"/>
DÜZELTME yapılmasına	<input type="checkbox"/> *	<u>OY ÇOKLUĞU</u>	<input type="checkbox"/>
RED edilmesine	<input type="checkbox"/> **	ile karar verilmiştir.	

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.

BAŞKAN

Üye

Üye

Evet Hayır

*** Tez, burs, ödül veya Teşvik prog. (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
YEMİN METNİ.....	v
TUTANAK.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar.....	xii
ŞEKİLLER.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM TEORİLERİNDE İNSAN

A. Klasik Yönetim Anlayışı.....	3
B. Neoklasik Yönetim Anlayışı.....	5
C. Modern Yönetim Anlayışı.....	6
1. Sistem Yaklaşımı.....	6

2. Durumsallık Yaklaşımı.....	7
3. Bilgi ve İletişim Teknolojileri Işığında Modern Yönetim Yaklaşımı.....	8
D. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Üretim Sistemine Etkisi	9
E. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin Sosyal Etkileri ve Yarattığı Yeni İş Alanları.....	13

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ İLE ORTAYA ÇIKAN YENİ ÇALIŞMA YÖNTEMLERİ

A. Yeni Ekonomik Sosyal Sistem(YES)	15
B. Tele-çalışma Yöntemi	18
1. Tele-çalışma Türleri	20
2. Dünya’da Tele-çalışma ile İlgili Uygulamalar	21
a. E-Living Projesi	22
b. EMERGENCE Projesi	26
3. Tele-çalışmanın Yoğun Olarak Yer Alabileceği Bilgi ve İletişim Teknolojileri İş Alanları.....	29
a. Bilgi İşlem Alanı.....	29
b. Ar-Ge Alanı	30
c. Yazılım Geliştirme Alanı	31
d. Bilgi Güvenliği Alanı	31
e. Donanım Tasarım Alanı.....	32
f. Endüstriyel Tasarım Alanı	32

g. Grafik Tasarım Alanı	33
h. Sistem Mühendisliği Alanı.....	33
i. Veri Madenciliği Alanı	34
j. Kalite, Test ve Doğrulama Alanı.....	35
4. Tele-çalışmanın Yaygınlaşması Destek ve Engelleri	35
5. Tele-çalışmanın Sosyal ve Çevre Etkisi	43
6. Tele-Çalışmanın Hukuki Uygulamalar Açısından Değerlendirilmesi.....	44
a. Tele-Çalışmanın İngiltere’deki Uygulamaları.....	48
b. Tele-Çalışmanın Almanya’daki Uygulamaları	49
c. Tele-Çalışmanın Diğer Avrupa Ülkelerdeki Uygulamaları.....	50
d. Türkiye’deki Uygulamalar.....	51
7. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Örgütsel Davranışa Etkileri.....	53
a. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Strese Etkisi.....	53
b. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Motivasyona Etkisi	55
c. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin İletişime Etkisi.....	56
d. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Örgüt Kültürüne Etkisi.....	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TELE-ÇALIŞMA YÖNTEMİNİN ÜLKEMİZ BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINCA DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Uygulamanın Amacı ve Araştırma Yöntemi	60
B. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	61

1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	61
2. Katılımcıların Tele-çalışma İle İlgili Bilgi Düzeyleri	68
3. Katılımcıların Tele-çalışma ile İlgili Düşünceleri	69
4. Tele-çalışma ile İlgili Olası Olumsuzluklara Çalışanların Bakış Açısı	71
5. Tele-çalışma İçin Gerekli Unsurlar.....	72
C. Demografik Değişkenlerin Anket Sonuçlarına Etkisi.....	73
1. Yaş Değişkeninin Cevaplara Etkisi.....	74
2. Cinsiyetin Cevaplara Etkisi.....	74
3. İş Alanlarının Cevaplara Etkisi	75
4. Gelir Düzeyinin Cevaplara Etkisi.....	76
5. Tele-Çalışmanın Önceden Duyulup Duyulmamasının Cevaplara Etkisi.....	77
6. İşlerin Evden Yapılabilirliğinin Cevaplara Etkisi.....	78
7. Evden Çalışmayı Tercih Görüşünün Cevaplara Etkisi.....	79
8. Tele-Çalışmanın Stresi Arttıracakı Görüşünün Cevaplara Etkisi.....	81
9. İşin Tele-çalışmaya Uygun Olduğu Görüşünün Cevaplara Etkisi	81
10.Tele-çalışma İsteğinin Cevaplara Etkisi	83
D. Katılımcıların Özellikleriyle Tele-çalışma Konusunda Bilgi Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	84
1. Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Evden Yapılabilirliği Arasındaki İlişki	84
2. Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu Arasındaki İlişki.....	85
3. İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu ile Tele-çalışma İsteği Arasındaki İlişki.....	86
4. Cinsiyet ile Tele-çalışmanın Yarattığı Stres Arasındaki İlişki.....	87
5. Yapılan İşin Türü İle Tele-çalışmaya Uygunluk Arasındaki İlişki.....	88

E. Analiz Sonuçlarının Daha Önce Yapılmış Araştırmalarla Karşılaştırılması	90
SONUÇ	92
KAYNAKÇA	95
EKLER	102

TABLolar

Tablo 1: Farklı kaynaklara göre Avrupa'da tele-çalışan sayıları.....	26
Tablo 2: Tele-çalışma gruplarının çalışma yerine bağlı kategorilendirmeleri.....	27
Tablo 3: Potansiyel Portekiz tele-çalışanların, serbest çalışma için uygun gördükleri meslek grupları.....	41
Tablo 4: Kişisel Özellikler	62
Tablo 5: Katılımcıların Tele-çalışma ile İlgili Bilgi Düzeyleri.....	69
Tablo 6: Katılımcıların Tele-çalışma ile İlgili Görüşleri	70
Tablo 7: Tele-çalışma ile İlgili Olumsuz Görüşlere Katılımcıların Tepkisi	71
Tablo 8: Tele-Çalışmanın Unsurları	73
Tablo 9: Yaş Değişkeninin Cevaplara Etkisi	74
Tablo 10: Cinsiyetin Cevaplara Etkisi	75
Tablo 11: İş Alanlarının Cevaplara Etkisi.....	76
Tablo 12: Gelir Düzeyinin Cevaplara Etkisi	76
Tablo 13: Tele-Çalışmanın Önceden Duyulup Duyulmamasının Cevaplara Etkisi	77
Tablo 14: İşlerin Evden Yapılabilirliğinin Cevaplara Etkisi.....	78
Tablo 15: Evden Çalışma Tercihlerinin Cevaplara Etkisi.....	80
Tablo 16: Tele-çalışma Stresinizi Arttırır mı?	81
Tablo 17: İşin Tele-çalışmaya Uygun Olduğu Görüşünün Cevaplara Etkisi.....	82

Tablo 18: Fırsat verilmiş olsa Tele-çalışmayı ister misiniz?	83
Tablo 19: Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Evden Yapılabilirliği Arasındaki İlişki	85
Tablo 20: Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu Arasındaki İlişki	86
Tablo 21: İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu ile Tele-çalışma İsteği Arasındaki İlişki.....	87
Tablo 22: Cinsiyet ile Tele-çalışmanın Yarattığı Stres Arasındaki İlişki	88
Tablo 23: Yapılan İşin Türü İle Tele-çalışmaya Uygunluk Arasındaki İlişki	89

ŞEKİLLER

Şekil 1: Çalışma şekillerinin ülkelere göre yüzdelik oranları	23
Şekil 2: Cinsiyete oranlarının serbest çalışma türlerine göre 5 ülkede oranları.....	24
Şekil 3: Serbest çalışma türlerindeki üniversite mezunlarının 5 ülkede oranları.....	25
Şekil 4: Yöneticilerin serbest çalışan tiplerine göre 5 ayrı ülkede oranları	25
Şekil 5: Tele-çalışma kategorilendirmelerinde araştırmacıların farklı yaklaşımları.....	28
Şekil 6: Potansiyel Portekiz tele-çalışanlarda yaş gruplamaları	39
Şekil 7: Potansiyel Portekiz tele-çalışanların eğitim durumları.....	40
Şekil 8: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	63
Şekil 9: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	63
Şekil 10: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları	64
Şekil 11: Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları.....	64
Şekil 12: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	65
Şekil 13: Katılımcıların Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı.....	65
Şekil 14: Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı	66
Şekil 15: Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımları.....	66
Şekil 16: Katılımcıların İş Pozisyonlarına Göre Dağılımları.....	67
Şekil 17: Yaşam Yeri Dağılımları.....	67
Şekil 18: Ev Sahipliği Dağılımları	68

GİRİŞ

Rekabet koşullarının yanı sıra, teknolojik devrimler çalışma hayatında değişik yöntemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Hayat sanki tekrardan ibaretmiş gibi, sanayi öncesi çalışma düzeninde, üretim evlerinde yada küçük atölyelerde geçerken, sanayileşme ile çalışma düzeni şekil değiştirmiş; üretim fabrikalar ve çok sayıda çalışanı olan ofisleri çalışma yaşamının parçası haline gelmiştir. Bilgi çağı ile birlikte ortaya çıkan yeni yaklaşımlar, çalışma düzenini farklı bir boyutta da olsa tekrar evden çalışmaya dönüştürmektedir. Bilgi çağı ile ortaya çıkan ve sayıları azımsanamayacak noktaya ulaşan, geleneksel iş yaşamı dışında kalan çalışma şekilleri, ilk 1970'lerdeki akademik literatürde kendini göstermiştir (Leslie & Malcolm, 2001, s. 34-46). O zamanlardaki alternatif çalışma yönteminin çıkış noktası enerji krizi ve krizle mücadele için evden çalışma şeklindeyken, daha sonraları şirket dışı çalışma yöntemleri, çevre kirliliğinden çalışan performansına kadar pek çok alanda incelenmiştir. Ancak, esnek çalışma veya esnek olmayan çalışma olarak da karşımıza çıkan alternatif çalışma yöntemlerinin henüz bir tanım birlikteliği yakalanamamıştır (Sullivan, 2003, s. 155-165). Buna rağmen, herhangi bir birliktelik olmasa da, çeşitli akademik çalışmalarda çeşitli sınıflandırmalar ve tanımlamalar karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızda gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkardığı yeni alternatif çalışma şekillerinin neler olduğu ve bu çalışma şekillerinden tele-çalışmanın koşulları araştırılmıştır. Bu nedenle, öncelikle bilgi toplumuna geçiş süreci, klasik, neoklasik, modern yönetim teorileri ve bilgi ve iletişim teknolojileri incelenecektir. Ardından, bilgi toplumu ve teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan alternatif çalışma yöntemlerinin, geleneksel çalışma yöntemleri dışında kalan tanımları açıklanarak, bu çalışma şekillerinin tanım birlikteliğine yardımcı olacak derlemeler yapılacaktır. Alternatif çalışma yöntemlerinin önündeki engeller ve destekleyici unsurların neler olduğuna değinilecektir. Yoğun teknoloji destekli iş sahasında çalışanlardan; alternatif çalışma yöntemini tercih edenler olarak karşımıza çıkan ve kimi yerlerde “serbest çalışan”, kimi yerlerde “evde çalışan” kimi yerlerde de “tele-çalışan” olarak adlandırılan iş yöntemleri ayrıntılı olarak açıklandıktan sonra, söz konusu alternatif yeni çalışma yöntemlerinin

var olan koşullarını, yöntemlerini, avantaj ve dezavantajlarını açıklayacağız. Ülkemizde bilişim sektöründe çalışanların söz konusu yeni çalışma yöntemleri ile ilgili görüşleri, düşünceleri, konuyla ilgili bilgi düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu yolla, yönetim açısından bilişim sektöründeki tele-çalışma potansiyeli olan çalışanların genel kabulü için gerekli koşulların neler olduğunun belirlenmesine çalışılmaktadır. Ayrıca konu ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalarla karşılaştırmalı analizlere de yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM TEORİLERİNDE İNSAN

A. KLASİK YÖNETİM ANLAYIŞI

Klasik Yönetim Teorisi(1880–1930), insanın makinelere ek olarak, etkin bir şekilde kullanılabilmesi, formal organizasyon yapısının oluşturulması, etkinlik ve verimliliğin artırılması için gerekli ilkelerin uygulanması temelleri üzerine kurulan bir yönetim sürecidir. Klasik düşünce “Bilimsel Yönetim” “Yönetim Teorisi” ve “Bürokrasi Modeli” başlıklarında değerlendirilmektedir. Her üç yönetim yaklaşımında temel nokta, insan unsurunun önemli olmaması, her zaman ikinci planda yer alması, makine–insan ilişkisinde rasyonelliğin sağlanması ve kapalı bir sistem anlayışı ile organizasyonların ele alınmasıdır. Klasik teoride, organizasyonların sahip oldukları özellikler, durumlar ve konumlar dikkate alınmadan her organizasyon için aynı ilkelerin geçerli olduğu düşünülmüştür. Klasik teorideki organizasyonlarda, amaçların belirlenmesi, görevlerin belirlenmesi, iş bölümü, mevki ve pozisyonların oluşturulması, bölümleşme ve hiyerarşik yapı içindeki koordinasyonun sağlanması temel amaçtır (Koçel, 2003, s. 195-196).

Taylor’ın ortaya attığı bilimsel yönetim yaklaşımında, iş yapmanın ölçülebilir bir yapısı olduğu ve ölçülebilirlikte de iş yapan faktörlerden biri olan insanın da ölçülebilir olması gerektiği düşüncesi ile yola çıkılmıştır. Bu noktada, işe en uygun yolun seçimi, işe en uygun elemanın seçimi ve bu seçilen uygun elemanın kendini işe uygun şekilde geliştirme olanağının sağlanması amaçlanmıştır (Can, 1994, s. 33-34). Ayrıca, yönetim kademesi ile işçilerin görevleri net bir şekilde ayrılmıştır. İnsanı bir makine gibi kabul eden Taylor, kendisinin işçilikten yöneticiliğe terfi eden kariyerindeki gözlemlerine göre, çalışanların yapacaklarının optimize edilmesi ve maksimum çıktının sağlanması, bu noktada yapılan işe göre ödüllendirme ve maaş sisteminin oluşturulması için belli ilkelerin yerleştirilmesine yönelmiştir.

Aynı dönemin mühendis araştırmacılarından Fayol'a göre ise, yönetim; planlama, örgütleme, kumanda etme, eşgüdümleme ve kontrol etme basamaklarından oluşmaktadır. Bu yaklaşımda, ekonomik etkinlik ve rasyonellik fikri esas alınmıştır. Bu sebeple, bilimsel yönetim yaklaşımının devamı niteliğindedir. İşlerin ve görevlerin, daha etkin yapılabilmesi için mevkilerin net bir şekilde belirlenmesi gerektiği ortaya çıkarılmıştır. Buna göre, ortaya çıkarılan organizasyonun her bölümünde çalışan sadece kendi faaliyetlerinden ve yapması gerekenlerden sorumludur. Bu konuda en iyiyi yapmak çalışanın sorumluluğundadır. Hiyerarşinin korunması da ayrıca bir sorumluluktur. Bu yapıda insan faktörünün en önemli ihmal edilen noktası iletişim ve iletişim kaynaklı konulardır. İletişim eksikliği de sistemin zayıf noktasıdır. Organizasyonlarda ve organizasyona ait birimlerde, amaçlar açık ve net bir şekilde belirlenmelidir. Sadece bu sayede amaç birliği sağlanır ve organizasyon bu amaç birliği çerçevesinde bir bütünlük arz eder. Bu yapıda yetki devrinden de söz edilmiştir. Yetki devri her organizasyon için gerekli ve nispi bir kavramdır. Fayol, kendisi sürekli yönetici pozisyonunda olmasından dolayı, yönetimde karar vermenin önemli olduğunu ancak bir yöneticinin yetkisini devredebileceğini fakat sorumluluğunu devredemeyeceğini belirtmiştir. Fayol bunun dışında, organizasyonda emir komuta birliğinin, hiyerarşik yapının, kontrol alanının ve sorumluluk denkleğinin varlığının da önemli olduğunu belirtmiş, bu başlıkları organizasyon kavramında işlemiştir.

Aynı dönemin diğeri bir araştırmacısı, toplum bilimci, Max Weber, yönetime sosyolojik açıdan bakmıştır. Bürokrasi yaklaşımı diye günümüzde de uygulanmaya devam eden kavramı ortaya çıkarmıştır. Weber, üç tip yetkiden söz eder. Doğuştan gelen “geleneksel yetki”, karizmanın doğurduğu “karizmatik yetki” ve kurallar ve yasalarla ortaya çıkan “ussal-yasal yetki”dir. Weber'e göre, iyi bir organizasyon için ussal-yasal yetkiye dayalı, bürokrasi yaklaşımı gereklidir (Can, 1994, s. 38). Bürokrasi yaklaşımında, bilimsel ve genel yönetim yaklaşımına göre, günlük hayatta edinilen tecrübeler daha çok önem verilmiştir.

Klasik yönetimle ortaya çıkan yönetim anlayışına farklı bakış açılarının hiç biri, çalışanların kendi kendilerine iş yapabilme yetisi ve bu yeti ile ortaya çıkacak rekabet gücünden bahsetmez. İnsan faktörünün işletmedeki önemi, yukarıda da bahsettiğimiz gibi düşük ve azımsanır niteliktedir. Serbest çalışma ve inisiyatifin insanda olduğu,

esnek çalışma yöntemleri, klasik dönemde çizilmiş olan yönetim tipleriyle çelişmekte ve bu yeni yöntemlerde iş bitirme kontrol ve sorumluluğu çalışana bırakılmaktadır.

B. NEOKLASİK YÖNETİM ANLAYIŞI

Neo-klasik kuramın öncüleri, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, antropoloji gibi davranış temelli bilimlere üzerine çalışanlar olduğu için, örgüt yapısı içinde insanın nasıl davrandığı ve neden o şekilde davrandığı gibi konular üzerinde durarak yapı ile davranış arasındaki ilişkileri açıklamayı hedeflemişlerdir (Şimşek, 1998, s. 73). Buna göre, neo-klasik teorinin en önemli özelliği, klasik teorinin eksik bıraktığı yönü, yani insan unsurunu ele almasıdır. Klasik yönetim düşüncesinin temelini, “bilimsel yönetim” oluşturmasına karşılık, neoklasik yönetim düşüncesinin temelini de “insan ilişkileri” oluşturmaktadır. Elton Mayo yönetiminde başlayan ve insan faktörünün organizasyondaki önemini ortaya koyan Hawthorne araştırmaları ile işyerindeki fiziksel koşulların ve sosyal ilişkilerin işçilerin verimliliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ancak araştırmalar sonucunda davranışlarının gözlenildiğini bilen bireylerin bu durumdan etkilendikleri anlaşılmış ve bu durum literatüre Hawthorne etkisi olarak geçmiştir (Güney, 2001, s. 15-17).

Neo-klasik yaklaşımın ana fikri, organizasyon içinde çalışan, “insan” unsurunu anlamak, onun yeteneklerinden, yüksek ölçüde yararlanmak, organizasyon içinde oluşan toplumsal gruplar ve bu grupların özelliklerini tanımak, yapı ve insan davranışları arasındaki etkileşimi çözümlenmek şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca bu yaklaşımda, örgüt, klasiklerde olduğu gibi yapısal bir süreç olarak değil, sosyal bir yapı olarak ele alınmıştır. Neo-klasik dönemde, klasik dönem düşünürlerinin insanları birer makine gibi görerek, çalışanların davranışlarını belli ilkelere bağlayarak verimliliklerini arttırmanın mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Çalışanların verimliliğini arttırmada, sosyal psikolojik faktörler de ön planda olmalıydı. Bu faktörler, grup dinamikleri üzerine inşa edilmişti. Neo-klasik düşünürler, çalışanın bir grubun üyesi olduğunu hissettiği ölçüde tatmin olacağını ve daha üretken olup verimli çalışacağını belirtmişlerdir. Grup dinamiklerinin

ana hatları belirtilecek olursa, organizasyonda, çalışan bireyler, işin ve iş yerinin getirisi olarak bir grubun üyesi haline gelirler. Grup üyeleri, hem iş hem de özel sorunları açısından samimi bir ortamın parçası olurlar. Bunun sonucu olarak üyeler, grubu benimserler ve gruba ait değerleri kendi değerleri olarak kabul ederler. Böylece organizasyon içinde bir bağlılık ortaya çıkarak bireylerin eşgüdümlü olarak hareket etmeleri kolaylaşır.

Neo-klasiklerin, üzerinde durdukları bir diğer önemli unsur ise kararlara katılma ilkesidir. Çalışanların, yöneticiler tarafından alınan kararlarda söz sahibi olmaları yeni kararlara ve uygulamalara daha kolay ve çabuk adaptasyonlarını sağlar ve verimliliği artırır (Şimşek, 1998, s. 89-90).

C. MODERN YÖNETİM ANLAYIŞI

Klasik dönem ve neo-klasik dönemde insan faktörü ile ilgili, birbirine neredeyse zıt görüşlerin ortaya atılması, yönetim ve örgüt sorunlarında yeterli bir çözümlenmeye ulaşılamaması, bu alanda, yeni araştırmalara ve yeni yaklaşımlara yönelmeleri zorunlu kılmıştır. Modern yönetim kuramlarında ilk akla gelen iki kuram, sistem kuramı ve durumsallık yaklaşımıdır.

1. Sistem Yaklaşımı

Sistem yaklaşımında, “belirli parçalardan oluşan bir bütün” olarak tanımlanan sistem, temel olgudur. Aynı şekilde sistem, bu parçalardan, bölümlerden ve alt sistemlerden oluşan bir bütündür. Bu bütünü meydana getiren parçaların her birinin işleyişleri, arasında farklılık mevcuttur. Ancak, her parça diğeri üzerinde etkindir. Yani parçalar

arasındaki ilişki kaçınılmazdır. Sistem yaklaşımının diğer yaklaşımlara göre en ayırt edici özelliği budur. Sistem yaklaşımının özellikleri, kapalı ve açık oluşu, alt sistemlerle olan ilişkileri, faaliyet gösterdikleri çevre, sistemin mevcut sınırları, entropi, değişkenler ve parametreler, geri besleme ve girdi-çıkıtı ilişkisi olarak sıralanmaktadır (Şimşek, 1998, s. 91-96). Sistem yaklaşımında, organizasyonlar çevrelerinden çeşitli girdiler alan ve bu girdileri işleyerek, çıktı haline dönüştüren yapılardır. Bu yaklaşımda organizasyon açık bir sistem olarak değerlendirilmiştir. Bu sebeple organizasyonlar, çevresel faktörlerdeki değişmelere uyum sağlayabilmek için, yapılarında çeşitli değişikliklere giderek, yeniden yapılanmayı hedeflerler. Önceki yaklaşımlara göre, sistem yaklaşımında, alt sistemlerle olan ilişkiler sebebiyle, organizasyon içinde karşılıklı bağıllık ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşımda, organizasyonu etkileyen değişkenleri ve parametreleri daha net görebilmek sureti ile organizasyon içinde genelleştirmeler daha sağlıklı bir şekilde yapılmaya başlanmıştır. Ancak, sistem yaklaşımını, her türlü organizasyona uygulamak mümkün değildir (Koçel, 2003, s. 257-258).

2. Durumsallık Yaklaşımı

Bir diğer modern yaklaşım teorisi ise, durumsallık yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda, organizasyonun içinde bulunduğu durumlar, organizasyonun yönetimi için etkili rol oynamaktadır. Yani, sınırları çizilmiş ve tanımlanmış genel bir yönetim anlayışından çok, her işletmede kendine has ve içinde bulunduğu duruma göre bir yönetim şekli geliştirmesi ön görülmüştür (Eren, 2004, s. 56-57). Durumsallık yaklaşımına göre en iyi yönetim şekli ya da en başarılı lider tipinden bahsetmek söz konusu değildir. En iyi; duruma ve ortama göre farklılık göstermektedir. Bu durumda, organizasyon yapı ve süreçlerini etkileyen “durum” ve “koşulların” neler olduğu ve ne şekilde incelenebileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar bu konuda çok sayıda uygulamalı ve teorik araştırmalar olsa da, bugüne kadar en çok durum ve koşullar ile ilgili özellikle iki faktör üzerinde durulmuştur. Bu faktörler, teknoloji ve çevre faktörleridir (Koçel, 2003, s. 266-272).

3. Bilgi ve İletişim Teknolojileri Işığında Modern Yönetim Yaklaşımı

Günümüzde dünyada bilgi toplumuna dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Genel olarak teknolojinin özelde ise, Bilişim ve İletişim Teknolojilerinin (Information and Communication Technologies) büyük ölçüde katkıda bulunduğu bu süreçte globalleşmenin rolü büyüktür. Ortaya çıkmaya başlayan bilgi toplumunda yüksek hızlı iletişim ağları ve bu ağlar üzerinde taşınan bazı temel hizmetlerin geliştirilmesi süreci yaşanmaktadır. Bu hizmetler, geleneksel ses, veri, video hizmetleri olabileceği gibi multimedya hizmetlerini de içerebilir. Böylesine ağa dayalı bir ekonomide ekonomik büyüme ve kalkınmanın itici gücü, doğal kaynaklar veya fiziki mallar yerine, bilgi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi toplumuna dönüşüm sürecinde ulusal ekonomiler de giderek daha fazla, bilgiye dayalı ekonomi haline gelmektedir. Bilgiye dayalı ekonomi, bilginin firmalar, kuruluşlar, bireyler ve toplumlar tarafından daha ileri bir sosyal ve iktisadi gelişme için yaratıldığı, yayıldığı ve kullanıldığı ekonomileri tanımlamaktadır (Keçeci, 2003, s. 1).

Üretim organizasyonlarında meydana gelmeye başlayan; dikey örgütlenme yerine yatay örgütlenmeyi ön plana çıkaran ve firmaların gittikçe temel (core) faaliyet alanlarında üretime devam edip diğer üretimi nihai ürünün daha önce kendisinin ürettiği bir bölümünü (outsourcing) ve asıl faaliyet konusu olmayan faaliyetler(subcontracting) yoluyla diğer firmalara bırakma eğilimleri, ayrıca kendi başına çalışma, tele çalışma gibi çalışma türlerinin yaygınlaşması gibi faktörler klasik sendikacılık işlevlerini zayıflatmakta ve dönüştürmektedir. Bilgi ekonomisinin gittikçe gelişmesinin, ülkeler arasında ve ulusal düzeyde bu yeni sürece adapte olabilenler ve olamayanlar arasında bir ayrışma (digital divide) anlamında bir sorun ortaya çıkaracağına ve bunun da gelir dağılımında eşitsizlik ve toplumsal anlamda bazı kesimlerin dışlanmasını beraberinde getireceğine ilişkin ciddi bir kaygı bulunmaktadır (Keçeci, 2003, s. 9).

Teknolojinin kullanımı ve ilerlemesi ile üretim tekniklerinin otomasyonu ve üretimde robotlaşma ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, iletişim teknolojileri, uluslararası

operasyonların yaygınlaşmasını da getirmiştir. Ayrıca, bu teknolojilerin hizmetini veren yeni sektörler ile daha önce kullanılmayan yoğun teknoloji temelli iş alanları da ortaya çıkmıştır. Günümüzde, hizmet sektöründe pek çok iş alanı, yoğun teknoloji temelli yeni iş alanlarından oluşmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkışı ve yaygınlaşması ile işletmelerdeki “insan” faktörünün yeri tamamen değişmiş ve en önemli faktör durumuna gelmiştir. Bunda, bilginin önemi ve taşınabilir değer olarak insanın işletmedeki varlığı etmelidir. Yeni bilgi teknolojileri, yeni bir çağı ortaya çıkarmıştır. Yönetim yaklaşımlarının getirdiği “insan” merkezli değişiklikler, aynı zamanda gündelik yaşamda ve çalışma yaşamında da öne çıkmıştır.

D. BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN ÜRETİM SİSTEMİNE ETKİSİ

Son 20 yılda yıldırım hızıyla hayatımıza giren bilgisayar ve iletişim teknolojileri gibi buluşlar, daha önceki yüzyılın icatlarından farklı olarak, hemen hemen tüm yaşamda büyük değişime neden olmuştur. 20 yıl önce, bilgisayarın lüks olduğunu düşünen işletmeler, şu anda işletmenin her noktasına bilgisayarı temel yapı taşı olarak yerleştirmekte ve iletişim teknolojileri yardımıyla da haberleşmesini dijital paketlerle sağlamaktadır. Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT), sadece kendi sektöründe yeni ürünler, uygulamalar ve istihdam sağlamakla kalmamış, diğer sektörlerin klasik çalışma ve istihdam şekillerini de değiştirmiştir. Önceleri pazarlama elemanı elinde çantası ile kapı kapı dolaşıp ürün satmaya çalışırken, şimdilerde dijital ortamda hazırlanan bayilik sistemleri ve bu sistemlere entegre el bilgisayarları sayesinde satış çalışmaları teknoloji destekli yapılmaktadır. Tabi ki bu noktada, lojistik sektörü canlanmış ve büyük ölçekli kargo sistemleri kurulmuştur. Lojistik sistemlerinin artması, gene bilgi ve iletişim teknoloji sistemleriyle kontrol edilebilir olmuş ve paketlerin adım adım dijital haritalardan takip edilme noktasına gelinmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, bunun yanı sıra işletme maliyetlerini ve değişken giderleri rekabet üstünlüğü sağlayacak şekilde aşağıya çekmiş, gerekli personelde de sayıca azalmaya yol açmış ve personel niteliğinin bilgi ve iletişim teknolojilerinin tecrübe ve bilgisine sahip olmasını zorunlu

kılmıştır. Bu noktada, bilgi ve iletişim teknoloji tecrübesi ve bilgisi diye adlandırılan nitelikleri kazandıracak dev eğitim kurumları ve bu kurumların yetiştirdiği eleman istihdamı ayrıca bir sektör oluşturmuş, hatta bu istihdamı sağlayacak sanal istihdam büroları ortaya çıkmıştır. Ayrıca son 20 yılda ortaya çıkan bilişim sektörü sayesinde Hindistan, Çin, Tayvan, İrlanda gibi gelişmekte olan ülkeler atılım yapmış ve bilgiye dayalı ekonominin, doğal kaynaklara ve fiziki mallara dayalı ekonomiye göre üstünlük sağladığı görülmüştür (OECD, 1997, s. 9). Bilişim sektörünün insan kaynaklı olması ve bu ülkelerde insan kaynağının özellikle çok ucuz olması atılımın en temel nedenlerindedir. Buhar ve elektrik gibi icatlara göre daha geniş yelpazeye dayanan etki alanlarıyla bilgi ve iletişim teknolojilerinin (Freeman & Soete, 1997, s. 397-398) ortaya çıkışı ve yaygınlaşma hızı ise icatlar tarihinde bir ilk olmuştur. Bu yaygınlaşmanın nedeni, yaygınlaştırmayı hızlandıran araçlar olan iletişim hizmetlerini de içinde barındıran yapısının bulunmasıdır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri, beraberinde ortaya çıkardığı sanayi ötesi toplum ve yeni bilgi çağı, 19. yy.da D.Ricardo'nun ortaya attığı, makine ve emeğin sürekli rekabet halinde olduğu ve bu rekabetin de istihdama olumsuz etkisini beraberinde taşıdığı düşüncesini değiştirmiştir. bilgi ve iletişim teknolojileri, iktisatçıların çoğunluğunun da kabul ettiği gibi teknik ilerlemenin yeni iş sahaları açmasından dolayı istihdamı olumlu etkilemiş, tüm dünyada pek çok iş sahalarını ortaya çıkarmıştır (Özgüler, 2005, s. 22-23). Tabi ki bilgisayarların çıkması ile bazı emek yoğun işlerin yerini makine ve robot sistemlerinin alması ve otomatik hesaplama ve işlem yapma yetisinin ortaya çıkması ile geçmişte istihdamı olan bu iş sahaları ortadan kalkmış ancak beraberinde bilgi ve iletişim teknolojileri niteliğine uygun personel açığı olan yeni iş sahaları ortaya çıkmıştır. Kimilerine göre ileri teknoloji, emek yoğun işler yerine bilgi yoğun işleri yaygınlaştırarak insan yaşamını kolaylaştırırken, kimilerine göre de bu yeni nesil oyuncaklar insanların yerine geçerek emeğin önemini azaltmıştır. Ancak, bilgi ve iletişim teknolojilerinin niteliği gözden geçirildiğinde, her şeyin otomatik olduğu bir yapıda bile destek, geliştirme ve bakım gibi hizmet sektörleri ortaya çıkmış ve bu sektörlerin belirtilen nitelikteki personel ihtiyacı da artmıştır.

