



**İŞ GÖREN TERCİHLERİNİN YERİNDEN,
UZAKTAN VE HİBRİT ÇALIŞMA MODELİ
UYGULAMALARI DİKKATE ALINARAK
YAZILIM SEKTÖRÜNDE YORUMLANMASI**

Halit Bilal ÇEBİTÜRK

**Yüksek Lisans Tezi
Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK
Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı
2024
Her Hakkı Saklıdır**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANA BİLİM DALI

Halit Bilal ÇEBİTÜRK

İŞ GÖREN TERCİHLERİNİN YERİNDEN, UZAKTAN VE HİBRİT
ÇALIŞMA MODELİ UYGULAMALARI DİKKATE ALINARAK
YAZILIM SEKTÖRÜNDE YORUMLANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK

ERZURUM - 2024



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “İŞ GÖREN TERCİHLERİNİN YERİNDEN, UZAKTAN VE HİBRİT ÇALIŞMA MODELİ UYGULAMALARI DİKKATE ALINARAK YAZILIM SEKTÖRÜNDE YORUMLANMASI” adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanması için verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

18/01/2024

Halit Bilal ÇEBİTÜRK

Aslı Islak İmzalıdır

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi **MADDE 6– (1)** Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK danışmanlığında, Halit Bilal ÇEBİTÜRK tarafından hazırlanan bu çalışma 18 / 01 / 2024 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından. Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Uğur YAVUZ

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Abdulkadir ÖZDEMİR

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

Aslı Islak İmzalıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ	XI
GRAFİKLER DİZİNİ	XII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ VE ÇALIŞMA KAVRAMLARI	3
1.1.1. Çalışma Kavramı	3
1.1.2. İş Kavramı	4
1.1.3. Çalışma ve İş Kavramı arasındaki Fark	5
1.2. İŞ KANUNU	5
1.2.1. Türkiye’de 1936 İş Kanunu Öncesi Emek Politikaları (1923–1936).....	6
1.2.2. Türkiye’de 1936 Sonrası İş Kanunu (1936 yılı 3008 Sayılı İş Kanunu).....	7
1.3. TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM KAVRAMI	11
1.3.1. Teknoloji Kavramı	11
1.3.2. Bilişim Kavramı	12
1.3.2.1. Bilgi Nedir?	12
1.3.2.2. Bilim Nedir?	13
1.3.3. Bilişim Nedir?	13
1.3.3.1. Bilişim Teknolojisi	15
1.3.3.2. Bilgisayar Teknolojisi	15
1.3.3.2.1. Veri Kavramı	16
1.3.3.2.2. Enformasyon Kavramı	16
1.3.3.2.3. Bilgisayar Donanımı	17
1.3.3.2.4. Bilgisayar Yazılımı	17

İKİNCİ BÖLÜM

YAZILIM

2.1. YAZILIM KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ	19
2.2. YAZILIM VE YAZILIM SEKTÖRÜNÜN ÖNEMİ	20
2.2.1. Yazılımın Önemi	21
2.2.2. Yazılım Sektörünün Önemi.....	22
2.2.2.1. Stratejik Açıdan Yazılım Sektörünün Önemi.....	22
2.2.2.2. Ulusal Güvenlik Açısından Yazılım Sektörünün Önemi	23
2.2.2.3. Ekonomik Açıdan Yazılım Sektörünün Önemi	23
2.2.2.4. Çalışan ve Potansiyel Çalışacaklar İçin Yazılım Sektörünün Önemi.....	25
2.3. YAZILIM SEKTÖRÜNÜN YAPISI VE ÖZELLİKLERİ	25
2.4. DÜNYA ÜZERİNDE YAZILIM SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ.....	28
2.5. TÜRKİYE’DE YAZILIM SEKTÖRÜ	32
2.5.1. Kamu Teknoloji Politikaları.....	35
2.5.1.1. Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Sektörel Kümelenmeler.....	36
2.5.1.2. Beşeri Sermaye ve İstihdam Yapısı.....	37
2.5.1.3. Sivil Toplum Kuruluşları.....	37
2.5.1.3.1. Türkiye Bilişim Derneği (TBD)	37
2.5.1.3.2. Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD).....	38
2.5.1.3.3. Yazılım Sanayicileri Derneği (YASAD)	38
2.5.1.3.4. Türkiye Bilişim Vakfı (TBV)	38
2.5.1.3.5. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV).....	38
2.5.1.4. Teknolojik Altyapı, Ar-Ge ve Yenilikçilik.....	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA MODELLERİ

3.1. ÇALIŞMA MODELLERİ	40
3.2. ESNEKLİK KAVRAMI, ESNEKLİĞİ GEREKLİ KILAN NEDENLER VE ESNEKLİK TÜRLERİ.....	41
3.2.1. Esneklik Kavramı	41
3.2.2. Esnekliği Gerekli Kılan Nedenler	42
3.2.3. Esneklik Türleri.....	43

3.2.3.1. Sayısal (Dış) Esneklik	44
3.2.3.2. Fonksiyonel (İç) Esneklik.....	44
3.2.3.3. Ücret Esnekliği	44
3.2.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik.....	45
3.2.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri	45
3.2.3.6. Güvenceli Esneklik.....	46
3.3. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ.....	46
3.3.1. Esnek Çalışma Kavramı	46
3.3.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi	48
3.3.3. Esnek Çalışma Modelleri	50
3.3.4. Türkiye’de Esneklik ve Esnek Çalışma Konusunda Belirlenen Hedefler.....	51
3.4. UZAKTAN ÇALIŞMA VE UZAKTAN ÇALIŞMA UNSURLARI.....	53
3.4.1. ORGANİZASYON UNSURU.....	54
3.4.2. Teknoloji Unsuru.....	54
3.4.3. Mekân Unsuru	55
3.5. UZAKTAN ÇALIŞMA MODELLERİ.....	56
3.5.1. Tele Çalışma.....	56
3.5.1.1. Evde Büro (Evden Çalışma).....	56
3.5.1.2. Hibrit Çalışma	57
3.5.1.3. Komşu Büro.....	58
3.5.1.4. Gezici Büro.....	58
3.5.1.5. Uydu Büro	58
3.5.1.6. Elektronik Hizmet Ofisleri	58
3.5.2. Evde Çalışma.....	59
3.6. UZAKTAN ÇALIŞMANIN HUKUKSAL BOYUTLARI	59
3.6.1. Uluslararası Hukuksal Boyutları	59
3.6.1.1. 177 Sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi	59
3.6.1.2. Avrupa Çerçeve Antlaşması	60
3.6.2. Uzaktan Çalışmanın Türkiye’deki Hukuksal Boyutu	60
3.7. UZAKTAN ÇALIŞMANIN ETKİLERİ.....	63
3.7.1. Uzaktan Çalışmanın Olumlu Etkileri ve Avantajları	63

3.7.1.1. Bireysel Açıdan	63
3.7.1.2. İşveren Açısından	65
3.7.1.3. Çevre ve Toplum Açısından	67
3.7.2. Uzaktan Çalışmanın Olumsuz Etkileri ve Dezavantajları	68
3.7.2.1. Bireysel Açıdan	68
3.7.2.2. İşveren Açısından	70
3.7.2.3. Toplum ve Çevre Açısından	72
3.8. UZAKTAN ÇALIŞMADA VERİ GÜVENLİĞİ.....	73
3.9. HİBRİT ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI.....	74
3.9.1. Hibrit Çalışma Nedir?	75
3.9.2. Hibrit Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	76
3.9.2.1. Hibrit Çalışmanın Avantajları	76
3.9.2.2. Hibrit Çalışmanın Dezavantajları	78
3.9.3. Hibrit Çalışma Modeli Oluşturmanın Unsurları.....	79
3.9.3.1. Hibrit Çalışma Modelinin Seçimi.....	79
3.9.3.2. Ekiplerin Bir Arada Tutulması	79
3.9.3.3. Doğru Hibrit Çalışma Modeli Araçlarının Alımı	80

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

4.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	81
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	81
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	81
4.4. ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLERİ	82
4.5. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ.....	83
4.6. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	83
4.7. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	84
4.7.1. Demografik Bilgi Formu	84
4.7.2. Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	85
4.8. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	85
4.9. ARAŞTIRMANIN VERİ ANALİZİ.....	85

4.10. “ÇALIŞMA MODELİ ETKİSİ ÖLÇEĞİ” ‘NE İLİŞKİN KAPSAM GEÇERLİLİĞİ ANALİZİ	85
4.11. ÖLÇEĞE İLİŞKİN FAKTÖR ANALİZLERİ VE İLİŞKİ ANALİZLERİ ...	87
4.12. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	87
4.13. BULGULAR	88
4.14. ÖLÇEĞE İLİŞKİN FAKTÖR ANALİZİ TABLOLARI.....	91
4.15. FAKTÖR ANALİZİ	93
4.16. NORMALLİK ANALİZİ	95
4.17. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ANALİZLER.....	95
 SONUÇLAR VE ÖNERİLER	 101
KAYNAKÇA	106
EKLER.....	119
EK 1. Anket Formu	119
ÖZGEÇMİŞ.....	121

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ GÖREN TERCİHLERİNİN YERİNDEN, UZAKTAN VE HİBRİT ÇALIŞMA
MODELİ UYGULAMALARI DİKKATE ALINARAK YAZILIM
SEKTÖRÜNDE YORUMLANMASI

Halit Bilal ÇEBİTÜRK

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK

2024, 121 Sayfa

Jüri: Prof. Dr. Abdülkadir ÖZDEMİR

Prof Dr. Uğur YAVUZ

Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK

Yapılan tez çalışması, iş ve çalışma kavramlarının ilk ortaya çıktığı andan itibaren bugün varlığını artık esnek çalışma modelleri gibi alternatif yapılar ile sürdüren çalışma ve çalışma modelleri üzerine inşa edilmiştir. Üzerinde durduğumuz alan bilişim ve içerisindeki yazılım teknolojileri çalışanları olduğu için araştırmanın seyri, teknoloji ve teknolojinin getirdiği çalışma yöntemleri üzerinden oluşturulmuştur. Bu doğrultuda konuya dair ihtiyaç duyulan araştırmalar yapılmış ve bilgileri toplanmıştır. Metodoloji kısmı için nicel araştırma yöntemi olan anket çalışması ile yazılım teknolojileri işi ile uğraşan iş görenler için çalışma modeli uygulamalarının kariyer ve yaşam etkisi gibi içeriklerini barındıran soruları çevrimiçi olarak Google Forms dokümanında kaydedilmiştir. Yapılan analizler ile çalışma için “Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği” ismiyle ölçek ve kariyere etki ve yaşama etki adıyla da alt boyutlar oluşturulmuştur. Demografik bilgiler üzerinden yedi adet hipotez kurulmuştur ve bu hipotezlerin çalışma modelleri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığı yönünde analiz çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin kapsam geçerlilik analizleri, faktör ve ilişki analizleri ile çalışmanın ölçek alt boyutlarında doğruluğu teyit edilmiştir. Ölçek analizlerinde tanımlayıcı istatistikler ve araştırma soruları bölümünde frekans analizleri yapılmıştır. Hipotezlerin analizinde ise T-Testi, Kruskal Wallis Testi ve LSD Testi uygulamaları kullanılmıştır. Çalışma sonucunda hipotezlerin çalışma modeline göre anlamlı ve anlamsız olarak farklı türde yorumlanmaya açık sonuçları elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş ve Çalışma, Bilişim ve Yazılım Teknolojileri, Çalışma Modelleri, Esneklik Uygulamaları

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****INTERPRETING EMPLOYEE PREFERENCES IN THE SOFTWARE
INDUSTRY BASED ON REMOTE, ON-SITE, AND HYBRID WORK MODELS****Halit Bilal ÇEBİTÜRK****Advisor: Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK****2024, 121 Pages****Jury: Prof. Dr. Abdulkadir ÖZDEMİR****Prof. Dr. Uğur YAVUZ****Prof. Dr. Yusuf Ziya AYIK**

The conducted thesis is constructed upon the concepts of work and employment, tracing their evolution from their inception to the present, sustained by contemporary structures such as flexible work models. Given our focus on the field of information technology, specifically the workforce within software technologies, the trajectory of the research has been delineated through the lens of technology and the work methods introduced by it. In this context, the necessary research has been conducted, and information has been gathered. For the methodology section, a quantitative research method was employed through a survey conducted online using Google Forms, encompassing questions related to work model applications for individuals working in software technologies, including content such as the career and life impact. The analyses were performed, and a scale named "Work Model Impact Scale" was created for work, along with sub-dimensions named career impact and life impact. Seven hypotheses were formulated based on demographic information, and analysis studies were conducted to determine whether there is a significant relationship between these hypotheses and work models. Content validity analyses, factor and correlation analyses were conducted to confirm the accuracy of the study's scale sub-dimensions. Descriptive statistics and frequency analyses were performed for scale analyses. For hypothesis analyses, T-Test, Kruskal Wallis Test, and LSD Test applications were utilized. As a result of the study, the hypotheses yielded results that could be interpreted differently, either as significant or insignificant, based on the work model.