Neoklasik düşünceye göre, üretim sürecinde bir üretim faktörünün kullanılan miktarı arttıkça, marjinal getirisi düşmektedir. Oysa bilgi ve iletişim teknolojileri sisteminde,

bilgi faktörü kullanıldıkça getirisi artmakta ve bilgi destekli üretimlerde gerekli “bilgi birikimi” oluşması için belli bir tecrübenin oluşması gerekmektedir. Bilgi birikiminin ithal yöntemlerle taşınması bile gerekli gelişmeyi sağladığından, bilgi birikimine önem veren işletmeler ciddi rekabet üstünlüğü sağlayacaktır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri; girişimcilikte de bir çığır açmış ve gerekli bilgi birikiminin insan bazlı olmasından dolayı, küçük işletmelerin de büyüklere karşı rekabet edebilmelerine olanak tanımıştır. Özellikle internetin yaygınlaşması ve internetin iletişim aracı olarak kullanılması ile birlikte ortaya çıkan geniş bir sanal dünyada her gün yüzlerce sanal market ve iş alanı ortaya çıkmakta, bu işletmelerin başarılı olması da klasik ekonomi devlerini şaşırtmaktadır. Günümüzde milyonlarca web sitesi üzerinden yapılan ticaret hacmi, ülkemizde bile beş milyar doların üzerine çıkmıştır (BKM, 2007). Ülkelerin gelişmişlik durumlarına göre farklılık gösteren bu oran, aslında emek yoğun ekonomiden bilgi yoğun ekonomiye geçişin bir sürecidir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri gelişmeleri, iş dünyasında sıradışı varlığıyla etkinliğini arttırdıkça, bilgi ve iletişim teknolojilerinin dolaylı pek çok sektöre etkisi ortaya çıkmış, bunun yanında bu etkinin ortaya çıkardığı yeni sektörler de oluşmuştur. Örneğin, askeri amaçla kurulan “internet”in kişisel bilgisayarlara dağılımı ile web sayfalarında ve veritabanlarında bulunan verilerin, aranması bir ihtiyaç olmuş ve arama motorları diye adlandırılan, google, yahoo, altavista gibi web siteleri kurulmuştur. Bu web siteleri, crawler(örümcek) denen küçük scriptler(yazılım parçaları) yardımıyla tüm dünyadaki verileri belli bir indeksleme sistemi ile bulup, cache(ön bellek) denen sistem ile serverlarda zaman zaman güncellenerek tutmakta, arama isteğinde bulunulduğunda, motorların sunucuları milisaniyelerle geri dönmektedirler. Bir arama web sitesini dünyanın en yüksek cirolu firmalardan birine dönüştüren yeni bir sektör de, 2000’li yılların başında icat edilerek, bir devrim gibi ortaya çıkmıştır. İnternet reklamcılığı ve hedef kişi bazlı reklam olarak adlandırılan bu yeni sektör ile, google “adverts” adını verdiği reklam araçları gibi çözümler ile milyonlarca bayi sayısına ulaşması sadece iki yıl içinde olmuştur. Klasik reklam sektöründe konuşulan milyon dolarlar seviyesi yerine, google reklam sektöründe olmamasına rağmen dört yıl içinde 80 milyar dolar yıllık ciroya ulaşarak cevap vermiştir. bilgi ve iletişim teknolojileri bilgi birikimi ve insan sermaye ile, klasik ekonomi firmalarının klavyenin icadı ile yok olan daktilo

firmaları gibi yok olabileceklerini veya var oldukları pazar paylarının düşebileceğini göstermiştir (Google.com, 1998; Hoover's, 1999). İlginç noktalardan biri ise, google'ın bayileşmesi sırasında ortaya çıkan istihdam ve bu istihdamın şekli olmuştur. Google dünya genelinde otuz binin üzerinde mühendisi ile beyaz yakalıları istihdam sağlarken, milyonlarca bayiye de iş imkanı sunmuştur (Google.com, 1998). Google örneği, gelişmiş ülke ekonomilerinin, emek yoğun ekonomiden bilgi yoğun ekonomiye geçişinin güzel bir örneğidir. Google bayisi olmak için gerekli nitelik, bir google benzeri arama motoru yapmanın gerektirdiğinden çok daha farklı ve daha rahat ulaşılabilir seviye olmasına rağmen, gerek internet pazarlama yöntemini, gerek web sitesi yapım ve yayını, gerekse de yerel bazda klasik pazarlama yönteminin bilgisini zorunlu kılmaktadır. Ancak bu şekilde, fabrikaya robot sistemli bir bant getirildiğinde, işten çıkarılan işçiler işsiz kalırken, bilgi ve iletişim teknolojileri temelli eğitim alan yeni nesil, rahatlıkla gerek bir işletmede gerekse kendi kendine çalışabilmektedir. Bu noktada, BİT ile birlikte ortaya çıkan bir alternatif istihdam şekli de söz konusudur. Bu istihdam şekli “kendi kendine çalışma”dır.

Bu noktada, bilgi birikiminin önemini belirten çok anlamlı ancak bir o kadar da yaygın bir anekdotu bir kez daha anlatarak, bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilişkilendirelim. Fabrikada, makinelerden birinde sorun çıkmış. Firma içinde sorunu bir türlü çözememişler. Bunun üzerine dışarıdan bir mühendis çağırılmış ve mühendisin gelmesi ile gitmesi bir olmuş. Daha sonra mühendis bin dolarlık bir fatura göndermiş. Gelişmeleri takip eden yönetici, sorunun bir tuşa basılarak hallolduğunu bildiği için hemen fatura detayı istemiş. Fatura detayında da, 1 dolar tuşa basma ücreti, 999 dolar da hangi tuşa basılacağını bilme ücreti diye açıklama gelmiş. Pek çok ilişkilendirmelerde kullanılan bu anekdot, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile var olan iş alanlarının akışlarını devam ettirebilmeleri için gerekli bilgiye dayalı hizmet sektörünü kaçınılmaz kılmıştır. Ancak, bilişim sektörünün hiçbir zaman klasik ekonomi sektörlerinin yerini alamayacağını da mutlaka belirtmek gerekiyor. Bilgi ve teknoloji hiçbir zaman gıda, petrol veya yakıt yerine geçemez. Ancak, kıt doğa kaynaklarının kullanımını, etkinliğini ve verimliliğini arttıracak, bunun yanında da kullanılmayan doğa kaynaklarının kullanılabilir hale getirilmesini sağlayacak bir mekanizma olacaktır. Arge faaliyetleri ile yanma gücü arttırılan petrolün, daha az kullanımıyla daha fazla

enerji açığa çıkması; otoyollarda otomatik geçiş sistemi ile durma kalkmanın harcayacağı enerjinin azaltılması, yanımızda taşıyabildiğimiz bilgisayarımız ile istediğimiz her yerde çalışarak etkinliğin artırılması, ekmeek üretim tesisinin ekmeğin pişmişliğini algılayabilen ısı sensörleri yardımıyla kayıpsız üretim gibi faydasını rahatlıkla görebildiğimiz yaşam unsurları dışında, üretim verilerinin anlık toplanarak milyonda bir hata istatistiklerinin gerçek zamanlı ölçülerek işletmeye rekabet avantajı sağlaması, canlı sermaye piyasalarının dünyanın dört tarafında yaygınlaşması ile sermaye piyasaları derinleşerek dünya geneli yatırımların anlık istenilen noktaya dağılması gibi ekonomik etkileri de gözlenmiştir.

E. BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN SOSYAL ETKİLERİ VE YARATTIĞI YENİ İŞ ALANLARI

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile sadece finansal faydalar değil, toplumların gelişmişlikleri ve yaşam şekilleri de etkilenmiştir. Bilgisayarların evlere girmesi ile boş zaman aktiviteleri ve eğlence sektörü de değişime uğramıştır. Eskiden tavla oynadığımız komşumuz sürekli yüz yüze görüştüğümüz arkadaşımızken, şimdilerde binlerce kilometre uzaktan, yüzünü hiç görmediğimiz, selam verip oynamaya başladığımız bir kişidir. Benzer şekilde, chat denilen yazı ve sesin internet üzerinden ücretsiz yayılmasını sağlayan iletişim programları sayesinde arkadaşlıklar ve samimiyetlerin ortaya çıktığı görülmüştür. Yani, insanlar fiziksel olarak görmeden iletişim kurarak, hayatın her noktasında BİT'i yaşamına taşımaktadırlar. Bu durum kendisini iş dünyasında da göstermiş ve BİT'in çok ilginç etkilerinden biri olarak, yüzünü bile görmediğimiz kişilerin internet üzerinden üretim ve hizmet sağlayarak iş yaptıkları görülmüştür. Klasik ekonomiye göre ciddi maliyet avantajlı çözümlerin bu şekilde sağlanıyor olması, yaygınlaşmayı arttırmış ve yeni bir ekonomik düzenin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Hatta bu yaygınlaşma öyle noktalara ulaşmıştır ki, birbirini görmeyen, tanımayan, yer-zaman-kimlik üçlüsünün belli olmadığı kişiler arasında ticaretin kolaylıkla sağlanabilmesi için, alışveriş sistemleri, hakemlik yapıları, ödeme

sistemleri, hatta internet bankaları kurulmuştur. Mesela, paypal.com, bu tarz kişi ve işletmeler için ödeme hizmeti veren ve bu hizmeti karşılığında aldığı cüzzî komisyonlarla yılda 10 milyar dolarlık bir ciroya ulaşmış bir firmadır (Hoover's, 1999). Aslında firmayı fiziksel olarak gören olmaması ve bu gelişmeyi 5 yıllık bir sürede yakalamış olması oldukça şaşırtıcıdır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin internet ayağına odaklandığımızda daha pek çok şaşırtıcı gelişme karşımıza çıkmaktadır. İnternet işleri diye adlandırılan, bir web sitesi ve bu web sitesinin ticari olarak kazanç sağlayacak yapısı, kredi kartı uygulamasının yaygınlaşması sayesinde her geçen gün yükselmektedir. İlginç olan ise, bu kazancı sağlamak için klasik ekonomi düzeni maliyetlerinin ortadan kalkmasının yanında, herhangi bir prosedüre ihtiyaç duymadan kurulan işletmeler, aslında yasal olarak işletme bile olmayan ve internet ile ortaya çıkan bu ticaret noktaları, klasik ekonomi açısından hiçbir anlam ifade etmeyen yerlerden bile kazanç sağlamaktadırlar. Arkadaşlık siteleri diye her gün yenileri açılan, kişilerin arama yapabilecekleri bilgileri saklayan web siteleri ise boyutlarına göre büyük ölçekli klasik ekonomi işletmeleri seviyelerine ulaşmaktadır. Bu sitelerin sahiplerinin başında bile durmadan sağlayabildikleri bu başarılar, internet ödeme sistemlerinin varlığı sayesinde de ticari bir kimlik olmaksızın kazanç elde edebilmelerine olanak tanımaktadır. Kendi kendine çalışmanın bir bölümünü oluşturan bu sahalarda çalışanlar ve bu sistemlerin teknolojik alt yapılarını yapanlar sayıları azımsanamayacak düzeydedir. Bu çalışanlarla ilgili rakamsal veriler bulunmamakla birlikte, milyarlarca web sitesinin varlığı düşünülürse sayının çokluğu tahmin edilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ İLE ORTAYA ÇIKAN YENİ ÇALIŞMA YÖNTEMLERİ

A. YENİ EKONOMİK SOSYAL SİSTEM(YES)

İletişimin teknolojik gelişmeler doğrultusunda evrensel bir bütünlük sağlaması ile, “yeni ekonomi” adında elektronik bir ağ oluşmuştur. Bu sayede ortaya çıkan, iş, ticaret ve yaşam şekillerinin yeniden düzenlenmesine neden olan ekonomik ve sosyal sisteme verilen ad “Yeni Ekonomik Sosyal Sistem”dir. Bu ekonomik sosyal sistem, daha önce ortaya çıkan ekonomik sistemlere göre çok büyük farklılıklar taşımaktadır. Temel olarak ortaya çıkışı, bir anda ve çok hızlı olmuştur. Bu inanılmaz hızlı gelişmenin temel unsuru ise, insanın doğasından gelen iletişim becerisidir. İletişim üzerine kurulu bu yeni ekonomik sistemin diğer önemli ve ayrıcalıklı unsuru ise, bugüne kadar hiçbir ekonomik neden olmadığı sosyal değişimdir. Sosyal değişimden kasıt insanların yaşam şekillerinin değişmesidir. Bu değişimi çok rahat fark etmek mümkündür. İnsan yaşamındaki önemli unsurların değişmesi ve bu değişimle birlikte ortaya çıkan bilgi sahibi olmak ve sürekli öğrenme ihtiyacıdır. Eski ekonomik sistemde var olan, bir süreci öğrenme ve o yaşam sürecini yeni nesillere aktarma, günümüz ekonomik sisteminde işlevsel bir yöntem değildir. Civelek ve Sözer (2003, s. 41-44), İnternet Ticareti başlıklı kitaplarında eski ve yeni ekonomik sistemi karşılaştırırken, global sistemin varlığının ulusal sistemin yerine geçtiğini, zaman unsurunun çok daha önemli hale geldiğini, etkili otomasyon ve iş süreçlerinin oluştuğunu, çok kanallı hızlı iletişim ve sürekli öğrenme-gelişim-değişim becerisinin zorunlu hale geldiğini belirtmiştir. Bu kısımlarda bahsedilen özelliklerin yaşama etkisinde eksik kalan kısım nesil farklılıklarının oluşturduğu iletişim sorunudur. Yani, yeni nesil ekonomik sistemde yetişen nesil ile bu sistemde yetişmeyen nesil arasında ciddi anlayış ve hayata bakış

farklılıkları bulunmaktadır. Nasıl ki, çocuk yetiştirmede etkin aile eğitimi çocuk gelişiminde çok önemliken, eski sistemde yetişen ebeveynlerin çocuklarını yetiştirmede öğretileri ile yeni nesil çocukların sahip olması gereken ya da ilgilerini çeken öğretiler arasında farklılık bulunmaktadır. Bu durum aile ilişkilerini olumsuz etkilerken, toplum eğitiminde de ciddi sıkıntılara neden olmaktadır. Açıkçası, yeni nesil gençleri yetiştiriyorken, ne yapacağını bilmeyen ailelerin yetiştirdiği nesil, yeni ekonomik sisteme ayak uydurmakta da sıkıntı yaşamaktadır. Çünkü yeni ekonomik sistemin yapısı gereği kendi kendine sürekli öğrenme ve gelişim, toplumumuzun muhafazakar yapısı nedeniyle mümkün olamamaktadır. Yeni ekonomik sistemin, evlerin garajlarından çıkan milyarderleri arasında Türklerin olmamasının temel nedenlerinden birisi de budur. Avrupa ve Amerika toplumlarında, ülkesel ve toplumsal değişime açıklık sayesinde, yaşam şekilleri ve tarzları ne olursa olsun, üreticiliğin ön planda olduğu anlayış, yeni ekonomik sistemle örtüşmektedir. Öyle ki, çalışma yeri, zamanı, çalışanın kimliği önemli olmadan üretim ve yaratıcılığın ön plana çıktığı ekonomik sistem, gelişmişliği ve çağın devlerini belirgin hale getirmiştir. Usta çırak yapısının ötesinde, çıraklar topluluğu olarak yetişen yapıda, ustanın varlığı bile bulunmamaktadır. İlginç bir benzetmeyi burada rahatlıkla yapabiliriz. İnternet belli bir merkezden yönetilmemektedir. Bir sinir ağı yapısının benzeri, kontrol mekanizması olmadan birliktelikle ortaya çıkmıştır. Bu birliktelikle, pek çok unsur ve alt sistemler oluşmuştur. Yeni ekonomik sistem nesli de, bir merkez olmadan, yani bir usta olmadan birlikteliklerle üretkenliğin ortaya çıktığı bir yapıdır. Bu yapıda toplumların kimlikleri de başarı için ön plandadır. Beraber gelişme ve birliktelik, takım çalışmasına uygunluk, bireycilik yerine birliktelik unsurları yüksek toplumlar, gelişmelerden olumlu etkilenmektedir. Bilgi paylaşım yöntemlerinden birisi de forum adı verilen web sayfalarıdır. Forum siteleri, anonim veya belirli kişiler tarafından açılan konu ya da soru başlıklarına verilen cevaplar ve bilgilerin birlikteliğinin bulunduğu web siteleridir. Forum sitelerindeki bilgilerle, insanların daha önce karşılaştıkları pek çok sorun, soru veya bilgi ihtiyaçları bulunduğu gibi, ulaşılamayan bilgi ihtiyaçları için ücretsiz açtığımız başlıklara verilen cevaplarla da ulaşabilirsiniz. Gelişmiş ülkelerdeki forum sitelerindeki paylaşımlar, bilgiye ulaşmada çok büyük hız sağlarken, ülkemizde forum sitelerinin o kadar yaygınlaşmadığı görülmektedir. Bu noktada en büyük sıkıntı, gelişmiş ülkelerdeki forum sitelerinde olup da bizde olmayan, sorulara ve bilgi

ihtiyaçlarına cevap verenlerin azlığıdır. Genelde arama ve soru sorma şeklinde yoğunlaşan bu davranış, sahip olunan bilginin paylaşılmama isteği olarak yorumlanabilir. Oysa yeni nesil ekonomik sistemin özünü oluşturan bilgiye hızlı ulaşma ve bilgi üretimindeki paylaşımın eksikliği Türkiye'nin yeni ekonomik sistemde geri kalmasının temel nedenlerindedir. Ayrıca, geleneksel aile yapısının yetiştirdiği neslin önündeki en büyük sorunlardan olan şekilcilik de evlerin garajlarından çıkan milyarlarların ortaya çıkmamasının en büyük nedenidir. Geleneksel kalıplar sıkıntı yaratmaktadır. Evlerin garajları terimi olarak bahsedilen yapı, kişilerin herhangi bir şirket bünyesinde olmadan, evlerinden yaptıkları teknolojik üreticilik ve yaratıcılığın gücü ile ortaya çıkan yeni ekonomik sistem unsurlarıdır. Ülkemizde halen evre ve ailelerce karşı çıkılan bu çalışma yöntemi aslında konsantrasyon, motivasyon ve üretkenlik açısından başarılı olmaktadır ki, son 20 yılda binlerce kurumsal olmayan çalışma grubunun ürünleri milyar dolarlar seviyesinde değere ulaşmıştır. Bu tür işlere örnek olarak, youtube, google, hotmail, paypal, clickandbuy'ın gelişmesi verilebilir. Bu ekonomik sistemde değişime ayak uydurmanın çok önemli olması, bilgi işçilerinin de bu değişime ayak uydurur nitelikte, bilgiye ulaşmayı bir özellik olarak taşıyan ve gerekli bilgi birikimine sahip kişilerin olmasını gerekli kılmıştır. Bu durumda nitelik tanımının içinde, kendini geliştirme ve öğrenme yetisine sahip olma da bulunmaktadır. Nitelikli iş gücüne sahip olma da firmalar açısından bir yarışa dönüşmüş ve bu özelliklere sahip bilgi işçilerinin değerleri artmıştır. Bu bilgi işçilerini elde tutma ise ayrı bir çabaya dönüşmüş ve insan odaklı motivasyon ve isteklendirme ön plana çıkmıştır. Bu noktada, nitelikli çalışanların etkinliğini ve verimliliğini arttırmak için, alternatif çalışma yöntemleri denenmiş, kişilerin iş yeri dışındaki faktörlerden de olumsuz etkilenmemeleri için, serbest çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Esnek alışma, çalışma ortamının ve şeklinin nitelikli eleman tarafından seçilmesi, hem çalışan açısından mutluluk sağlamakta hem de iş yeri açısından verimlilik artışına neden olmaktadır. Yöneticiler açısından çalışanların verimliliğinin önemli olduğu bir rekabet ortamının oluşması, geleneksel düzenin ve hiyerarşinin önemini yitirmesine neden olmuştur.

Nitelikli eleman olarak değerlendirilen bu çalışan grubu, temelde arge(araştırma geliştirme) alışmalarında ön plana çıkmaktadır. Arge alışmaları şirketlerin rekabet

avantajını sağlamak amacıyla, rakiplere göre farklılık yaratmak ve yol gösterici olmak hedefiyle oluşturulmuş bölümlerdir. Arge, firmaların pazarda rekabet etmek ve geri kalmamak için kaçınılmaz olarak başvurdukları yöntemdir. Bunu rakamlar da göstermektedir. Firmaların bilişim teknolojisi ürünlerine ve yazılım harcamalarına ayırdıkları pay, Amerika'da toplam ekipman yatırımlarının %50'sinin üzerine çıkmış durumdadır (Civelek & Sözer, 2003, s. 61-62). Arge çalışmaları için ayrılan bu pay, insan sermayesinin ve bilgi toplumunun önemini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. Bu nitelikli iş gücünün, kişisel gelişim çalışmaları ile desteklenmesi ve memnuniyetlerinin yanında etkinlik ve verimliliklerinin artırılması gerekmektedir. Çünkü yeni ekososyal düzende, maliyetleri düşürmek için kullanılan ve dinamizm sağlamak için sürekli personel değişimi ve giriş çıkış işlemlerinin yapılması, sahip olunan bilgi birikiminin kaçırılması anlamına geldiği için, insan faktörü ayrıca önemli olmaktadır.

B. TELE-ÇALIŞMA YÖNTEMİ

Tele-çalışma hakkında şimdiye kadar oturmuş herhangi bir tanım birlikteliği bulunmamaktadır (Leslie & Malcolm, 2001, s. 35-36). Ancak genel kabulle vazgeçilmez unsurları belirgindir; teknoloji, çalışma ortamı, kontrata bağlı anlaşmalar ve çalışma zamanı. Teknoloji yoğun çalışmayı barındırmayan, evden çalışmalar tele-çalışma kabul edilmemektedir. Evden çalışma kapsamına pek çok iş sahası girmesine rağmen, tele-çalışma olarak kabul edilmede teknolojinin yoğun olarak kullanılması ve zaman zaman da teknoloji üretiminin yapılması sınırları içinde olması gerekmektedir. Evden çalışan tarım sektörüyle uğraşanlar yanında, evden pazarlama yapanlar, evde özel okul dersi verenler gibi çalışma alanlarında teknolojiyi yoğun şekilde kullanmayanlar, tele-çalışma kabul edilmemektedir (Brocklehurst, 1989, s. 2).

Teknolojinin gelişmesi ve yaygınlaşması ile ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri çeşitli tanımlarla ortaya çıkmış ve araştırmacılar tarafından herhangi bir tanım birlikteliği oluşmamıştır. Ancak, bu tanımlar arasında en çok göze çarpan freelancer, tele-çalışma, ve evden çalışmadır. Freelancer kimi kaynaklarda tele-çalışmayı da kapsayan serbest

çalışma anlamı taşıırken, tüm sektörlerde evden çalışma anlamını taşımaktadır. Tez çalışmamız da kapsamı itibariyle yoğun teknoloji sektöründe çalışan serbest çalışanlar anlamına gelen tele-çalışanlar üzerinde durulmuştur. Tabiki tanım birlikteliği olmadığı için kimi yerlerde freelancer herhangi bir iş yerine bağlı olmadan çalışma anlamına da gelmektedir. Bizim kabul ettiğimiz tanımda serbest çalışan, bir iş yerine bağlı esnek çalışma şeklidir. Tele-çalışanlar da yoğun teknoloji odaklı serbest çalışanlardır. Yada başka bir bakış açısı ile serbest çalışan bir iş yerine bağlı olmadan, tele-çalışma ise bir iş yerine bağlı olarak serbest bir mekan-işyeri dışında çalışmadır. Serbest çalışmada teknoloji odaklılık zorunlu değilken, tele-çalışma yoğun teknoloji odaklı çalışan sektörlerde bulunmaktadır.

Dar anlamda tele-çalışma yada telecommuting¹, çalışanlara ofis yerine evden çalışma imkanını sağlayan çalışma şeklidir (Watad & DiSanzo, 2000, s. 85-96; Nilles, 1992, s. 56-62; Olson, 1982, s. 71-92). Tele-çalışma şeklini tanımlamaya yarayan diğer bir formu da, uydu iş merkezleri, geçici iş ofisleri, otel vb. iş yeri dışında esnek çalışma düzeni ile sağlanan merkezi olmayan iş türüdür. Amerika’da, 1990’larda sayıları yedi milyon tahmin edilen tele-çalışanlar (Feldman & Gainey, 1997, s. 369-388), günümüzde on dokuz milyon kişiye ulaşmıştır (Davis T. , 2001). Kanada, İngiltere, Yeni Zelanda, Singapur ve Finlandiya’da bu imkandan faydalanan birer milyon çalışan olduğu tahmin edilmektedir (Harris, 1998, s. 45).

Yarı zamanlı tele-çalışanlar olarak adlandırılan bir tele-çalışma tipi ise, mesai saatlerini eve taşıyan ve iş sonrası evden çalışan kişiler için kullanılmıştır (Feldman & Gainey, 1997; Gray, Hodson, & Gordon, 1993). Bir diğer tele-çalışan tipi olarak karşımıza mobil çalışanlar çıkmaktadır. Bu çalışanlar, mobil satış takımı ve vaktinin çoğunu hareketli olarak dışarıda geçiren destek uzmanlarıdır (Gray A. , 1998, s. 64-66). Çeşitli kategorileri ile serbest çalışanların tamamını bir bütün olarak düşündüğümüzde, Amerika’da 30–40 milyon kişiye ulaşılmaktadır. Amerika’da bu rakam kapsamındaki kişiler için, “evden veya mobil çalışır” denilmektedir (Apgar, 1998, s. 121-130).

¹ Tele-çalışma ve telecommuting tanımları Türkçe literatürde ve tercümede farklılık göstermemektedir.

Amerika’da serbest çalışmanın yaygınlaşmasındaki ilk önemli faktör, 1990 yılında hava kirliliği sorununun en yüksek olduğu onbir eyalette, yüz kişinin üzerinde çalışanı bulunan iş yerlerinin, çalışan sayısını çeşitli türleriyle tele-çalışma yöntemlerinden birini kullanarak ofis çalışanı sayısını yüzde yirmi oranında düşürmesi gerektiği ile ilgili kongreden karar çıkmasıdır. Her ne kadar, Amerika’daki bu kongre kararı, diğer ülkeleri etkilememiş olsa da 90’lı yılların sonlarında İngiltere, Finlandiya, Kanada ve Singapur’da da tele-çalışma şekline rastlanmaktadır (Stanworth, Hlland, & Higgins, 1999, s. 760; Suomi & Pekkola, 1998, s. 225; Teo & Lim, 1998, s. 329-330; Duxbury & Neufeld, 1999, s. 1-2).

Tele-çalışma; iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile gündeme gelmiştir. Kelimenin başındaki ‘tele’ ön eki de buradan gelmektedir. İletişim teknolojilerinin son yirmi yılda dijital veri taşıma yönünde gelişmesi ve cep telefonu teknolojisinin yaygınlaşması, klasik görevlerin ve yeni görevlerin ofis bağımsız şekilde koordine edilebilmelerine olanak vermiştir. Bu durumda, tele-çalışma temel taşlarından biri iletişim teknolojilerinin gelişmesidir denilebilir. Tele-çalışma’ün gelişmesi, telekomünikasyon teknolojisinin günümüzdeki durumuna ve gelecekteki gelişimine bağlıdır (Byrd & Gulbro, 1998, s. 14-15).

1. Tele-çalışma Türleri

Tele-çalışma üzerine araştırma yapan bazı akademisyenler, organizasyonel formlarına göre tele-çalışmaları üç kategoride toplamışlardır. Bu kategoriler, evden çalışanlar, grup bazlı tele-çalışanlar ve ağ ya da esnek tele-çalışma sistemlerdir (Nunes, 2005, s. 136-137). Tabi ki diğer tüm tanımlarda da olduğu gibi bazı tele-çalışma tipleri birden çok kategoriye uygun düşmektedir.

Evden çalışanlar, merkezle telekomünikasyon araçları kullanarak haberleşen, sınırlı hareketli işi olan ve evde çalışan gruptur. *Grup bazlı tele-çalışanlar*, merkezi ofis yerine çalışanın evine yakın bir telemerkezden çalışma yöntemidir. Bu telemerkezler farklı tiplerle gözükmektedir. Özel bir firmaya ait olan gerekli her türlü ekipmana sahip,

çalışanların evlerine yakın bölgelerde kurulmuş merkezler bunlardan biridir. Birden çok firma tarafından kurulmuş ve paylaşılan, merkeze göre maliyet avantajlı ve yerleşim yerlerine yakın yerlerde kurulmuş merkezler diğer bir tele-çalışma ortamıdır. Sık sık karşılaşılan diğer bir çalışma ortamı da, bağımsız firmalar tarafından kurulmuş, alt yapısı bulunan ve merkeze göre maliyet ve kurulum masrafı olmadan kiralanmış ofislerdir. *Ağ ya da esnek tele-çalışma* sistemlerinde, çalışanlar belirli işleri çeşitli yerlerde yapan, merkezi sadece gerekli zamanlarda toplantılarda ve iş ile ilgili bilgi almak için kullanan kişilerdir. Genellikle kontrata bağlı, yaptıkları iş yüküne göre ödeme alırlar. Grafik tasarımcıları, reklam kurgu ve geliştiricileri, yazılım geliştirme uzmanları, yazılım test mühendisleri gibi proje bazlı pozisyonlarda karşılaşılan iş tipidir. Teknolojinin yaygınlaşması ile, yer bağımsız işler yoğunlaşmış ve bu sayede kişi seyahatler sırasında bile işini takip edebilir hale gelmiştir. Buna paralel olarak, birden çok iş yeri ile kontrata bağlı işlerini yapabildiği aynı zamanda da ailesi ile sosyal yaşamını düzenleyebildiği çalışma sistemlerinin yaygınlaşacağı 90'lı yıllarda araştırmacılar tarafından tahmin edilmiştir (Gray, Hodson, & Gordon, 1993; Benhamou, Elston, Debra, Johri, North, & Phillips, 1999).

2. Dünya’da Tele-Çalışma İle İlgili Uygulamalar

Tele-çalışma ile ilgili uluslararası akademik araştırmalar arasında üç projenin tez çalışmamız açısından önemi bulunmaktadır. Bu projelerden biri beş Avrupa ülkesinde ortak olarak serbest çalışanlarla ilgili olarak 2001 yılında yapılan “*e-living*” projesiyken, diğeri Avrupa komisyonu tarafından 2000 yılında yaptırılan “*Emergence*” projesidir. Bir diğeri de Portekiz’de tele-çalışma potansiyelini ölçmek, tele-çalışmanın gelişimine yol gösterici olmak amacıyla çalışanların tele-çalışma şekline bakışını araştırmak üzere hazırlanan birkaç projeden oluşmaktadır. Portekiz’deki projelerin bir kısmı da engellilerin tele-çalışma yardımı ile iş hayatına kazanımlarını sağlamak amacıyla “*Porcide*” adı verilen uygulamalardır. Portekiz’de yapılan araştırmada, 2. bölümde bahsedilecektir.

a. E-Living Projesi

Teknoloji kullanımının zorunluluğu ve çalışma yerinin ötesinde, teknolojinin hangi ürünlerinin daha yoğun kullanıldığına göre de kategorilendirme yapılmaktadır. Cep telefonu tele-çalışanları, pc tele-çalışanları, internet tele-çalışanları bu değerlendirme ile ortaya çıkan kategoriler arasındadır.

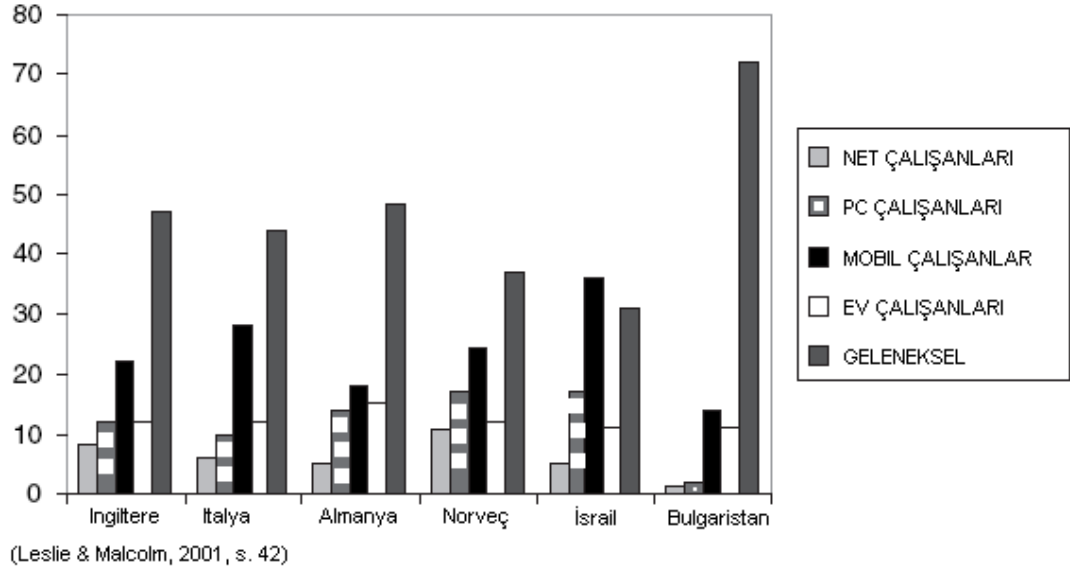
Cep telefonu tele-çalışmaları, çoğunlukla mobil yeni ekonomik sistem çalışanlarıdır. Bu grup çalışanlar, mesailerini çoğunlukla müşteri ziyaretlerinde geçirirler. Bilişim danışmanlığı ve destek mühendisliği bu gruba girer. Çoğunlukla cep telefonu kullandıklarını ancak bilgisayar ve internetin yoğun şekilde kullanılmadığını söyleyenler cep telefonu tele-çalışanları olarak kabul edilir.

Internet tele-çalışanları, internet bazlı işleri, yazılım geliştirme, veritabanı yönetimi, server ve sistem yönetimi, güvenlik, destek gibi uzmanlık alanlarını kapsamaktadır. Ayrıca, evden çalışıp da işlerini yapmak için yoğun şekilde internet kullananlar da bu gruba girmektedirler.

PC tele-çalışanları, çalışmalarının büyük bölümünü bilgisayar karşısında yapan, gerektiği durumda internet ve cep telefonunu kullanan, ama zorunlu kullanımın PC olduğu kişilerdir.

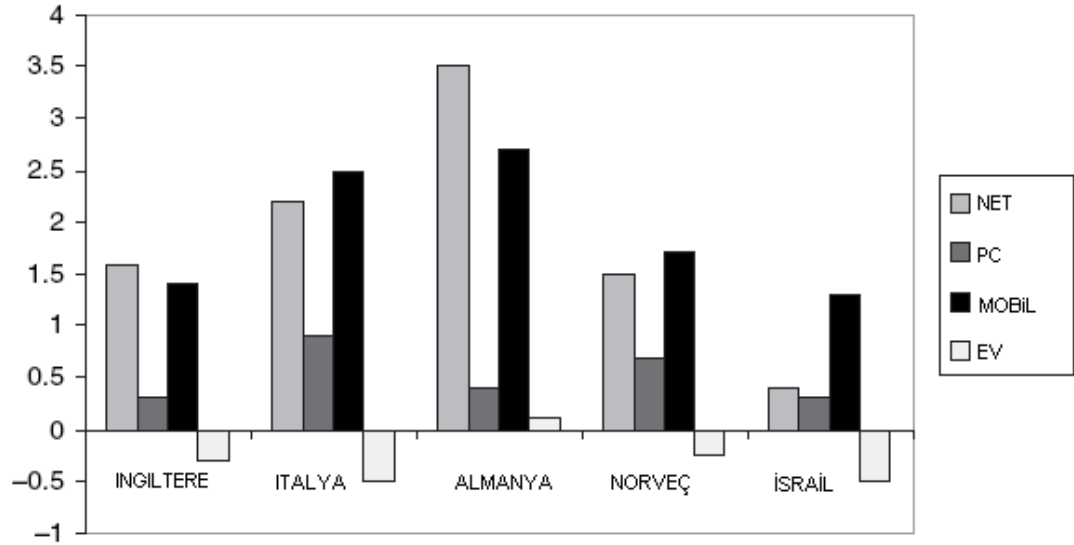
şekil 1'de, geleneksel çalışanlar(standart), teknolojiyi yoğun kullanmayan evden çalışanlar(homeworkers), cep telefonu tele-alışmanları(mobile users), pc tele-çalışanları(pc homeworkers), internet tele-çalışanlarının(net homeworkers) lkelere göre oranları belirtilmiştir. Ülkelerin gelişmişliklerine göre artış gösterdiğini fark ettiğimiz bu grafikte, Avrupa lkelerinde standart çalışma diye adlandırılan geleneksel çalışma oranının %50'lerde olduğunu ve bu oranın nispeten daha az gelişmişlik düzeyine sahip Bulgaristan'da %80 düzeyinde olduğu düşünülmektedir. Geleneksel dışında kalan çalışanlar ise, evden çalışma denilen çalışma şeklinde istihdam edilmektedirler. Tabi ki bu grafikte, homeworkeer diye adlandırılan grup yoğun teknoloji

araçlarına ihtiyacı olmayan evden çalışanlar olduğu için, %30 civarında Avrupa’da yoğun teknoloji kullanarak evden çalışanlar grubu olduğuna rakamlarla ulaşabiliriz. Bu grafik, Avrupa Birliği fonları tarafından desteklenen e-Living projesinden alınmıştır (Leslie & Malcolm, 2001, s. 42). 2001 yılında 1750 evde toplam 6 ülkede yapılan araştırmaya dayanmaktadır.



Şekil 1: Çalışma şekillerinin ülkelere göre yüzdelik oranları

Aynı projenin verilerine göre tele-çalışma çalışanların cinsiyet gruplaması da yapılmıştır. Evden çalışma şekillerine göre cinsiyet oranlamasına göre yapılan bu grafiğe göre, yoğun teknoloji kullanmadan evden çalışmada kadınların daha yoğun tercih edilmesi söz konusu iken, teknoloji yoğun tele-çalışma tiplerinin tamamında, erkeklerin yoğun olarak tercih edilmesi görülmektedir. Şekil 2’de 0 değeri balance(denge) değeri olmak üzere, pozitif değer erkek olacak şekilde kadın-erkek oranlamasıdır (Leslie & Malcolm, 2001, s. 42).

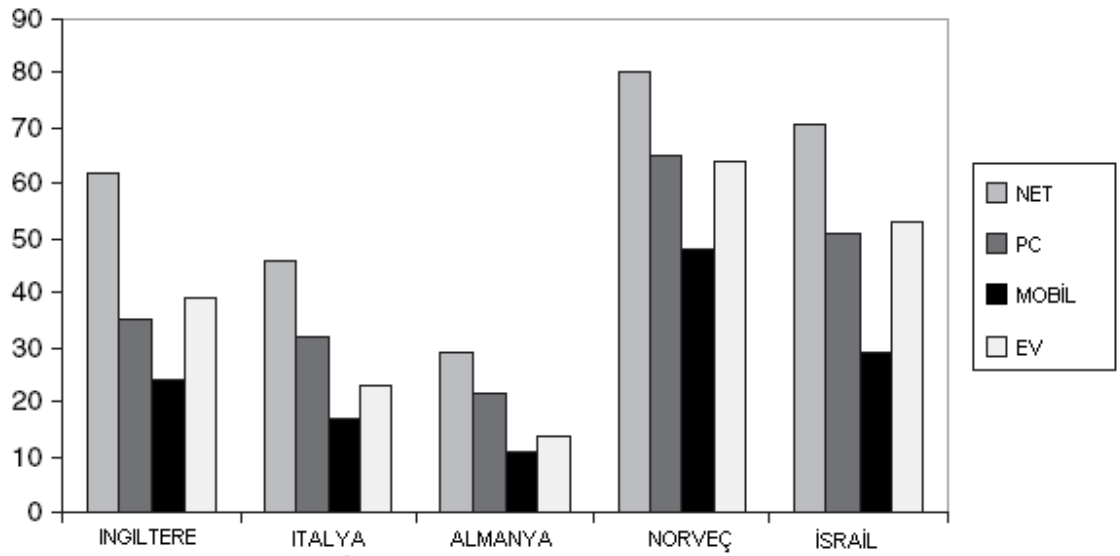


(Leslie & Malcolm, 2001, s. 42)

Şekil 2: Cinsiyete oranlarının serbest çalışma türlerine göre 5 ülkede oranları

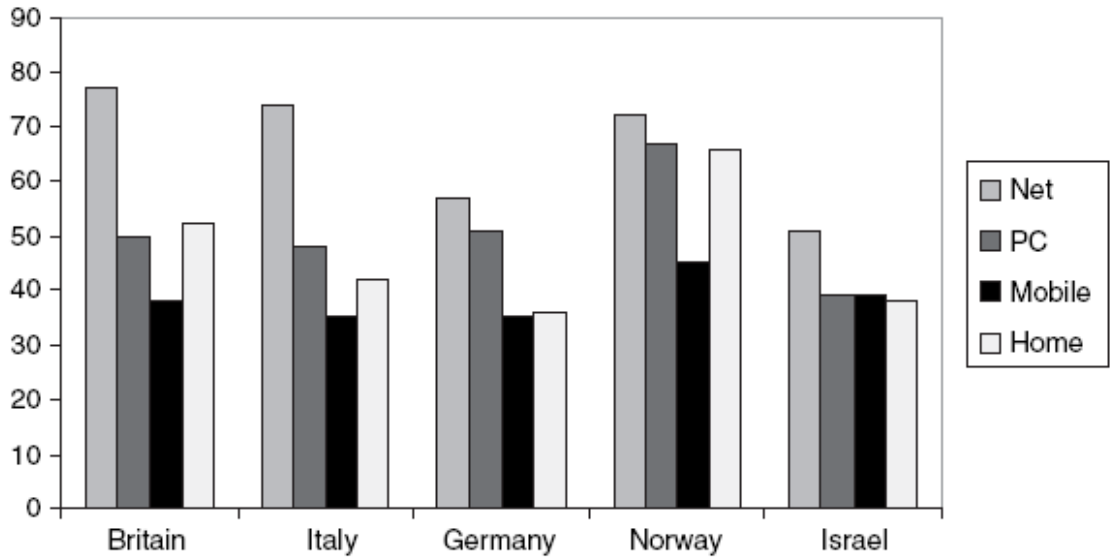
Aynı projenin araştırmalarına göre, evden çalışan bilişimcilerin eğitim düzeyleri ile ilgili verilen karşılaştırmalı grafiğe bakıldığında, en az %30 en fazla %70 oranında üniversite mezunlarının bulunduğu Şekil 3’de görülmektedir (Leslie & Malcolm, 2001, s. 42).

Tele-çalışmada profesyonel iş gücü ve yönetici pozisyonlarının varlığı incelendiğinde ise, ortalama %50 oranında tele-çalışma çalışanların bu grupta olduğu Şekil 4’de görülmektedir (Leslie & Malcolm, 2001, s. 42).



(Leslie & Malcolm, 2001, s. 42)

Şekil 3: Serbest çalışma türlerindeki üniversite mezunlarının 5 ülkede oranları



(Leslie & Malcolm, 2001, s. 42)

Şekil 4: Yöneticilerin serbest çalışan tiplerine göre 5 ayrı ülkede oranları

b. EMERGENCE Projesi

Diğer bir grupta, çalışma zamanlarına göre yapılmaktadır. Tam zamanlı evden çalışma, hafta içi akşamları evden çalışma, hafta sonu evden çalışma, haftada bir gün evden çalışma, en az ayda bir gün evden çalışma gibi tele-çalışma gruplamaları yapan yazarlar mevcuttur. 1999 ve 2002 yıllarında yapılan araştırmalar farklılık gösterse de, tele-çalışma çalışanların sayıları pek de azımsanamayacak düzeydedir. Araştırmalar, tanımların kabullerine göre farklılık göstermekte ve tanım farklılığı da temelde çalışma zamanı ve çalışanların bu zamanın ne kadarını evde geçirdiği üzerinedir.

Tablo 1: Farklı kaynaklara göre Avrupa'da tele-çalışan sayıları

Ülke / Bölge	Mobil Teleworker sayısı		Ev Teleworker sayısı	
	EMERGENCE (Bates and Huws, 2002)	ECaTT (1999)	EMERGENCE (Bates and Huws, 2002)	ECaTT (1999)
	Tanım: 'Kimi zaman evden kimi zaman ofisten veya başka lokasyondan çalışanlar'	Tanım: 'En az 10 saat ev ve merkez çalışma ofisi dışında çalışıp bunu yaparken bilgisayar kullananlar'	Tanım: 'Tamamen evlerinden çalışanlar'	Tanım: 'En az haftada bir tam gün evden çalışıp iş yaparken bilgisayar ve iş arkadaşları ile iletişim için telekomikasyon bağlantılarını kullananlar'
İngiltere	1,000,000	550,000	190,000	630,000
Benelüks ve Fransa	870,000	510,000	230,000	560,000
Danimarka, İsveç ve Finlandiya	510,000	210,000	100,000	470,000
Almanya ve avusturya	640,000	520,000	230,000	540,000

ECaTT, Electronic Commerce and Telework Trends; EMERGENCE, Establishing and Mapping of Employment and Relocation in a Global Economy in the New Communications Environment.

(Hislop & Axtell, 2007, s. 38)

Huws ve O'Regan dışarıdan çalışılan işlere verilen isimlerden biri olan e-iş(e-work) terimini kullanarak, 2000 yılında EMERGENCE adında bir proje ile ulaşılan ve günümüzde Avrupa Komisyonunda da belirtilen tanımla oluşturulan konsept yapısıyla, tanımlarda karmaşıklığın önüne geçmeye çalışmıştır. Bu kavramla,

“E-iş, dijital ortamda işlenerek herhangi bir bilginin oluşması, telekomünikasyon linklerinin kullanılması yolu ile de bu bilgi verisinin müşteriye veya uzaktaki başka bir çalışana teslim edilmesi ve alınması sistemiyle yapılan iştir. ” (Huws & O'Regan, 2001, s. 2)

Böylelikle, kullanılan pek çok tanım kapsayan ve tanım bütünlüğünü sağlamada yardımcı olan bir kavram daha ortaya çıkmıştır. Evden yapılan işler, tele-iş, mobil iş, gibi pek çok tanımdan kelime anlamı olarak anlamlı gözükme de bütünlük getirmesi açısından literatürde değer kazanmıştır. Kavram ortaya çıkarken, o zamana kadar araştırmacılar tarafından konuşulan iş sistemleri de gruplandırılmış, Huws ve O'Regan bu gruplardaki kişileri *şirket içi çalışanları-taşeron servisleri* olarak ayırarak, *kişisel çalışma alanları-ortak çalışma alanlarına* göre yerleştirmiştir.

Tablo 2: Tele-çalışma gruplarının çalışma yerine bağlı kategorilendirmeleri

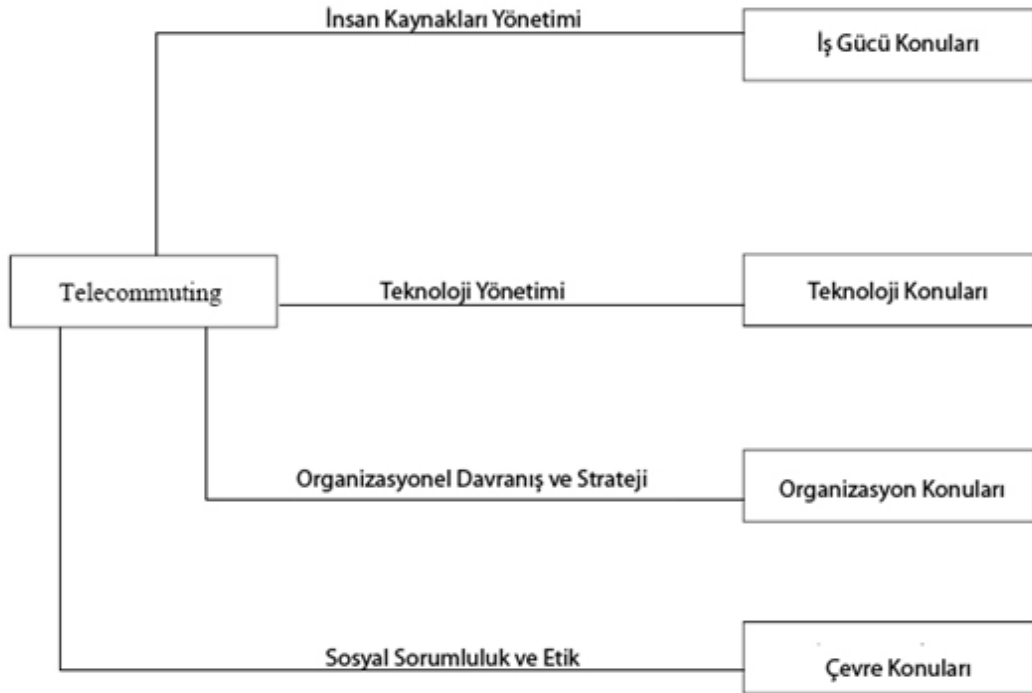
	Şirket İçi Çalışanlar	Taşeron Servisleri
Kişisel Çalışma alanı / ofis dışı iş ortamları	Şirkete bağlı Ev teleworkerları Mobil Çalışanlar	Freelance Teleworkerlar veya mobil çalışanlar
Paylaşılan iş ortamları temelli çalışma alanı	Uzakta geçici ofis Telecottages veya özel firmalar tarafından kiralananan ofisler Geçici ofisteki arama merkezi Telecottages veya özel firmalar tarafından kiralananan ofislerde ki arama merkezi	Uzman hizmet sunan firmalar Taşeron arama merkezleri

(Huws & O'Regan, 2001, s. 2)

Buna göre, öncelikle şirket çalışanları ve taşeron servisleri olarak e-iş sistemiyle çalışanlar gruplandırılmıştır. Tele-çalışan olarak kabul edilen kişilerden, şirket içinde çalışanlar için çalışma yerlerine göre altı çeşit kategorilendirme yapılmıştır. Bu kategoriler de, kişisel çalışma alanlarında ve ortak çalışma alanlarında olarak ikiye ayrılmıştır. Aynı gruplamalar taşeron servisleri için de yapılmış ve üç ana kategoride toplanmıştır.

Yapılan bu gruplamalar oldukça başarılı olmuş ve sektörde serbest çalışma yöntemiyle iş yapanlar, bu gruplamalardan birinin içinde yer almaktadırlar. Kavramsal karmaşanın önüne tamamen geçmiş olmasa da, e-iş diye adlandırılan ileri teknoloji ürünleri kullanarak serbest çalışanların tanımları ve gruplamaları yapılmış kabul edilebilmektedir. Tabi ki, farklı faktörlerle farklı gruplamalar yapılması da gereklidir ve zaman zaman karşımıza çıkmaktadır.

Tele-çalışma kategorilendirmelerini araştırmacıların yaklaşımlarına göre özetlemek gerekirse, dört farklı yaklaşımın varlığı belirtilebilir; ‘İnsan kaynakları yönetimi’, ‘teknoloji yönetimi’, ‘örgütsel davranış ve strateji’ ve ‘sosyal sorumluluk ve etik’ (Hislop & Axtell, 2007, s. 38). İnsan kaynakları yönetimi, iş gücü çerçevesinde; teknoloji yönetimi, teknoloji çerçevesinde; örgütsel davranış ve strateji, organizasyon çerçevesinde; sosyal sorumluluk ve etik de çevre çerçevesinde kapsam taşımaktadır(Şekil 5).



(Siha & Monroe, 2006, s. 459)

Şekil 5: Tele-çalışma kategorilendirmelerinde araştırmacıların farklı yaklaşımları

3. Tele-çalışmanın Yoğun Olarak Yer Alabileceği Bilgi ve İletişim Teknolojileri İş Alanları

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkardığı yeni çalışma şekillerinden tele-çalışmanın bilişim sektöründe yoğun olarak kullanılabilecekleri alanlar ve bu alanlardaki çalışma şekilleri devam eden alt başlıklarda açıklanmıştır.

a. Bilgi İşlem Alanı

Bilgi işlem uzmanı, bir işletmedeki bilgisayar, bilgisayar yan ürünleri, ağ, sunucu, iletişim kartları, ara bağlantı noktaları gibi bir bilgisayar sisteminin çeşitli parçalarından veya tamamından sorumlu kişilerdir. İşletmenin kullandığı bilgi teknolojilerine göre de gerekli nitelik ve nicelik değişmektedir. Günümüzde her işletme bilgi işlem bölümüne sahip değildir. Bu hizmetler dışarıya taşeronla verilmeye başlanmış, düşük maliyetle üstün hizmet alınır hale gelmiştir. Bu nedenle de, bilgi işlem çalışanlarının niteliklerinin daha yüksek olması gerekmiş ve bu konuda bitmeyen sertifika eğitimleri yaygınlaşmıştır. Kişisel olarak da verdiği hizmet değerli olan bu meslek dalında, nitelikli iş gücü her noktada yüksek gelirler kazanabilmekte ve iyi imkanlarla yaşayabilmektedir.

Bilgi işlem tele-çalışma açısından oldukça uygun bir iş alanıdır. Özellikle müşteri sayısı yüksek firmalar merkezden müşterilerine hızlı hizmet sunamama sıkıntısını tele-çalışma yöntemini deneyerek kolaylıkla aşabileceklerdir.

b. Ar-Ge Alanı

İşletmelerin en önemli destekleyici fonksiyonlarından biri araştırma ve geliştirmedir. Araştırma ve geliştirme genelde teknik bilgi ve birikimi arttırmak amacıyla sistematik bir temele dayalı olarak yürütülen yaratıcı çaba ve bu bilgi birikiminin yeni uygulamalarda kullanımı şeklinde tanımlanır. Günümüzde genel kullanımı ile Arge, işletmelerde yeni mamul ve üretim süreçlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik sistemli ve yaratıcı çalışmalar topluluğudur. Yeni mal - hizmetlerin üretilmesi, pazar ve pazarlama araştırmaları üretim süreçlerinin düzenlenmesi, yeni gelişmelerin ve buluşların üretim süreçlerine yansıtılması, finansal araştırmaların yapılması, beşeri kaynakların araştırılması gibi işletmenin bir çok faaliyetinde araştırma ve geliştirme çalışmalarından istifade edilmektedir. Araştırma ve geliştirme yeni doğa ilkelerinin bulunmasından insan ihtiyaçlarına cevap veren yeni ve yararlı ürünlerin ve üretim araçlarının yapımına ve denemesine kadar değişen geniş bir dizi insan çabasını kapsar. Bu faaliyetler temelde bilim ve teknolojinin alt yapısını oluşturmaktadır.

Araştırma ve geliştirme, yeni bilgiler elde etmek ya da mevcut bilgileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan ve bilginin sistematik olarak toplanmasını, analizini ve yorumunu gerektiren bir çalışmadır. İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet gücünü arttırabilmek için sürekli ve düzenli araştırma ve geliştirme eylemlerine girişmelidirler

Günümüzde gelişmiş ülkelerde özellikle endüstri işletmelerinde araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin önemi ve gereği her geçen gün daha iyi anlaşılmaktadır. Bu tür çalışmalarla teknolojik buluş, yenilik ve gelişmeleri gerçekleştirebilen işletmeler rakiplerine karşı çok büyük üstünlükler sağlayıp, satışlarını ve karlarını arttırmaktadırlar. Rekabet gücünü arttırmak, lider işletme olabilmek ve işletmenin sürekliliğini sağlayabilmek araştırma ve geliştirme çalışmalarına verilen öneme bağlıdır.

Arge sektörü itibariyle tele-çalışmaya uygun bir iş alanıdır. Özellikle bilgisayar temelli konularda yapılan arge çalışmaları rahatlıkla dışarıdan sürdürülebilmektedir.

c. Yazılım Geliştirme Alanı

Bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte, bilgisayar donanımının üzerine yerleştirilen çeşitli seviyelerde bilgisayarın anlamlı çıktılar vermesini sağlayan hesaplama kodlarının oluşturulması ve hazırlanması işi yazılım geliştirme ile mümkündür. Bu noktada yazılım geliştirme, bilgisayar ve bilgisayar benzeri tüm cihazların kullanılabilir hale gelmesi için zorunludur. Yazılım geliştirme güncellenebilir olması sebebi ile de herhangi bir atık madde ve mamul ortaya çıkmadan tekrar kullanılabilen yapılardır. Yazılım geliştirme genellikle yazılım mühendisleri, yazılım teknisyenleri, bilgisayar mühendisleri, elektronik mühendisleri ve kendi alanlarıyla ilgili yada ilgisiz başka alanlarda çalışan kişilerce yapılan üretim alanlarından biridir

Tele-çalışmak için en uygun alanlardandır. İletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile rahatlıkla gönderilip alınabilir olan yazılım ürünleri, uzaktan kolaylıkla ürünleştirilebilmektedir.

d. Bilgi Güvenliği Alanı

Bilgisayardaki verilerin doğru bir şekilde saklanması yanında bu verilerin istenmeyen kaynakların erişiminden korunması ve istenilen sınırlar içerisinde kalması gerekir. Bu işi yapan özel uzmanlara bilgi güvenliği uzmanları denir. Güvenlik ufak çapta bir ağın unsuru olan her noktada gereklidir. İnternet ağına bağlı her PC'nin güvenliğini zaman zaman kişinin kendisinin bazı ayarlarla sağlaması gerekir. Ancak, ticari işletmeler, bankalar ve bankacılık hizmetleri sunan kurumların, kişisel PC'lere göre çok daha yoğun güvenlik tedbirleri almaları gerekmektedir. Bilgi güvenliği uzmanlarının, ağ güvenliği, paket güvenliği, yazılım güvenliği, veritabanı güvenliği ve sistem güvenliği konularında tecrübe sahibi olmaları gerekir. Günümüzde çok hızlı yaygınlaşan bilgisayar ve veri sistemleri, gelişimi sırasında pek çok açık noktayı da

beraberinde taşımıştır. Bu nedenle bilgi güvenliği konusunun yaygın şekilde çalışılacağı ve çalışılması gerektiği bellidir.

Bilgi güvenliği alanı firma politikalarıyla ilişkili olarak zaman zaman tele-çalışma çalışılabilecek bir alandır.

e. Donanım Tasarım Alanı

Elektronik devre tasarımları ve elektronik komponentlerle oluşturulan tüm girdi-çıkı ürünleri belli bir donanım tasarımı ile ortaya çıkar. Bu tasarımları hazırlayan elektronikçilere de donanım tasarımcısı denir. Donanım tasarımcısı bir elektronik sistemin nasıl hangi ürün ağacı yapısında olacağı, hangi diziliş sisteminde olacağı ve ne kadarlık akımla çalışacağı gibi projelendirme işleri yapmaktadırlar. Hazırlanan sistemler üzerinde zaman zaman yazılım da bulunmaktadır. Sistemin karışıklığına göre yazılımın işlevi de artmaktadır. Yazılımı tamamlayan donanım kısmının tasarımını ve geliştiriciliğini yapan, elektronik, bilgisayar vb. teknik bilim eğitimi almış kişilerce çalışılmaktadır.

Ekip çalışmasını gerektirdiği için evden çalışan tele-çalışma için çok uygun değil ancak ortak ofis ile çalışılabilecek bir iş alanıdır.

f. Endüstriyel Tasarım Alanı

Ürün tasarımı ve geliştirme, kullanıcı gereksinimlerini temel alarak, endüstrinin gereksinimlerini karşılayan disiplinler arası bir firma etkinliğidir. Endüstri Ürünleri Tasarımı ise bu etkinlik içerisinde yer alan asli unsurlardan birisidir. Bu anlamda Endüstri Ürünleri Tasarımı ürün-insan ilişkisinin görsel, fiziksel, bilişsel ve işlevsel ara yüzünün kurgulanmasını olduğu kadar, günümüz teknolojisinin sunduğu olanak ve

kısıtlamaların ürün ve/veya sistem bazında yorumlanmasını da içeren yaratıcı bir endüstriyel etkinliktir.

Tasarım alanlarının tamamı tele-çalışma için uygun iş alanlarıdır. Dışarıdan bilgisayar destekli yapılan tasarımlar iletişim hatları aracılığıyla rahatlıkla merkeze ulaştırılabilir.

g. Grafik Tasarım Alanı

Grafik tasarımı, görsel bir iletişim sanatıdır. Birinci işlevi de bir mesaj iletmek ya da bir ürün ya da hizmeti tanımadır. Grafik tasarım terimi ilk kez 20. Yüzyılın ilk yarısında metal kalıplara oyularak yazılan ve çizilen ve daha sonra da çoğaltılmak üzere basılan görsel malzemeler için kullanılmıştır. Teknoloji geliştikçe sadece basılı malzemeler değil; film aracılığıyla perdeye yansıtılan, video ile ekrana gönderilen ve bilgisayarlar yardımı ile üretilen görsel malzemeler de grafik tasarım kapsamı içine girmiş ve bu terimin anlamı oldukça genişlemiştir. Bu günün grafik tasarımcısı; kaligrafi sanatçılarının, baskı ustalarının ve zanaatçılarının geleneğini sürdüren bir meslek adamıdır.