Keywords: Work and Employment, Information Technology and Software Technologies, Work Models, Flexibility Practices

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Ar-Ge	: Araştırma Geliştirme
BAKA	: Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı
Bilkom	: Bilişim Hizmetleri Anonim Şirketi
BİT	: Bilgi İletişim Teknolojileri
CACI	: California Analysis Center Inc (Kaliforniya Analiz Merkezi A.Ş.)
COBOL	: Common Business Oriented Language (Ortak İş Odaklı Dil)
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EDS	: Informatics, Electronic Data Systems (Bilişim, Elektronik Veri Sistemleri)
ENIAC	: Electronic Numerical Integrator And Computer (Elektronik Sayısal Entegratör ve Hesaplayıcı)
ETUC	: Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
FORTTRAN	: Formula Translator (Formül Dönüştürücü)
IBM	: International Business Machines (Uluslararası iş makineleri)
IDC	: International Data Corporation (Uluslararası Veri Şirketi)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISO	: Uluslararası Standartlar Organizasyonu
ISV	: Independent Software Vendors (Bağımsız Yazılım Sağlayıcıları)
KGO	: Kapsam Geçerlilik Oranı
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MSA	: Management Science America (Amerika Yönetim Bilimi)
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
PC	: Personel Computer (Kişisel Bilgisayar)
TBD	: Türkiye Bilişim Derneği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBV	: Türkiye Bilişim Vakfı
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTGV	: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı

- TÜBİSAD** : Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği
TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
UNICE : Avrupa Sanayi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu
YASAD : Yazılım Sanayicileri Derneği



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Evren ve Örneklem Sayısı Tablosu.....	84
Tablo 4.2. $\alpha=0,05$ Anlamlılık Düzeyinde KGO'ların Minimum/Kritik Değerleri.....	86
Tablo 4.3. Ölçek Sorularına İlişkin Madde Toplam Korelasyonu Analizi.....	91
Tablo 4.4 Ölçeğe İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu	92
Tablo 4.5. Ölçeğe İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri.....	93
Tablo 4.6. Ölçeğe İlişkin Korelasyon Haritası	94
Tablo 4.7. Ölçek Faktörlerine İlişkin Normallik Analizi	95
Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi.....	95
Tablo 4.9. Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi.....	96
Tablo 4.10. Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	96
Tablo 4.11. Bilişim Sektöründe Çalışma Süresine Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	97
Tablo 4.12. Önceki Çalışma Modeline Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	98
Tablo 4.13. Mevcut Çalışma Modeline Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	99
Tablo 4.14. Mevcut Çalışma Modelinin Süresine Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	100

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1. Yapıya İlişkin Path Diyagramı	94
---	----



GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 4.1. Yaş Dağılımı.....	88
Grafik 4.2. Cinsiyet Dağılımı.....	88
Grafik 4.3. Medeni Durum Dağılımı	89
Grafik 4.4. Yazılım Sektöründe Dağılımı.....	89
Grafik 4.5. Önceki Çalışma Modeli	90
Grafik 4.6. Mevcut Çalışma Modeli	90
Grafik 4.7. Çalışma Modelinin Yılı	91



GİRİŞ

İnsanlar, ilk insandan bugüne yaratılışlarından itibaren en temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşantılarını sürdürebilmek adına önceleri farkında olmadan, zamanla ise gelişen toplumsal yapı ve sistemler ile bilinçli bir biçimde çalışma eyleminde bulunmuşlardır. Zaman içerisinde çalışma kavramı aynı etimolojik kökenden gelmesine karşın farklı anlamları beraberinde getiren iş tanımını ortaya çıkarmıştır. Çalışma eyleminin gerçekleştirilebilmesi için bir işe ihtiyaç vardır. Bu iş kişinin kendi kendine çalışarak bir eylemi gerçekleştirebilmesini ifade ederken aslında temel anlamda yapılan çalışmanın karşılığı olarak değer ifade eden bir şeyleri kazanabilmesini ortaya çıkarmıştır. Bir iş için çalışan insanlar başlarda yalnızca temel yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamaya ve para kazanmaya çabalarken zamanla bu ihtiyaçlar toplumun geneli için gerekli olan ve yeterli görülenin dışına çıkmaya ve daha fazla geliştirilmeye ihtiyaç duymuştur. Değişen dünya, gelişen sanayi ve teknoloji kavramlarını da beraberinde getirmiştir. Devletlerin ve işverenlerin bu yenedünya düzeninde çalışan insanlar için belirli kanunlar ve kaideleri belirlemeleri de artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Devletler çalışma kanunları ile çalışan insanların haklarını belirleyerek, sınırları belli standart çalışma düzenlerini ortaya koymuştur. Bu düzenlemeler yıllar geçtikçe çeşitli değişim ve esneklikleri beraberinde getirmiş olsa da gelişen dünya artık farklı iş kolları ve işletmeler için bazı açılardan yeterli konfor unsurlarını çalışanlar adına sağlayamamaktadır. Bu konfor yalnızca çalışanı ilgilendiren bir ifade gibi algılanabilir fakat çalışan konforu çalışma disiplinine sahip iş görenler sayesinde işverenin de yaptırdığı işin niteliğini, kalitesini ve alınan çıktılarını da doğrudan etkileyen göz ardı edilemez bir durumu ifade etmektedir. İşveren iş görene kanunlar ile tanımlı çalışma düzenlerinin yanı sıra, yalnızca yaptığı işe karşılık para ödemekle yetinmeyerek, iş için çalışan insanların o işe devam edebilmeleri, işin sürdürülebilir ve verimli olması adına çalışan insanlara mental, psikolojik ve fiziksel açılardan belirli konfor unsurlarını sağlamaları bu nedenle kritik bir hal almaya başlamıştır. İnsanlar artık yapacakları işe karşılık yalnızca alacakları ücreti düşünmeyerek farklı etkenleri de göz önünde bulundurmaktadırlar. Çalışma saatleri ve işin yürütüldüğü ortamlar artık özellikle teknolojinin gelişmesi ile birlikte geleneksel yapıda çalışan işletmeler için bazı değişiklikleri zorunlu hale getirmeye başlamıştır.

2019'da yaşanan Pandemi süreci ile birlikte işletmeler o zamana kadar deneyimlemedikleri bir çalışma düzeni içerisine girerek işleri mecburen evlerden yürütmek durumunda kalmışlardır. Bu durum beraberinde özellikle işini tamamıyla bilgisayar ortamında yürüten insanlar için kanunen tanımlamaları yapılmış olsa da uygulamada pekte tercih edilmeyen esnek çalışma hayatının temellerini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma modeli ile artık alışlagelmiş düzende işyerine gidilen bir çalışma hayatından farklı olarak insanların işlerini istedikleri mekânlarda ve düzenlerde yapabilmeleri gibi bir durum söz konusu olmaya başlamıştır. Esnek çalışma modeli olarak adlandırılan bu yeni çalışma hayatı artık özellikle teknoloji sektöründe çalışan insanlar için göz ardı edilemez bir tercih sebebine dönüşmeye başlamıştır. Neredeyse tamamen zihni yoracak türden işlerle uğraşan iş gören verilen ücretin yanı sıra, işveren tarafından sağlanan çalışma modelini de artık çalışma prensiplerinden birisi olarak görmeye başlamıştır. Bunun altında yatan en temel ve haklı sayılabilecek sebep ise, yapılan iş için fiziksel ofislere, kurumsal ortamlara ve bu ortamlara ayak uydurabilmek için gereken maddi manevi tavizlere ihtiyaç duyulmamasıdır. Bu tip yeni nesil konfor sağlayabilecek çalışma düzenleri ile iş gören tarafından daha fazla performans alınabilmesi oldukça muhtemel bir duruma dönüşmüştür. Saat ve mekân konusunda daha esnek çalışmak, strese sebep olabilecek her türlü olgudan uzak olmak gibi çalışanı doğrudan etkileyen unsurları düşünerek oluşturulan bir çalışma düzeni hem işveren hem de iş gören için fayda sağlayabilecek yadsınamaz bir gerçekliktir.

Bu bağlamda yapılan bu proje ile ilk olarak çalışma kavramı üzerinde durulmuştur. Ardından bilişim ve yazılım sektörünün başlangıçtaki ve bugün geldiği noktada iş hayatındaki yeri incelenmiştir. Sonrasında çalışma modellerinin yerinde (geleneksel), esnek çalışma modelleri içerisinde yer alan hibrit ve uzaktan (remote) çalışma modelleri ile birlikte yazılım sektörü çalışanları için hangi noktada olduğu araştırılmıştır. Konuya dair yapılan araştırmalar ve analiz için oluşturulan ölçekler, sektördeki iş görenlerin çalışma modellerine göre kariyer, yaşam ve çalışma modeli etkisi açısından bilişim sektörü içerisindeki yazılım teknolojileri iş görenleri ile yapılan ankete göre yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ VE ÇALIŞMA KAVRAMLARI

Çalışmak için bir işe ve işin yürütülebilmesi için çalışmaya ihtiyaç vardır. Bu iki kavramın iç içe geçmiş bir yapıyı meydana getirdiği düşünülecek olursa, kavramsal olarak ayrı ayrı ele alınarak açıklanmalarında fayda vardır.

1.1.1. Çalışma Kavramı

“Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir ” (Tınar, 1996: 3.). İnsan canlısı yaşamını sürdürebilmek adına hayatın her anında doğumundan ölümüne kadar kendisi veya başkaları için basit veya karmaşık eylemler içerisinde bulunmak durumundadır. Bu eylemlerin her biri çalışma olgusunu oluşturmaktadır.

Çalışma her ne kadar sosyal faaliyet olgusu içerisinde yer almış bir kavram olsa da bu sosyalliğin sürdürülebilmesi ve anlam kazanabilmesi için kişiye ve eğer bir başkası için ortaya koyulan bir eylem varsa etrafına bir değer olarak dönüş sağlıyor olması gerekmektedir. Kişi ve varsa çalışma etkileşimi içerisinde olduğu birileri bu doğrultuda yapmış olduğu her bir eylem neticesinde maddi veya manevi değerler kazanmak ve kazandırmaktadır. Çalışma kavramı bu haliyle Mustafa Yaşar Tınar tarafından "bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile bireyin kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyeti" (Tınar, 1996: 6) olarak ifade edilmiştir.

Zaman geçtikçe ve dünya üzerinde yeni gelişmeler yaşandıkça çalışma faaliyeti de değişim ve gelişim göstermiştir. Özellikle sanayi devrimi sonrasında çalışma kavramı farklı şekillerde anlamlandırılmıştır. Çalışmak artık sadece kölelere, serflere veya "ücretli kölelere" mahsus bir eylem olmaktan çıkmıştır. Herkesin sahip olduğu bir haktır ve bireyin kendisine, ülkesine ve sisteme karşı bir yükümlülüğüdür. Her ne kadar toplumda hala ayrıcalıklı sınıflar varlığını sürdürse de, günümüz insanı için çalışmak, tüketebilmek ve toplumsal hayatta var olabilmek anlamına gelmektedir (Erdoğan, 2013).

Çalışma eylemini anlam olarak aynı etimolojik kökenden gelen iş kavramı ile bağdaştırmak bu noktada gerekli olacaktır. Çalışma ve iş, aynı kökten gelmelerine ve çoğu kez birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen, her zaman aralarında farklılıklar olmuştur. Bu farkı önemli kılan şey, endüstrileşme dönemiyle birlikte ücretli çalışmanın ortaya çıkmasıdır (Erdoğan, 2013).

18. yüzyıl, "en çok değişen" ve "en çok değiştiren" yüzyıl olarak bilinmektedir. Bu dönemde, İngiltere ve Fransa'da yaşanan iki devrim, ekonomik, politik ve sosyal açıdan derin değişimlere yol açarak insanlık tarihinde yeni bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur. Endüstri Devrimi olarak bilinen bu dönem, üretim süreçlerinde teknolojinin kullanılmasıyla ortaya çıkmış ve İngiltere'deki ekonomik devrimle Fransa'daki politik devrimin birleşimi olarak kabul edilmiştir. Bu iki devrim, toplumların yapısını ve kültürel algıları dönüştürmüş ve modern dünyanın temellerini atmıştır (Ekin, 1989: 1; Erkan, 1993: 3)

Endüstri devrimi, tarıma dayalı geleneksel toplumların üretimini fabrikalara taşıdı. Fabrikaların büyük üretim kapasitesi ve buhar gücüyle çalışan makineleri, evde el tezgâhlarında yapılan üretimi geride bıraktı. Lonca sistemi ve ev üretimi işlevsiz hale geldi. Usta ve kalfalar da fabrikalarda nitelikli işçi olarak çalışmaya başladı. Aynı şekilde, tarımdan gelen köylüler de niteliksiz işçiler olarak fabrikalarda çalışmaya başladı. Böylece çeşitli biçimde çalışma eyleminde bulunan insanlar fabrikalarda belirli kurallara bağlı olarak düzenlenmiş modern anlamda "iş" kavramıyla tanışmıştır (Ekin: 3, Koray & Topçuoğlu: 9; Hall: 28).

1.1.2. İş Kavramı

İş, “ekonomik anlamda, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır. Toplumsal anlamda ise iş, çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabası” olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu & Tokol, 1991: 4). Psikolojik açıdan bakıldığında ise iş, “istenen amacı en etkin ve etkili şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü” şeklinde tanımlamaktadır. (Baysal, 1993)

İşle ilgili yapılan tanımlamaların çalışma kavramından yola çıkılarak olgunluk kazandıkları söylenebilir. Çalışma ve iş kavramlarını burada ayıran en temel noktanın endüstrileşme sonrası işin ücret karşılığında yapılması durumunun ortaya çıkmasıdır. İş kavramı, çalışmadan bağımsız düşünülemez ve buradaki ayrım, işin "ücret karşılığı" yapılan bir çalışma olduğunu vurgulamak içindir. Çalışma, belirli bir üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı olarak tanımlanırken, bu faaliyetin belirli bir kazanç amacıyla yapıldığı durumda ise "ücretli çalışma" veya "iş" terimleri kullanılır. (Şen, 1995: 28).

1.1.3. Çalışma ve İş Kavramı arasındaki Fark

İş ve çalışma kavramlarının anlaşılabilmesi için "çalışma" ile "iş" arasındaki farklar önemlidir. Bir başka ifade ile açıklamak gerekirse iş, insanların geçimini sağladığı bir faaliyettir, ancak çalışma bir şeyi tamamlama, bitirme ve ortak olma hislerini içerir. İşin sonucunda elde edilen ürünler ve hizmetler genellikle tüketilmek amacıyla sunulurken, çalışma insanların hayatlarında kullanacakları mal ve hizmetlerin yaratılmasını sağlar. Bireyin hedefleri ve değerleri çalışmayla ilişkili olabilir, ancak bunlar genellikle iş yoluyla ifade edilir (Erdoğan, 2013).

1.2. İŞ KANUNU

Çalışma ve iş kavramları bugün kullanılan anlamda iş hayatı olgusunu ülkemizde ve tüm dünyada ortaya çıkarmıştır. İş hayatında yer alan insanların belirli ölçülerde haklarının tanımlanması, çalışan kişilerin ve toplumların bu sayede koruma altına alınması icap etmiştir. Başlarda, yapılan işlerin nitelik ve zorluklarına göre ayrı zamanlarda kısmi kanun değeri taşıyan yönetmelikler ortaya konulurken zamanla bu durum yerini bütün halde iş kanunlarına bırakmıştır.

İş kanunlarından bahsedebilmek için öncelikle işçi ve işveren kavramlarının tanımlanması gerekmektedir. Kanun hükmü bu iki başlıkta yer alan kişiler için tanımlanan yasaları oluşturmaktadır. Buna göre “bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın iş yerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye ‘işçi’; bir iş akdi dolayısıyla kendi iş yerinde, başka bir kimseyi bedenen ve yahut bedenen ve fikren çalıştıran şahsa ‘işveren’ denir (Resmî Gazete, 1936)”.

1.2.1. Türkiye’de 1936 İş Kanunu Öncesi Emek Politikaları (1923–1936)

Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemde belli aralıklarla kanun hükmü taşıyan kararlar alınmıştır. 1924 yılında kabul edilen Türkiye'nin ilk kapsamlı anayasasında, emek politikalarını ve çalışma ilişkilerini doğrudan belirleyen özel bir madde bulunmasa da, anayasa içindeki 70. Madde, "Şahsî masuniyet, vicdan, tefekkür, kelâm, neşir, seyahat, akit, say ü amel, temellük ve tasarruf, içtima, cemiyet, şirket, hak ve hürriyetleri Türklerin tabiî hukukundandır" ifadesini içermektedir. Aynı şekilde, 74. Madde de "Menafi-i umumiye için lüzumu usulen tahakkuk etmedikçe ve kânun-u mahsus mucibince değer bahası peşin verilmedikçe hiçbir kimsenin malı istimal ve mülkü istimlâk olunamaz. Fevkalâde ahvâlde kanun mucibince tahmil olunacak nakdi, aynı ve say ü amele müteallik mükellefiyetler müstesnâ olmak üzere hiçbir kimse hiçbir fedâkârlığa icbar edilemez" hükmünü içermektedir. Bu ifadeler ile klasik bireysel haklar ve özgürlükler biçimsel olarak ele alınmıştır (Resmi Gazete, 24.05.1924).

Bu dönemde, iş gücünü doğrudan etkileyen başka bir yasa da 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu'dur. Bu kanun, çalışanların hafta tatillerini belirlemeyi amaçlayan bir düzenlemeyi içermektedir. Kanunun ilk maddesi “fabrika, imalathane, tezgâh, dükkân, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari tüm kuruluşların haftada bir gün çalışmamaları zorunlu” (Resmî Gazete, 21.01.1924) şeklindedir. Tatil günü ilk başta Cuma iken daha sonra Pazar olarak değiştirilmiştir. Bu sayede hafta tatili kavramı Türk Kanunlarında ilk kez resmi olarak ortaya çıkmıştır.

1925 tarihli Takrir-i Sükûn Kanunu, emek politikalarını ilgilendiren uygulamaları tetiklemiştir. Hükûmete olağanüstü yetkiler tanıyan ve dört yıl süreyle yürürlükte kalan bu yasa, "memleketin asayişini bozmaya yönelik" her türlü girişimi yasaklamış ve bu tür faaliyetlerde bulunanlara ağır cezalar öngörmüştür. Yasa aynı zamanda işçilerin politik yaşamını etkilemiş ve sol eğilimli yayın organları olan Aydınlık ve Orak-Çekiç gibi dergiler yasa gerekçesiyle kapatılmıştır (Tunçay, 1992: 366).

Emek politikasını gözetten bir başka kanun 1926 Borçlar Kanunudur. Bu kanuna göre işçi ile işveren serbest biçimde hizmet sözleşmesi imzalayabilmektedir. Borçlar kanunu, sözleşmelerde işçi hakkını koruyucu bazı esasları barındırmaktadır. İşveren, işçinin yaşamını ve sağlığını koruma sorumluluğunu taşımakla yükümlüdür. İşçinin kendi kusuru dışında kısa bir süreliğine görevini yerine getirememesi durumunda ücret

ödenmesi, işçiye avans sağlanması, işverenin, işçi ve ailesinin temel geçimini sağlamak için zorunlu olan ücret miktarını, kendi alacakları nedeniyle kesememesi gibi önlemleri içermektedir. Ayrıca işçiye alışılmış çalışma saatleri ve günlerinde dinlenmesi için izin verilmesi; bir yılı aşan sözleşmelerde en az bir haftalık bozma bildirimi süresi gibi düzenlemeler, yasanın işçi haklarını korumak amacıyla getirdiği koruyucu önlemler arasındadır. (Resmi Gazete, 1926).

1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun, genel nüfusu etkileyen etkili bir düzenlemedir. Kanunun içeriğinde işçilerin sağlığına ilişkin önemli maddeler bulunmaktadır. Toplum sağlığını korumaya yönelik çeşitli tedbirler getiren bu kanun, iş alanına yönelik doğrudan düzenlemeler yapmaktan ziyade "dolaylı" bir nitelik taşımaktadır, bu nedenle çalışma ilişkilerini etkileyen yönleri bulunmaktadır.

1934 yılında çıkarılan İskân Kanunu ile çalışma hayatındaki insanlara yönelik Türkleştirme çabasına girilmiştir. Belli başlı birçok iş kolunda çalışan azınlık kesim insanların bu iş kollarında çalışabilmeleri yasaklanmıştır. Bu kanundaki amaç Türklerin temel ve yaygın birçok iş kolunda istihdam sahibi olabilmeleriydi. Fakat nüfus sayısı yeterli düzeyde olmadığı için bu kanun rafa kaldırılmıştır.

1920'li dönemlere bakıldığında zaman emek politikası açısından inişli çıkışlı kararların alındığı, sağlıklı ve derli toplu biçimde bütün halde iş kanunlarının ortaya koyulamadığı görülmektedir. Türkiye tarihinde iş ve işçi kanunları açısından dönüm noktasını oluşturan yasa 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunudur.

1.2.2. Türkiye’de 1936 Sonrası İş Kanunu (1936 yılı 3008 Sayılı İş Kanunu)

Türkiye’de 1923-1936 yılları arasındaki döneme bakıldığında işçi-işveren-çalışan arasında detaylı ve bütüncül halde kaideleri içeren kanun tasarısı ortaya koyulamamıştır. 1936 yılına gelindiğinde Cumhuriyet tarihinde iş hayatında yer alan insanlar için bir dönüm noktası sayılabilecek gelişme yaşanmıştır. İlk defa baştan sona dönemin şartlarına göre yeterli kapsayıcılığa sahip olduğu düşünülen 15 Haziran 1936 tarihli resmi gazetede yayımlanan 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 1936 Kanunu, Türkiye'nin tüm bölgelerinde geçerli olan ve iş ilişkilerini düzenleyen ilk kanun olması nedeniyle büyük bir öneme sahiptir (Makal, 1999: 355).

Yeni iş kanunu Hükümet nezdinde devrim niteliğinde bir rejim oluşturabilecek kadar önemli görülmektedir. Bu kanunla ilgi mecliste yer alan şu söylemler başlangıç niteliği oldukça yüksek olan 3008 sayılı Türk İş Kanunu açısından oldukça önem arz etmektedir. İş kanunun ortaya koyduğu tanzimci ruhu memlekette tatbik etmek ihtiyacı ancak bugünlerde kendini göstermeğe başlamıştır. Devlet büyük sanayi hayatına yeni giriyor demektir. Bu sanayin kurulup işlemesi devrindedir ki işverenle iş alan arasındaki ahenk ve münasebetlerin tanzimi kati bir ihtiyaç olarak duyuluyor. Bu bakımdan kanun, tam zamanında hayata doğmuş olacaktır (TBMM ZC, 1936: 83).

Toplam 148 madde ve bunların çok sayıda bentlerinden oluşan kanunun başlıkları şu şekildedir: Umumi hükümler, iş akdi, işin tanzimi, işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti, iş ve işçi bulma, grev ve lokavt yasaklığı ve iş ihtilaflarının hâli, iş hayatının murakabe ve teftişi, sosyal yardımlar, ceza hükümler (Resmî Gazete, 1936). Bu kanunla işçilerin hakları yasal olarak koruma altına alınmış, iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılacak prensipler belirlenmiştir. Ayrıca iş akdi, asgari ücret, kıdem tazminatı, grev ve lokavt gibi kavramlar ilk kez resmi olarak kanunlar nezdinde yer almış ve yasalastırılmıştır. 1950 yılında kabul edilen 5518 sayılı kanun, Kanunun birçok hükmünü değiştirmiş ve bu değişiklikler 1967 yılında çıkan 931 sayılı İş Kanunu'na kadar yürürlükte kalmıştır.

1950 yılına kadar mevcut kanun hükümleri geçerli iken 3008 sayılı iş kanunundaki hükümlerde yer alan iş akdi, bireysel iş kanunu gibi konulardaki haksız ve çalışan kesim için yeterli düzeyde olmayan bazı hükümler dolayısıyla 25.01.1950 tarihinde resmi gazetede yayınlanan ilan ile 5518 sayılı kanun ortaya çıkarılmıştır. Bu kanunda 3008 sayılı İş Kanununun 1, 2, 7, 13, 16, 18, 23, 24, 29, 32, 34, 42, 51, 53, 56, 78, 89, 92 ve 96'ncı maddelerinin değiştirilmesi öngörülmüştür (Resmî Gazete ile ilâm: 31. I. 1950 - Sayı:7420).

Devam eden süreçte bir sonraki kanun tasarısı 1967 yılında çıkarılacak olan 931 sayılı İş Kanunudur. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun toplu iş ilişkileri ve sosyal sigorta hukukuna dair hükümleri, 931 Sayılı İş Kanunu ile birlikte sona ermiştir. 931 Sayılı İş Kanunu, yalnızca bireysel iş ilişkilerine odaklanarak işçi ve işveren arasındaki ilişkiye yönelik düzenlemeleri içeren ilk kanundur. Bu çerçevede, 931 Sayılı İş Kanunu, 3008 Sayılı İş Kanunu'ndaki kurum ve kavramların birçoğunu da içerir. Bu da 931 Sayılı İş

Kanunu'nun, 3008 Sayılı İş Kanunu'nun bireysel iş hukukuna dönüşmesine imkân sağlayan bir kanun olduğunu gösterir. Bu durum, 3008 Sayılı İş Kanunu'nun sadece toplu iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanlarına değil, aynı zamanda bireysel iş ilişkilerine de temel teşkil eden bir kanun olduğunu vurgular (Ceylan, 2019: 85-102).

1971 yılına gelindiğinde yine bir anayasa mahkemesi kararı ile 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında resmi gazetede yayınlanan ilan ile yürürlüğe girmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu, temelde 931 Sayılı İş Kanunu'na benzerlik gösteren ve ekonomik ve sosyal koşullardan ziyade hukuki bir gereklilikten kaynaklanan yasal bir düzenlemeyi içerir. Bu kanun, neredeyse tüm maddeleriyle önceki kanunu aynen yansıtmıştır (Ceylan, 2019: 85-102).