Endüstriyel tasarım gibi tele-çalışmaya uygun bir iş sahasıdır.

h. Sistem Mühendisliği Alanı

Sistem mühendisliği, basit alt sistemlerin veya bu alt sistemlerden oluşan karmaşık sistemlerin tasarımını, üretimini ve bakımını, zaman ve maliyet kısıtlarını da göz önünde bulundurarak, gerçekleştirmek amacını taşır. Günümüz dünyasında, karmaşık sistemler genellikle teknik, biyolojik, sosyolojik, çevresel endüstriyel, politik, finansal ve ekonomik sistemlerden en az birkaçının bir bileşkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sistem mühendisliği, işlevsel olarak tek ve bütün bir birim olan bu karışık sistemlerin

analizi için gerekli tüm temel kavram, araç ve metotların kullanıldığı bir meslektir. Farklı disiplinlerden çeşitli yöntemleri bir arada kullanabilen sistem mühendisliğinde, en temel araçlardan bir tanesi de bilgisayarlardır. Sistem mühendisleri çok farklı alanlarda faaliyet gösteren kurumlar içinde oldukça farklı birim ve kademelerde (üretim, planlama, kontrol, yönetim gibi) görev alabilirler.

Bilgi işlem benzeri çalışan sistem mühendisleri tele-çalışmaya yatkın bir iş alanıdır.

i. Veri Madenciliği Alanı

Basit bir tanım yapmak gerekir ise veri madenciliği, büyük ölçekli veriler arasından bilgiye ulaşma, bilgiyi madenleme işidir. Ya da bir anlamda büyük veri yığınları içerisinde gelecek ile ilgili tahminde bulunabilmemizi sağlayabilecek bağıntuların bilgisayar programı kullanarak aranmasıdır. Veri madenciliği, eldeki verilerden üstü kapalı, çok net olmayan, önceden bilinmeyen ancak potansiyel olarak kullanışlı bilginin çıkarılmasıdır. Bu da; kümeleme, veri özetleme, değişikliklerin analizi, sapmaların tespiti gibi belirli sayıda teknik yaklaşımları içerir. Temel olarak veri madenciliği, veri setleri arasındaki desenlerin ya da düzenin, verinin analizi ve yazılım tekniklerinin kullanılması ile ilgilidir. Veriler arasındaki ilişkiyi, kuralları ve özellikleri belirlemekten bilgisayar sorumludur. Amaç, daha önceden fark edilmemiş veri desenlerini tespit edebilmektir. Veri madenciliği sahası, istatistik, makine bilgisi, veri tabanları ve yüksek performanslı işlem gibi temelleri de içerir.

Yazılım ve güvenlik uzmanlığı benzeri bir tele-çalışma yatkınlığı vardır. Güvenlik önemi gerektiren ancak uzaktan bağlantı imkanı ile rutin zamanlarda rahatlıkla tele-çalışma çalışılabilecek bir iş alanıdır.

j. Kalite, Test ve Doğrulama Alanı

Test mühendisleri ve kalite-doğrulama uzmanları yazılım ve donanım geliştirme işlerinin arkasında önemli bir ekip olarak var olması gerekli kişilerdir. Yazılım geliştirmenin çeşitli evrelerinde, kod parçaları ile sistemi otomatik olarak test edebilen bir mekanizma ile endüstriyel otomasyon sistemleri ve otomatik robot kontrol sistemleri de test merkezli hazırlanan yapılardır. Bunun dışında, karakutu testleri denilen, kişilerin ürünün sahip olması gerekli özelliklerine göre fonksiyonlarını test ettikleri, sonrasında kitle üretimine geçişin onayının verildiği kapsamda testler de mevcuttur.

Avrupa’da yaygın olan yazılım test grupları, tele-çalışma temelli olduğu bile söylenebilecek bir iş alanıdır. Türkiye’de henüz profesyonel manada yaygınlaşmamıştır.

4. Tele-çalışmanın Yaygınlaşması, Destek ve Engelleri

Bilişim teknolojileri kullanılarak serbest çalışmanın önündeki engeller ve destekleri incelemek amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak, tele-çalışma yaygınlığının benzerliğinden dolayı 2005 yılında Portekiz’de yapılan tele-çalışmanın varlığı ve geleceğine yönelik araştırma, çalışmamıza yol gösterici olması açısından oldukça önemlidir. Nunes’un (2005) makalesinde; e-iş tanımına değinilmesine rağmen, incelemede bilişim teknolojileri kullanılarak serbest çalışanlar için tele-çalışma kavramı kullanılmıştır. Bu araştırma özellikle tele-çalışma potansiyelini anlamak ve bu çalışma şekline yönelik bakış açısını incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın temellerini oluşturan faktörler, dört ana başlıkta toplanmıştır:

- ❖ İletişim ve teknolojinin yaygınlaşmasının durumu, özellikle taşradaki durumu
- ❖ Engellilerin iş gücüne daha yoğun şekilde katılması için tele-çalışmanın fırsat sağlaması

- ❖ Tele-çalışma ile ev planlaması, yer planlaması, ulaşım konularında alternatif çıkarımlar
- ❖ Tele-çalışmanın iş dünyasında pazar rekabetini arttırıcı verimlilik ve etkinlik sağlaması

Bu faktörlerden yola çıkılarak yapılan araştırma ile tele-çalışma çalıştıran veya çalıştırma potansiyeli olan işverenlerin ve potansiyel tele-çalışanların, görüşleri değerlendirilmiştir. Buna göre, yöneticilerin çoğunluğu tele-çalışma şeklinin üretkenlik ve kalite artışı olasılığına göre, maliyet avantajının daha önemli ve değerli olduğunu belirtmişlerdir. Çünkü genel görüş, tele-çalışma şeklinde, takım çalışmasının azalmasından dolayı, üretkenliğin düşeceği şeklindedir. Yöneticilerin yaklaşımı, merkez ofiste çalışana göre, iş başına ücretlendirme yapılan, işlerin tele-çalışanlara verilmesi giderleri kısacak ancak iş kontratlarının zayıflayacak olmasından dolayı da gelecekte olumsuz durumlar ortaya çıkarabilecektir. Araştırmanın detaylarında, Portekizli yöneticilerin tele-çalışma alanlarının bilgisayar uzmanlığı veya niteliği yüksek olmayan veri toplama, dijital ortama geçirme gibi alanlar olduğunu belirttikleri anlaşılmaktadır. Bu cevaplar, Portekizli yöneticilerin tele-çalışma kavramını tanımadığını göstermiştir. Ancak, bazı yöneticiler daha sonra yapılan araştırmalarda, tele-çalışma şeklinin iş yerine adaptasyonunun nasıl yapılacağı konusunda sıkıntıları olduğunu belirtmişlerdir. Bazı yöneticiler de tele-çalışmanın oldukça güzel bir çalışma yöntemi olduğunu belirtmiş, kaliteli servislerden serbestçe yararlanabilme imkanının ayrıcalık oluşturacağını ancak bunun şirket içi çalışanlara göre daha yüksek bir maliyet getireceğini de eklemişlerdir. Nunes (2005) bu durumu, Bertin ve Denbigh'in makalesine atıfta bulunarak, yöneticilerin değişime karşı oluşturduğu dirençten kaynaklandığını belirtmiştir. Bu noktadaki direncin temel noktasını da, çalışanların performans kontrolünün ve yönlendirmesinin zor olacağı yaklaşımının olduğunu ifade etmiştir. Geleneksel insan kaynakları modellerinin yetiştirdiği yöneticiler arasında tele-çalışma şeklini yeteri kadar tanımamaktan kaynaklanan şüphecilik, yaklaşımların çekincelerle dolu olmasına neden olmuştur. Bunun yanında insan kaynakları ve danışmanlık firmaları, tele-çalışmanın avantajlarını belirten hizmetler vermeye başlamış, bu kapsamda işletme maliyetlerine ve çalışan memnuniyetine getireceği artıları anlatarak, tele-çalışmaya olan ön yargıyı ortadan kaldırmaya yönelik çalışmaları sürdürmektedirler.

Portekizli yöneticilerin beyaz yakalı çalışanları da tele-çalışma şekline şüpheli ve çekimsiz yaklaşımda bulunmuşlardır. Potansiyel tele-çalışanların bu yaklaşımlarının temelinde, sosyal ve hukuksal güvence eksikliklerinin varlığı bulunduğu görüşü saptanmıştır. Ayrıca yöneticilerin yönlendirme ve nezaretinde çalışmanın geleneksel hale gelmesi ve toplumdaki bu geleneksel yapıdan tele-çalışma gibi esnek ve insiyatifin çalışmada olduğu bir yapıya geçişin zor olacağı fark edilmiştir. Çalışanlar, fiziksel uzaklığın yöneticilerle ikili ilişkilerde mesafeye neden olacağını belirtmişlerdir. Bunun yanında, tele-çalışmanın tercih nedenleri de gözlenmiştir. Esnek çalışma saatlerinin, uygun zamanlarda çalışma imkanı sağlaması ve yapılan iş üzerinde otorite yani insiyatif sahibi olma avantaj olarak görülmüştür. Ancak, hedeflere ve iş bitiriş tarihlerine göre yapılan çalışma şeklinde zaman planlamasının rahatlıkla yapılamayacağı, bu durumun da iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi bozacağı görüşü ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, tele-çalışanlarda gözlenen durum ise tele-çalışma literatüründe belirtilenin aksine düzensiz çalışma saatlerinden dolayı aile yaşamının kötüleşmesi, boş zaman aktivitelerine harcanan zamanın azalması ve sosyal yaşamdan kopmalar da potansiyel tele-çalışanlar arasında çekinceli ve şüpheli yaklaşıma neden olmaktadır. Nunes (2005) bu durumu, geleneksel iş kavramlarının, özellikle iş zamanı ve iş yaşamının, etkisi ile tele-çalışmanın olası problemlerinden çekinmeye bağlamaktadır. Alışık oldukları, iş yaşamı ve iş sonrası sosyal yaşamı kaybetmek istememeleri, yabancılaşmadan çekinmeleri, geleneksel çalışma şeklinin sağladığı düzenli ve rutin yaşamın imkanlarını devam ettirmek tercihinde bulunmalarına neden olmuştur.

Portekiz'de yapılan başka bir çalışmada ise, PORCIDE² adı verilen, engellilerin iş yaşamına katılmasını yoğunlaştırmak amaçlı tele-çalışan olarak istihdam edilmeleri, özellikle bilgisayar uzmanlığı gerektiren işlerde başarıya ulaşılmasını sağlamıştır (Think Project, 1998). Bu yatırımın etkin iş gücünü yakalaması oldukça olumlu etki sağlamış ancak zaman içerisinde bu etkinliğin kişiye bağımlı olduğu yani tele-çalışmanın herkes için uygun olmadığı anlaşılmıştır. Bu noktada fark edilen takım ruhu zorunluluğu ve takımdaki aidiyetin yeteri kadar olmaması, kopmalara ve hedeflere ulaşamamasına

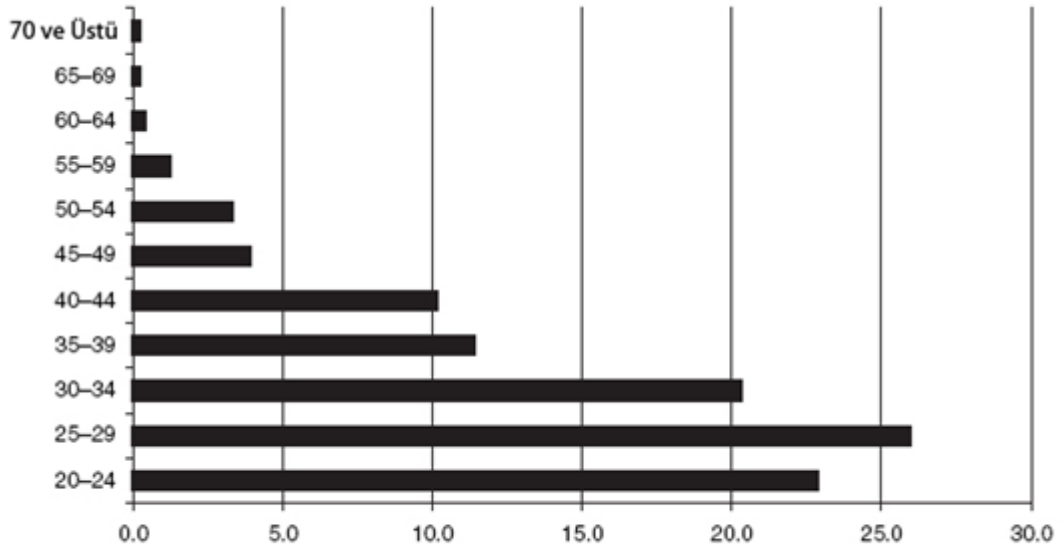
² PORCIDE I ve PORCIDE II olarak iki fazda hazırlanarak uygulanmış bir projedir. Avrupa'da beş ülkede, 300 engellinin tele-çalışma yöntemiyle iş hayatına katılımını kapsayan bir projedir. Proje kapsamında engelliler programlama, web tasarımı, ses kodlama gibi iş alanlarında istihdam edilmişlerdir.

neden olmuştur. Engelliler açısından kişisel gelişim ve inisiyatif almanın getirdiği olumlu etki, iş yaşamına katılmalarında etkinliğin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ancak, daha önce de belirtildiği gibi tele-çalışma için tele-çalışmaya uygun bir çalışma kişiliğine ve yapıya sahip olunması gerekmektedir.

Nunes (2005)'un makalesinde, tele-çalışma için gerekli fiziksel ihtiyaçlar, toplumun sahip olduğu fiziksel ortamlarla mukayese edilmiştir. Ortaya çıkan sonuca göre, Portekiz evlerinin aynı zamanda etkin çalışma ortamı sağlayacak büyüklükte olmadığı, özellikle metropolitan yerleşim yerlerinde iş yerlerine yakın yerleşim imkanlarının yaygınlığı ve merkez dışındaki yerleşim yerlerinde de kamu ve hizmet ihtiyacını karşılayacak kurumların bulunmadığı belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarından biri de Portekiz şehirlerinin, çalışan ve işverenler gibi tele-çalışmaya hazır olmadığıdır.

Portekiz'de yapılan bu araştırma, Portekiz hükümetinin de aktif bir tele-çalışma yaygınlaştırma programına sahip olmadığını göstermiştir. Devletten beklenenler, ülke genelinde tele-çalışanların rahatlıkla kullanabilecekleri teknolojik altyapıya sahip tele-merkezlerin kurulması, tele-çalışma aktivitelerini ve uygulamalarını tanıtım ve eğitimlerin verilmesinin yanında asıl önemli unsur tele-çalışanların iş hukuku ve sosyal statü olarak korunacak kanunların çıkarılması şeklindedir. Özellikle, gerekli kanunların bulunmaması potansiyel tele-çalışanlar açısından oldukça önemli bir sorundur. Ancak, beklentiler yakın zamanda konuyla ilgili yeni kanunların çıkacağı şeklindedir. Bu durum, Portekiz'in çalışma hukuku olarak tele-çalışma açısından Türkiye'den önde olduğunu göstermektedir.

Portekiz tele-çalışma geliştirme derneği tarafından yapılan bir araştırmada ise, potansiyel tele-çalışanların karakteristiklerini çıkarmak hedeflenmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırmaları, tele-çalışma yöntemi bölümünde belirttiğimiz Avrupa ülkelerindeki verilerle karşılaştıracak olursak, 482 Portekizliden alınan cevaplara göre, kadın potansiyel tele-çalışanların(%68) oranının, Avrupa'da çalışan kadın tele-çalışanlara(%56) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Potansiyel tele-çalışanların yaş ve eğitim durumları incelendiğinde ise, daha çok genç ve yüksek eğitimli kişilerden oluştuğu ortaya çıkmıştır.

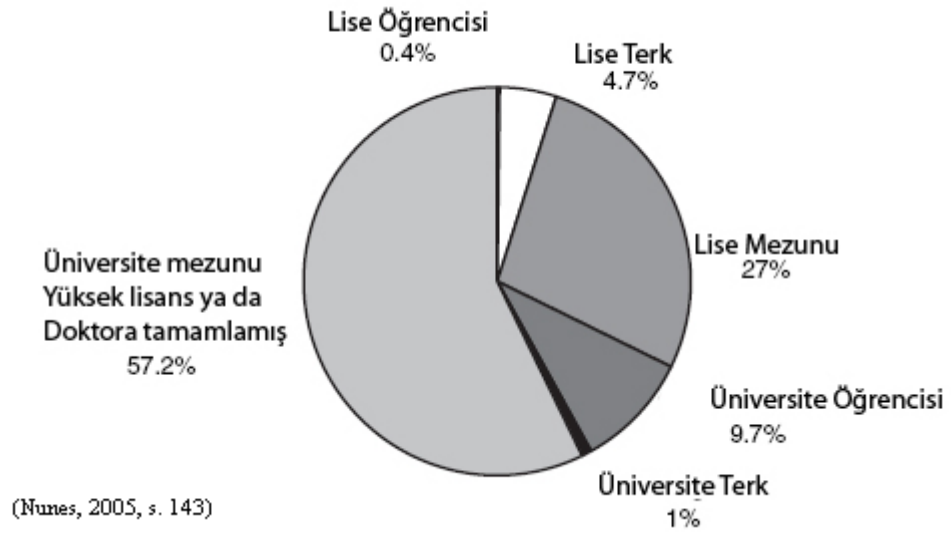


(Nunes, 2005, s. 143)

482 kabul edilen cevaptan yüzdeleri dağılımı

Şekil 6: Potansiyel Portekiz tele-çalışanlarda yaş grupları

İngiltere’de ve Amerika’da, tele-çalışma, kariyerin orta basamaklarında kullanılan ve 35-45 yaş grubunda yaygın olduğu görülen bir çalışma şekli olarak, Portekiz potansiyel tele-çalışmaları 20-35 yaş grubu arasında yoğunlaşmıştır. Bunun ana nedeni, Portekiz’de ileri teknoloji kullanan ve çalışma yaşamında teknoloji yoğun işler yapan grubun bu yaş grubu olmasıdır (Nunes, 2005, s. 143).



Şekil 7: Potansiyel Portekiz tele-çalışanların eğitim durumları

Portekiz’de yapılan araştırma katılımcıları %57 oranında üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Tele-çalışma potansiyeli yüksek işlerde üniversite mezunları ağırlıklı olarak çıkmıştır. Gene aynı çalışmada, çalışma alanları da ortaya çıkarılmaya çalışılmış ve potansiyel tele-çalışanların Portekizli yöneticilerin daha önce bahsettiğimiz, tele-çalışmaya uygun çalışma alanlarının araştırma sonrasında ortaya çıktığı görülmektedir. Oysa yazılım geliştirme ve destek çalışanlarının %60’ının Avrupa’da uzaktan serbest çalışanlarla sağlanmaktadır (Huws & O’Regan, 2001). Araştırmanın bu kısmından çıkaracağımız sonuç, Portekiz’de tele-çalışma sisteminin tanınmaması, yaygınlaşmasının önündeki en büyük engel olarak, çalışanlarda çekince ve soru işaretlerine neden olmaktadır. Profesyonel yaygınlaştırma programları ve eğitimleri ile mesafe kat edilmesi ve tele-çalışmanın sağlayacağı etkinlik, verimlilik ve özellikle de yaratıcılık faydalarının sağlanmasına fırsat verilebilecektir.

Tablo 3: Potansiyel Portekiz tele-çalışanların, serbest çalışma için uygun gördükleri meslek grupları

	442 kabul edilmiş cevaptan yüzdelik dağılımlar
Bilgisayar Uzmanı (Programlama, veri tabanı veya sistem yönetimi, yazılım mühendisi...)	24.9
Yönetici / Sekreter	15.8
Öğretmen / Okutman	11.1
Tasarım / Grafik Geliştirme	6.1
Çevirmen	8.1
Satış Müdürü ve Satış asistanı	4.1
Gazeteci	2.5
Yönetinici / Muhasebeci	5.2
Danışman	3.2
Diğerleri	19.0

(Nunes, 2005, s. 143)

Ülkelere ve araştırmalara göre tele-çalışma yönteminin fayda ve zararları değişmektedir. Zaman zaman sanal ofis diye de adlandırılan tele-çalışma yöntemi ile ilgili olarak yapılan bir araştırmada, sanal ofis çalışanlarının bu sistemden üretim ve esneklik açısından olumlu etkilendikleri ancak iş hayatı ve özel hayat arasındaki ilişki açısından olumlu düşünmedikleri ortaya çıkmıştır (Hill, Miller, Weiner, & Colihan, 1998). İş hayatı ve özel hayata etkisi ile ilgili olarak yapılan diğer bir araştırmada, tele-çalışmanın özellikle her iki eşin de çalıştığı ailelerde olumlu etkisi gözlemlendiği belirlenmiştir (Bailey & Kurland, 2002). Ancak bu noktada, Tietze (2002) yaptığı araştırmada, tele-çalışmanın erkeklere olumlu etkisinin kaçınılmaz olduğunu ve erkek tele-çalışanların kadınların kariyerlerine olumlu etki sağladığını belirtirken, kadın tele-çalışmalarda ise iş ve ev hayatı ikileminin yaşandığını, bu durumda ekstrasdan bir stres ve baskıya neden olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle çocuklu ailelerde sıkıntı yaşanırken, tele-çalışma kadının iş kadını ve ailenin annesi rolünün her ikisini birden yürütebilmekte oldukça sıkıntı çektiği tespit edilmiştir.

Tele-çalışma sisteminin diğere bir faydası da, geleneksel çalışma yönteminde boşa harcanan zamanın ortadan kaldırılmasıdır (Davis E. , 2001; Hill, Miller, Weiner, & Colihan, 1998). Zamandan kazanç sağlanması dışında, evde yapılan çalışmaların sonuçlarının daha net görülmesi ve daha net performans değerlendirmesi yapılması açısından, üretkenliğin de artış sağladığı belirlenmiştir (DuBurin, 1991). Yapılan araştırmalara göre, tele-çalışmak için doğru personel seçimi ve doğru planlama, üretimi ve yaratıcılığı arttırmaktadır (Siha & Monroe, 2006, s. 475).

Tele-çalışma yöntemi, çalışanların iş tatmininde artış da sağlamaktadır. Ancak, bu tatminin işveren tarafından tele-çalışma zorunlu olmadığı durumlarda ortaya çıktığı belirlenmiştir (Ighbaria & Guimaraes, 1999). Tele-çalışmada iş tatminine neden olan temel unsurlar, çalışma koşulları, kişinin kendi çalışma saatlerini performansına göre kendisinin ayarlaması, kişisel ve aile sorumluluklarıyla daha rahat ilgilenebilmesidir. İş tatmini çalışanlara göre farklılık gösterse de tele-çalışmada tatmin, özellikle çocuk sahibi çalışanlarda en yüksek orandadır (DuBurin, 1991).

Tele-çalışma çalışanlarda gözlenen davranış özellikleri de benzer yapıdadır. Tele-çalışma çalışanlar bu çalışma yönteminin sağladığı özgürlük ve etkinliğin artışından, kişisel olarak da etkilenmiş ve daha özgür ve özgüveni yüksek kişi grubuna girmişlerdir. Ancak, gözlenen diğere bir unsur da, tele-çalışanların sosyalleşmede sıkıntı yaşadıkları ve bunu fark ederek geleneksel çalışma yöntemini bu noktada özledikleridir (Chevron & Primeau, 1996). Ancak, tele-çalışmaların tamamen özgür bırakılmaması da gerekir. Belli bir kontrol mekanizmasının sisteme dahil edilmesi ve organizasyonun kurallarının oturtulması, yapının devamlılığı için gereklidir.

Tele-çalışma şeklinin işletme kültürüne oturtulması oldukça zordur. Yapının şekil değiştirmesini zorunlu kılar (Watad & Will, 2003). Özellikle, şirket kültüründeki birebir iletişim ve çalışanlar arasındaki sürekli etkileşim tele-çalışmanın organizasyona uygulanması sırasında etkilenmektedir. Ayrıca şirket bürokrasisi de etkilenmektedir ve tele-çalışanlar bu bürokrasinin olumsuz etkisinden sıyrılmaktadır. Ancak, adaptasyon sırasında en büyük engel güven sorunudur. Çalışanların işletme çıkarlarına uygun şekilde çalışıp çalışmayacağına duyulacak güven, tele-çalışma uygulamalarının başarısı

açısından önemlidir. Güven sorunu işletmenin var olan örgüt kültüründeki güven ortamı ile ters orantılı olarak var olmaktadır (Harrington & Ruppel, 1999, s. 223).

Tele-çalışma şeklinin organizasyona uygulanması yavaş bir süreçtir. Yönetim tele-çalışma uygulamasını keskin sınırlar olmadan, yavaş yavaş ve kendi kendine öğrenen bir süreçte oturtmalıdır. Bu nokta yöneticilerin, tele-çalışma tecrübelerinin olup olmamasına da bağlıdır. Uzun bir sürece yayılmış olması, tele-çalışmanın daha yavaş yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Tele-çalışma uygulamasının adaptasyonu zorlayıcı ve baskı altında yürütülen bir strateji yerine pasif, zorlayıcı olmadan ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenen bir strateji gerektirir (Watad & DiSanzo, 2000).

5. Tele-Çalışmanın Sosyal ve Çevre Etkisi

Tele-çalışmada ofis ev arası gidişlerin azalması daha düşük benzin tüketimine neden olmaktadır. Bu durum, hem doğal kaynakların tüketimi konusunda fayda sağlamakta hem de zararlı gaz emisyonunu düşürmektedir. Ayrıca trafiğin azalması ve kentlerde binalardaki muhtemel enerji tasarrufu gibi getiriler de söz konusudur.

Bölgesel gelişmeyle ilgili olarak, tele-çalışmada çalışanlar kendi tercihleri olan yerlerde çalışabilecekleri için, geri kalmış, kırsal nitelikli bölgelerde istihdamın artırılabilmesi için bir potansiyel sunmaktadır

Tele-çalışma özürülüler ve kadınlar için iş olanakları sunmaktadır. Özürülülerin buldukları yerlerden çalışabilmeleri tele çalışmayla mümkün bulunmaktadır. Ayrıca özellikle hamile olan bayanlar için önemli bir iş potansiyeli söz konusudur (Keçeci, 2003, s. 34)

Sendikalar tele çalışma konusuna mesafeli durmaktadırlar. Bunun nedeni tele çalışanların izolasyonu sonucunda işgücünün bölünmesi (fragmentation) ve bunun sonucunda işgücünü örgütlemenin gittikçe güçleşeceğine ilişkin kaygıdır (Keçeci, 2003, s. 35).

6. Tele-Çalışmanın Hukuki Uygulamalar Açısından Değerlendirilmesi

1970 ve sonrasında klasik istihdam anlayışının yanı sıra, atipik olarak değerlendirilen farklı istihdam şekilleri ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır. Teknolojinin hızla ilerlemesi ile ortaya çıkan tele-çalışma da atipik olarak değerlendirilen çalışma türlerindedir (Esener, 2000, s. 269). Klasik istihdamda, çalışma ilişkileri genellikle iş sözleşmesi ile sağlanmaktadır. Ancak tele-çalışmayı da kapsayan atipik çalışma şekillerinde bu iş sözleşmeleri tam olarak ihtiyacı karşılayamamıştır. Bu sebeple, belirli süreli iş sözleşmesi ödünç iş ilişkisi gibi çalışma ilişkilerini düzenleyici yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Yeni çalışma biçimlerinin ortak özelliği klasik istihdamda işverene ait iş yerinde tam gün süre ile çalışılması gerektiği yaklaşımının dışına çıkılmıştır. Bu durum, toplu iş sözleşmesi haklarını olumsuz etkilese de teknolojinin ve küreselleşmenin giderek yayıldığı günümüzde, tele-çalışmaya uygun çalışma ilişkilerinin oluşumunu engellememektedir.

İş hukuku mevzuatının ortaya çıkan atipik çalışma biçimlerinin karşısında yetersiz kalması, çeşitli ülkelerde her bir yeni istihdam türü için farklı düzenlemeler yapılmasına sebep olmuştur. Uluslar arası çalışma örgütü(ILO), yeni çalışma biçimleri ile ilgili hazırladığı tavsiyeler ve kararlar buna örnektir (Oğuzman, 1997, s. 127).

Günümüzde giderek önem kazanmasına karşın tele-çalışanların statüleri net bir şekilde belirlenmemektedir. Bunun temel sebebi tele-çalışanların işçi statüsü ile mi yoksa kendi kendini istihdam eden çalışan statüsü ile mi karşılık bulacağına belirlenmemesidir. Tele-çalışmanın yasal düzenlemelerle de desteklendiği ülkelerdeki iş yasaları incelendiğinde tele-çalışanların açıkça tanımlanmadığı ve hiçbir ülkede tele-çalışma ile ilgili spesifik yasal düzenlemelerin olmadığı görülmektedir. (Erdem, 2004, s. 147-148)

Tele-çalışanların yer aldıkları kapsama baktığımızda, birkaç farklı yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda 4 farklı şekil karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak, tele-çalışmanın yasal düzenlemelerle kapsama alınmasını inceleyecek olursak, tele-

çalışanların genel iş yasaları ile ya da özel iş yasaları ile kapsama alındığını görmekteyiz. Genel iş yasaları ile tele-çalışanlar değerlendirildiğinde, istihdam edilen iş gücü içinde giderek artan bir paya sahip önemli bir grup karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, genel iş yasalarının tele-çalışanları kapsama alacak şekilde yorumlanması da mümkündür. Özel iş yasaları kapsamı açısından değerlendirdiğimizde ise, evde çalışma yasalarının tele-çalışanlara uygulanabilmesi ve tele-çalışanlar için özel bir tele-çalışma yasasının çıkartılabilmesi söz konusudur. Ev çalışma yasalarının uyarlanması durumunda, tele-çalışmayı tam olarak kapsayacak bir yasa belirlenmesinde zorlukla karşılaşılabilir. Özel bir tele-çalışma yasasının oluşturulması kendine özgü çalışma şartları, farklı statüleri ve farklı problemleri olan tele-çalışanlar için en uygun olmasına karşın, sürekli değişim göstermesi açısından böylesi bir yasanın oluşturulması zordur. Yargı kararları ile tele-çalışmanın kapsama alınmasını incelediğimizde, alınan mahkeme kararlarının tele-çalışanlar için uygulanması söz konusudur. Fakat bu noktada da, her olayın kendine has bir yapısı olduğu düşünüldüğünde mahkeme kararları ile oluşturulacak bir kapsamın, her durum için nasıl bir geçerlilik göstereceği tartışmalıdır. Bir diğer kapsam alanı olarak karşımıza çıkan sözleşmeler, toplu iş sözleşmeleri ve bireyler tele-çalışma sözleşmeleri şeklinde olabilir. Toplu iş sözleşmelerinin geniş esnekliklere sahip olmasından dolayı tele-çalışma şartlarının uygun olduğu düşünülmektedir. Bireysel tele-çalışmanın sözleşmeleri ise, yasalarla veya yargı kararları ile kapsama dahil edilmemiş özel durumlarda daha sık karşımıza çıkmaktadır. Son olarak, iş yeri düzenlemelerinin tele-çalışanlara uygulanmasını inceleyecek olursak, herhangi bir durumun yasalar ile, yargı kararları ile veya toplu veya bireysel sözleşmelerle kapsama alınmamış, tele-çalışanların dahil edilmesinde uygulandığını görmekteyiz. (Erdem, 2004, s. 151-156)

Çalışma hayatında esneklik anlayışının yaygınlaşmasıyla hem “sayısal esneklik”, “fonksiyonel esneklik” gibi üretim yönetimi açısından hem de “ödünç iş ilişkisi”, “çağrı üzerine çalışma”, “tele çalışma” gibi yeni çalışma biçimleri çok uluslu şirketlerde önem kazanmıştır. Ayrıca daha önceki uygulamalara yönelik olarak geliştirilmiş yasal düzenlemelerde yer alan “belirli süreli sözleşme”, “kısmi süreli sözleşme” ve “evde çalışma” gibi çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır. Bunun yanı sıra “geçici işçi” statüsünde istihdam da günümüzde eskiye göre daha sık rastlanan bir çalışma biçimi

haline gelmiştir. Günümüzde “çekirdek işçi” olarak da anılan tam gün çalışanların küreselleşme ve atipik çalışmaların artmasıyla sayısı azalmaya başlamıştır. Bu işçiler için artık birden fazla beceri aranmakta, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabildikleri, iş güvencesine sahip oldukları ve günün koşullarına göre ücretlerini yükseltme şansına sahip oldukları için de bunlar günümüzde kendilerini ayrıcalıklı olarak hissetmektedirler.