Türkiye’de çıkarılan iş kanunlarına bakıldığında zaman henüz yeni kurulmuş bir ülke olması başta olmak üzere bir de cumhuriyet ilanının sanayi ve endüstrinin başlangıç ve dünyada yaygınlık kazandığı yıllarına denk gelmesi sebebi ile kısa aralıklarla sık sık revize edildiği görülmektedir. Tüm bu süreç içerisinde işçi, işveren, sendika ve devlet nezdinde yer alacak olan çalışma hayatına dair kanunların son halini alarak bir bütün haline gelmesi oldukça uzun sürmüştür. Bu süreçte son olarak bugün hala kullanımı esas alınarak yürürlükte olan bir diğer İş Kanunu ise 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilmiş olan 4857 sayılı İş Kanunudur.

Gelişen çalışma hayatı beklenildiği gibi başlarda temel düzeyde çalışan ve işveren hakları, hukukları gibi konular üzerine kanunlara öncülük ederken zaman içerisinde gelişen iş kolları, teknoloji faktörü gibi etkenler ile iş kanunlarının artık daha detaylı ve öznel kaideleri barındırması mecburi duruma gelmiştir. Bu durumun en bariz örneklerinden birisi olarak ise 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte özellikle bu çalışmanın temelini oluşturan çalışma modelleri konusunda yer alan esnek çalışma modelinin günümüzdeki en önemli biçimi sayılabilecek uzaktan çalışma uygulaması için kanunun 14. Maddesinde Çağrı Üzerine Çalışma başlığına yer verilmiş. “22/05/2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesi ile belirtilen “Çağrı üzerine çalışma” modeli ile Türk Kanununda uzaktan çalışmanın temeli oluşturulmuştur. Çağrı üzerine çalışma modeli, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi,

çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” (Resmi Gazete, 22.05.2003).

Devam eden süreçte çalışmanın diğer bölümlerinde detaylı olarak anlatılacak olan esnek çalışma gibi kavramlar yaşadığımız coğrafyada daha fazla gündeme gelmeye başlayınca 06/05/2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun ile ülkemizde İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 2. maddesinde esnek çalışma modellerinden biri olan “Uzaktan Çalışma” düzenlenmiştir.

Bu kanun ile birlikte 4857 sayılı kanunun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye belirli fıkralar eklenmiştir ” (Resmi Gazete, 06.05.2016);

1. (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 Md.) Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.
2. (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 Md.) Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar yer almaktadır. Ayrıca işveren tarafından sağlanan donanım ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.
3. (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 Md.) Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı donanımla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
4. (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 Md.) Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Böylelikle ülkemiz kanunlarında esnek çalışmanın temelleri kanun nezdinde tanımlanmaya başlanmış ve bu hususta gereken çalışmalar bugün artarak devam etmiştir.

1.3. TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM KAVRAMI

Teknolojik buluşlar ve dünya üzerinde yaşanan tüm gelişmeler yeni kavramları hayata geçirmiştir. Oldukça geniş bir alanı oluşturan teknoloji ve bilişim olgularını detaylı biçimde incelemekte fayda vardır.

1.3.1. Teknoloji Kavramı

İnsanlık tarihinin en başından itibaren yaşamın sürdürülebilmesi için bir şeylerin üzerine gidilerek keşfedilmesi icap etmiştir. Ateşin bulunması, tekerleğin icadı gibi en basit haliyle bile tüm zamanlara etki edecek türden buluşlara bu süreçte imza atılmıştır. Bu buluşlar sayesinde ateş sonucu ısınma ve ışık kaynakları, tekerlek sonucu taşıt ve lastik araçları ilerleyen zamanlarda birer teknoloji unsuruna dönüşmüşlerdir.

Teknoloji kavramı teknik kavramından gelen bir yapıya sahiptir. Teknoloji; birinci olarak, teknik bir dil, uygulamalı bilim veya pratik bir amacı gerçekleştirmek için kullanılan yöntemleri ifade eder. İnsan rahatlığını artıran gelişmelerin genel anlamı bu kapsamda değerlendirilir. İkinci olarak, teknoloji bir sanayi dalıyla ilgili yapım yöntemlerini, araç-gereç ve aygıtları içeren bilgiyi temsil eder. Bu anlamda, belirli bir teknik alandaki tutarlı bilgi ve uygulamaların tümü teknolojiyi oluşturur. Ayrıca, teknoloji, tekniklere ilişkin genel kavramları da içerir. Üçüncü olarak, teknoloji en yeni bilimsel buluş ve uygulamaların kullanıldığı donanım olanaklarını ve yapısal düzenlemeleri ifade eder. Bu tanımlar, teknolojinin geniş bir yelpazede kullanılan bir terim olduğunu ve hem bilgi hem de uygulama alanlarını içerdiğini vurgular. (İşman, 2001). Teknik, bir şeyi yapma bilgisidir. Fiziksel nesnelerin oluşturulması, basit makinelerin ve araçların yapılması becerisini içerir. Aynı zamanda deneyim ve örtük bilgiyi (Tacit Knowledge) kapsamaktadır (Günay, 2017). Teknik, bir araç olarak kullanılır ve insan etkinliğini yansıtır (Heidegger, 1998). Teknik, insanlar tarafından ve insanların gereksinimlerini karşılamak amacıyla geliştirilir. Teknik, yetenek ve deneyime dayalı bir alandır. 19. yüzyılın başlarında, teknik bilginin içeriği tecrübeye dayanmaktan çıkıp bilimsel bilgiye dayandığında, teknik teknolojiye dönüştü. 1831'de Joseph Henry

tarafından elektromanyetik alan teorisine dayanarak geliştirilen elektrik motoru, teknik ve bilimin kesiştiği bir noktayı temsil eder. Bu noktadan sonra, teknik ve bilim birbirine sıkı sıkıya bağlı bir şekilde ilerledi ve hala beraber yolculuklarına devam etmektedirler (Günay, 2016; Dosoudil & Haward, 2007).

Teknoloji, düzenli bir şekilde uygulanan organize bilgi veya bilimsel bilginin pratik kullanımını ifade eder (Galbraith, 1967: 12). Bir diğer tanımda ise teknoloji, belirli hedeflere ulaşmak ve sorunları çözmek için gözlemsel ve kanıtlanmış bilgilerin kullanılmasıdır (Demirel, 1993: 9).

Teknoloji, yönetim, süreçler, düşünceler, makineler ve insan organizasyonlarının uyum sağladığı karmaşık bir yapıdır (Hoban, 1965: 242). Teknoloji, içinde var olduğu çevreyi ve gerçekliği algımızda değiştirir. Matbaa öncesi ve sonrası dünya, elektrik öncesi ve sonrası Dünya, bilişim ve iletişim teknolojisi öncesi ve sonrası dünya arasında algısal bir fark mevcuttur. Günümüzde elektriğin olmadığı bir dünyayı anlamak zorlaşmıştır (Günay, 2017).

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak teknolojinin insanın keşfetme, beceri ve bilgi kabiliyetleri ile ortaya çıkardığı değişken özellikler ve yapılara sahip aygıtların her birisi oldukları söylenebilir.

1.3.2. Bilişim Kavramı

Bilişim kavramı kökünde bilgi ve bilim kavramlarını barındırdığı için bu iki kelimenin kavramsal karşılıklarına bakmakta fayda vardır.

1.3.2.1. Bilgi Nedir?

Bilgi TDK sözlüğünde şöyle ifade edilmektedir; “*İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü. İnsan zekâsının çalışması sonucu ortaya çıkan düşünce ürünü*” (<https://sozluk.gov.tr/>). Tekeli'ye (2002) göre ise bilgi, bilme eylemi için bir araçtır. Bilgi geçmişten bugüne birçok farklı ifade ile karşımıza çıkarken yoğunlukla üzerinde durulan anlamı insanın bilişsel yapısında değişiklik yaratan herhangi bir şeydir (Case, 2002: 40) şeklinde olmuştur.

1.3.2.2. Bilim Nedir?

Bilim, evrenin bugünkü anlamına ulaşması ve birçok keşfin altında yatan temel dayanak olarak düşünülebilir. İnsanlar bir şeyleri deneyerek ve keşfederek aslında birden çok unsurun ait oldukları asıl noktaların kaynağını yaratmaya başlamışlardır. Bilim ifadesi TDK sözlüğünde; *“Evrenin veya olayların bir bölümünü konu olarak seçen, deneye dayanan yöntemler ve gerçeklikten yararlanarak sonuç çıkarmaya çalışan düzenli bilgi”*(<https://sozluk.gov.tr/>) olarak açıklanmaktadır.

Yine TDK sözlüğünde kullanılan *“Belli bir konuyu bilme isteğinden yola çıkan, belli bir amaca yönelen bir bilgi edinme ve yöntemli araştırma süreci”* (<https://sozluk.gov.tr/>) ifadesi bilimin bilgi temelli bir kavram olduğunu göstermektedir.

1.3.3. Bilişim Nedir?

20. yüzyılda başlayan ve günümüzde her alanı etkileyen bilişim kavramı, yalnızca teknik araçlarla sınırlı olmayıp kablolardan, cihazlardan ve teknolojiye çok daha fazlasını içerir. Bilişim, bilgi ve teknoloji yönetimi gibi birçok süreci içselleştirir. Bilgi süreçleriyle bütünleşen bilişim, bilginin kullanımını kaçınılmaz hale getirir. Teknolojiyle uyum sağlayan bilgi, olanaklarını genişleterek vazgeçilmez bir alan haline gelmiştir (Küçükvardar, 2015).

Bilişim, Fransızca "informatique" kelimesinin Türkçe karşılığı olarak kullanılan bir terimdir. Bu terim, bilgi iletişim teknolojilerini ifade eder. Ancak Türkçedeki "bilgi" kelimesi, Fransızcadaki "enformations" veya İngilizcedeki "information" kelimesini tam olarak yansıtmaz. Kavramın kökeni 1962'ye kadar uzanır. İlk olarak Philippe Dreyfus tarafından kullanılan "informatics" terimi, "information" ve "automatic" kelimelerinin birleşiminden oluşturulmuş ve daha sonra Fransız akademisi tarafından 1967'de yeni bir bilim dalını tanımlamak amacıyla kabul edilmiştir (Küçükvardar, 2015).

Bilişim kavramı 1970'li yıllarda ifade edilmeye başlamıştır ve içerisinde bilginin geçmişe kıyasla daha kolay ve hızlı bir şekilde bir araya getirilmesi ve yayılması gibi anlamları barındırmıştır (Küçükvardar, 2015). 1981 yılında somut bir kavram olarak Bilişim Terimleri Sözlüğünde şu şekilde ifade edilmiştir;

“[es.t. enformatik] [Fr. informatique] [İng. informatics]: İnsanoğlunun teknik, ekonomik ve sosyal alanlardaki iletişimde kullandığı ve bilimin dayanağı olan bilginin, özellikle elektronik makineler vasıtasıyla, düzenli ve hızlı biçimde işlenmesi bilimidir. Ayrıca Bilgi olgusunu, bilgi saklama, bilgiye erişim, bilginin işlenmesi, aktarılması ve kullanılması yöntemlerini, toplum ve insanlık adına sistematik bir şekilde inceleyen uygulamalı bilim dalıdır. Disiplinler arası özellik taşıyan ve öğretici olan bilişim bilgisayar da içeride olmak üzere, bilişim ve bilgi erişim sistemlerinde kullanılan türlü araçların tasarlanması, geliştirilmesi ve üretilmesiyle ilgili konuları da içine alır. Ayrıca her türlü endüstri üretiminin biçimsel olarak düzenlenmesine ilişkin temel teknikleri içeren ve bu alana giren birçok konu da, bilişimin bütünü içerisinde yer alır.” (Köksal, 1981: 126).

Çalışmanın ulaşmak istediği noktayı ifade edebilecek türden bir bilişim tanımlaması ise şu şekilde yapılmıştır. *“Bilginin, özellikle bilgisayar aracılığıyla düzenli ve akılcı bir biçimde işlenmesi süreci”* (Dülger M, 2004: 47). Bir başka tanımda ise bilişim, bireylerin teknik, ekonomik ve toplumsal alanlarda etkileşimde kullandığı, bilginin iş süreçlerinde kullanılması, elektronik aygıtlarla elde edilmesi ve işlenmesi bilimi olarak tanımlamıştır (Özel, 2002: 1).

Bilişim, çok sayıda bileşeni içerir. Bunlar arasında bilgisayar yazılımları, donanımlar, bilgisayar kullanıcıları ve bilgi toplumu gibi farklı alanlar bulunur. Bu bileşenler bazen ayrı ayrı ele alınsa da, bilgisayarın yazılımsız düşünülemediği gerçeği unutulmamalıdır. Bilişimin en önemli yönü toplumla ilgilidir. Günümüzde her alanda bilgi gereklidir ve toplum, bilgisayar sistemlerini kullanarak bu bilgi ihtiyacını karşılamak zorundadır. "Bilişim" terimi bazen toplum nezdinde "bilgisayar" terimiyle karıştırılabilmektedir, ancak bilişim terimi çok daha kapsamlıdır ve aslında bilgisayar süreçlerini de içine alır (Caner, 2003: 31). Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü bilişim ile bilgisayar bilimleri arasındaki farklar şu şekilde ifade etmektedir;

- Bilişim birçok yapının bir araya gelmesi ile oluşur. Bu yapılardan biri de bilgisayardır.
- Bilişim disiplinler arası bir yapıya sahiptir. İçinde, Matematik, İstatistik, Bilgisayar tabanlı sistemler, Elektronik gibi, birden çok bilim dalını barındırır.

- Bilişim sistemleri problem çözme odaklıdır. Pratik düşünmenin ve hızlı karar verebilmenin gelişmesini sağlar.
- Sadece program geliştirmeyi değil bunun tasarımını da ön planda tutar ve sistemi oluşturur.
- Sadece uygulama tabanlı olmayıp ayrıca teoriyi de içinde barındırarak birlikte uyum içinde yürütülmesine olanak tanır.

1.3.3.1. Bilişim Teknolojisi

Bilişim teknolojileri, insanların verimli bir biçimde bilgi kullanmalarına yardımcı olan ve insanlar ile elektronik sistemler arasındaki etkileşimi kolaylaştıran çeşitli bilgi ve iletişim teknolojilerini içermektedir (Küçükvardar, 2015). Türk Dil Kurumu (2015) tarafından “bilişimde faydalanan tüm araç ve gereçlerin birleşiminden oluşan sistem” olarak tanımlanmıştır. Bilişim teknolojisi, bilginin üretilmesi, paylaşılması, kullanılması, erişimi ve depolanması gibi bir dizi ilişkili faktörün teknoloji unsurları ile bir araya gelerek oluşturduğu inovatif teknoloji olarak ifade edilir (Güneş, Bilişim Toplumu, 2006).

Bilişim teknolojileri çok geniş bir endüstriyi içerisine almaktadır. Elimizdeki akıllı cep telefonları, o cep telefonları oluşturan donanımsal parçalar, o parçaları bir araya getirerek uyum içerisinde çalışmasını sağlayan yazılımlar bu endüstrinin içerisinde olan örneklerden yalnızca birisini oluşturmaktadır. Asıl üzerinde duracağımız konu ise tüm bu teknolojik aygıtların ve endüstrinin arkasında gelişimi sağlayan etkenin bilgisayarlar olması olacaktır. Bilgisayar bilişim sistemlerinin yalnızca temeli sayılacak türden bir kısmını oluşturmaktadır. Fakat bilişim sistemleri, dinamik ve değişken bir alandır ve temelde bilgisayarlar tarafından yönlendirilir. Bilgisayarlar ve yazılımlar, bilişim sistemlerinin temelini oluşturur. Bilgisayarlar bilgi işlemeyi ve depolamayı sağlarken, yazılımlar bilgisayar işlemlerini kontrol eder (Küçükvardar, 2015).

1.3.3.2. Bilgisayar Teknolojisi

Bilgisayarlar ilk olarak temel hesaplamaları yapan karmaşık bir yapı içermeyen aletler olarak hayatımıza katılmıştır. İlerleyen teknik yapılar sonrası programlara göre işleyen, elektronik temelli, komutlara göre işlem yapan, otomatik çalışabilen, sıralı işlem

yeteneğine sahip, veri depolayabilen, veri işlemeyi gerçekleştirebilen, elektronik veya manyetik akımlarla operasyonlar yapabilen, veri iletişimini sağlayabilen, bileşenleri bir araya getiren ve sonuçlar üretebilen bir makine (Kurt, 2005: 28) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde bilgisayarlar hayatımızın her yerinde yaygın biçimde kullanılmaktadır. Genel olarak bilgisayarlar veriyi hızla alabilen, etkili bir şekilde işleyebilen ve bu işlenmiş sonuçları bilgi veya işaret gibi başka bir ortama (örneğin monitör) aktarabilen cihazlar olarak tanımlanabilir (Küçükvardar, 2015).

Bilgisayar aygıtının donanım parçalarının bir araya gelmesi ile oluşan, donanımları sistematik olarak çalıştıran yazılımsal programlar ile verileri işleyerek enformasyona çeviren bir yapı olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda veri, enformasyon, donanım ve yazılım kavramlarından bahsetmekte fayda vardır.

1.3.3.2.1. Veri Kavramı

Veri temel manada henüz işlenmemiş ham haldeki sembol, simge, rakamlar ve çağrışımlar şeklinde açıklanabilir. Ayrıca veri, bilgi hiyerarşisinin en temel seviyesini oluşturur. Ham semboller ve gerçekler, verinin yapı taşlarıdır. Ancak veri, yalnız başına anlamlı değildir (Barutçugil, 2002: 11). Çeşitli tanımlamaları olmasıyla birlikte veri *“bilişim araçlarının üzerinde çeşitli işlemler yapabildiği, bunlara dayalı olarak sonuçlar üretebildiği, bu sonuçları saklayabildiği, saklanan sonuçların sonradan tekrar okunup işlenebilir olduğu ve diğer bilişim araçlarına iletebildiği her türlü bilgidir.”* (Dülger, 2004: 50) olarak ifade edilebilir. Veriler sayısal, alfabetik veya sembolik olabilir. Bilgisayarlar veya okunabilir araçlar üzerinde saklanabilir ve işlemler yapılabilir. Dolayısıyla bilgisayarlar tarafından işlenebilen her türlü öge veri olarak kabul edilmektedir (Caner & Değirmenci, 2003: 47).

1.3.3.2.2. Enformasyon Kavramı

Enformasyon, işlenmiş verilerin bir sonucudur. Sayılar, sözcükler ve eksiksiz önermelerin bir araya gelmesiyle oluşur ve genellikle bu öğeleri özetleyerek ifade eder (Cambazoğlu, 2000). İbicioğlu ve Doğan (2006) enformasyonu, veriden daha zengin bir

içerik ve daha bütünsel bir anlam içeren olgu olarak açıklar. Barutçugil, enformasyonu düzenlenmiş veri olarak tanımlar (Barutçugil, 2002: 57).

Bu haliyle enformasyonu veri sonucu ortaya çıkarılan anlamsal bütünlüğü veriye göre daha fazla tamamlanmış biçimde olan, işlenmiş durumdaki ifadeler, sembol veya bilgi tamlamaları olarak tanımlanabilir.

1.3.3.2.3. Bilgisayar Donanımı

Bilgisayarları meydana getiren parçaların her birisi birer donanım elemanıdır. Gözle görülen kısımdaki ekran, klavye, fare gibi parçalar haricinde bilgisayarın iç dünyasını oluşturan ve görüntü almayı, klavyeden yazılan her bir ifadenin anlam kazanmasını ve işlenmesini, fare ile tıklanan her noktanın arka planda verileri işlemesini sağlayan elektronik parçaların hepsi bilgisayar donanımını meydana getirmektedir. Bilgisayarın temel yapı taşlarını oluşturan önemli donanım elemanları arasında anakart, veri depolama işlevini üstlenen sabit disk ve harddisk, işlemci olarak adlandırılan verileri işleme görevini üstlenen bileşen, geçici hafıza görevini üstlenen ve işlenene kadar bilgileri bekleten RAM bulunmaktadır. Ayrıca, bilgisayarın donanım bileşenleri arasında yer alan ve görüntünün ekrana aktarılmasını sağlayan ekran kartı gibi parçalar da bu temel yapıyı tamamlar. Bu donanım elemanları, bilgisayarın kapalı kısmında veya kasasında bulunarak, parçaların uyum içinde çalışmasını sağlar. Donanım elemanları tek başlarına çalışabilecek parçalar değildir. İşte burada bilgisayar yapısını bu elektronik devre ve kablolu yapıdan bambaşka bir hale dönüştüren bilgisayar yazılımı devreye girmektedir.

1.3.3.2.4. Bilgisayar Yazılımı

Bilgisayarlar elektronik parçaların bir araya getirdikleri donanım aygıtlarıyla yazılım denilen komutların algoritmik olarak çalışması ile oluşmaktadır. Bu noktada donanımın yazılımsız, yazılımın ise donanımsız tek başlarına bir anlam ifade etmedikleri söylenebilir. Birbirleri ile bütünleşmiş şekilde çalışan bu iki başlık bilgisayar aygıtını karmaşık biçimde oluşturan bir yapıyı temsil etmektedir. Yazılım kavramı paket programlama olarak ifade edilebilir. Kod parçaları bir araya gelerek yazılımları meydana getirir. Arka tarafta işlemci aracılığıyla sırasıyla işlenen komutlar kod parçalarını oluşturmaktadır. Kullanıcı ise arka tarafta meydana gelen bu sıralı komut işlemlerini ara

yüz katmanı ile son halini aldıktan sonra ekranında görebilmektedir. Tüm bu işlemler bilgisayar aygıtını kullanılabilir hale getiren karmaşık yapıdaki süreci bilgisayar yazılımı olarak ortaya çıkarmaktadır. Yazılım, bilgisayar üzerinde özellikli olarak bir işi yapabilen komutlar bütünüdür (Barr & Tessler, 1996: 1).



İKİNCİ BÖLÜM

YAZILIM

2.1. YAZILIM KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Sanayi devrimi, endüstrideki gelişmeler, teknolojinin olgunlaşması derken dünyanın sahip olduğu keşifler basit el aletlerinden artık akıllı cihazlara, otonom sistemlere, yapay zekâya ve bunların arkasındaki en büyük güç olan, teknolojinin insan aklıyla bir bütün olmasının yolunu açan yazılım kavramını hayata geçirmiştir. Bilgisayarlar ilk başlarda Amerika başta olmak üzere savunma sisteminde kullanılabilecek mekanizmaların altyapısını oluşturacak cihazların projelerinde kullanılmak için ortaya konmuştur. 2. Dünya Savaşı sırasında Amerika atom bombası üretimi için ENIAC isimli bilgisayar ile ilk modern bilgisayarı ortaya çıkarmıştır. Bugün yazılım teknolojisinin ulaştığı nokta bilgisayarların gücünü ne kadar aklın almayacağı türden yerlere ulaştırdıysa, o yıllarda en basit haliyle bile sistemlerin arkasında çalışabilen analitik mantıkta bir yapının olması da o derece imkânsız görülecek türden bir yeniliktir.

Bilgisayarlar ve bilgisayarları oluşturan sistem ve yazılımlar matematiksel işlemlerin analitik olarak sıralanması temeline dayanmaktadır. Bu temel, sistemler geliştikçe ve karmaşıktıkça belirli mantıksal adımları zorunlu hale getiren algoritma mantığını oluşturmuştur. Algoritmanın temelini atan isim dünyaca ünlü Türk matematikçi Harezmi'dir. Harezmi ilk olarak 830 yılında çıkarmış olduğu "El Cebri Ve'l Mukabele" isimli eserinde algoritmanın temelini atarak, bilinmeyi sistemli ve programlı bir şekilde çözmenin yolunu tanımlamıştır (İnan, 2018).

Bilgisayar yazılımı algoritma mantığıyla oluşturulduğu için temelleri oldukça geriye dayanmaktadır. 1800'lü yıllardan itibaren basit matematiksel işlemleri yapabilecek düzeyde mekanik cihazlar dünyanın farklı coğrafyalarında ortaya koyulmuştur. 1842 yılında tarihteki ilk bilgisayar programı olarak kabul edilen algoritma Ada Lovelace tarafından analitik makine ile Bernoulli sayılarını hesaplayabilecek şekilde ortaya çıkmıştır. ABD tarafından delikli kart sisteminin geliştirilmesi ve IBM'nin kurulması gibi önemli adımlar, bilgisayar bilimleri ve programlama tarihindeki temel gelişmelerden birkaçıdır. Diğer bir dönem, Alan Turing'in "On Computable Numbers, with an

"Application to the Entscheidungsproblem" isimli makalesinin yayınlanması ve ardından Turing makinesinin ortaya çıkışıdır. Turing makinesi, karmaşık matematik hesaplamalarını yapabilen, programlama ve bilgisayar mantığının temelini atan önemli bir buluştur. Bu gelişmeler, bilgisayar teknolojisinin evriminde dönüm noktaları olmuştur.

1945 yılına kadar ortaya çıkan cihazlar tamamen elektronik mantıkta olmayıp mekanik veya elektromekanik şekilde çalışan cihazlardır. 1945 yılına gelindiğinde İkinci Dünya Savaşı sırasında Amerika'nın daha karmaşık bir bilgisayara ihtiyaç duyması üzerine hem programlanabilen hem de ilk kez elektronik olarak çalışabilen ilk bilgisayarı ENIAC ortaya çıkmıştır.

Yazılım ifadesi 1957 yılında John W. Tukey tarafından bilimsel bir makalede ilk kez kullanılmış, yazılımı bilgisayar üzerinde belirli bir görevi yerine getirmek üzere tanımlanmış komutlar bütünü olarak açıklamıştır (Barr & Tessler, 1996:1). Yazılım kavramı, Türk kanunlarında ilk defa 26/06/2001 tarihinde kabul edilen 4961 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu'nda tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, yazılım, bir bilgisayar veya benzeri cihazın işleyişini ve verileri işleme süreçlerini kontrol eden komutlar ve programlar, bu komutların kod listesi, işletim kılavuzları, kullanım belgeleri gibi belgeleri içeren ürün ve hizmetleri kapsar. Ayrıca, bu ürün ve hizmetlerin tasarımı, geliştirilmesi, lisanslanması, kiralama veya devri gibi tüm süreçleri de bu kavramın içine eklenmiştir (TGB, 2001:8015).