Yeni çalışma biçimleri ile birlikte istihdam edilenler, özellikle “geçici işçi” olarak çalışan, “evden çalışan”, “evde çalışan” ya da ihtiyaç duyulduğunda işyerine zaman zaman çağrılan çalışanlara da “çevre işçileri” denilmektedir. Fakat çevre işçilerinin çalışma koşulları giderek kötüleşmektedir. İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları, 20. yüzyılın son çeyreğinde çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı”, “toplu pazarlık hakkı” ve “iş güvencesi” gibi bazı sosyal hakların, en azından “çevre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız kılmıştır.

Türkiye’de esnek çalışma biçimleri 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal olarak düzenlenmiştir (10.6.2003). 4857 sayılı kanundan önce de uygulamada mevcut olup, Yargıtay’ın çeşitli içtihatlarında karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizde uygulanan istihdam politikalarında, esneklik politikası adımları 1475 sayılı yeni düzenlemelerden önce kullanılan iş yasasının esnekliğe olanak tanımayan katı hükümleri ve yaşanmakta olan ekonomik krizin etkileri vardır. Bunlara, işletmelerin korunması ile ilgili devletin önlem almakta gecikmesinin etkileri de eklenmelidir. Böylece Türkiye’de işletmeler istihdamla ilgili bazı sorunlarını, uyguladıkları özel işletme politikaları ile çözmek zorunda kalmışlardır. Bu arada birçok işletme kapanmak, birçok işletme de istihdam ettiği personel sayısını azaltmak yolunu seçmiştir. Esneklik arayışında olan işletmelerin çoğu, uzun süre yasal kurallara saygılı şekilde hareket etmiş işletmelerdir. Bu işletmelerin personel sayısını azaltma veya yeni gelişen piyasa ekonomisi koşullarında mevcut katı yasal kurallara karşın işletmelerini ayakta tutabilmek ya da daha fazla kâr edebilmek için bazı esneklik arayışlarını gündeme getirdikleri dikkati çekmektedir. Bu esneklik arayışları ya toplu pazarlık masasında esneklik gerektiren konularda “işçi-işveren kurulları” oluşturulması ve örneğin “yıllık ücretli izin kullanımı ile ilgili olarak bir ortak kurula yetki verilmesi” önerisi ya da toplu

sözleşmenin uygulanması safhasında, örneğin “ücretlerin kriz nedeniyle gözden geçirilmesi” isteği ile sendikaların önüne getirilmiştir. Sendikalara göre, özellikle işçi-işveren ortak kurulları ile ilgili önerilerin amacı “yıllardan beri yasaya aykırı olarak gerçekleştirilen uygulamaları” ortak bir kurula götürerek bu uygulamalara bir meşruluk ve kalıcılık kazandırmaktır. Böylece, işçi sendikaları yasaya aykırı bir esnekleşmeyi kurullarda yer almak suretiyle resmen kabullenmiş olacaktır. Doğal olarak esneklikten yoksun olan yasal düzenlemeleri esnetmeye çalışarak uygulamak, yani yasal zemin içinde kalmak, genelde hem işçi ile hem işçinin sendikası ile anlaşarak gerçekleşmektedir (Kutal, 2006, s. 26-28). Kısacası esnek çalışma şekilleri, toplu ve özel iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir.

Özel kesimde ve kayıtlı ekonomide faaliyet gösteren işletmelerde, istihdam konusunda esneklik uygulamaları daha çok yasaları hatta imzaladıkları toplu iş sözleşmelerini esnetmek şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Her geçen yıl işletmelerin esneklik talepleri giderek artmaktadır. Gerek toplu sözleşme müzakerelerinde, gerek toplu iş sözleşmelerinin uygulanması sırasında işletmelerin esneklik taleplerinin dayandığı gerekçeler su şekilde sıralanmaktadır:

- Rekabet koşulları ancak esneklik ile sağlanır
- Yüksek maliyetler esneklik ile aşılabılır
- İşyeri yoksa, işçi de yoktur zihniyeti aşılmalıdır.
- Esnek davranılmadığı takdirde kriz ve ekonomik darboğazlar aşılamayacağı kabul edilmelidir.
- Esnekliği kabul dışında seçenek yoktur.

Bu gerekçeler kayıtlı ekonomide faaliyet gösteren ve genelde yasal düzenlemelere saygılı firmaların ileri sürdüğü gerekçelerdir. Yakın zamanlara kadar yasalara ve toplu iş sözleşmelerine uyarak faaliyet gösteren firmaların esneklik istedikleri görülmüştür (Kutal, 2006, s. 25-29).

a. Tele-Çalışmanın İngiltere'deki Uygulamaları

İngiltere'de 1890 yılından itibaren atipik çalışma şekilleri üzerine kapsamlı araştırmalar yapılmaya başlanmış, 1891 yılında evden çalışan işçileri de kapsayan “Fabrika ve Atölyeler Kanunu(Factory and Workshop Act)” çıkartılmıştır. Sonraki yıllarda yaşanan değişimlerle beraber özellikle işçi güvenliği ve ücret iyileştirmesine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

İngiltere'de atipik çalışmada hakların kazanılması konusunda kullanılan temel ölçü işverenin çalışan üzerinde yönetim ve kontrolünün bulunup bulunmadığıdır. İngiliz mahkemelerinde eğer işverenin yönetim ve kontrolü çalışan üzerinde var ise “işçi” yok ise “bağımsız çalışan” olarak kabul görmektedir. Ancak, gelişen teknoloji ile birlikte farklı alanlara da kayan atipik çalışma yöntemlerini belirlemede bu değerlendirme yeterli görülmemiştir. Bugünkü yaklaşımla işgören hukuki statüsü belirlenirken yönetim ve kontrolün yanı sıra pek çok faktör rol oynamaktadır. Bu faktörler, iş görenin kullandığı aletlerin kendine yada iş verene ait olması, işin yapılmasına yönelik başkalarını çalıştırma ve işten çıkarma yetkisine sahip olup olmama, iş görme karşılığının ödenme şekli, vergilendirmenin şekli gibi sıralanmaktadır.

İngiltere'de tele-çalışmanın yaygınlaşmasında en büyük etki 6 Nisan 2003 tarihinde çıkan esnek çalışma düzenlemeleri kanun değişikliğidir. (JALA INC., 2007) Bu kanun ile çocuklu aileler, çalışma saatlerini kendilerine göre esnek olarak belirleyebileceklerdir. Ayrıca isterlerse ve işin niteliği uygun ise evden de çalışabileceklerdir (The Flexible Working "Procedural Requirements" Regulations, 2002). Avrupa'ya göre, çalışma süresinin en fazla olduğu ülkelerden biri olan İngiltere'de, hükümetin çalışma koşullarını daha uygun sağlamak amacıyla aldığı bir karar olarak 3,7 milyon aileyi etkileyen bu kanunu çıkarmıştır. (Silikon, 2002)

Kanunun içeriği tele-çalışmanın yaygınlaşması için mükemmel bir ortamın oluşmasını sağlamış ve kaynaklara göre değişkenlik gösterse de, özellikle engelli çocuğu olanlar ve yaşı küçük çocuğu olanlar için büyük kolaylık sağlamıştır. İngiltere'de çıkan bu kanun ile 6 yaşından küçük çocuğu olanlar ile 18 yaşından küçük engelli çocuğu olan aileler,

çalıştıkları firmalar ile tekrar sözleşme yaparak, çalışma saatlerini ve çalışma ortamını değiştirebilecek ve iş yeri de bunu destekleyecektir.

b. Tele-Çalışmanın Almanya'daki Uygulamaları

1980'lerle birlikte Avrupa'da yayılmaya başlayan atipik çalışma modelleri aynı dönemde Almanya'da işsizlik sorununun büyümesi ile bu ülkenin çalışma mevzuatına da girmeye başlamıştır. Atipik çalışma düzenlemeleri ile iş yerlerinde daha fazla işçi çalıştırılabilmekte ve istihdam seviyesi yükselmektedir. Almanya'da atipik çalışma düzenleri üzerine yapılan araştırmalarda, iş saatlerinin kısaltılabileceği, ayrıca hem istihdamın hem de refah seviyesinin yükseleceği ortaya çıkmıştır. Firmaların atipik çalışmaya yönelmeleri ile Almanya'da yer alan işçi sendikaları, örneğin DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund, Alman İşçi Sendikaları Birliği) de bu tip çalışma türlerine yönelik düzenlemelere gitmiştir. (Sosyal Siyaset, 2007)

Ancak, Almanya gibi iş kanunlarında çok sıkı düzenlemelerin bulunduğu ülkelerde bile tele-çalışma düzenlemeleri yeterli değildir. Bu düzenlemelerdeki eksiklikler tele-çalışma işgücünün işverenlerle çok düşük oranda tele-çalışma düzenlemelerine göre sözleşme yapıldığını göstermektedir. Almanya'da %8 seviyesine bile çıkmayan oranda tanımlı tele-çalışma sözleşmeleri bu durumu rahatlıkla göstermektedir. Benzer durumun Avusturya'da %90 oranlara varan sözleşmesiz tele-çalışma ile görülmüştür. (Telework-mirti, 2000) Bunun yanında, Almanya'da esnek çalışmaların daha çok sözleşmeye dayalı olduğu ve tele-çalışmaya göre esnek çalışma sözleşmelerinin 15 kat fazla olduğu rakamlarda görülmektedir. (Telework-mirti, 2000)

c. Tele-Çalışmanın Diğer Avrupa Ülkelerdeki Uygulamaları

Tele-Çalışmanın İsveç'teki hukuki yapısına bakacak olursak, İsveç'te tele-çalışma ile ilgili özel bir toplu sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmeye göre, bu şekilde çalışan işçiler devamlı ve düzenli işçi statüsünde ele alınmıştır. (TİSK, 2003, s. 12)

Danimarka'ya bakıldığında, 2000 yılı itibariyle ticaret ve hizmet sektöründe işveren ve işçi kuruluşları arasında bir düzenleme yapılmasına gidilmiş, ve düzenlenen bir anlaşma ile bu tip çalışmalarda izlenmesi gereken kurallar belirlenmiştir. (TİSK, 2003, s. 13)

Hollanda'da tele-çalışmaya yönelik veya tele-çalışma kapsamında çıkartılmış herhangi bir yasa bulunmamaktadır. 1994 yılında çıkarılan "çalışma koşulları yönetmeliği"ne göre düzenlenmekte olan evden çalışma esasları, tele-çalışma sayılmayan evden çalışanları kapsamına rağmen, tele-çalışma ile ilgili yorumlamalar bu esasa göre yapılmaktadır. (Comparative study on teleworking and industrial relations, Netherlands, 1998)

İrlanda'da ise, ekonomi ve endüstri alanında, atipik çalışma ile ilgili düzenlemeler söz konusudur. Tele-çalışma faaliyeti gösteren işletmelerin herhangi bir hukuki sıkıntı yaşamaması açısından, İrlanda hükümeti tarafından 2001 yılında, tele-çalışma uygulama yasası çıkartılmıştır. Bu yasa ile, hukuki bir alt yapı oluşturulmuş ve tele-çalışmaya uygun işlerde takip edilmesi gereken noktalar, iletişim şekilleri işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin sahip oldukları haklar düzenlenmiştir. (TİSK, 2003, s. 13)

Portekiz, tele-çalışmanın yasalar ile düzenlendiği bir ülkedir. Yüz bin kişinin tele-çalışmadan geçimini sağladığı düşünüldüğünde bu tip bir düzenlemenin gerekliliği aşikardır. Portekiz'de tele-çalışma şekliyle işgörenlerin %72'i teknik konularda çalışmaktadır. İtalya ise Portekiz gibi tele-çalışmanın %72'si teknik işlerle ilgilenmektedir. İtalya'da da Portekiz gibi tele-çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler uygulanmaktadır. Özellikle 2000 yılında, KOBİ'lerde de tele-çalışmanın düzenlenmesi için ulusal düzeyde bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. (TİSK, 2003, s. 14) Avusturya ve Belçika'da da tele-çalışmanın çok yaygın olmaması sebebiyle hukuksal bir yapı da söz konusu değildir. Ancak işçi koruma yasası kapsamında işverenler tele-çalışanlara

işçi koruma yasası kapsamında haklar tanımaktadır. Sendikalar ve işverenler arasında tele-çalışma konusunda belli yasalar oluşturulmasa da, mevcut yasaların tele-çalışanların korumasını garanti edecek şekilde geliştirilmesi istenmektedir. (Erdem, 2004, s. 170)

Genel olarak bakıldığında, tele-çalışma dünya genelinde olduğu gibi Avrupa'da belirgin olarak yayılmaktadır. Hukuksal anlamda eksiklikler, tele-çalışmanın yaygınlaşması ile giderek azalmaktadır. Bunun yanında ilginç uygulamalar da söz konusudur. Örneğin, IBM firması, tele-çalışmanın hukuksal yapısının çok az olduğu ülkelerde dahi tele-çalışmayı yaygın olarak kullanarak, kuruma özgü çeşitli sözleşmelerle devamlılığı sağlamaktadır. (Erdem, 2004, s. 169)

d. Türkiye'deki Uygulamalar

Ülkemizde tele-çalışmanın hukuki yapısını incelediğimizde yola çıkacağımız temel nokta yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı iş kanunudur. Bu iş kanunu incelediğimizde, sadece tam gün süreli çalışmanın kabul edildiği ve kısmi süreli çalışmanın iş kanuna göre yok sayıldığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, kıdem tazminatı, iş güvencesi, işsizlik sigortası gibi pek çok tam gün süreli iş görenlere tanınan hakların kısmi süreli çalışmalara dahil olan tele-çalışanlara tanınmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu tip eksikliklerin karşımıza çıkmasına ve 1475 sayılı iş kanunumuzun özellikle atipik çalışmalarda yetersiz kalmasına sebep halen 1936 tarihine taşınmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan bazı düzenlemelerle, eklenen maddeler çalışan ve çalıştırılanlara esneklik adına ancak şu uygulamalara imkan tanımaktadır.

- Belli koşullar çerçevesinde işçilere toplu izin kullanılması
- İşçi ile anlaşarak veya talebi üzerine işçinin ücretsiz izne çıkarılması
- İşçiye ücretli izin verilmesi
- Her türlü yasal haklar ödenerek toplu işçi çıkarılması

Görüldüğü üzere 1475 sayılı iş kanunumuzda, esnek çalışmaya yada atipik çalışmaya yönelik imkanlar bu kadar ile sınırlıydı. 23 Mayıs 2003 tarihinde, 1475 sayılı iş kanunumuzun yürürlükten kaldırılıp yerine, 4857 sayılı yeni iş kanunu getirilmiştir. Bu iş kanunu ile birlikte uygulamada olmasına karşı eski kanunda yer almayan, kısmı ve tam süreli iş sözleşmeleri düzenlenmiştir. Böylece, tele-çalışma ile ilgili de bir kapı açılmıştır. Ayrıca çağrı üzerine çalışma da esnek çalışma ve atipik çalışmanın kapısını açmıştır. Dikkat edilecek husus, son dönemde bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile, 4857 sayılı iş kanununun da yeterli olmadığı, daha önceki bölümlerde bahsettiğimiz Avrupa ülkelerindekine benzer uygulamaların oturtulması gerekliliği söz konusudur.

Türkiye’de tele çalışanların kapsama alınmasında üç farklı yaklaşım söz konusudur. Tele çalışmanın yasal düzenlemelere göre yapılması, yargı kararları ile uygulanması veya sözleşmelerle ya da işyeri düzenlemeleri ile kapsama alınmasıdır.

Tele çalışanların yasal düzenlemelerle kapsama alınması iki farklı şekilde mümkündür. Tele çalışanlar, ya genel iş yasası ile ya da özel iş yasaları ile kapsama alınabilirler. Genel iş yasası, tele çalışanları kapsama alacak şekilde genişletilirse, istihdam edilen işgücü içinde giderek artan bir paya sahip olan önemli bir grup, kapsam içine alınmış olacaktır. Tele çalışanlar, herhangi bir yasa ile kapsama alınmamışlarsa; bu grubu kapsama almanın en pratik yolu, genel iş yasasının tele çalışanları kapsama alacak şekilde yorumlanmasıdır. Tele çalışanları yasal bir kapsama almanın diğer bir yolu, bu grup için özel bir iş yasası çıkartmaktır. Tıpkı; çalışma şartları, diğer çalışanlardan farklı olan gruplar için çıkartılan özel iş yasalarında olduğu gibi. Bu, kendine özgü çalışma şartları, farklı çalışma statüleri, farklı problemleri olan tele çalışma için en uygun olanıdır. Ancak; henüz hiçbir ülke, tele çalışma uygulamasını düzenleyen spesifik bir yasal düzenleme geliştirmemiştir. Pek çok ülkede ise, buna gerek bile duyulmamaktadır (Meşhur, 2002, s. 16).

Esnek çalışma kapsamında kabul edilen tele çalışma, hukukta iç-dış esneklik olarak yapılan ayrımında, dış esneklik unsuru olarak düşünülür. Dış esneklik ile çalışma koşullarında değişiklik yapılmaktadır. İşçiler çalışma koşulları, zamanları ve çalışan sayılarında katı kuralların yumuşatılması dış esneklik kapsamındadır. Çalışma koşulları

ve çalışma zamanı açısından kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, evde çalışma ve tele çalışma bu amaca yönelik çalışma şekilleridir. Çalışanlara göre işverenlerin oldukça sıcak baktıkları, esnekliğin hareket serbestliği ve sermayenin endüstriyel kurallardan ve örgütlü işçi hareketlerinden kurtulmasına neden olduğu için tercih eden bir görüntüsünün olduğu yapıdır. Bunun yanı sıra iş hukukunun emredici kurallarından arındırılması, örneğin toplu iş sözleşmeleriyle işçi aleyhine ve iş hukukunun getirmiş olduğu asgari standartların altında yapılmış düzenlemelere de yol açabilecektir. Burada işgücü esas işletme dışına kaydırılıp, alt işveren yolu ile esas işverene iş sözleşmesiyle bağımlı olmayan kişilerden hizmet alınabilmekte, bunun yanı sıra evde çalışma, tele çalışma gibi çalışma biçimleri ile dışsallık yaratılmaktadır (İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları, 2006).

7. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Örgütsel Davranışa Etkileri

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile bu teknolojilerin organizasyonda ve bireylerde etkileri ortaya çıkmıştır. Stres, motivasyon, iletişim ve örgüt kültürü çeşitli boyutlarda, bilgi ve iletişim teknolojilerinden etkilenmiştir.

a. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Strese Etkisi

Stres, sanayileşmenin sonucu olarak her toplumda bireylerin öğrenip kullandığı ve günümüzde popüler olan psikolojik kavramlardan biridir. Bunun en temel sebebi, günümüz örgütlerinin başarıya ulaşmak için çok hızlı değişme ve gelişme sürecine adapte olma zorunluluğudur. Stres kavramını tanımlayacak olursak, ilişkilerini etkileyen, insanın içinde bulunduğu yada hayatını sürdürdüğü bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını iş verimliliklerini, başka insanlarla ortamda meydana

gelen değişimler sonucu ortaya çıkan bir kavramdır (Güney, 2001, s. 514). Bireylerin, çevrelerinden etkilenme oranları, kişisel özelliklerine göre değişim göstermektedir. Birey, çevresindeki uyaranlara karşı korku, öfke, endişe, neşe, kaygı gibi duygusal heyecanlar yaşayarak strese girer. Bir diğer deyişle bireyin içinde bulunduğu ortam ve koşulların etkileri sonucu vücudunda özel biyokimyasal salgıların oluşarak söz konusu koşulların uyum sağlamak için zihinsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumu strestir (Eren, 2004, s. 293).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi stres pek çok çevresel faktörden ve kişisel özellikten etkilenmektedir. Günümüzde işgörenler ve yöneticiler teknolojik gelişmelerin etkisi ile çok rekabetçi, değişken ve belirsiz bir iş ortamında çalışmaktadırlar. Teknolojideki süratli değişim yöneticilerin teknolojiyi yakından takip etmesini gerekli kılmaktadır. Bu değişimlerin takip edilmesinde geri kalındığında üretim verimliliğinin düşmesi ve üretim kalitesinin yetersiz kalması karşılaşılan temel aksaklıklardır. Yeni teknoloji tüketicilerin ihtiyaçlarını daha iyi belirleyip, yüksek kaliteli ürünlerle ve bu ürünlerin üretim süreçlerini hızlandırarak tüketici ihtiyaçlarını yüksek tatmin oranı ile karşılamayı hedefler. Teknolojiyi takip edemeyen organizasyonlar, rekabet avantajını teknolojinin gelişmesi ile doğru orantılı olarak kaybetmektedirler. Teknolojik değişmelerle ortaya çıkan diğer bir stres faktörü ise yeni iş alanları ve yeni çalışma şekilleridir. Yoğun teknoloji gerektiren yeni iş alanlarının bilgi ve insan temelli olması, bütün çalışma yükünün insan üzerinde olması, işin yapılması ve zamanında yetiştirilmesinin insana bağlı olması çalışan bilgi işçileri açısından fazladan bir strese neden olmaktadır. Bu stresle mücadele için ortaya çıkan esnek çalışma sistemleri, kişiye ve zamanlamaya bağlı yeni çalışma koşulları, stresi pek çok kapsamıyla azaltmaya yardımcı olsa da, kişiye bağlı olarak bu esnekliğin de stres faktörü olduğu ortaya çıkmıştır. Mesela, tele-çalışma şeklinde, ev koşulları, aile-iş dengesi, zamanlama, zamanında iş yetiştirme, uzaktan iletişim sırasında çıkan sorun ve problemler gibi konular stres kaynağı olarak gösterilmektedir. Tele-çalışan olarak çalışmaya başlayacak kişi için, “taşınma” gibi fiziksel koşullarda değişiklik kaynaklı stres (Köse & Telman, 2002, s. 199) oluşumu da söz konusu olabilir. Ayrıca, tele-çalışmaya başladıktan sonra geleneksel çalışma yöntemindeki performanslarını yakalayıp yakalayamayacakları ve yöneticilerini tatmin edip edemeyecekleri de stres konusu olmaktadır.

b. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Motivasyona Etkisi

İnsanın üyesi olduğu organizasyonun amaçları için fiziksel, ruhsal ve zihinsel gücünü yönlendirmesi durumu karşımıza “motivasyon” kavramını çıkarmaktadır. Motivasyon, bireylerin bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları durumu olarak tanımlanmaktadır. Her anlamda, değişim ve gelişimin kaçınılmaz olduğu günümüz dünyasında organizasyonun varlığını sürdürebilmesi, verimliliğini arttırabilmesi için, bireylerin motivasyonunu yüksek oranda gerçekleştirmeye ihtiyacı vardır. Motivasyon, örgütsel açıdan değerlendirildiğinde örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını ve çalışmayı sürdürmelerini ve bu süreç içinde çalışmalarını istekle yerine getirmelerini sağlayan güç olarak tanımlanmaktadır. Ne açıdan olursa olsun motivasyon kavramı, bireylerin davranışlarını etkileme ve bu etki sonucunda amaçlara yönelik davranmayı ortaya çıkarmaktadır. İnsanı harekete geçiren ve hareketlerini yönlendiren bir kavram olması sebebi ile motivasyon örgüt açısından oldukça gerekli ve önemli bir kavramdır. Değişen ve gelişen dünya düzeni içinde, bireylerin motivasyonunu sağlayan olgular da değişim göstermektedir. Kişilere motivasyon sağlayan faktörler oluşumları, etkileri, yön ve şiddetleri bakımından sınıflandırılmaktadırlar. İçgüdüsel, fizyolojik, sosyal, psikolojik, sosyo-psikolojik faktörler ilk akla gelenlerdir (Tikici, 2005, s. 133). Ancak bilişim sektörünün de hayatımıza girmesi ile teknoloji ve iletişim faktörleri motivasyon faktörleri arasında yerini almıştır. İletişim ve teknolojinin sürekli yeniliklerle ortaya çıkması, insanoğlunun yeniye merak duyması ve öğrenme çabası, teknoloji yardımı ile geleneksel motivasyon kaynaklarının rahat kullanımı gibi unsurlar çalışma hayatında motivasyon açısından etkin olmaya başlamıştır. Özellikle geleneksel çalışma yöntemlerinin, sıradan ve rutin yapısı alternatif çalışma yöntemlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu değişimlerin etkisi ile bazı işletmeler çalışanlarının motivasyonunu arttırmak ve beşeri kaynaklarını daha verimli kullanabilmek için alışlagelmiş günde sekiz saat, haftada beş gün olan çalışma düzeninin dışına çıkarak alternatif çalışma programları geliştirmişlerdir. “Azaltılmış iş günü sayısı”, “esnek zaman uygulaması”, “iş paylaşımı”, “yarı zamanlı çalışma” ve “tele-çalışma”

motivasyon arttırıcı alternatif çalışma yöntemleri arasındadır. Tele-çalışma, kişilere bağımsızlık ve sorumluluk duygusunu kazandırarak, iş tatminini ve motivasyonu arttırmaktadır. Ancak, tele-çalışma şeklinde tele-çalışanların yöneticilerle iletişimde uzaktan iletişimi kullanmaları, grup ruhunun oluşmaması, bilgisayar bağlantısında teknik sorunların çıkması temelli problemler yaşanabilmektedir. Bu problemler tele-çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilmektedir (Güney, 2001, s. 249). Tele-çalışma yönteminde çalışanların motivasyon unsurları arasında, çalışanların yaşam standartlarını yükseltmek için kendilerine ve ailelerine ayıracakları boş zamana verdikleri önemin artması ve insanların bir yandan çalışırken diğer yandan mesleki ve genel eğitim gereksinimlerini giderme eğilimlerini sağlayabilmesi bulunmaktadır (Adal, et al., 2000, s. 75).

c. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin İletişime Etkisi

İnsanlar her zaman birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bu etkileşimi sağlayan araç iletişimdir. Bireyler iletişim sayesinde kişisel algılarını, isteklerini, duygularını, değerlerini ve tutumlarını davranışlarına yansıtabilirler (Akgün, Kavuncubaşı, & Can, 1998, s. 280). İletişim, toplumsal yapının temelini oluşturan bir sistem, örgütsel ve yönetsel yapının sistemli işleyişini sağlayan bir araç ve bireysel davranışları görüntüleyen ve etkileyen bir tekniktir. Kısaca iletişim, bireylerarası düşünce, duygu ve bilgi alışverişidir. Tamer Koçel'e (2003) göre ise iletişim, bireylerin bilgi edinmesi ve bu bilgilere göre tutum ve davranışlarını şekillendirme sürecidir (Güney, 2001, s. 196). Örgütlerde kullanılan iletişim teknolojileri, örgüt içinde iletişim sağlanması ve bu sayede verimliliğin artmasında önemli rol oynamaktadır. Bir örgüt iletişim sorunlarına yeterli önem göstermez ve çözüm getirmez ise örgüt içinde insan ilişkilerinin istenilen biçimde gerçekleşmesi mümkün olamaz. Bu sebeple, örgütlerin iletişim teknolojilerini yakından takip etmeleri, daimi ve sağlıklı bir iletişim ağına sahip olmaları gerekir. Teknolojinin ve yeni geliştirilen iletişim teknolojilerinin gücü, büyüyen ve karmaşık bir hal alan örgütler içinde insanların kaybolmasına sebep olabilir. Büyüme ve değişimler fiziksel olmasa da psikolojik olarak insanların organizasyonlardan uzaklaşmasına neden

olmaktadır. Böyle bir ortamda bireylerin organizasyon ile bağına sağlamanın en etkili yolu iletişimidir (Güney, 2001, s. 197). Örgütlerde kullanılan iletişim teknolojileri temelinde, bilgi teknolojilerinin etkisini taşımaktadır. Zaman ve maliyet faydası yaratmasının yanında, hızlı ve çok boyutlu olarak değerlendirilen iletişim teknolojilerinin kullanımı, görüş, fikir, düşünce ve bilgilerin paylaşılmasına ve tartışılmasına olanak sağlamaktadır (Aslan, 2002, s. 266).

Geniş ve yerel ağ servisleri, alt yapı hizmetleri, kablosuz veri bağlantıları gibi iletişim kanallarının yaygınlaşması, özellikle veri ve ses iletişiminin anlık ve yüksek hızda ucuz maliyete inmesi ile çalışanlar için “bilgisayar destekli iletişim” kavramıyla yeni bir iletişim unsuru ortaya çıkmıştır. Bunun verdiği destek ile iş yeri koşulları ve çalışma zamanları ile ilgili de geleneksel sınırların ötesinde çalışma şekilleri uygulanmıştır. Bu çalışma şekillerinden özellikle teknoloji yoğun sektörlerde yaygınlaşan tele-çalışma tipinde, iletişimin çalışanın kendi evinden veya iş yeri dışında farklı çalışma ortamlarından çalışabilmesine olanak vermektedir. Tele-çalışma yönteminde bilgisayar destekli iletişim diye adlandırılan iletişim kanalları yaygın olarak kullanılmaktadır. Uzaktan iletişim araçlarından olan ve tele-çalışmada temel nokta olan bu yöntem ile ortaya çıkan bir unsur ise, iş arkadaşları ve yöneticiler ile duygusal bağların zayıfladığı ancak aile bağlarının kuvvetlendiğidir (Mann, Vary, & Button, 2000). İletişim tele-çalışma için çok önemlidir ve tele-çalışma şeklinin önündeki en büyük engel iletişimin azalması ve iletişim kaynaklı problemlerin artmasıdır. İletişim problemi sadece şirket personeli ile değil tele-çalışanların sosyal çevre ile olan iletişimlerinde de ortaya çıkmaktadır. Bu noktada yabancılaşma da kendisini gösterebilmekte ve kişi toplumdan uzaklaşıp kendi kendine kalma sıkıntısı yaşayabilmektedir (Mokhtarian, Bagley, & Salomon, 1998).

d. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Örgüt Kültürüne Etkisi

Özellikle 1980’lerde ortaya çıkan örgüt kültürü üzerine birçok araştırma yapılmış, örgütsel bağlılık ve verimlilik üzerinde yüksek oranda etkisi olduğu belirlenmiştir.

Örgüt kültürü konusunda pek çok tanımlama yapılmıştır. Deal ve Kennedy, örgüt kültürünü “iş yapma ve yürütme biçimi” olarak tanımlarken, Schein ise “örgüt içinde çalışan grupların keşfettiği ve geliştirdiği temel fikirler ve düşüncelerdir” şeklinde tanımlamaktadır. Temelde örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler bütünüdür şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Örgüt üyelerinin, iyi, doğru, kötü, yanlış gibi davranışlarının örgüt içinde tanımlanmasında etkin bir rol oynamaktadır. Her örgütün, örgüt kültürü, içinde bulunduğu çevreye ve varlığını sürdürdüğü zaman dilimine göre farklılık göstermektedir (Özkalp & Kirel, 2005, s. 178). Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Sadece örgüt üyelerinin düşünce yapılarında yer almaktadır. Ayrıca, grup üyeleri arasında benimsenmiş ve paylaşılabılır olması gerekmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi her örgütün kendine has örgüt kültürünün olmasının yanı sıra, organizasyona ait bu örgüt kültürleri de her zaman değişimlere açıktır. İç ve dış çevre şartlarının yarattığı baskı ile örgüt kültürü değişime uğrayabilir. Günümüzde her noktada karşımıza çıkan teknolojik değişimler, örgütün içyapısında ve dış çevre ile olan ilişkilerinde de etki gösterdiği için, örgüt kültürünü teknolojik değişimler de açık bir şekilde etkilemektedir. Örgüte bağlılık ve özdeşleşme zayıflamaktadır.