İlk olarak komutların bir araya getirdiği kod parçalarıyla başlayan yazılım mantığı programlama dillerinin ortaya çıkması ile toplum nezdinde bilinirlik kazanmaya başlamıştır. Bu diller programlamayı en basit şekilde algoritma mantığına oturtmaya çalışan mantıksal ifadeler olarak şekillendirmiştir.

2.2. YAZILIM VE YAZILIM SEKTÖRÜNÜN ÖNEMİ

Çalışmanın nihai amacını oluşturan bilişim sektörü içerisindeki yazılım teknolojileri çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada yazılımın ve yazılım sektörünün önemini vurgulamakta fayda vardır.

2.2.1. Yazılımın Önemi

Bilgi teknolojilerinin alt başlıkları arasından yalnızca bir tanesini oluşturan yazılım, aslında günümüz teknoloji çağının en önemli oluşumunu temsil ettiği söylenebilir. Bilgi teknolojilerini oluşturan diğer başlıklardan donanım teknolojileri ve iletişim teknolojileri bugün geldiği noktada yazılım temelinde oluşturulan yapılar olarak karşımıza çıkabilmektedir. Yazılım teknolojisi teknoloji dünyasında böylesine temel yapıyı oluştururken aslında diğer alanlara göre birçok açıdan daha kompakt bir yapıdadır. Gerekli olan yazılımın üretilmesi için en büyük gider insan bilgisi üzerine dayanan bu sistem içerisinde nitelikli personel masraflarından oluşmaktadır. Bir diğer konu ise ortaya çıkarılacak olan işin hacmi ve başarısı için harcanacak olan altyapı ve donanım giderlerinden oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında zaman yazılım büyük sanayi veya endüstri merkezlerine nazaran daha az uğraşı ile oldukça verimli işleri ortaya çıkarabilen bir sektörü temsil etmektedir. Bu sektör sahip olduğu potansiyel ve basit oluşum imkânı ile yenedünyanın en önemli gücü haline gelmiştir. Yazılım, maliyetleri düşük olmasına rağmen yüksek üretim değeri sunan ve gelişmekte olan ülkeler için fırsatlar barındıran yaratıcı bir sektördür (Köse, 2019).

Teknolojinin gelişimi sanayi toplum yapısından bilgi toplumu yapısına geçmeyi, geleneksel ekonomi modelinden bilgi ekonomisine geçilmesini ifade etmektedir (Köse, 2019). Yazılım ise bu gelişmeyi artık bilginin tam anlamıyla sanayiye, teknolojiye, topluma ve bütün dünyaya hükmetmesi noktasına getirmiştir. İnsansız hava araçları, otopilot özellikli arabalar, bulut bilişim teknolojileri gibi insan aklının neredeyse kestiremediği yeniliklerin arkasındaki en büyük gücü oluşturan teknoloji yapısı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yazılım teknolojisi, bilgi ekonomisinin özelliklerini bünyesinde en yoğun şekilde barındıran alanlardan biridir. Entelektüel bir faaliyet olan yazılım üretimi, düşük yatırım gereksinimi, taşıma ve çoğaltma kolaylığı gibi avantajlar sunar. Üretilen yazılımların defalarca kopyalanıp sunulabilmesi, yüksek katma değerli bir teknolojiyi temsil eder (Cahyir, 2015).

2.2.2. Yazılım Sektörünün Önemi

Yazılım sektörü bilgisayar ve teknolojilerini bir araya getirmesinin yanı sıra sektörel açıdan da farklı dinamikler ile kendisine has bir yapıyı günden güne meydana getirmiştir. Bu doğrultuda yazılım sektörünün farklı açılardan öneminin ifade edilmesinde fayda vardır.

2.2.2.1. Stratejik Açıdan Yazılım Sektörünün Önemi

Strateji kavramı akıl ve düşüncenin mevcut teknolojik, sosyal ve beşeri imkânlar ile harmanlanarak amaca dair oluşturulan planların her birisini ifade etmektedir. Bir organizasyonun stratejisi, belirlenen hedef programlarının yönetimi, bu programlardaki değişikliklerin takibi, kaynakların bu hedeflere erişim için kullanılması, karar yönetimi politikaları, temel uzun vadeli amaçların saptanması, faaliyetlerin bu amaçlara uygun hale getirilmesi ve gerekli kaynakların dağıtılmasını kapsayan tüm süreçleri ve faaliyetleri içermektedir (Dyson, 1980:18). Yıllar boyu teknolojik gelişmeler firmaların, sektör içerisindeki konumlarını verilen kararlar ve bu kararlar doğrultusunda atılan adımlar ile şekillendirmiştir. Bugün kendisine yazılım dünyasındaki pazarda en büyük payı oluşturan birçok firma zamanında yaşanan teknolojik gelişmeleri doğru stratejik öngörü ve planlamalar yaparak, sonrasında ise gerekli Ar-Ge ve yatırım çalışmaları ile destekleyerek sahibi olmuştur.

Stratejik kararlar alınırken yalnızca üst düzey pozisyonlarda çalışan yöneticilerin vermiş oldukları kararlar bazı durumlarda yeterli olmayabilir. Kararı veren ve uygulayan yönetici olurken alt kademe pozisyonlarda işleri yürüten diğer personellerin görüşleri de planların daha kapsamlı ve sağlam şekilde hayata geçirilebilmesine yardımcı olabilmektedir. Bu noktada dikkat çeken bir örnek, dünyanın en büyük yarı iletken üreticisi olan Intel firmasına aittir. Intel'in geçmişteki hafıza yongaları üretiminden vazgeçerek mikro işlemcilere odaklanma kararı, yönetim kurulu ve tesis yöneticileri tarafından onaylanmış ve sonuç olarak üst düzey yetkililer tarafından uygulamaya konulmuştur (Burgelman & Grove, 1996:8-28).

Bir sektörün stratejik olup olmadığını belirlemede kullanılan temel kıstaslar arasında yüksek sektörel bağlantılar, büyük pazar potansiyeli ve yüksek teknoloji yoğunluğu yer alır. Yazılım sektörü, bugün küresel ekonomide hızla gelişen ve

ekonominin farklı segmentlerini etkileyebilen bir sektördür (Müller, 2005: 1). Stratejik önemi bu yönüyle de bir hayli yüksektir.

Yazılım sektörü, çevreyi kirletmeyen, çevre dengesini bozmayan, düşük sermaye gereksinimi olan ve Ar-Ge ile yenilikçiliğe odaklanan bir yapıya sahip olduğu için de stratejik bir sektör olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda küresel gelişmelere yön verme potansiyeli taşıması da dikkate değerdir (Barr & Reilly, 2004:6).

Genel manada ifade etmek gerekirse yazılım sektörü, ülkenin kalkınması, dış ticaret hacmi, milli gelir üzerindeki etkisi, ulusal güvenlik gibi nedenlerden ötürü hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için stratejik bir konumda bulunmaktadır (İnan, 2018).

2.2.2.2. Ulusal Güvenlik Açısından Yazılım Sektörünün Önemi

Güvenlik kavramı uluslar için artık ilk olarak sahip olunan gizli bilgilerin korunması, kişisel verilerin gizliliği gibi sanal ortamlarda saklanan temel unsurları oluşturmaktadır. Bu noktada teknolojinin gelişimi devletler için en çok, hassas bir önemi ifade etmektedir. Bir ülkenin savunma kapasitesi; bütünleşmiş donanım, yazılım, altyapı, insan kaynağı ve temel iş süreçlerini içeren savunma sistemlerinin kalitesine büyük ölçüde bağlıdır (Stevenson, 2005: 883). Sağlanan teknoloji altyapıları, geliştirilen yazılım programları ve kullanılan bilişim sistemlerinin her biri korunması zorunlu hale gelen ve sahip çıkılarak büyümesinin sağlanması gereken birer değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

Modern yazılımın ilk olarak askeri projelerde kullanılmaya başlaması, yazılım mühendisliği ilkelerinin bu projelerle birlikte ortaya çıkması ve yazılım kalitesinin askeri amaçlarla geliştirilmesi, yazılımın ulusal savunma bağlamında ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir (Taşçı, 2010: 43).

2.2.2.3. Ekonomik Açıdan Yazılım Sektörünün Önemi

Toplumsal refahın sağlanması, uzun dönemli rekabet gücü ve ulusal teknolojik yenilik üretme yeteneğine dayanmaktadır. Teknolojik yetkinlik, toplumun tüm kesimlerini, sektörleri ve uluslararası ilişkileri etkileyerek, geleceği şekillendirmektedir (Çiftçi, 2003: 56).

Yazılım sektörünün içinde yer aldığı teknolojik ilerlemeler, bir ülkenin ekonomik gelişimi için en önemli etkenlerden birisidir. Bilgi toplumu dönüşümünde, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanan ülkeler günümüzde büyük ekonomiler arasında yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ise hizmet, yazılım ve donanım alanlarındaki teknolojik gelişmeye odaklanarak ihracat ve iş hacmini arttırmaktadır (İnan, 2018).

Gelişmekte olan ülkelerin dünya ekonomisine uyum süreçlerinde, yazılım sektörünün sunduğu fırsatlar fazlasıyla vurgulanmaktadır. Yazılım sektörü, ülkelerin sürdürülebilir kalkınmalarını destekleyen kritik bir sektör haline gelmiştir. İrlanda, İsrail ve Hindistan gibi ülkelerde yazılım stratejik bir alan olarak kabul edilirken, ulusal planlar oluşturulmuş ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ekonomi alanındaki çalışmalar, bilgi toplumlarının yükseköğretim, Ar-Ge ve yazılım gibi harcama alanlarına yatırım yapma eğilimlerinin artık temel alındığını savunmaktadır (Cahyir, 2015; OECD, 2011).

Yazılım sektöründen elde edilen ihracat gelirleri, sadece bu sektördeki ürünlerin ihracatını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda diğer tüm sektörlerdeki ihracat gelirlerini de olumlu yönde etkilemektedir (Aydın, 2012:187).

Bir diğer önemli husus ise kısa aralıklarla tüm dünya üzerinde yaşanan küresel ekonomik krizlerin özellikle gelişmekte olan ülkeler üzerindeki yıkıcı etkisidir. Bu tip kriz durumlarında birçok sektör sahip olduğu dinamikler, dışa bağımlılık, maliyet giderleri ve kırılgan yapılarıyla kalıcı zararlara uğrayabilmektedirler. Taşçı'ya göre (2010: 44-45), bir sektörün kırılganlığını etkileyen faktörler arasında üretim faktörleri, döviz dalgalanmalarının borçlanma durumu üzerindeki etkisi, sermaye birikimi ve finansman durumu, dış pazar bağlantıları, ihracat oranları bulunmaktadır. Ayrıca, küresel sektörle uyum, kritik teknoloji üretme yeteneği ve sahipliği, üretim girdilerinin kriz durumlarındaki kullanımı, ithal girdiler ve çalışan başına üretilen katma değer gibi unsurlar da sektör kırılganlığını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu faktörler özelinde ise yazılım sektörünün sahip olduğu imkânlar bu tip kırılganlıkların yaşanabilmesini düşük seviyede tutar ve bu durumda yazılım sektörünün, hem ekonomik hem de stratejik açıdan ne denli önemli bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Bu doğrultuda yazılım sektörü, ülkelerin ekonomik kalkınmaları ve ihracat güçlerini oluşturan yeni nesil üretim faaliyetidir. Özellikle endüstrileşme ve gelişim gösterme noktasında sıkıntı yaşamış ülkeler için yazılımın sahip olduğu kolay ulaşılır

olma imkânı büyük bir fırsattır. Yazılımın sektörünün doğrudan ekonomik etkisine bakıldığında, döviz kazanımı, ulusal Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla payı ve istihdam sağlama gibi sonuçları görülmektedir (Indian IT/ITES Industry: Impacting Economy, Society, 2007-2008: 4). Devletler ve içerisinde yer alan toplulukların doğru yatırımlar ile kısa süre içerisinde yazılım dünyasında kendilerine güçlü bir yer edinebilmesi oldukça muhtemeldir.

2.2.2.4. Çalışan ve Potansiyel Çalışacaklar İçin Yazılım Sektörünün Önemi

Analitik zekâyı ve bilgiyi esas alan bir sektör için nitelikli insanlara ulaşabilmek gerekmektedir. Bu nitelik sektör dinamiklerine uygun bir zekâ yapısı, disiplinli çalışma ve araştırma kabiliyetlerinden geçmektedir. Aktif şekilde bilgi birikimi ve düşünce gücünü esas alan yazılım sektöründe çalışan insanlar sahip oldukları yetenekler ile bu karmaşık yapıda gibi görünen iş kolunda oldukça verimli ve eğlenceli bir iş hayatına sahip olabilmektedirler. Sektörün getirdiği çalışma koşulları ve kazançları göz önüne alındığında ise toplumun birçok kesimi için oldukça cazip bir iş fırsatı olarak görülmektedir. Günümüz bilgi çağı olarak düşünüldüğünde meslek seçimlerini bilgi teknolojileri üzerine yapan insanların yaşam şartlarından oldukça memnun oldukları söylenebilir. Bu durum hem sektördeki lokomotif sayılabilecek firmaların elini güçlendirmekte hem de çalışanların saygın bir iş sahibi olarak hayatlarını daha iyi şartlarda yaşamalarını sağlamaktadır.