1990’larda bilgi teknolojilerinin hızlı ilerlemesi ile teknolojik yenilikler ortaya çıkmış, özellikle internetin etkisi ile bireyler ve toplumlar arasındaki iletişim, artmış ve ucuzlamıştır. Böylelikle örgüt kültürünün bireyler arasında yaygınlaşması ve yerleşmesi çalışma yeri bağımsız bir noktaya ulaşmıştır. Alternatif çalışma yöntemlerinin yaygınlaşması ile birlikte örgüt kültürü de yeniden şekil aldı. Aynı çatı altında olmamalarına rağmen, yeni teknolojik gelişmelerle bireyler birbirleriyle etkileşim halinde olup, örgüt kültürünün farklı bir yapıda da olsa yaygınlaşmasını sağlamışlardır. Yani, örgüt kültürü sadece aynı çatı altında toplanmış örgüt üyelerini etkileyen bir kavram olarak değil, internet gibi yeni teknolojilerin etkisi ile birbirleri ile iletişim halinde olan örgüt üyelerini de kapsar hale gelmiştir. Başta özellikle sanal örgütlerde örgüt kültürünün çalışma ortamına uygulanmasında zorluklarla karşılaşılabilir. Bu sebeple yöneticiler ve çalışanlar, bu yeni uygulanan çalışma biçimi ile ilgili bilgi sahibi oldukça, bir kültür sarsıntısı yaşama olasılıkları çok yüksektir. İşletmenin geleceğe yönelik öngörülü yöneticilere ve açık kültür yapısına sahip olması sanal örgüt yapılarına örgüt kültürünün uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. Yöneticilerin, sanal işyerinde

karşılaşabilecekleri en temel sorun denetimin kaybolmasıdır. Çünkü geleneksel ofis yapısında, çalışanları gözlemek ve değerlendirmek daha kolayken, sanal örgütlerde çalışanları gözlemek daha zorlaşmaktadır. Bu sebeple, sonuç odaklı bir yönetim sistemi seçilerek, çalışanların kendilerinden beklenen çıktıları ve sonuçları belirlenen zamanda yapmaları takip edilmektedir. Sonuç noktasına ulaşmaya kadar işin yapım süreci ve şekli ile çalışanın örgüt içindeki davranış ve tutumları, geleneksel örgüt yapısındaki kadar etkili değildir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TELE-ÇALIŞMA YÖNTEMİNİN ÜLKEMİZ BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINCA DEĞERLENDİRİLMESİ

A. UYGULAMANIN AMACI VE ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Günümüzde tele-çalışma şekli ismen tanınmasa da, farklı kavramlarla ve tanımlarla yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu nedenle, yoğun teknoloji sektöründe serbest çalışanları analiz ederek, tele-çalışma şeklinin potansiyelini ölçmek ve bu doğrultuda yaygınlaşmanın arkasındaki destekler ve önündeki engeller ortaya çıkarılmak istenmiştir. Ülkemizde tele-çalışma potansiyelini ölçmek amacıyla hazırladığımız anket çalışması teknoloji sektöründe hizmet ve ürün sunan özel firma, üniversite, kamu kurum ve kuruluşlarının çalışanlarına gönderilmiştir. Bu noktada 15 özel firmaya, 2 kamu kuruluşuna ve Bilkent Üniversitesi Mezun Ofisi yardımıyla, 1992 yılından günümüze tüm Bilkent Üniversitesi mühendislik fakültesi mezunlarına gönderilmiştir. Bunun yanında, çeşitli yazılım, bilişim vb. teknoloji içerikli haber gruplarına da açıklamalı olarak iletilmiştir. Anket çalışması web ortamında hazırlanan anket formu ile doldurulmuş ve anket formunun arkasında çalışan MSSQL server veritabanı ile saklanmıştır. Sorular beş bölümden oluşmaktadır. Buna göre, ilk kısım demografik, ikinci kısım tele-çalışma hakkında genel görüşlerin belirlenmesine yönelik sorulardan, üçüncü kısım tele-çalışmanın literatürde belirlenen genel özelliklerinden, dördüncü kısım tele-çalışmanın desteklenmesini ve yaygınlaşmasını sağlamaya yönelik organizasyon özelliklerinin önemini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Ankete toplam 182 kişi cevap vermiş, 174 tanesi geçerli kabul edilmiştir. Anket sorularına verilen yanıtların frekans dağılım tabloları incelenmiş, ardından ki-kare ve varyans analizi yardımı ile irdelenmiş, anlamlı sonuçlar veren ilişkiler açıklanmıştır.

B. ANKET SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ülkemizde Tele-çalışma potansiyelini belirleyebilmek amacıyla hazırlanan anket formu geçerlilik ve güvenilirlik açısından değerlendirildiğinde, anketin genel olarak güvenilirliğini belirleyebilmek için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı 0,755 çıkmıştır. 0,001 önem seviyesinde katsayının sıfırdan farklı olduğu anlaşılmıştır. Buradan genel olarak ankete verilen yanıtların içsel tutarlılığının bulunduğunu belirtebiliriz.

Anket sorularının hazırlanmasındaki konuyla ilgili yapılmış benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlardan ve yapılan literatür çalışması sonucu tele-çalışma hakkında elde edilen teorik bilgilerden yararlanılmıştır. Ayrıca konuyla ilgili uzman kişilerin görüş ve önerileri doğrultusunda son şekli verilen anket formunun amaca ulaşmada geçerli olabileceği düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra ülkemizde tüm bilişim sektörü düşünüldüğünde, hatta bu sektörle doğrudan ve dolaylı olarak yan ve alt sektörler dikkate alındığında, “bilgi işçileri” kapsamında oldukça geniş, sınırsız diyebileceğimiz bir ana kitlenin bulunduğunu söyleyebiliriz. Bu yönüyle anketin sadece ülkemiz sınırları içerisinde yer alan 174 katılımcıyla gerçekleştirilmiş olması çalışmanın ciddi bir kısıtını oluşturmaktadır. Anket çalışması bireysel çabalarla elektronik ortamda 785 kişiye gönderilmesine rağmen ancak 182 kişiden yanıt alınabilmiştir. Bu yanıtlar içerisinde de 174'ü kullanılabilmiştir. Bu yönüyle anketin daha geniş kitlelere uygulanması halinde daha güvenilir sonuçların elde edilebileceğini belirtmeliyiz.

1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

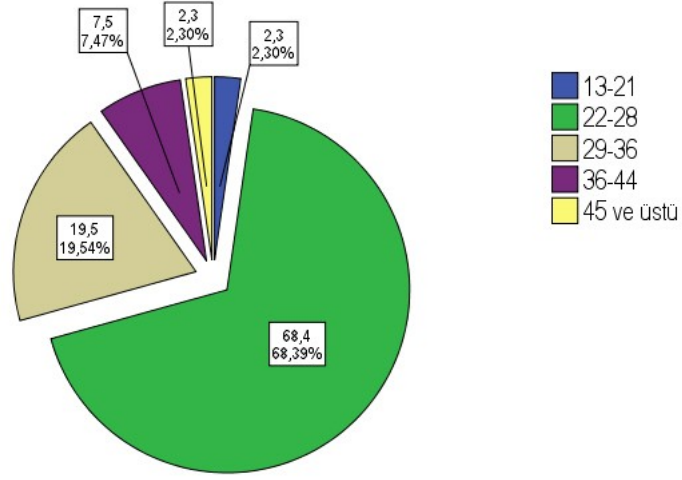
Anket çalışmasında, kişilerin demografik özelliklerini öğrenmek amacıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyleri, çalışma alanları, gelir düzeyleri, çalıştıkları kurum, kurumdaki pozisyonları, yaşadıkları yer ve oturdukları evde kiracı ya

da ev sahipliği gibi konularla ilgili sorular sorulmuştur. Bu kişisel özelliklerin frekans dağılımları alt başlıklarda irdelenmiştir.

Tablo 4: Kişisel Özellikler

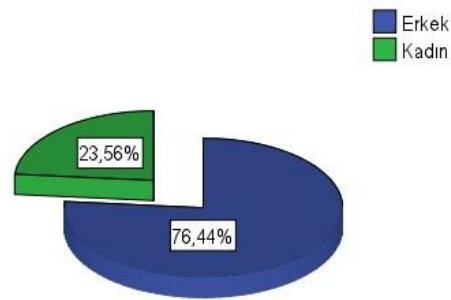
Yaş	13-28	29-36	37 ve üstü				Toplam
	123 %70.7	34 %19.5	17 %9.8				174 %100
Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam				
	41 %23.6	133 %76.4	174 %100				
Medeni Durum	Bekar	Evli	Toplam				
	123 %70.7	51 %29.3	174 %100				
Cocuk Sayısı	Çocuk Yok	1 Adet	2 Adet	3 Adet			
	141 %81	21 %12.1	11 %6.3	1 %0.6			
Eğitim Düzeyi	Lise	Önlisans	Lisans	Yük. Lisans	Doktora	Dok. Üstü	
	9 %5.2	11 %6.3	99 %56.9	48 %27.6	6 %3.4	1 %0.6	
Çalışma Alanı	Bilgi İşlem	Ar-Ge	Yazılım	Sistem Müh.	Diğer		
	24 %13.8	22 %12.6	39 %22.4	12 %6.9	77 %44.2		
Gelir Düzeyi	0-500	500-1500	1500-2500	2500-5000	5000 üstü		
	16 %9.2	28 %16.1	60 %34.5	52 %29.9	18 %10.3		
Çalışılan Kurum	Kamu	Yerli Özel	Yabancı Özel	Diğer			
	25 %14.4	100 %57.5	39 %22.4	10 %5.7			
Kurum Pozisyon	Üst Yön.	Orta Yön.	Alt Yön.	Beyaz Yakalı			
	11 %6.3	27 %15.5	23 %13.2	113 %64.9			
Yaşama Yeri	Şehir Mer.	Köy	Kasaba	İlçe			
	160 %92	2 %1.1	3 %1.7	9 %5.2			
Kiracı-Ev Sahibi	Kira	Ev Sahibi					Toplam
	93 %53.4	81 %46.6					174 %100

Tablo 4’de verilen demografik özellikler incelendiğinde 13-28 yaş arası; anketi cevaplayanların %70,7’sini oluşturduğu belirlenmiştir. Bilişim sektöründe çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada bu beklenen bir sonuçtur. Sektörün geçmişinin ülkemiz için son yirmi yıl olması, bu sektörde yetişkin iş gücünün de genç nüfus olmasını getirmektedir.



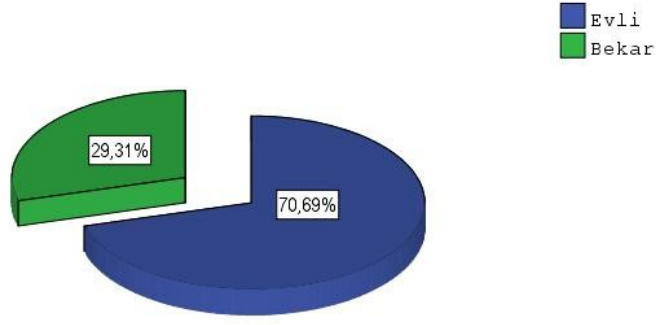
Şekil 8: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Ankete katılanların %76.4'ü erkek, %23.6'sı kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların teknoloji sektöründe çalışma oranları göz önüne alındığında normal bir orandır. Dünya genelinde teknoloji sektöründe kadınlar daha düşük oranda çalışmakta ve bu sektörü daha az tercih etmektedirler.



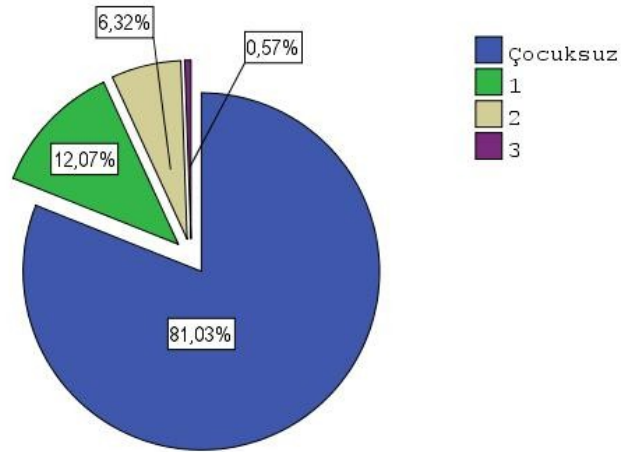
Şekil 9: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Anket katılımcıları %70 oranında bekarıdır. Katılımcıların genç olması bekar oranının daha yüksek olmasına neden olmuştur.



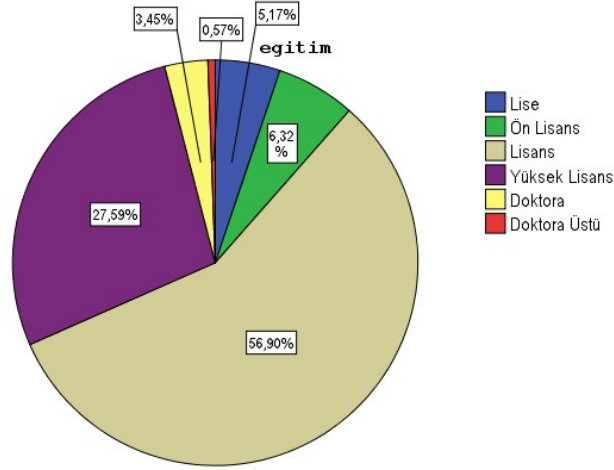
Şekil 10: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları

Anket katılımcılarının %20'si çocukludur ve çocuk sahibi katılımcıların çoğunluğu tek çocukludur.



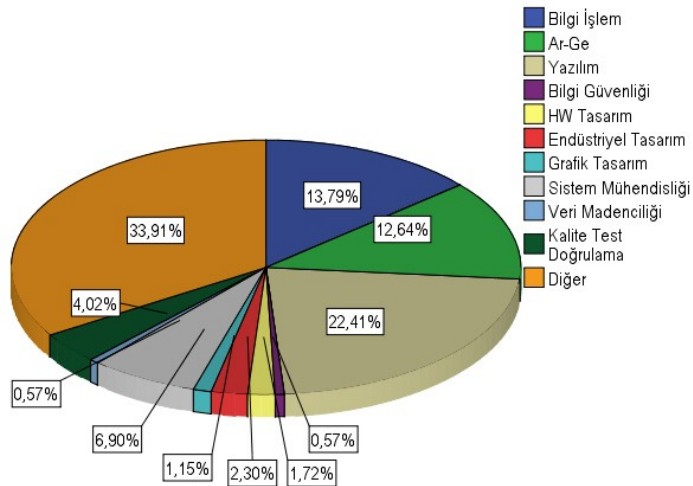
Şekil 11: Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları

Anket katılımcıları %85 oranında lisans düzeyi ve üstü eğitim almışlardır. Sadece %5'lik grubun lise mezunu olması, sektörde eğitimin nitelik ve piyasada tutulma açısından önemini göstermektedir. %30 oranında lisansüstü ve doktora düzeyinde çalışanlar, bilişim sektöründe sadece lisans eğitimiyle yetinmeme eğilimini de göstermektedir.



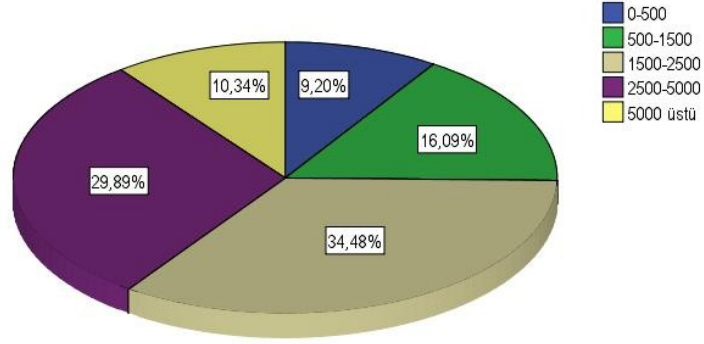
Şekil 12: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Bilişim sektöründe çalışanların çok farklı pozisyonlarda istihdam edilmeleri ve frekansı düşük çıkan iş alanlarını değerlendirebilmek için tamamını diğer başlığı altında toplamamızı gerekli kılmıştır. Bunun dışında, bilgi işlem, arge, yazılım geliştirme ve sistem mühendislerinin anket içindeki oranları diğer meslek gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu dağılım, sektördeki istihdam yoğunluğunu da doğru şekilde göstermektedir.



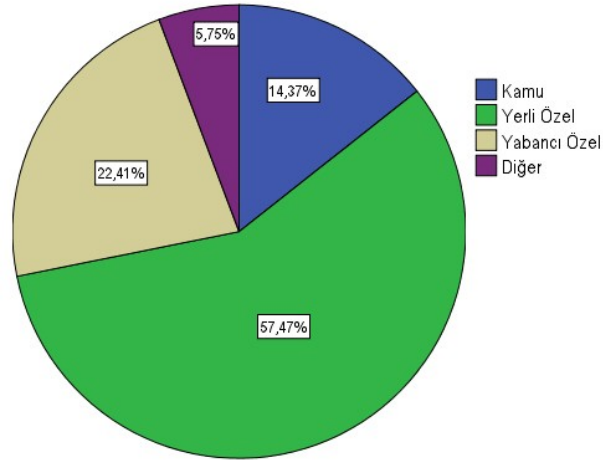
Şekil 13: Katılımcıların Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı

Anketimizde seçilen örneklemede, %90 oranında asgari ücret üstü gelir durumu ortaya çıkmıştır. %40 oranında 2500ytl ve üstü gelir dağılımı ise sektör çalışanlarının Türkiye gelir ortalamasına göre oldukça yüksek kazandıklarını gösteriyor. Sektörün canlılığının yanı sıra, nitelikli iş gücünün sınırlı sayıda olması, kazançların yüksek olmasındaki temel nedenlerdendir.



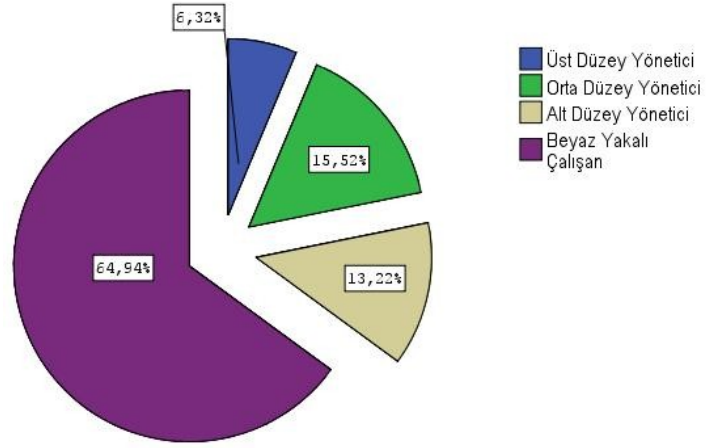
Şekil 14: Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

Anket katılımcılarının %15'i kamu, %85'i özel sektör ve üniversitede çalışanlardan oluşmaktadır.



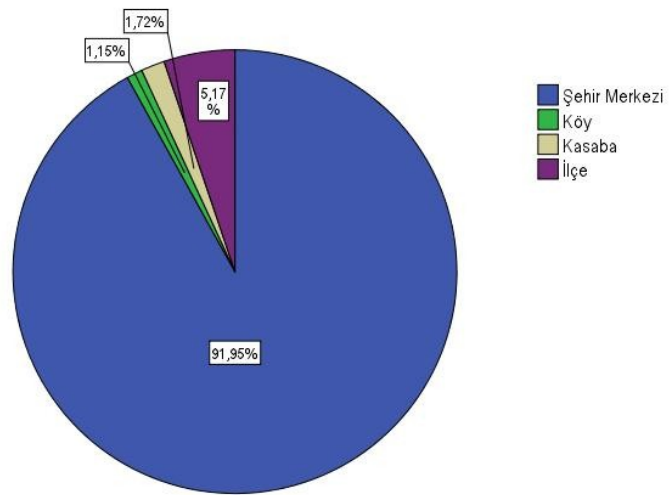
Şekil 15: Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımları

Çalışanların %65'lik çoğunluğu, beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. %35'lik kısmı ise, bir iş yerinde yönetici pozisyonundadır. Üçte birlik bu oran oldukça yüksektir.



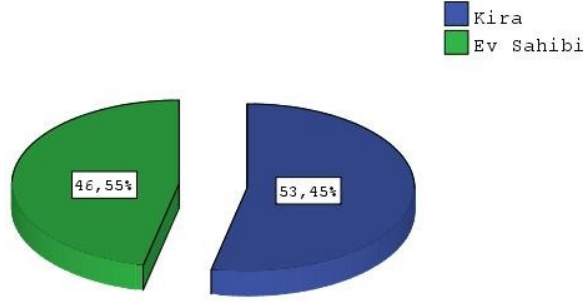
Şekil 16: Katılımcıların İş Pozisyonlarına Göre Dağılımları

Tahmin edildiği gibi %92'lik yoğun teknoloji sektörü çalışanları, şehir merkezinde çalışmaktadır. Bunun en temel nedeni, istihdam sağlayan teknoloji firmalarının şehir merkezlerinde yoğunlaşmasıdır.



Şekil 17: Yaşam Yeri Dağılımları

İlginç bir sonuç olarak, anket çalışanlarının çoğunluğu genç olmasına rağmen, yaklaşık %50'lik kısmının ev sahibi oldukları ortaya çıkmıştır. Gelirlerinin yüksek olmasının yanında, bekar çalışanların ailelerinin sahip olduğu evlerde yaşamaları, bu oranın yüksek çıkmasının başlıca nedenlerindedir.



Şekil 18: Ev Sahipliği Dağılımları

2. Katılımcıların Tele-çalışma İle İlgili Bilgi Düzeyleri

Ankete katılanlara tele-çalışma kavramı ile ilgili sadece ipucu verebilmek adına çok kısa bir cümleden oluşan bir tanım verilmiş ve ardından tele-çalışma ile ilgili soruları tanımdan hareketle kendi çalışma koşullarını ve bilgi birikimlerini dikkate alarak yanıtlamaları istenmiştir. Söz konusu tele-çalışma tanımı aşağıda verilmiştir.

“TELE-ÇALIŞMA, yoğun bilgi teknolojileri kullanılarak geleneksel mesai saatleri ve geleneksel iş yeri koşulları dışında, esnek zamanlı, evden veya benzeri işyeri dışında çalışma yerinden çalışma sistemine verilen isimdir. Avrupa ve ABD’de on milyonlarca çalışanın istihdam şeklidir.”

Bu tanımdan hareketle kavramla ilgili bilgi düzeylerini belirleyebilmek için aşağıdaki sorular sorulmuştur. Söz konusu sorulara verilen cevaplarla Tablo 5 oluşturulmuştur.

Tablo 5: Katılımcıların Tele-çalışma ile İlgili Bilgi Düzeyleri

Soru numaraları	sorular	Evetler Frekansı	Evetler Yüzdesi	Hayırlar Frekansı	Hayırlar Yüzdesi	Bazen/Fikr im Yok Frekansı	Bazen/Fikri m Yok Yüzdesi
A1	Telework kavramını daha önce duydunuz mu?	88	50.60%	86	49.40%	-	-
A2	Zaman zaman, "Yaptığım işleri ben evden de yapabilirim." dediğiniz oluyor mu?	153	87.90%	21	12.10%	-	-
A3	Yaptığınız işleri iş yerine gitmeden evden ya da benzeri bir yerden yapma olanağınız olsa, şimdiki çalışma yönteminize göre bunu tercih eder misiniz?	123	70.70%	51	29.30%	-	-
A4	Ev ve benzeri yerlerden yapılan işlerde, işin tamamlanması ve raporlanması konusunda, yöneticilerin sizi daha sıkı takip etmesi stresinizi artırır mı?	39	22.40%	59	33.90%	76	43.70%
A5	İşinizin telework çalışmaya uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	105	60.30%	54	31.10%	15	8.60%
A6	Fırsat verilmiş olsa Telework çalışmak ister misiniz?	127	73.00%	30	17.20%	17	9.80%

Ankete katılanların %50'si tele-çalışma kavramını önceden duyduğunu belirtmişlerdir. %88'i işini evinden yapabileceğini düşünmektedir. %70,7'si iş yerine gitmek yerine işini evde yapmayı tercih etmekte olup; %33,9'u stresinin artmayacağını, %60'ı işinin tele-çalışmaya uygun olduğunu, %73'ü fırsat verilse tele-çalışma çalışacağını belirtmektedir. Bu sonuçlara göre, katılımcıların tele-çalışmayı yarı yarıya duymamış olsalar da, tele-çalışma tanımı çerçevesinde sorduğumuz soruların cevaplarına bakıldığında katılımcıların tele-çalışmaya yatkınlıklarının yüksek olduğu görülmektedir.

3. Katılımcıların Tele-çalışma ile İlgili Düşünceleri

Ankete katılanlara tele-çalışma kavramının değişikliklerini tanımlayan ifadeler verilmiştir. Söz konusu ifadeler 0:Fikrim yok, 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum olacak şekilde verilecek puanlarla

yanıtlanmıştır. Söz konusu sorulara verilen puanların ortalamalarıyla Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Tele-çalışma ile İlgili Görüşleri

Telework ile ilgili ifadeler	Cevap Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std.Sapma
Engellilerin işgücüne katılma oranlarını arttırır.	174	0	5	4.51	0.898
Trafik yoğunluğu ve ulaşım karmaşasından kurtulunur.	174	0	5	4.49	0.936
Çevre kirliliğine ve küresel ısınma problemine karşı olumlu katkı sağlanır.	174	0	5	4.2	1.163
Genel yaşam giderleri azalır.	174	0	5	4.05	1.116
Kadınların işgücüne katılma oranlarını arttırır.	174	0	5	3.98	1.221
Esnek çalışma saatleri zamanı daha iyi kullanmamı sağlar.	174	0	5	3.9	1.254
Telework çalışma sisteminde bağlı olduğum yöneticinin beklentilerini karşılayabilirim.	174	0	5	3.71	1.248
Çalışma ortamının işyeri dışında olması mutluluğumu arttırır.	174	0	5	3.67	1.144
Aile içi ilişkilerime olumlu yönde yansır.	174	0	5	3.54	1.371
<i>Ortalama</i>	<i>174</i>			3.53	
Telework çalışma sosyal yaşantımı olumlu yönde etkiler.	174	0	5	3.49	1.425
Telework çalışma moral ve motivasyon açısından yaptığım işi olumlu yönde etkiler.	174	0	5	3.43	1.301
Telework çalışma iş performansımı arttırır.	174	0	5	3.35	1.23
Telework çalışma iş yaşamında verimliliği ve üretkenliği arttırır.	174	0	5	3.34	1.266
Nitelikli deneyimli çalışan biri olarak, telework çalıştıran işletmeleri tercih ederim.	174	0	5	3.29	1.33
Telework çalışma iş yerine olan bağlılığımı arttırır ve işe devam etme isteğimi yüksek tutar.	174	0	5	3.19	1.274
Ben Telework çalışmada, kendimi şirketin iş ortağı gibi görürüm.	174	0	5	2.81	1.399
Çalıştığım firma beni, şirketin iş ortağı gibi görür.	174	0	5	2.48	1.275
Telework çalışmada, çalışma ortamının yaşadığım ev olması bende fazladan bir strese neden olur.	174	0	5	2.13	1.449

Tablo 6’da, soruların frekans dağılımları incelenip, ortalama alınarak cevaplara göre büyükten küçüğe doğru sıralama yapılmıştır. Tele-çalışma potansiyelleri düşünülen kişilerin verdikleri cevaplara göre ortalama 4,51 ve 4,49 en yüksek değerler, tele-çalışmanın engellilerin iş gücüne katılma oranlarını arttıracaklarını ve tele-çalışma şeklinde trafik yoğunluğu ve karmaşasının önüne geçileceğini belirtmişlerdir. Tele-çalışmada çalışma ortamının ev olması çalışan açısından fazladan bir strese neden olacağı görüşü ise en düşük ortalama olan 2,13 değerini almıştır. Çok düşük bir değer

olmasa da değerin ortalamaya göre düşük olması, tele-çalışma yaygınlaşması açısından olumludur. En düşük ikinci değer, tele-çalışma çalışılması durumunda, iş yerinin tele-çalışanı şirketin ortağıymış gibi görmesi sorusuna verilen cevapların ortalamasında gelmiştir. Buna göre, ortalama 2,48 ile yoğun teknoloji çalışanları iş yerlerinin kendilerini tele-çalışmaları durumunda düşük oranda şirketin ortağıymış gibi düşüneceklerini belirtmişlerdir.

Ayrıca genel ortalama 3,53 olarak çıkmış olup, buradan, aslında katılımcıların tele-çalışma ile ilgili belirtilen ifadelerde kararsız kaldıkları düşünülebilir. Kavramın lkemiz ve dünya için çok yeni olması henüz tam anlamıyla uygulanmıyor olmasının böyle bir sonuca neden olduğunu söyleyebiliriz. Ancak bu durumda bile sistemin engellilerin iş gücüne katılımını arttıracadı, trafik yoğunluğunu azaltacadı, çevreye olumlu katkı sağlayacadı ve genel yaşam giderlerini azaltacadı belirtilmektedir. Ayrıca, sistemde çalışan ve alıştıranlar arasında ortaklık bağının algılanmadadı anlaşılmaktadır. Bu da, aslında ülkemiz için işçi-işveren arasındaki örgüt kültürünün doğal bir sonucu olmaktadır.

4. Tele-alışma ile İlgili Olası Olumsuzluklara alışanların Bakış Açısı

Tele-alışma ile ilgili çalışma doğasından kaynaklanabilecek bir dizi olumsuzluk ile ilgili ifadeler hakkında katılımcıların görüşleri alınmıştır. 1-5 arasındaki puanların ortalamaları ile Tablo 7 elde edilmiştir.

Tablo 7: Tele-çalışma ile İlgili Olumsuz Görüşlere Katılımcıların Tepkisi

<i>Telework ile ilgili ifadeler</i>	Cevap Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std.Sapma
Evde aile bireylerinden kaynaklı uygun çalışma ortamının olmaması verimliliğimi azaltır.	174	1	5	3.6	1.211
Fiziksel çalışma ortamının müsait olmaması motivasyonumu düşürür.	174	1	5	3.51	1.285
Diğer çalışanlarla iletişim sorunları ortaya çıkar.	174	1	5	3.39	1.253
Belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe etkinliğimi azaltır.	174	1	5	3.32	1.326
Kendini yalnız hissetme ve yabancılaşma ortaya çıkar.	174	1	5	3.3	1.327
Yöneticim ile iletişim sorunları ortaya çıkar.	174	1	5	3.18	1.259
İşyeri kimliğimi kaybetmeme neden olur.	174	1	5	3.17	1.277
<i>Ortalama</i>	<i>174</i>			3.09	
Stresim artar.	174	1	5	2.28	1.1
Özgüvenimi azaltır.	174	1	5	2.07	0.995

C grubu sorularında ortalama değer 3,09 çıkarak, tele-çalışmanın olumsuz yönlerinin azımsanamayacak düzeyde olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Ancak, tele-çalışmanın özgüven azaltıcı ve stres artırıcı yönünün olduğu görüşü çok yaygın çıkmamıştır. Özgüveni azaltır sorusu için 2,07 ortalama değer ile stres artırır sorusu için 2,28 değeri bu durumu göstermektedir. Tele-çalışma önündeki engelleri de evde aile bireylerinden kaynaklı verim düşüşü ile fiziksel çalışma ortamının müsait olmaması sırası ile 3,6 ve 3,51 ortalama değerlerini alarak, en önemli olumsuzluklar olarak belirlenmiştir. İlginç bir nokta ise, ortalama değerinin altında sadece iki sorunun cevaplarının ortalaması kalırken, diğer cevapların ortalamasının üstünde olmasıdır. Bu durum etmenleri daha rahat ayırabilmemiz açısından kolaylık sağlamış, tele-çalışmanın stres artırıcı ve özgüven azaltıcı yönünün genel bir kabul durumu olmadığı ortaya çıkmıştır.

5. Tele-çalışma İçin Gerekli Unsurlar

Tele-çalışma sisteminin oluşabilmesi için gerekli olabilecek alt ve üst yapıya ilişkin unsurlar sıralanmış ve bunlara katılımcıların önem derecesine göre 1 ve 5 arasında 1: Önemsiz, 5- Çok Önemli olacak şekilde puanlamaları istenmiştir. Unsurlara ilişkin önem derecelerinin puan ortalamalarıyla Tablo 8 oluşturulmuştur.

Tablo 8: Tele-Çalışmanın Unsurları

Telework ile ilgili ifadeler	Cevap Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std.Sapma
Üst yönetim desteğinin alınması gerekir.	174	2	5	4.74	0.598
İş yeri dışarısında çalışma ortamlarının olabileceği düşüncesinin yaygınlaşması gerekir.	174	1	5	4.65	0.678
Fiziksel mekandan bağımsız hiyerarşinin kurulması gerekir.	174	1	5	4.56	0.74
Ortalama	174			4.5	
İşverenin bu çalışma yöntemine inanması gerekir.	174	1	5	4.41	0.868
Uygun teknolojik alt yapı gerekir.	174	1	5	4.37	0.777
Etkin planlama gerekir.	174	1	5	4.26	0.824

Tele-çalışmanın yaygınlaşması ve organizasyonel etmenlerini incelemek üzere hazırlanan unsurlarda, ortalama değer 4,5 çıkmıştır. Bu durum da görüşleri sorulan bu etmenlerde kişiler, yüksek oranda tamamının ihtiyaç olduğunu yansıtmışlardır. Tüm soruların kendi ortalamaları 4,00'in üzerinde olmasına rağmen, planlama ihtiyacı anket içinde en düşük ortalamayı alırken, üst yönetim desteğinin alınması ise tamamen gerekli görülmüştür. Neredeyse tüm katılımcılar açısından en önemli görülen üst yönetim desteği, kişilerin kendileri açısından tele-çalışmada çok fazla sıkıntı olmayacağı sonucunu vermektedir.

C. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ANKET SONUÇLARINA ETKİSİ

Katılımcıların demografik özelliklerinin verilen cevaplara etkisi; varyans analizi ile araştırılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre, 0,1'den küçük önem seviyesinde anlamlı farklılık elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

1. Yaş Değişkeninin Cevaplara Etkisi

Anket sorularını cevaplayan kişilere yaşları sorulduğunda alınan cevaplarla anlamlı farklılık yaşanan sorular ve ortalamaları ile Tablo 9 düzenlenmek istenmiştir. Sadece bir soruda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 9: Yaş Değişkeninin Cevaplara Etkisi

Soru numaraları	Sorular	13-28	29-36	37 ve üstü
C3	Belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe etkinliğimi azaltır	3.48	2.97	2.88

Yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren soru, Tablo 9 de gösterilmiştir. Buna göre, belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe tele-çalışma çalışan kişinin etkinliğini azaltır görüşü, anketi cevaplayan kişilerin yaşlarının artması ile ters orantılı olduğu ortaya çıkmıştır. İnsanların zaman kontrolünü yıllar geçtikçe daha başarılı yapabiliyor olması, bu soruyu yorumlarken de anket sonucunu normal karşılamayı gerektiriyor. Ancak yıllara göre azalma görülmüş olsa da, tele-çalışmada, belirsiz mesai saatlerini düzenleyememekten kaynaklı etkinlik azalmasının yüksek ortalama değerler aldığı ve önemli bir sorun olduğunun altının çizilmesi gerekiyor.

2. Cinsiyetin Cevaplara Etkisi

Anket sorularını cevaplayan kişilere cinsiyetleri sorulduğunda alınan cevaplarla anlamlı farklılık yaşanan sorular ve ortalamaları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Cinsiyetin Cevaplara Etkisi

Soru numaraları	Sorular	Erkek	Kadin
B15	Kadınların iş gücüne katılma oranını arttırır	3.89	4.27
D3	Fiziksel mekandan bağımsız hiyerarşinin kurulması gerekir	3.17	3.54
D4	Etkin planlama gerekir	3.51	3.73
D6	İşverenin bu çalışma yöntemine inanması gerekir	3.68	3.9

Cinsiyete göre anlamlı farklılık gösteren sorular, Tablo 10’da gösterilmiştir. Buna göre, anketi cevaplayanlardan kadın olanlar, tele-çalışmanın kadınların iş gücüne katılmalarını arttıracacağını, erkeklere göre daha yüksek oranda desteklemektedirler. Hiyerarşi gerekliliğini de belirten kadınlar, planlamanın da önemli olduğunu erkeklere göre daha yüksek oranda seçmişlerdir. İşverenin bu çalışma yöntemine inanması gerekliliği de kadınlar için erkeklere göre daha önemlidir. Daha önce de belirttiğimiz gibi kadınların iş gücüne katılmasının tele-çalışma ile artacağını ankete cevap veren kadın katılımcılar daha yüksek oranda belirtmektedir.

3. İş Alanlarının Cevaplara Etkisi

Anket sorularını cevaplayan kişilere iş alanları sorulduğunda alınan cevaplarla anlamlı farklılık yaşanan sorular ve ortalamaları ile Tablo 11 oluşturulmak istenmiştir. Sadece bir soruda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 11: İş Alanlarının Cevaplara Etkisi

Soru numaraları	sorular	Bilgi İşlem	Ar-Ge	Yazılım	Sistem Müh	Diğer
B3	Telework çalışma sisteminde bağlı olduğum yöneticinin beklentilerini karşılayabilirim.	4.08	4.00	3.77	4.08	3.43

Tablo 11’de de görüldüğü gibi, istatistiksel olarak anlamlı sonuç veren tek soruda, anketi cevaplayan kişilerin iş alanları ile tele-çalışma sisteminde bağlı olunan yöneticinin beklentilerini karşılayabilme genel olarak tüm iş alanlarında yüksek ortalama ile cevaplanmış olsa da, bilgi işlem uzmanları ve sistem mühendislerinin yönetici beklentilerini daha net bir şekilde sağlayabileceği ortaya çıkmıştır.

4. Gelir Düzeyinin Cevaplara Etkisi

Anket sorularını cevaplayan kişilere, gelir düzeyleri sorulduğunda alınan cevaplarla anlamlı farklılık yaşanan sorular ve ortalamaları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Gelir Düzeyinin Cevaplara Etkisi

Soru numaraları	sorular	0-500	500-1500	1500-2500	2500-5000	5000 üstü
B1	Telework çalışma iş performansımı artırır,	4	3.11	3.38	3.42	2.83
B4	Ben Telework çalışmada, kendimi şirketin iş ortağı gibi görürüm,	3.06	2.64	3.03	2.88	1.89
B7	Telework çalışma moral ve motivasyon açısından yaptığım işi olumlu yönde etkiler	3.81	3.46	3.63	3.31	2.72
D1	Üst yönetim desteğinin alınması gerekir,	2.88	3.32	3.48	3.5	3.56

Anketi cevaplayanların gelir durumuna göre anlamlı farklılık gözlenen sorular Tablo 12’de görülmektedir. Buna göre, tele-çalışmada üst yönetim desteğinin alınması görüşü gelir aralıklarının artışı ile doğrusal olarak artmaktadır. Tele-çalışmanın kişinin moral ve motivasyonunu artırır görüşü ise 1500-2500 gelir aralığı dışında gelir arttıkça düşmektedir. Tablonun genel olarak verdiği izlenim, düşük gelir düzeyi yani kariyerinde yeni kişiler tele-çalışma ile ilgili olumlu görüş içindeyken, gelir düzeyi yüksek olan ve yönetici pozisyonlarında olan kişilerin nispeten daha olumsuz görüş belirttiği şeklindedir. Gelir düzeyine göre lineer bir azalma ve artış söz konusu olmasa da, D1 ve B4’deki sonuçlar gelir düzeyi ile tele-çalışmaya bakış ilişkisini ortaya koymaktadır.

5. Tele-Çalışmanın Önceden Duyulup Duyulmamasının Cevaplara Etkisi

Anket sorularını cevaplayan kişilere, tele-çalışma kavramını daha önce duyup duymadıkları sorulduğunda alınan cevaplarla anlamlı farklılık yaşanan sorular ve ortalamaları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Tele-Çalışmanın Önceden Duyulup Duyulmamasının Cevaplara Etkisi

Soru numaraları	sorular	Evet	Hayır
B1	Telework çalışma iş performansını artırır,	3.51	3.19
B2	Telework çalışma iş yaşamında verimliliği ve üretkenliği artırır	3.5	3.19

Tele-çalışmayı daha önce duyanlara göre tele-çalışma, çalışanın iş performansını çalışmayanların görüşlerine göre daha yüksek oranda arttıracığı anket sonuçlarına göre ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde tele-çalışmanın verimliliğe ve üretkenliğe olumlu etkisi

de daha önce tele-çalışmayı duymuş olan kişilerde daha yüksektir. Ancak, tele-çalışmayı önceden duymuş olsun yada olmasın, anketi cevaplayanların Tablo 6'daki genel ortalamaları 3,34 ve 3,35 olduğu için tele-çalışmanın performansı, verimliliği ve üretkenliği olumlu etkilemesi beklenebilir.

6. İşlerin Evden Yapılabilirliğinin Cevaplara Etkisi

Anket sorularını cevaplayan kişilere, yaptıkları işleri evden de yapabilir misiniz diye sorulduğunda alınan cevaplarla anlamlı farklılık yaşanan sorular ve ortalamaları Tablo 14'de verilmiştir. Tablo 14'e göre, yaptıkları işleri evden yapabileceğini düşünen kişilerin, tele-çalışmanın iş performanslarını arttıracığı, verimliliği ve üretkenliği arttıracığı, daha az strese neden olacağı, moral ve motivasyon açısından olumlu etki sağlayacağı, iş yerine olan bağlılığın artacağı, esnek çalışma ile zamanın daha iyi kullanılacağı, genel yaşam giderlerinin azalacağı belirtilmiştir.

Tablo 14: İşlerin Evden Yapılabilirliğinin Cevaplara Etkisi

Soru numaraları	sorular	Evet	Hayır
B1	Telework çalışma iş performansını artırır,	3.48	2.43
B2	Telework çalışma iş yaşamında verimliliği ve üretkenliği artırır	3.44	2.62
B6	Telework çalışmada, çalışma ortamının yaşadığım ev olması bende fazladan bir strese neden olur,	2.02	2.9
B7	Telework çalışma moral ve motivasyon açısından yaptığım işi olumlu yönde etkiler,	3.5	2.95
B8	Telework çalışma iş yerine olan bağlılığımı artırır ve işe devam etme isteğimi yüksek tutar,	3.27	2.62
B9	Nitelikli deneyimli çalışan biri olarak, telework çalıştıran işletmeleri tercih ederim,	3.41	2.43
B13	Esnek çalışma saatleri zamanı daha iyi kullanmamı sağlar	3.97	3.38
B15	Kadınların işgücüne katılma oranlarını artırır	4.03	3.57
B18	Genel yaşam giderleri azalır,	4.1	3.62
D1	Üst yönetim desteğinin alınması gerekir,	3.37	3.71

Yüksek ortalamalar, tele-çalışmanın daha çok tanıtılması ve tanındıkça olumlu görüşlerin artacağını göstermektedir. Ayrıca daha önce duymuş olan kişiler, oldukça farklı oranda duymayanlara göre tele-çalışma çalıştıran işletmeleri tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında, tele-çalışmanın yaygınlaşması için, daha önce duymamış olanların ortalamaları daha yüksek olsa da, yönetici desteğinin alınmasının genel olarak önemli olduğu anket sonuçlarından ortaya çıkmaktadır.

7. Evden Çalışmayı Tercih Görüşünün Cevaplara Etkisi

Ankete katılanlara, yaptıkları işleri iş yerine gitmeden evden ya da benzeri bir yerden yapma olanağınız olsa, şimdiki çalışma yönteminize göre bunu tercih eder misiniz diye sorulduğunda alınan cevaplarla anlamlı farklılık gözlenen sorular ve ortalamaları Tablo 15’de verilmiştir. Tablo 15’e göre özellikle “B” grubu, yani tele-çalışmayı tanımlayan sorulara “evet” diyenlerin ortalamalarının yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu noktadan hareketle, “evet” seçeneğine 4,6 ortalama ile trafik karmaşasından kurtulunacağı ve engellilerin iş gücüne katılımına fayda sağlayacağı belirtilmiştir. Bunun yanında 4.33 ile ortalama, tele-çalışma yönteminin “çevre kirliliğine ve küresel ısınma problemine karşı olumlu katkı sağlamaktadır ifadesine verilmiştir. Yine “B” grubunda yer alan, çalışma ortamının yaşanılan yer olmasının birey üzerinde fazladan strese neden olur ifadesi, “B” grubundaki diğer sorulara ele alındığında “hayır” seçeneği 1.85 ortalama ile 2.78 ortalamaya sahip “evet” seçeneğine göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Buradan yola çıkarak ankete katılanların, yaptıkları işleri iş yerine gitmeden evden ya da benzeri bir yerden yapma olanakları olsa, şimdiki çalışma yönteminize göre bunu tercih edebileceklerini göstermektedir. “C” grubunu incelediğimizde ise, “evet” seçeneğinin “hayır” seçeneğine göre daha düşük bir ortalamaya sahiptir. Evde aile fertlerinden kaynaklı uygun çalışma ortamının olmaması verimliliği azaltır ifadesi 3.18 “hayır”, 2.87 .”evet” ortalaması ile her iki seçenekte de en yüksek ortalamaya sahiptir. Tele-çalışma özgüvenimi azaltır ifadesi de, 1.59 “hayır”, 0.85 “evet” ortalaması ile her iki seçenekte

de en düşük ortalamaya sahiptir. “D” grubunda anlamlı farklılık gösteren ifadelerden işverenin bu çalışma yöntemine inanması gerektiği 3.82 ortalama ile “evet” seçeneği en yüksek ortalamaya sahipken aynı soru 3.53 ortalama ile “hayır” seçeneğinde de en yüksek ortalamaya sahiptir.

Tablo 15: Evden Çalışma Tercihlerinin Cevaplara Etkisi

Soru numaraları	sorular	Evet	Hayır
B1	Telework çalışma iş performansımı artırır,	3.76	2.35
B2	Telework çalışma iş yaşamında verimliliği ve üretkenliği artırır	3.72	2.45
B3	Telework çalışma sisteminde bağlı olduğum yöneticinin beklentilerini karşılayabilirim	4.02	2.98
B4	Ben Telework çalışmada, kendimi şirketin iş ortağı gibi görürüm,	3.03	2.27
B5	Çalıştığım firma beni, şirketin iş ortağı gibi görür	2.59	2.22
B6	Telework çalışmada, çalışma ortamının yaşadığım ev olması bende fazladan bir strese neden olur,	1.85	2.78
B7	Telework çalışma moral ve motivasyon açısından yaptığım işi olumlu yönde etkiler,	3.87	2.37
B8	Telework çalışma iş yerine olan bağlılığımı artırır ve işe devam etme isteğimi yüksek tutar,	3.58	2.25
B9	Nitelikli deneyimli çalışan biri olarak, telework çalıştıran işletmeleri tercih ederim,	3.7	2.31
B10	Telework çalışma sosyal yaşantımı olumlu yönde etkiler,	3.85	2.61
B11	Trafik yoğunluğu ve ulaşım karmaşasından kurtulunur	4.6	4.24
B12	Aile içi ilişkilerime olumlu yönde yansır,	3.84	2.82
B13	Esnek çalışma saatleri zamanı daha iyi kullanmamı sağlar,	4.2	3.18
B14	Çalışma ortamının işyeri dışında olması mutluluğumu artırır,	4	2.88
B15	Kadınların işgücüne katılma oranlarını artırır	4.13	3.61
B16	Engellilerin işgücüne katılma oranlarını artırır,	4.6	4.27
B17	Çevre kirliliğine ve küresel ısınma problemine karşı olumlu katkı sağlar,	4.33	3.88
B18	Genel yaşam giderleri azalır	4.23	3.61
C1	Evde aile bireylerinden kaynaklı uygun çalışma ortamının olmaması verimliliğimi azaltır,	2.37	3.18
C2	Fiziksel çalışma ortamının müsait olmaması motivasyonumu düşürür	2.29	3.04
C3	Belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe etkinliğimi azaltır	2.04	3
C4	Yöneticim ile iletişim sorunları ortaya çıkar,	1.88	2.92
C5	Diğer çalışanlarla iletişim sorunları ortaya çıkar,	2.12	3.04
C6	Özgüvenimi azaltır,	0.85	1.59
C7	Stresim artar,	1.05	1.84
C8	İşyeri kimliğimi kaybetmeme neden olur	1.97	2.65
C9	Kendini yalnız hissetme ve yabancılaşma ortaya çıkar	1.98	3.1
D2	İş yeri dışarısında çalışma ortamlarının olabileceği düşüncesinin yaygınlaşması gerekir,	3.47	3.12
D3	Fiziksel mekandan bağımsız hiyerarşinin kurulması gerekir	3.36	3.02
D6	İşverenin bu çalışma yöntemine inanması gerekir	3.82	3.53

8. Tele-Çalışmanın Stresi Arttıracığı Görüşünün Cevaplara Etkisi

Ankete katılanlara “B”, “C” ve “D” grubunda yer alan sorulara tele-çalışmada yapılan işlerde işin tamamlanması ve raporlanması konusunda yöneticilerin daha sıkı takibi stresi artırır sorusu açısından değerlendirmeleri istenmiştir.

Tablo 16: Tele-çalışma Stresinizi Arttırır mı?

Soru numaraları	sorular	Evet	Hayır	Bazen
B6	Telework çalışmada, çalışma ortamının yaşadığım ev olması bende fazladan bir strese neden olur	2.72	1.86	2.03
C3	Belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe etkinliğimi azaltır	2.49	1.93	2.54
C4	Yöneticim ile iletişim sorunları ortaya çıkar	2.56	2.02	2.12
D3	Fiziksel mekandan bağımsız hiyerarşinin kurulması gerekir	3.03	3.44	3.24

Fiziksel mekandan bağımsız hiyerarşinin kurulması gerekir ifadesinin “hayır” seçeneğine 3.44, “bazen” seçeneğine ise 3.24 ortalama verilmiş olması ve bu ortalamaların en yüksek ortalamalar olması bu değerlendirmede yöneticilerin hiyerarşik yapının bir ögesi olarak daha sıkı kontrollünün stresi artırabileceğini düşündürmektedir.

9. İşin Tele-çalışmaya Uygun Olduğu Görüşünün Cevaplara Etkisi

Ankete katılanların, işinizi tele-çalışmaya uygun görüyor musunuz sorusuna verdikleri puanları incelenmiş ve Tablo 17 oluşturulmuştur.

Tablo 17: İşin Tele-çalışmaya Uygun Olduğu Görüşünün Cevaplara Etkisi

Soru numaralari	sorular	Evet	Hayır	Fikrim Yok
B1	Telework çalışma iş performansımı artırır	3.82	2.61	2.73
B2	Telework çalışma iş yaşamında verimliliği ve üretkenliği artırır	3.71	2.78	2.8
B3	Telework çalışma sisteminde bağlı olduğum yöneticinin beklentilerini karşılayabilirim	4.1	3.2	2.8
B6	Telework çalışmada, çalışma ortamının yaşadığım ev olması bende fazladan bir strese neden olur	1.87	2.65	2.07
B7	Telework çalışma moral ve motivasyon açısından yaptığım işi olumlu yönde etkiler,	3.77	2.93	2.87
B8	Telework çalışma iş yerine olan bağlılığımı artırır ve işe devam etme isteğimi yüksek tutar,	3.5	2.74	2.6
B9	Nitelikli deneyimli çalışan biri olarak, telework çalıştıran işletmeleri tercih ederim,	3.73	2.63	2.6
B10	Telework çalışma sosyal yaşantımı olumlu yönde etkiler	3.74	3.09	3.13
B12	Aile içi ilişkilerime olumlu yönde yansır	3.71	3.37	2.93
B13	Esnek çalışma saatleri zamanı daha iyi kullanmamı sağlar	4.23	3.48	3.07
B14	Çalışma ortamının işyeri dışında olması mutluluğumu artırır	3.9	3.24	3.67
B18	Genel yaşam giderleri azalır	4.22	3.83	3.6
C1	Evde aile bireylerinden kaynaklı uygun çalışma ortamının olmaması verimliliğimi azaltır	2.41	2.89	2.93
C2	Fiziksel çalışma ortamının müsait olmaması motivasyonumu düşürür	2.33	2.72	3
C3	Belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe etkinliğimi azaltır	2.1	2.63	2.8
C4	Yöneticim ile iletişim sorunları ortaya çıkar	2.01	2.37	2.73
C5	Diğer çalışanlarla iletişim sorunları ortaya çıkar,	2.16	2.74	2.73
C6	Özgüvenimi azaltır	0.9	1.19	1.8
C7	Stresim artar,	1.02	1.59	2
C8	İşyeri kimliğimi kaybetmeme neden olur	1.96	2.41	2.73
C9	Kendini yalnız hissetme ve yabancılaşma ortaya çıkar,	1.94	2.81	3

Esnek çalışma saatleri zamanı daha iyi kullanmamı sağlar seçeneğinin 4.23 ortalama ile ve çalışma ortamının işyeri dışında olması mutluluğumu artırır sorusunun 3.90 ortalama ile “evet seçeneğinin işaretlenmiş olması katılımcıların genel olarak işlerini tele-çalışmaya uygun olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

10. Tele-çalışma İsteğinin Cevaplara Etkisi

Tablo 18: Fırsat verilmiş olsa Tele-çalışmayı ister misiniz?

Soru numaralari	sorular	Evet	Hayır	Fikrim Yok
B1	Telework çalışma iş performansımı arttırır,	3.69	2.27	2.76
B2	Telework çalışma iş yaşamında verimliliği ve üretkenliği arttırır	3.69	2.27	2.71
B3	Telework çalışma sisteminde bağlı olduğum yöneticinin beklentilerini karşılayabilirim	4.01	2.87	3
B4	Ben Telework çalışmada, kendimi şirketin iş ortağı gibi görürüm,	3.12	1.97	2
B5	Çalıştığım firma beni, şirketin iş ortağı gibi görür	2.69	1.83	2.06
B6	Telework çalışmada, çalışma ortamının yaşadığım ev olması bende fazladan bir strese neden olur,	1.83	3.07	2.71
B7	Telework çalışma moral ve motivasyon açısından yaptığım işi olumlu yönde etkiler,	3.89	2.13	2.29
B8	Telework çalışma iş yerine olan bağlılığımı arttırır ve işe devam etme isteğimi yüksek tutar,	3.6	1.87	2.47
B9	Nitelikli deneyimli çalışan biri olarak, telework çalıştıran işletmeleri tercih ederim,	3.76	1.83	2.41
B10	Telework çalışma sosyal yaşantımı olumlu yönde etkiler,	3.86	2.33	2.76
B11	Trafik yoğunluğu ve ulaşım karmaşasından kurtulunur	4.61	4.17	4.24
B12	Aile içi ilişkilerime olumlu yönde yansır,	3.87	2.53	2.82
B13	Esnek çalışma saatleri zamanı daha iyi kullanmamı sağlar,	4.28	2.87	2.88
B14	Çalışma ortamının işyeri dışında olması mutluluğumu arttırır,	3.99	2.57	3.24
B15	Kadınların işgücüne katılma oranlarını arttırır	4.11	3.6	3.65
B16	Engellilerin işgücüne katılma oranlarını arttırır,	4.64	4.17	4.12
B17	Çevre kirliliğine ve küresel ısınma problemine karşı olumlu katkı sağlar,	4.39	3.47	4.12
B18	Genel yaşam giderleri azalır	4.26	3.33	3.71
C1	Evde aile bireylerinden kaynaklı uygun çalışma ortamının olmaması verimliliğimi azaltır,	2.44	3.27	2.65
C2	Fiziksel çalışma ortamının müsait olmaması motivasyonumu düşürür	2.31	3.07	3.00
C3	Belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe etkinliğimi azaltır	2.09	3.07	2.71
C4	Yöneticim ile iletişim sorunları ortaya çıkar,	1.99	2.93	2.29
C5	Diğer çalışanlarla iletişim sorunları ortaya çıkar,	2.2	3.13	2.47
C6	Özgüvenimi azaltır,	0.84	1.67	1.71
C7	Stresim artar,	1.06	2	1.71
C8	İşyeri kimliğimi kaybetmeme neden olur	1.92	2.93	2.65
C9	Kendini yalnız hissetme ve yabancılaşma ortaya çıkar	1.99	3.27	2.94
D2	İş yeri dışarısında çalışma ortamlarının olabileceği düşüncesinin yaygınlaşması gerekir,	3.47	3.00	3.24
D3	Fiziksel mekandan bağımsız hiyerarşinin kurulması gerekir	3.4	2.83	2,94

Ankete katılanların fırsat verilmiş olsa tele-çalışmayı ister misiniz sorusuna “.B ve D” grubundaki ifadelere verdikleri cevaplar incelendiğinde “evet cevabının genel

ortalamasının 3,75 olması katılımcıların tele-çalışmayı tercih edebileceklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca “C” grubundaki cevaplar incelendiğinde “evet” seçeneğinin ortalamasının düşük olması da bu görüşü desteklemektedir. Tele-çalışmanın iş performansını ve iş yaşamındaki üretkenliği ve verimliliği arttıracığı ifadelerinde “evet” seçeneğinin 3.69 ortalama almış olması da bu yargımızı desteklemektedir.

D. KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİYLE TELE-ÇALIŞMA KONUSUNDA BİLGİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Katılımcıların demografik, ekonomik ve sosyal özelliklerinin tele-çalışmaya yatkınlık ve kavramın bilinirliği üzerinde etkili olup olmadığını anlayabilmek için demografik değişkenler ve tele-çalışma ile ilgili kavramı tanımlamaya dönük sorular arasında(A grubu sorular) çapraz tablolar oluşturulmuştur. Oluşturulan çapraz tablolar ki-kare testi ile de sınanarak 0,1’den küçük önem seviyesinde aralarındaki bağımlılık ilişkisinin istatistiksel açıdan da geçerli olduğu görülmüştür. Bu yönüyle anlamlı farklılık elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

1. Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Evden Yapılabilirliği Arasındaki İlişki

Zaman zaman yaptığım işi evden de yapabilirim dediniz oluyor mu sorusu ile tele-çalışma kavramını önceden duymuş olma arasındaki ilişkiyi tanımlayabilmek için Tablo 19 oluşturulmuştur.

Tablo 19: Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Evden Yapılabilirliği Arasındaki İlişki

			Zaman zaman, “Yaptığım işleri ben evden de yapabilirim,” dediğiniz oluyor mu?((A2))		Toplam
			Evet	Hayır	
Telework kavramını daha önce duydunuz mu? ((A1))	Evet	Tercih Miktarı	81	7	88
		%'si(A1)	92,00%	8,00%	100,00%
		%'si(A2)	52,90%	33,30%	50,60%
		Toplam yüzde	46,60%	4,00%	50,60%
	Hayır	Tercih Miktarı	72	14	86
		%'si(A1)	83,70%	16,30%	100,00%
		%'si(A2)	47,10%	66,70%	49,40%
		Toplam yüzde	41,40%	8,00%	49,40%
Toplam		Tercih Miktarı	153	21	174
		%'si(A1)	87,90%	12,10%	100,00%
		%'si(A2)	100,00%	100,00%	100,00%
		Toplam yüzde	87,90%	12,10%	100,00%

Tablo 19’u incelediğimizde zaman zaman yaptığım işi evden de yaparım şeklinde düşünen toplam 153 kişinin %92 sinin tele-çalışma kavramını daha önceden duymuş olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra tele-çalışma kavramını daha önce duymamış olan bireylerin de %83,7’lik bir oranla zaman zaman ben bu işi evden de yaparım dediği ortaya çıkmıştır($p=0,092$).

2. Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu Arasındaki İlişki

Tele-çalışma kavramını daha önceden duyma ile işinizin tele-çalışmaya uygun olduğunu düşünüyor musunuz sorusu arasındaki ilişkiyi tanımlayabilmek için Tablo 20 oluşturulmuştur.

Tablo 20: Tele-çalışma Kavramının Duyulması ile İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu Arasındaki İlişki

			İşinizin telework çalışmaya uygun olduğunu düşünür musunuz? ((A5))		Fikrim Yok	Toplam
			Evet	Hayır		
Telework kavramını daha önce duydunuz mu? (A1))	Evet	Tercih Miktarı	64	20	4	88
		%'si(A1)	72,70%	22,70%	4,50%	100,00%
		%'si(A5)	61,00%	37,00%	26,70%	50,60%
		Toplam yüzde	36,80%	11,50%	2,30%	50,60%
	Hayır	Tercih Miktarı	41	34	11	86
		%'si(A1)	47,70%	39,50%	12,80%	100,00%
		%'si(A5)	39,00%	63,00%	73,30%	49,40%
		Toplam yüzde	23,60%	19,50%	6,30%	49,40%
Toplam		Tercih Miktarı	105	54	15	174
		%'si(A1)	60,30%	31,00%	8,60%	100,00%
		%'si(A5)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		Toplam yüzde	60,30%	31,00%	8,60%	100,00%

Tele-çalışma kavramını daha önce duyan 88 bireyin %72,7'si işinizi tele-çalışmaya uygun buluyor musunuz sorusuna “evet” cevabını vermiştir. Tele-çalışma kavramını daha önce duymuş olan katılımcılardan %22,7'si “işimi tele-çalışmaya uygun bulmuyorum” anlamında “hayır” derken, %4,5'i bu soruda “fikrim yok” seçeneğini işaretlemiştir($p=0,003$).

3. İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu ile Tele-çalışma İsteği Arasındaki İlişki

Ankete katılanların fırsat verilmiş olsa tele-çalışmayı ister misiniz sorusu ile işinizin tele-çalışmaya uygun olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verdikleri cevaplar yardımı ile Tablo 21 oluşturulmuştur.