2.3. YAZILIM SEKTÖRÜNÜN YAPISI VE ÖZELLİKLERİ

Bilgi teknolojileri altında yer alan yazılım sektörü başlı başına incelenmesi ve kendine has dinamikleri ile ayrıca irdelenmesi gereken bir yapıdadır. Yazılım sektörünün en göze çarpan özelliği, güçlü kullanıcı geri bildirimleri nedeniyle tekel oluşumlarının sıkça ortaya çıkmasıdır. Bu durum, sektörde rekabet koşullarının oldukça zorlu olmasına yol açar. Yazılım piyasasında başarılı olan bir girişimin temel kaynağı genellikle kendi başarısıdır. Benzer standartlara veya teknolojilere sahip ürünlerin piyasayı paylaşması nadiren görülür. Bu durum "kazananın her şeyi alması" (Winner-Takes-All Markets) şeklinde ifade edilir (Buxmann, Diefenbach & Hess, 2013: 20).

Yazılım geliştirme önemli yatırımlar gerektirir, ancak başarı garantili değildir. Standart yazılımlarda maliyetler sağlayıcılar tarafından karşılanırken, kişisel yazılımlarda müşteri katkısı istenebilir. Özelleştirilmiş yazılımlar genelde geniş kitlelere hitap etmez ve başarısızlık riski yüksektir. Bu nedenle geliştirme maliyetleri zarar maliyeti olarak görülebilir (Kızılkaya, 2019). Bu da sektördeki yapılan her işin fayda getirme garantisi olmadığını göstermektedir.

Yazılım sektörü, tüm sektörlerle hizmet eder. Yazılımlar, tüketiciye yönelik ürünlerin yanı sıra ara mal veya bileşen olarak da kullanılabilir. Aynı zamanda işletmelerin yönetim ve süreçlerini daha etkin şekilde yönetmelerine yardımcı olur. İşletmeler, yazılım kullanarak iş süreçlerini geliştirmek, yeni pazarlara ulaşmak ve rekabet avantajı elde etmek amacıyla yazılımları yaygın şekilde kullanmaktadır (BSA, 2018: 1).

Yazılım piyasası, üretim ve satış aşamalarında coğrafi sınırlamalardan etkilenmez. Dünyanın her köşesinden yazılım geliştiricileri bir projede yer alabilir. Bu, yazılım firmalarına geniş bir yetenek havuzu sağlarken işgücü maliyetlerini düşürme fırsatı sunar. Ayrıca yazılımın fiziksel tedarik zincirine ihtiyaç duymaması, ürünün müşteriye ulaştırılması aşamasında lojistik maliyetlerini ortadan kaldırır (Kızılkaya, 2019).

Yazılım endüstrisinin topluma ve iş dünyasına yönelik yarattığı etkiler, diğer sektörlerle kıyasla daha kalıcıdır. Bu nedenle yazılım sektörü, uluslararası alanda etki sağlama ve ekonomik büyüme potansiyeli açısından günümüzde en kritik sektörlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Kızılkaya, 2019). Ayrıca (Kızılkaya, 2019) yazılım sektörünü diğer sektörlerden ayıran özellikleri şu şekilde ifade etmiştir;

- Diğer tüm sektörler için sağlayıcı konumundadır,
- Coğrafi sınırlardan bağımsızdır,
- Uluslararası niteliğe sahiptir,
- Fizikî sermayeye bağımlılığı çok azdır,
- Ağ etkisi yüksektir,
- Fiziksel tedarik zincirine ihtiyaç duymaz,
- Piyasa değeri varlık değerinin üstündedir,
- Piyasaya yerleşen bir mal veya hizmetin değiştirilmesi zordur,
- Tekelleşme sıklıkla görülür,

- Entelektüel sermayeye ihtiyaç duyar,
- Yaratıcılık ve fikir çok önemli bir üretim girdisidir,
- Yüksek istihdam kapasitesine sahiptir,
- Girişimciler açısından piyasaya girmek kolay ancak rekabet zordur,
- Proje temelli ve esnek çalışma saatlerini gerektiren yapıya sahiptir,
- Yazılım geliştirme sürecinde katlanılan maliyetler batık maliyet olarak değerlendirilir,
- Benzer standartlara ya da teknolojilere sahip yazılım ürünlerinin piyasayı paylaşması nadiren görülür.

Beşinci maddede yer alan ağ etkisinin yüksek olması ifadesi oldukça önemlidir. Yazılım sektörü sahip olduğu imkânlar ve çalışma mantığı düşünüldüğünde yeri geldiğinde fiziksel bir ofise bile ihtiyaç duymayan bir pozisyonudur. Bu da yapılan projelerin her türlü aşamasının iletişim ağları üzerinden sağlanabileceğini ifade etmektedir. Bu durum yalnızca yapılan işi değil, henüz alınmamış bir işin farklı bölgelerden tedarik edilebilmesi, yurtdışı çalışma arkadaşlarına sahip olunabilmesi gibi temel imkânlara müsaade ederken, firmaların bu tip yaratıcı imkânlar sayesinde uluslararası işleri yapabilmelerine imkân sağlayarak piyasa içerisindeki rekabeti en yüksek noktalara taşımalarına izin vermektedir. Bu bazı durumlarda negatif etkiler oluşturabileceği gibi genele bakıldığında oldukça faydalı bir çalışma disiplini karşımıza çıkarmaktadır. Belki yerel olarak küçük çapta bir işletme durumunda kalabilecek birçok firma ağ kurabilme yeteneğinin en yüksek olduğu yazılım sektörünün imkânlarından faydalanarak uluslararası düzeyde iş yapabilir hale gelebilmektedir. Diğer birçok sektör kendi ülke sınırları içerisinde büyük bir etkiye sahip olabilirken yazılım, firmalara sağlamış olduğu bu imkân sayesinde dışarıda yer alan firmaları da oyunun içerisinde rekabetçi bir konuma getirmektedir. İçeride bağımlı bir biçimde çalışmaktan ziyade dışarıda büyük bir pazar gücüne veya konuma sahip olmadan da yapılan projeler pazarlanabilir, bu sayede elde edilecek gelirler temel giderler haricinde tahmin edilenin çok daha fazlasına ulaşabilir.

Tüm bu imkânlar, teknoloji ve özellikle yazılım sektörü için diğer sektörlerin birkaç adım ötesine geçmesini sağlamaktadır. Teknoloji ve yazılım sektöründeki öncü markaların merkezleri yerel bölgelerde yer alsa da İrlanda, Hindistan, Çin gibi yazılım

konusunda potansiyelli olan ülkeler ile faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu durum sektör firmaları için bazı faydalar sağlamaktadır. Bunlar; (Buxmann, Diefenbach & Hess, 2012: 117-120)

- Maliyet avantajı,
- Daha fazla esneklik sağlaması,
- Temel yeterliliklere ve rekabete yoğunlaşmaya olanak sağlaması,
- Yetenekli işgücüne erişim avantajı,
- Ülkeler arası zaman farkının günlük çalışma saatini artırması şeklinde olabilmektedir.

2.4. DÜNYA ÜZERİNDE YAZILIM SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

Modern anlamda ilk bilgisayarın İkinci Dünya Savaşı ile birlikte ortaya çıktığından bahsetmiştik. Donanım araçlarının komutlar yardımıyla desteklenerek programlanabilmesi de yine o yıllarda ortaya çıkan yeniliklerdendir.

IBM gibi bilgisayar sistemleri üreten firmalar, başlangıçta ürün satışını artırmak amacıyla basit yazılımları yan ürün olarak sunmuştur. Donanımın yanı sıra tamamlayıcı yazılım ürünlerinin sunulması, genel amaçlı bilgisayar kullanımını hızlandırmış ve üretici-kullanıcı etkileşimini güçlendirmiştir. İlk programlama dilleri 1950'lerde geliştirilmiştir. Bu dönemde yazılım yönergelerinin daha az donanım bağımlı olması amaçlanmış, bu da bilgisayar üreticilerinin yazılım uygulamalarını geliştirmek yerine geliştirme araçlarına odaklanmasına yol açmıştır (Steinmuller: 12).

Bilgisayar sistemlerinin kullanıcıları olan şirketler, özgün ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla özel yazılımlar geliştirme konusunda girişimlerde bulunmuşlardır. Bu bağlamda, şirket içi yazılım geliştirme faaliyetleri, yüksek seviyeli programlama dillerinin gelişimiyle daha erişilebilir hale gelmiştir. Özellikle FORTRAN (Formula Translator) gibi yüksek seviyeli dillerin kullanımı, uygulama geliştirme alanında geniş bir yere sahipti. Ancak, özellikle muhasebe gibi iş uygulamaları için daha özelleştirilmiş yüksek seviyeli programlama dillerine olan ihtiyaç devam etmiştir. Bu ihtiyacı karşılamak amacıyla Amerikan Savunma Dairesi'nin de katkılarıyla 1960 yılında COBOL (Common Business Oriented Language) adıyla yeni bir programlama dili geliştirilmiştir. Aynı dönemde IBM, ürettiği 1401 bilgisayar modelleri için COBOL'u

tamamlayıcı bir ürün olarak sunmaya başlamıştır. Bu bağlamda COBOL, özellikle FORTRAN'a kıyasla daha hızlı bir yaygınlaşma süreci yaşamıştır.

IBM gibi büyük firmaların ürettiği bilgisayarlar için sağladığı programlama araçları desteği, bağımsız bir yazılım pazarının oluşmasını geciktiren önemli bir etken olmuştur. Yazılım talebinin artmasına rağmen büyük şirketler, yüksek seviyeli programlama dillerini kullanarak kendi yazılımlarını rahatça geliştirebiliyordu. Bu durum, dış kaynaklı yazılım hizmetlerine olan ihtiyacı azaltmıştır (Steinmuller: 13–14).

Ancak bu yapı uzun süreli bir etkiye sahip olmamıştır. 1965-1970 dönemindeki gelişmeler, IBM'in yazılım ve donanım ürünlerini ayrı ayrı sunmaya karar vermesiyle yazılıma olan bakış açısı değişmiştir.

1950'lerin sonlarında oluşan "Yazılım Endüstrisi" 1960'ların hızla gelişen bir dönemi olarak kabul edilmektedir. Çeşitli sektörlerde bilgisayar ihtiyacının artması, programlama becerisine sahip uzmanlara olan talebi büyük ölçüde artırmıştır. Bilgisayar üreticisi firmalarda, büyük şirketlerin yazılım birimlerinde veya kamu sektöründe çalışan tecrübeli bireyler, daha sonra sektörün ilk girişimcileri olarak kendilerini göstermişlerdir. (Kelly, Development and Structure of the International Software Industry, 1950-1990)

1960'ların başlarında ABD'de kurulan yazılım firmaları arasında Informatics, Electronic Data Systems (EDS), California Analysis Center Inc. (CACI), Management Science America (MSA), Keane Inc gibi örnekler bulunmaktadır. Bu firmalar daha sonra "Bağımsız Yazılım Sağlayıcıları" (Independent Software Vendors - ISV) olarak adlandırılmıştır.

1965 yılına gelindiğinde, yaklaşık 45 ana yazılım taaşeronu bulunuyordu. Bazıları yüzlerce programcı istihdam ediyor ve yıllık ciroları 100 milyon doları aşıyordu. Ayrıca, az sayıda istihdama sahip yüzlerce küçük firma da kurulmuştu. 1967'de Amerika'da yaklaşık 2,800 yazılım servisi firması olduğu tahmin ediliyordu. Bu firmaların bir kısmı, ADR ve CSC gibi, 1960'ların sonunda halka açılmıştır.

1970'lerde Amerika'da bilgisayar ve çevresel donanım satışlarının yıllık değeri 5 milyar doları aşıyordu. Yazılım ürün ve hizmetlerinin cirosu ise 2,5 milyar dolara ulaşmıştı ki bu, toplam donanım satışlarının yarısına denk geliyordu. Büyük bilgisayar üreticileri IBM, Burroughs ve Control Data gibi firmaların bu satışlardaki payı hala

yüksek olmasına rağmen ISV'lerin payının 1 milyar doları aştığı tahmin edilmektedir (Steinmuller: 21–22).

1970'lerin sonunda, yazılım endüstrisinde büyük bir değişim yaşanmıştır. Yazılım gelirleri önemli ölçüde artmış ve hem yerel hem de uluslararası firmaları içeren dış kaynak kullanımı uygulamaları yaygınlaşmıştır. Bu değişimde yazılım üretimindeki iş ve görev standartlaşmalarının rolü büyüktür. Yazılım dilleri, donanımsal ortamlar ve görev paylaşımı için geliştirilen standartlar, yazılım endüstrisinin küresel ölçekte büyümesi için istikrarı sağlamıştır (Asma, 1997).