Tablo 21: İşin Tele-çalışmaya Uygunluğu ile Tele-çalışma İsteği Arasındaki İlişki

			Fırsat verilmiş olsa Telework çalışmak ister misiniz? ((A6))			Toplam
			Evet	Hayır	Fikrim Yok	
İşinizin telework çalışmaya uygun olduğunu düşündünüz mü? ((A5))	Evet	Tercih Miktarı	90	10	5	105
		%'si(A5)	85,70%	9,50%	4,80%	100,00%
		%'si(A6)	70,90%	33,30%	29,40%	60,30%
		Toplam yüzde	51,70%	5,70%	2,90%	60,30%
	Hayır	Tercih Miktarı	31	17	6	54
		%'si(A5)	57,40%	31,50%	11,10%	100,00%
		%'si(A6)	24,40%	56,70%	35,30%	31,00%
		Toplam yüzde	17,80%	9,80%	3,40%	31,00%
	Fikrim Yok	Tercih Miktarı	6	3	6	15
		%'si(A5)	40,00%	20,00%	40,00%	100,00%
		%'si(A6)	4,70%	10,00%	35,30%	8,60%
		Toplam yüzde	3,40%	1,70%	3,40%	8,60%
Toplam	Tercih Miktarı	127	30	17	174	
	%'si(A5)	73,00%	17,20%	9,80%	100,00%	
	%'si(A6)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
	Toplam yüzde	73,00%	17,20%	9,80%	100,00%	

Buna göre ankete katılanların 127 si fırsat verilmiş olsa tele-çalışmak istediğini belirtmiştir ve bu 127 kişinin %70,9'u kendi işlerini tele-çalışmaya uygun olarak değerlendirmektedir. 127 kişinin % 24,4'ü ise işiniz tele-çalışmaya uygun mu sorusuna hayır cevabını vermiş, % 4,7'si ise fikrim yok demiştir($p=0,0001$).

4. Cinsiyet ile Tele-çalışmanın Yarattığı Stres Arasındaki İlişki

Katılımcıların cinsiyetlerinin, ev ve benzeri yerlerde yapılan işlerde, işin tamamlanması ve raporlanması konusunda, yöneticilerin sıkı takibi stresi artırır sorusuna verdikleri cevaplar yardımı ile Tablo 22 oluşturulmuştur.

Tablo 22: Cinsiyet ile Tele-çalışmanın Yarattığı Stres Arasındaki İlişki

			Ev ve benzeri yerlerden yapılan işlerde, işin tamamlanması ve raporlanması konusunda, yöneticilerin sizi daha sıkı takip etmesi stresinizi artırır mı? ((A4))			Toplam
			Evet	Hayır	Bazen	
Cinsiyet durumuna göre	Erkek	Tercih Miktarı	36	46	51	133
		%'si Cinsiyet	27,10%	34,60%	38,30%	100,00%
		%'si(A4)	92,30%	78,00%	67,10%	76,40%
		Toplam yüzde	20,70%	26,40%	29,30%	76,40%
	Kadın	Tercih Miktarı	3	13	25	41
		%'si Cinsiyet	7,30%	31,70%	61,00%	100,00%
		%'si(A4)	7,70%	22,00%	32,90%	23,60%
		Toplam yüzde	1,70%	7,50%	14,40%	23,60%
		Tercih Miktarı	39	59	76	174
		%'si Cinsiyet	22,40%	33,90%	43,70%	100,00%
		%'si(A4)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		Toplam yüzde	22,40%	33,90%	43,70%	100,00%

Her iki cinsiyette tele-çalışmada işin tamamlanması ve raporlanmasında yöneticilerin daha sıkı takip etmesi stresi artırır mı sorusunda erkekler %27,1 oranında “evet” derken kadınlar %7,3 oranında evet demişlerdir. Erkekler kadınlarla mukayese edildiğinde daha büyük oranda stresi arttıracığını belirtmişlerdir($p=0,001$)

5. Yapılan İşin Türü İle Tele-çalışmaya Uygunluk Arasındaki İlişki

Ankete katılanların iş alanları ile işlerinin tele-çalışmaya uygunluğu arasındaki ilişkiyi tanımlayabilmek için Tablo 23 oluşturulmuştur.

Tablo 23: Yapılan İşin Türü İle Tele-çalışmaya Uygunluk Arasındaki İlişki

		İş Alanı						
		Bilgi İşlem	Arge	Yazılım	Sistem Müh.	Diğer	Toplam	
İşinizin telework çalışmaya uygun olduğunu düşünüyor musunuz?(A5)	Evet	Tercih Miktarı	22	12	28	4	39	105
		%'si(A5)	21	11,4	26,7	3,8	37,1	100
		%'si (iş alanı)	91,7	54,5	71,8	33,3	50,6	60,3
		Toplam yüzde	12,6	6,9	16,1	2,3	22,4	60,3
	Hayır	Tercih Miktarı	2	7	9	7	29	54
		%'si(A5)	3,7	13	16,7	13	53,7	100
		%'si (iş alanı)	8,3	31,8	23,1	58,3	37,7	31
		Toplam yüzde	1,1	4	5,2	4	16,7	31
	Fikrim Yok	Tercih Miktarı	0	3	2	1	9	15
		%'si(A5)	0	20	13,3	6,7	60	100
		%'si (iş alanı)	0	13,6	5,1	8,3	11,7	8,6
		Toplam Yüzde	0	1,7	1,1	0,6	5,2	8,6
Toplam	Tercih Miktarı	24	22	39	12	77	174	
	%'si(A5)	13,8	12,6	22,4	6,9	44,3	100	
	%'si (iş alanı)	100	100	100	100	100	100	
	Toplam yüzde	13,8	12,6	22,4	6,9	44,3	100	

Katılımcıların %60.3 ü işlerini tele-çalışmaya uygun bulurken, %31 i işlerinin tele-çalışmaya uygun olmadığını, %8.6 sı ise bu konuda fikrinin olmadığını belirtmiştir. Buna göre bilgi işlem(%91,7) ve yazılım geliştirmenin(%71,8) hem ortalamadan hem de diğer alanlarında çalışanlara göre daha yüksek oranda tele-çalışmaya yatkın oldukları ortaya çıkmaktadır($p=0,009$).

E. ANALİZ SONUÇLARININ DAHA ÖNCE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALARLA KARŞILAŞTIRILMASI

Portekiz’de potansiyel tele-çalışan olarak görülen işgörenler arasında tele-çalışma gelişimini görmek amacıyla yapılan araştırmaya (Nunes, 2005) göre %68 olarak görülen anket katılımcıları arasındaki erkek oranı, bu tez çalışmasında daha erkek baskın bir sonuç vererek %76 olarak çıkmıştır. Diğer bir çalışmada Avrupa’da yapılan tele-çalışma karakteristiklerini incelemek üzerine yapılan araştırmada, Şekil 2’de de görüldüğü gibi kadın erkek oranları, kabul ettiğimiz tele-çalışma tanımına en yakın grup olan net tele-çalışanları arasında Türkiye’deki orana benzer çıktığı görülmüştür. Bu benzerliğin özellikle Almanya’da belirgin olduğu gözüküştür. Diğer ülkelerde ise kadın erkek oranında kadın tele-çalışanların daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Bu oran ülkemizde kadınların iş hayatına daha düşük oranda katılmalarının yanı sıra özellikle bilişim sektöründe katılımın daha az olmasından dolayıdır. Yapılan araştırmalar gözlemlendiğinde genel olarak kadın tele-çalışanların daha düşük oranda oldukları ve yoğun teknoloji içerikli görevlerde ise bu oranın daha da belirgin olduğu görülmektedir (Leslie & Malcolm, 2001).

Anket çalışmamızın sonucunda Tablo 4’de de görüldüğü gibi %90 oranında 36 yaş ve altı grubun katılımcı olduğu görülmektedir Portekiz’de yapılan çalışmada 34 yaş ve altı %70 çıkmıştır. Her iki araştırmada da yüksek oranda çıkan genç nüfus, sektörün yeni olmasından dolayı ve Portekiz’in de Türkiye’nin de bilişim sektöründe Avrupa’ya göre geri kalmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca tele-çalışma içerikli bu anket çalışmaları, genç nüfusun tele-çalışmaya daha sıcak baktığını da göstermektedir. Ancak, Tablo 9’da da görüldüğü gibi, belirsiz mesai saatlerinden kaynaklı etkinlik azalmasının yaş arttıkça anlamlı olarak azaldığı görülmüştür. ABD’de tele-çalışma olarak çalışanlar arasında yapılan araştırmada, tele-çalışma için en uygun yaş aralığı olan 35-44 aralığındaki (Hotopp, 2002) tele-çalışma potansiyeli olan kişilerin anketimize verdikleri cevaplara göre benzer çıkmıştır.

Anket çalışmamızda %88 oranında ortaya çıkan en az lisans mezunu oranı ise gerek Portekiz’de yapılan(Şekil 7) gerekse de Avrupa’da yapılan araştırmaya göre(Şekil 3)

çok yüksek olarak karşımıza çıkmıştır. Bu oranın yüksekliği anketimizi gönderdiğimiz grubun daha çok lisans mezunu kişiler olmasından da kaynaklanmaktadır. Ancak çalıştıkları firmadaki pozisyonlar karşılaştırıldığında, Şekil 4'deki Avrupa'daki yönetici oranlarına bakıldığında anketimizde çıkan %35'lik yönetici oranının uygun nitelikte yakalandığını göstermektedir. Hotopp (2002) makalesinde belirttiği gibi tele-çalışma için en uygun kariyer basamağı orta kariyerdeki 35-44 yaş aralığıdır. Anketimizde kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı sonuç çıkmamasına karşın, gelir düzeyine göre çıkan sonuçlar yol gösterici olabilmekte ve Hotopp'u desteklemektedir. Gelir düzeyini kariyer basamağıyla örtüştürerek, yüksek gelir grubu çalışanların ağırlıklı olarak yönetici pozisyonunda oldukları kabul edilirse, 1500-2500 aralığındaki alt düzey yönetici pozisyonunun yer aldığı grup, Tablo12'de de görüldüğü gibi tele-çalışmanın moral ve motivasyonlarını arttıracaklarını, kendilerini diğer gruplara göre daha yüksek oranda firmanın iş ortağı gibi gördüklerini ve iş performanslarını arttıracaklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların iş alanları ile işlerinin tele-çalışmaya uygunluğu arasındaki ilişkiyi tanımlayabilmek için Tablo23 oluşturulmuştur. Tablo 23'de görüldüğü üzere, bilgi işlem ve yazılım geliştirme çalışma alanları tele-çalışmaya daha yatkın alanlar çıkmıştır. Bu sonuç Huws ve O'Regan'ın (2001) Avrupa'da yazılım geliştirme ve destek çalışanlarının %60'ının uzaktan serbest çalışanlarla sağlanması şeklindeki araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

SONUÇ

Gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin kişi ve çalışma hayatına pek çok değişiklik getirdiği gözlenmektedir. Bu tez çalışmasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkardığı, Türkiye’de yeni olan ancak dünyada yaygınlaşmaya başlayan alternatif çalışma yöntemlerinden biri olan tele-çalışma kavramı incelenmiştir. Bu kapsamda, yaygın tele-çalışma uygulamaları bulunmadığı için, tele-çalışma potansiyeli yüksek olduğunu düşündüğümüz, ileri teknoloji gerektiren çalışma alanlarında görevli çalışanların, bu çalışma sistemine bakışları ve yönelimleri, çalışma şartları açısından değerlendirilmiştir.

Tele-çalışmayı duyanların duymayanlara göre daha olumlu görüşlerde bulunduğu tele-çalışma sisteminin, motivasyon, etkinlik, istihdam ve verimlilik açısından avantaj sağlayacağı görüşüne ulaşılmıştır. Tele-çalışmanın stresi fazla arttırmayacağını düşünen anket katılımcıları, fırsatları olsa bu çalışma sistemini tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Kadınların iş gücüne katılımlarını ve trafik sorununun ortadan kalkacağına ciddi avantaj olduğunu belirten katılımcı kişiler, bu çalışma şeklinin yaygınlaşabilmesi için üst yönetim desteğinin ağırlıklı olarak alınması gerektiğinde de hem fikir olmuşlardır. Kariyerin üst basamaklarına doğru gidildikçe genel olarak olumlu bakışın azaldığı tele-çalışma şeklinin engellilerin iş hayatına katılması için de fırsat sağladığını belirtmişlerdir.

Portekiz’de ve Avrupa’nın 5 ülkesinde yapılan iki ayrı araştırmanın sonuçlarıyla benzerlikler ortaya çıkmıştır. Anket katılımcılarının verdikleri cevaplara göre genç yaşta tele-çalışma eğilimi, Portekiz’de potansiyel tele-çalışanlarda ortaya çıkan eğilimle benzerdir. Ancak, katılımcıların gelir durumlarına göre kariyer basamakları tahminlendiğinde, Amerika’da tele-çalışma için en uygun kariyer basamağı olarak kabul edilen orta kariyerin daha uygun olduğu da değerlendirilebilmektedir.

Kadınların tele-çalışma isteklerinin yüksek olması da anketin incelenmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Kadınların tele-çalışma isteklerinin yüksek olmasında, ev sorumluluklarını daha rahat yerine getirebilecekleri düşüncesinin varlığını tahmin

etmekteyiz. Ancak, tele-çalışma şeklinde, ev hayatı ve iş hayatının birbiri içine giriyor olması, tele-çalışma olarak çalışan kişilerin bu durumu dengelemede zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Türkiye gibi kadınların ev sorumluluklarının yüksek olduğu ülkelerde, kadınlar açısından tele-çalışmak fazladan bir zorluğa neden olabileceği düşünülürken, anketimize cevap veren kadın katılımcıların tercihlerinin yüksek olması şaşırtıcı olmuştur.

Anket katılımcılarından tele-çalışmayı tercih edenler, tele-çalışma yöntemi ile istihdam sağlayan işletmeleri de tercih edecekleri belirtmişlerdir. Yoğun teknoloji gerektiren sektörlerde verimlilik, zaman kazancı, stres azalması ve aile yaşamına yakın olma gibi nedenlerden dolayı tele-çalışma tercihinin yüksek olması, gelişmiş ülkelere benzer sonuçlar alınması açısından ilginç gelmiştir.

Ancak, tele-çalışmanın yoğun teknoloji içeren her sektöre de uygun bir çalışma şekli olmadığı da anket sonuçlarımızdan çıkmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı çıkan veri ilişkileri incelendiğinde, özellikle bilgi işlem ve yazılım geliştirme iş alanlarının tele-çalışma açısından daha uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sektörlerde çalışanlardan bilgi işlemcilerin yoğun müşteri gidiş gelişleri açısından kolaylık sağlayacağından, yazılım geliştirmenin de daha iyi motive olma açısından tercih ettiğini düşünmekteyiz.

Çalışanlar arasında yapılan bu anket çalışmasının gösterdiği önemli sonuçlardan biri de, her ne kadar tele-çalışma tercihinin yüksek olduğu belirtilse de, tele-çalışmanın yaygınlaşmasının işveren ve yöneticiler yoluyla olacağı görüşüdür. Değişimi fazla sevmeyen yönetici ve işverenler düşünüldüğünde, tele-çalışmanın ülkemizde çok hızlı yaygınlaşamayacağını düşünmekteyiz. Ancak, uluslar arası firmaların, gelişmiş ülkelerde uygulayarak maliyet ve performans avantajı sağladıkları bu çalışma şeklini ülkemizde de tercih edeceklerdir. Avrupa ve Amerika'da son 25 yılda toplam çalışanların %1'i seviyesinden %10 seviyesine çıkan bu çalışma yönetiminin, ülkemizde de yavaş da olsa gelecek yıllarda belli oranlara ulaşacağını tahmin etmekteyiz.

Ülkemizdeki tele-çalışmanın yaygınlaşabilmesi için temel olarak, iş hukukunda ve düzenlemelerinde gerekli alt yapılar hazırlanmalı ve tele-çalışanların hakları korunmalıdır. Ayrıca sosyal güvence gerekli şekilde düzenlenmelidir. Mesleki eğitim

seminerleri ile tele-çalışma teşvik edilmeli, üniversitelerde uygun bölümlerde konu ile ilgili bilgiler verilmelidir. Evde alışma ile ilgili finans destekleri bankalar ve ilgili kamu kurumlarınca düzenlenmeli, tele-çalışanlara vergi avantajı sağlanarak işverenler de teşvik edilmelidir. Kısacası, konu ile ilgili dikkatler çekilmeli ve hassasiyetle projelendirmeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adal, Z., Kaynak, T., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., et al. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.
- Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş., & Can, H. (1998). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Apgar, M. (1998). The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work. *Harvard Business Review*, Vol. 76 No.3 , 121-130.
- Aslan, E. (2002). *Örgütte Kişisel Gelişim*. Ankara: Nobel.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 , 383-400.
- Benhamou, E., Elston, S., Debra, E., Johri, S., North, L., & Phillips, S. (1999). *Smart Valley Telecommuting Guide*. Smart Valley.
- Bertin, I., & Denbigh, A. (1998). *The Teleworking Handbook: New Ways of Working in the Information Society*. Warwickshire: Telework, Telecottage and Telecentre Association.
- BKM. (2007, 11 5). *Bankalararası Kart Merkezi*. 12 1, 2007 tarihinde Raporlar: <http://www.bkm.com.tr/istatistik/index.html> adresinden alındı
- Brocklehurst, M. (1989). The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers. *Personnel Review* , 2.
- Byrd, K., & Gulbro, R. (1998). E-mail and The Organization of Tomorrow. *Ivey Business Quarterly*, Vol. 63 No.1 , 14-15.
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Chevron, J., & Primeau, M. (1996). The Telecommuting Innovation Opportunity. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 13 No. 4 , 40-48.

Civelek, E., & Sözer, E. G. (2003). *İnternet Ticareti*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Comparative study on teleworking and industrial relations, Netherlands. (1998, 11 1). 10 1, 2007 tarihinde European Industrial Relations Observatory: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/11/word/nl9809199s.doc> adresinden alındı

Davis, E. (2001). Federal Telecommuting Programs. *FDCH Congressional Testimony* .

Davis, T. (2001). Federal Telecommuting Programs. *Congressman, Virginia, FDCH Congressional Testimony* .

DuBurin, A. J. (1991). Comparison of The Job Satisfaction and Productivity of Telecommuters Versus In-House Employees: A Research Note on Work in Progress. *Psychological Report Vol. 68* , 1223-1234.

Duxbury, L., & Neufeld, D. (1999). An Empirical Evaluation of the Impacts of Telecommuting on Intra-organizational Communication. *Journal of Engineering & Technology Management*, Vol. 16 , 1-28.

Erdem, Z. (2004). *Teleçalışma*. İstanbul: Filiz Kitapevi.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta .

Esener, T. (2000). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan*. Ankara.

Feldman, D., & Gainey, T. (1997). Patterns of Telecommuting and Their Consequences: Framing the Research Agenda. *Human Resource Management Review*, Vol. 7 No.4 , 369-388.

Freeman, C., & Soete, L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation, Third edition*., Creative Print and Desisn Wales.

Google.com. (1998, 1 1). 7 7, 2007 tarihinde Google: www.google.com adresinden alındı

Gray, A. (1998). Upwardly Mobile. *Management-Auckland* , 64-66.

Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1993). *Teleworking Explained*. Chichester: Wiley.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Basım.

Harrington, S. J., & Ruppel, C. P. (1999). Telecommuting: A Test of Trust, Competing Values, and Relative Advantage. *IEEE Transactions on Professional Communication, Vol. 42 No. 4* , 223.

Harris, C. (1998). Home Is Where The Work Is. *Canadian Banker, Vol. 105 No.5* , 45.

Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences Of The Virtual Office on Aspects of Work and Work/life Balance. *Personnel Psychology, Vol. 51 No. 3* , 667-683.

Hislop, D., & Axtell, C. (2007). The Neglect of Spatial Mobility in Contemporary Studies of Work:The Case of Telework. *New Technology, Work and Employment 22:1* , 34-51.

Hoover's. (1999, 7 10). 7 10, 2007 tarihinde Hoover's A D&B Company: <http://www.hoovers.com> adresinden alındı

Hotopp, U. (2002). Teleworking In The UK. *Labour Market Trends* , 311-318.

Huws, U., & O'Regan, S. (2001). *ework in Europe: the EMERGENCE 18-Country Employer Survey*. Brighton: The Institute for Employment Studies.

Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1999). Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecommuters and Non-telecommuters. *Journal of Management Information Systems, Vol. 16 No. 1* , 147-164.

İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları. (2006, 2 1). *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , s. 191-202.

JALA INC. (2007, 10 9). 2007 tarihinde JALA International : <http://www.jala.com/regulations.php> adresinden alındı

Keçeci, M. A. (2003). *Bilgi Ekonomisi ve İşgücü Piyasası: Eğilimler, Fırsatlar ve Riskler*. Ankara: DPT.

Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.

Köse, S., & Telman, N. (2002). Stres. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* , 187-207.

Kutal, G. (2006). *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.

Leslie, H., & Malcolm, B. (2001). The Character of Telework and The Characteristics of Teleworkers. *New Technology, Work and Employment* 20:1 , 34-46.

Mann, S., & Lynn, H. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment* 18:3 , 196-211.

Mann, S., Vary, R., & Button, W. (2000). An Exploration of The Emotional Impact of Teleworking Via Computer Mediated Communication. *Journal of Managerial Psychology* , 668-690.

Meşhur, H. A. (2002). *Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar*. Konya: Selçuk Üniversitesi.

Mokhtarian, P., Bagley, P., & Salomon, I. (1998). The Impact of Gender, Occupation and Presence of Children on Telecommuting Motivations and Constraints. *Journal of the Amerikan Society for Information Science* , 1115-1138.

Nilles, J. (1992). Teleworking: Working Closer To Home. *Technology Review, Vol. 85 No.3* , 56-62.

Nunes, F. (2005). Most Relevant Enablers and Constraints Influencing the Spread of Telework in Portugal. *New Technology, Work and Employment* 20:2 , 133-149.

OECD. (1997). *Science Technology Industry Towards A Global Information Society, Paris*. Paris: OECD.

Oğuzman, K. (1997). *Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.

Olson, M. H. (1982). New Information Technology and Organizational Culture. *MIS Quarterly, Special Issue* , 71-92.

Özgüler, C. V. (2005). Bilgi Ekonomisinde İstihdamın Değişen Yapısı ve İşgücü Özellikleri. 20-35.

Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: ETAM A.Ş. Matbaa Tesisleri.

Siha, S. W., & Monroe, R. W. (2006). Telecommuting's Past and Future:A Literature Review and Research Agenda. *Business Process Management Journal* Vol. 12 No. 4 , 455-481.

Silikon. (2002, 3 27). 10 1, 2007 tarihinde Silikon: <http://networks.silicon.com/broadband/0,39024661,10003495,00.htm?r=1> adresinden alındı

Şimşek, Ş. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Damla Ofset Matbaacılık.

Sosyal Siyaset. (2007). 2007 tarihinde http://www.sosyalsiyaset.com/documents/F_almanyada_esnek_calisma.htm adresinden alındı

Stanworth, C., Hulland, J., & Higgins, C. (1999). A Self-efficacy Theory Explanation for The Management of Remote Workers in Virtual Organizations. *Organization Science, Vol. 10 No.6* , 758-76.

Sullivan, C. (2003). 'What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking. *New Technology, Work and Employment* , 158-165.

Suomi, R., & Pekkola, J. (1998). Inhibitors and Motivators for Telework: Some Finnish Experiences. *European Journal of Information Systems, Vol. 7 No.4* , 221-231.

Telework-mirti. (2000, 1 1). 10 1, 2007 tarihinde Telework-mirti: <http://www.telework-mirti.org/weisbach.htm> adresinden alındı

Teo, T. H., & Lim, V. G. (1998). An Empirical Study of Attitude Towards Teleworking Among Information Technology Personnel. *International Journal of Information Management, Vol. 18 No.5* , 329-344.

The Flexible Working "Procedural Requirements" Regulations. (2002, 10 1). 10 1, 2007 tarihinde Statutory Instrument 2002 No. 3207: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20023207.htm> adresinden alındı

Think Project. (1998, 1 1). 7 12, 2007 tarihinde Towards Handicap Integration Negotiating Knowledge: <http://www.aboutthink.com/uk/project.html> adresinden alındı

Tietze, S. (2002). When Work Comes Home: Coping Strategies of Teleworkers and Their Families. *Journal of Business Ethics, Vol. 41, No. 4* , 385-397.

Tikici, M. (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel Basımevi.

TİSK. (2003). 230. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Watad, M. M., & Will, P. C. (2003). Telecommuting and Organizational Change: A Middle-Managers' Perspective. *Business Process Management Journal* , 459-472.

Watad, W. W., & DiSanzo, F. J. (2000). Case Study: The Synergism of Telecommuting and Office Automation. *Sloan Management Review, Vol. 41 No.2* , 85-96.

EKLER

EK1: UYGULAMA ANKETİ

Bu anket çalışması, yüksek teknoloji gerektiren bilişim sektörü çalışanlarının, çalışma koşulları ve çalışma zamanı göz önüne alınarak, yeni ekonomik ve sosyal sistemin ortaya çıkardığı iş hayatındaki değişimleri incelemek amacı ile hazırlanmıştır. Amacımız Tele-çalışma adı verilen bir iş yerine bağlı olarak, serbest çalışma yönteminde çalışabilecek potansiyel tele-çalışanların bakış açılarını, yönetim bilimleri açısından değerlendirerek, bu çalışma şeklinin ülkemizde yaygınlaşması için olumlu koşulları ve engelleri gözlemlemektir.

TELE-Çalışma, yoğun bilgi teknolojileri kullanılarak geleneksel mesai saatleri ve geleneksel iş yeri koşulları dışında, esnek zamanlı, evden veya benzeri işyeri dışında çalışma yerinden çalışma sistemine verilen isimdir. Avrupa ve ABD’de on milyonlarca çalışanın istihdam şeklidir.

Demografik Sorular

Yaş :	<input type="text" value="13"/>
Cinsiyet :	<input checked="" type="radio"/> Erkek <input type="radio"/> Kadın
Medeni Durum :	<input type="text" value="Bekar"/>
Varsa çocuk sayısı :	<input type="text" value="Yok"/>
Eğitim Düzeyi :	<input type="text" value="İlköğretim"/>
Çalıştığınız Alan :	<input type="text" value="Bilgi İşlem"/>
Gelir Düzeyi :	<input type="text" value="0-500 YTL"/>
Çalıştığınız Kurum :	<input type="text" value="Kamu"/>
Çalıştığınız Kurumdaki Konumunuz :	<input type="text" value="Beyaz Yakalı Çalışan"/>
Yaşanılan Yer :	<input type="text" value="Şehir Merkezinde"/>
Oturduğunuz Ev :	<input checked="" type="radio"/> Kira <input type="radio"/> Ev Sahibi
Yandakilerden hangilerine sahipsiniz :	<input type="checkbox"/> Cep Telefonu <input type="checkbox"/> Bilgisayar (Masaüstü) <input type="checkbox"/> Bilgisayar (Taşınabilir) <input type="checkbox"/> Otomobil <input type="checkbox"/> İnternet Bağlantısı

A Bölümü Soruları

Yukarıdaki telework tanımına göre aşağıdaki soruları cevaplayınız.

1- Telework kavramını daha önce duydunuz mu?

Evet Hayır

2- Zaman zaman, "Yaptığım işleri ben evden de yapabilirim." dediğiniz oluyor mu?

Evet Hayır

3- Yaptığımız işleri iş yerine gitmeden evden ya da benzeri bir yerden yapma olanağınız olsa, şimdiki çalışma yönteminize göre bunu tercih eder misiniz?

Evet Hayır

4- Ev ve benzeri yerlerden yapılan işlerde, işin tamamlanması ve raporlanması konusunda, yöneticilerin sizi daha sıkı takip etmesi stresinizi artırır mı?

Evet Hayır Bazen

5- İşinizin telework çalışmaya uygun olduğunu düşünür musunuz?

Evet Hayır Fikrim Yok

6-Fırsat verilmiş olsa Telework çalışmak ister misiniz?

Evet Hayır Fikrim Yok

B Bölümü Soruları

Telework ile ilgili aşağıda belirtilen ifadelerle ilgili görüşlerinizi belirtiniz.

0:Fikrim yok, 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum

0 1 2 3 4 5

1- Telework çalışma iş performansını artırır.

0 1 2 3 4 5

2- Telework çalışma iş yaşamında verimliliği ve üretkenliği artırır.

0 1 2 3 4 5

3- Telework çalışma sisteminde bağlı olduğum yöneticinin beklentilerini karşılayabilirim.

0 1 2 3 4 5

4- Ben Telework çalışmada, kendimi şirketin iş ortağı gibi görürüm.

0 1 2 3 4 5

5- Çalıştığım firma beni, şirketin iş ortağı gibi görür.

0 1 2 3 4 5

6- Telework çalışmada, çalışma ortamının yaşadığım ev olması bende fazladan bir strese neden olur.

0 1 2 3 4 5

7- Telework çalışma moral ve motivasyon açısından yaptığım işi olumlu yönde etkiler.

0 1 2 3 4 5

8- Telework çalışma iş yerine olan bağlılığı artırır ve işe devam etme isteğimi yüksek tutar.

0 1 2 3 4 5

9- Nitelikli deneyimli çalışan biri olarak, telework çalıştıran işletmeleri tercih ederim.

0 1 2 3 4 5

10- Telework çalışma sosyal yaşamımı olumlu yönde etkiler.

0 1 2 3 4 5

11- Trafik yoğunluğu ve ulaşım karmaşasından kurtulur.

0 1 2 3 4 5

12 -Aile içi ilişkilerime olumlu yönde yansır.

0 1 2 3 4 5

13 - Esnek çalışma saatleri zamanı daha iyi kullanmamı sağlar.

0 1 2 3 4 5

14 - Çalışma ortamının işyeri dışında olması mutluluğumu artırır.

0 1 2 3 4 5

15 - Kadınların işgücüne katılma oranlarını artırır.

0 1 2 3 4 5

16 - Engellilerin işgücüne katılma oranlarını artırır.

0 1 2 3 4 5

17 - Çevre kirliliğine ve küresel ısınma problemine karşı olumlu katkı sağlar.

0 1 2 3 4 5

18 - Genel yaşam giderleri azalır.

C Bölümü Soruları

Telework çalışma sistemini olumsuz yönde etkileyebilecek aşağıdaki unsurları 1 ile 5 arasında puanlayınız

<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	1- Evde aile bireylerinden kaynaklı uygun çalışma ortamının olmaması verimliliğimi azaltır.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	2- Fiziksel çalışma ortamının müsait olmaması motivasyonumu düşürür.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	3- Belirsiz mesai saatlerini düzenleyememe etkinliğimi azaltır.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	4- Yöneticim ile iletişim sorunları ortaya çıkar.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	5- Diğer çalışanlarla iletişim sorunları ortaya çıkar.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	6- Öz güvenimi azaltır.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	7- Stresim artar.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	8- İşyeri kimliğimi kaybetmeme neden olur.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	9- Kendini yalnız hissetme ve yabancılaşma ortaya çıkar.

D Bölümü Soruları

Telework çalışmanın yaygınlaşabilmesi için aşağıdaki unsurların durumunu 1-5 arasında puanlayarak gösteriniz

<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	1- Üst yönetim desteğinin alınması gerekir.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	2- İş yeri dışarısında çalışma ortamlarının olabileceği düşüncesinin yaygınlaşması gerekir.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	3- Fiziksel mekandan bağımsız hiyerarşinin kurulması gerekir.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	4- Etkin planlama gerekir.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	5- Uygun teknolojik alt yapı gerekir.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	6- İşverenin bu çalışma yöntemine inanması gerekir.