1980'li yıllar, yazılım endüstrisi için karmaşık bir dönem olmuştur. Yazılım ve donanım çeşitliliği hızla arttığından yeni sorunlar ortaya çıkmıştır. Farklı sistemlerin uyumu ve büyük ölçekli sistemlerin yönetimi, önemli zorluklara sebep olmuştur. Aynı dönemde Amerika'da IBM dışındaki tüm bilgisayar üreticileri, artan karmaşıklık ve düşen kar payları nedeniyle yazılım işinden çekilme kararı almıştır. Bu süreç, bağımsız yazılım endüstrisinin şekillenmesini etkilemiştir. Artık bilgisayar üreticileri, basit işletim sistemlerinin dışında yazılım sağlama ihtiyacını duymamıştır. Bu görevi diğer firmalar üstlenmeye başlamıştır.

1980'ler, kişisel bilgisayarların ortaya çıkmasıyla yazılım alanında yeni bir devrimi beraberinde getirmiştir. Bu dönemde yüksek miktarlarda seri halde paket yazılım üretimi yaygınlaşmıştır. IBM, 1981'de ilk kişisel bilgisayarını piyasaya sürerek bu alandaki değişimin öncüsü oldu. 1983'e gelindiğinde IBM, Amerika'daki PC pazarının yüzde 26'sını ele geçirmiştir. Bu dönemde kişisel bilgisayar pazarının büyümesi, tamamlayıcı donanım ürünleri sektörüne de canlılık kazandırdı ve uygulama geliştiricileri için yeni fırsatlar sunuldu. Sabit diskler, monitörler, modemler ve yazıcılar gibi donanımlara olan talep artmıştır. Sabit disklerin kapasitesinin artması, yazılım üreticilerinin daha büyük programlar geliştirmesini sağlamıştır. Aynı şekilde, monitör ve görüntüleme teknolojisinin ilerlemesi daha gelişmiş grafik programlarının satışını teşvik etmiştir.

Sonraki yıllarda Amerika'da yazılım pazarının büyümesiyle birçok yeni yazılım firması kurulmuş ve büyük başarı elde etmiştir. 1985'te Lotus 226, Microsoft 163, Asthon-Tate 110 milyon dolar ciroya ulaşmışlardır. 1988'de WordPerfect Corporation ise 179 milyon dolarlık cirosu ile hızla büyüyen şirketler arasına katılmıştır. Bu şirketler farklı ürünleriyle dikkat çekmiştir: Microsoft işletim sistemleri, Ashton-Tate veritabanı

yazılımları, WordPerfect kelime işleme programları ve Lotus elektronik tablo yazılımlarıyla yazılım sektöründe hâkimiyet kurmuştur (Wright & Howels, 2002: 5-6).

1980'lerin sonlarına gelindiğinde yazılım endüstrisi küreselleşmeye başlamıştır. Gelişmiş ülkelerdeki şirketler, temel yeteneklere odaklanırken yazılım geliştirme işlerini dış kaynak hizmetleri olarak dışarıdan sağlamaya başlamışlardır. Silikon Vadisi'ndeki firmalar Ar-Ge'ye daha fazla önem verirken düşük katma değerli üretim faaliyetlerini Hindistan gibi gelişmekte olan ülkelere taşımışlardır. Bunun bir sebebi yazılım ihtiyacının artması ve yetenekli yazılımcı kaynağının gelişmiş ülkelerde yeterince sağlanamamasına bağlı olarak gerçekleşmiştir (Asma, 1997).

Artan dış kaynak kullanımının gerekliliğinden yararlanan Amerikan firmaları, özellikle Hindistan, İsrail, İrlanda ve Macaristan gibi başlıca gelişmekte olan ülkeleri tercih etmiştir. Bu ülkeler genellikle test, kodlama ve hazır yazılımların yerel dillere uyarlanması gibi, son kullanıcıyla fazla etkileşim gerektirmeyen süreçlerde aktif rol üstlenmişlerdir.

1990'ların ortalarında internetin yaygınlaşmasıyla çokuluslu yazılım firmaları, faaliyetlerinin bir kısmını sanal ortama taşıma fırsatı bulmuştur. Birden fazla ülkede geliştirilen yazılım projelerinde eşgüdüm sağlamak ve işleri uzaktan takip etmek mümkün hale gelmiştir. Bu durum verimliliği arttırmıştır. Örneğin Amerika'daki bir mühendis uyurken Hindistan'daki mühendisin yaptığı değişikliklerin ertesi sabah Amerika'da alınarak işin devam ettirilmesi gibi teknolojik gelişmelerin etkileri bu yıllarda gözlenmeye başlamıştır.

Entegre devrenin icadı, bilgisayar donanımlarını daha ucuz ve erişilebilir malzemelerle üretilebilir hale getirmiştir. Kişisel bilgisayarların yaygınlaşmasıyla yazılım endüstrisi, küçük işletmeler, okullar ve bireyler arasında geniş bir kullanım alanı bulmuştur. İnternetin keşfi ise yazılım sektörünü dikey bir yapıdan yatay ve bütünleşik bir yapıya dönüştürmüştür, bu durum yazılım sektörünü küresel ekonominin en dinamik sektörlerinden biri haline getirmiştir (Alican: 94–95).

2000'li yılların başında ABD, yazılım sektörünün liderliğini sürdürmüş olsa da, küresel ekonomideki bilgi temelli değişim, gelişmekte olan birçok ülkede yazılım pazarının milyar dolar sınırlarını aşmasına neden olmuştur. Bu dönemde yazılım sektörü, ürün odaklı yaklaşımdan ziyade hizmet ve çözüm odaklı bir yapıya doğru evrim

geçirmiştir (OECD, b.t. 09/11/2017). Bu dönemde büyük yazılım firmaları faaliyet alanlarını genişletmiş ve iş stratejilerini sadece ürün veya hizmet sağlamak yerine kapsamlı ve bütünleşmiş çözümlere yönlendirmiştir (Capodagli & Jackson, 2001: 111-112).

Bu dönüşümle birlikte, bütünleşmiş yazılım çözümü ve hizmetlerin geliştirilmesi ve desteklenmesi işleri, yüksek maliyetli personelden ziyade düşük maliyetli ve uzmanlaşmış dış firmalara yönlendirilmeye başlanmıştır. Bu dış kaynak hizmetleri, gelişmekte olan ülkeler için ihracat fırsatları sağlamaktadır. Örneğin, Hindistan ABD için, Çin ise Japonya için önemli bir dış kaynak merkezi olmuştur (İnan, 2018).

Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı (BAKA) 2012 tarihli raporuna göre, dünya yazılım sektörü iyi eğitilmiş personel ile büyümekte olup 2011'de dünya bilgi teknolojileri sektörünün %20'sini oluşturmuştur. 2007-2011 döneminde sektörün yıllık büyüme oranı %6,3 olmuş ve 2011'de toplam gelir 2.482,8 milyar doları aşmıştır. Özellikle Amerika ve Asya Pasifik bölgeleri sektörün öncüleridir; Amerika'da 918,9 milyar dolar ve Asya Pasifik bölgesinde 725,6 milyar dolar gelir elde edilmiştir. Bu rakamın 2016 sonunda 3.422,8 milyar dolarları aştığı öngörülmektedir (Engin ve Oğuz, 2012:6).

Bugün de yazılım sektörü, teknolojik ilerlemelerle uyum içinde sürekli olarak gelişmeye devam etmektedir. Bilgi ekonomisinin temel taşlarından biri olan yazılım, Moore Kanunu ifadesiyle mikroçip performanslarının her yıl artışı ve internetin yaygınlaşmasıyla birlikte engelleri aşarak evrimini sürdürmektedir (Barker: 53-54)

2.5. TÜRKİYE'DE YAZILIM SEKTÖRÜ

Türkiye'de yazılım sektörünün ilk olarak altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) kapsamında öncelikli bir sektör olarak tanımlandığı, ardından TBMM tarafından 2000 yılında kabul edilen sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda bilgi teknolojileri, AR-GE ve teknoloji geliştirme faaliyetlerinin destekleneceği vurgusunun yapıldığı bilinmektedir. Bu yasa maddesi, Türkiye'de yazılım sektörünün desteklenmesine yönelik ilk adım olarak kabul edilmektedir (Calayoğlu, 2016).

Türkiye'de ilk yazılım programlama çalışmaları, 1980'li yıllarda modern anlamda üretilen bilgisayarlardaki sayının artmasıyla başlamıştır. Finans sektörü, üniversiteler, kamu ve büyük firmaların bilgisayarları kullanmaya başlaması özellikle bilgi güvenliği

amacıyla yerli yazılımların üretilmesini teşvik etmiştir (Köse, 2019). Bu dönemlerde kişilerin kendi şahıslarına ait bilgisayarları da temin edebilmeye başlamaları yavaş yavaş bilgi teknolojileri ile birlikte yazılımsal ifadeleri ve atılımları da beraberinde getirmiştir.

1971 yılında Türkiye Bilişim Derneği (TBD) kurularak, ulusal bilişim politikasının önemine vurgu yapmış ve bu alanda çalışan kişileri bir araya getirmeyi amaçlamıştır. Dernek, Türkiye'de bilişim teknolojilerinin ülke kalkınmasına nasıl katkı sağlayabileceğini tartışarak gelişmiş fikirler oluşturmayı amaçlamıştır. 1976'da TBD, ODTÜ'de ilk ulusal bilişim kongresini düzenlemiş, ancak bu girişimler uzun süre boyunca geniş yankı uyandırmamıştır. Türkiye'de zaman içinde daha pek çok sivil toplum örgütü kurulmuş, ancak bilişim konusunda ortak bir görüş oluşturulamamıştır. Diğer yanda Hindistan, İrlanda ve İsrail gibi gelişim kat eden ülkeler bilişim konusunda kamunun liderliği altında birleşik bir yapı oluşturarak ilerlemişlerdir.

1982 yılında IBM'in Avrupa'da ilk kişisel bilgisayarlarını dağıtmasıyla, bilgisayar satış yöntemleri değişmiştir. Bu dönemde Türkiye'ye de gelen PC bayilik sistemi ile 1983 yılında IBM PC'lerin ithalatı başlamıştır. Ancak 1983 yılı sonuna gelindiğinde, kişisel bilgisayar satışlarında yazılım eksikliği önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Bu açığı kapatmak amacıyla PC bayiliği yapan bazı firmalar, kendi yazılımlarını geliştirmeye başlamıştır. Bu yazılımlar daha sonra bilgisayar alıcılarına ücretsiz olarak verilerek önemli bir özendirme aracı haline gelmiştir.

1982'de Bilkom'un kurulmasıyla başlayan dönemde, Türkiye'de Apple'ın temsilciliği ve yazılım Türkçeleştirme çalışmaları önem kazanmıştır. Bu süreç 1985'te Apple'ın, ardından 1989'da Microsoft'un yazılımlarının Türkçeleştirilmesiyle devam etmiştir. Yazılım çeşitliliği 1980'lerin ikinci yarısında artarken, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun eksikliği nedeniyle kopya yazılımların dağıtımı bu süreçte yaygınlaşmıştır. 1988'e gelindiğinde kopya yazılım kullanım oranları %50'leri aşmıştır (Yılmaz, 2007).

1992'de Mikro yazılım ile ilişkisini sonlandıran Microsoft, Türkiye'de ürünlerinin dağıtımını Link ve Logo ile anlaşılarak gerçekleştirmiş, Windows uygulamalarını Türkiye pazarına uyarlama ve yerelleştirme çalışmalarına başlamıştır. 1993'te kurulan Microsoft Türkiye, daha etkin bir bayi ağı kurmak ve pazar talebi oluşturmak amacıyla reklam kampanyaları düzenlemiştir. PC dağıtıcıları ve kurumsal müşterilerle yakın ilişkiler geliştirilerek piyasanın büyümesine katkıda bulunulmuştur. 1993'te Microsoft'un

Türkiye'deki bayi sayısı 35 iken 1996 yılında 1200'ü aşmıştır. Toplam satışlar 1994'te 3 milyon dolar iken 1996'da 12 milyon dolara yükselmiştir (Özkan: 217).

1980'li yıllardan sonra bilgi teknolojileri sektörünün öncülüğünü bankacılık sektörü üstlenmiştir. Bankacılık alanında otomasyon uygulamaları hızlanmış ve rekabet artmıştır. 1991'de Türkiye'deki bankacılık sektörü, ülkede kurulu makine parkının yüzde 47,8'ini oluşturarak bilişim teknolojilerine yatırım yapmıştır. 1990'ların başında elektronik iş süreçleri benimseyen bankalar, müşterilere çeşitli ürün ve hizmetler sunabilecek teknolojik altyapıya kavuşmuştur.

Türkiye'de ticari yazılım üretimini hedefleyen ilk yazılım şirketleri, 1970'lerde üniversite mühendislik bölümlerinde öğrenim gören genç girişimciler tarafından kurulmuştur. 1980'li yılların ortalarında, dünyadaki kişisel bilgisayar devriminin etkisiyle bu genç girişimciler ticari yazılım üretimine yönelmiştir. Nitelikli insan kaynağı sınırlı olsa da, bu dönemde ticari paket yazılım geliştiren yerli şirketlerin sayısı artmıştır. Özellikle tek kullanıcı sistemlerin yaygınlaşmasıyla SİTA, Link, Logo, Eta, Likom gibi şirketler, ticari yazılım paketleriyle stok, cari hesap, fatura, muhasebe, çek/senet takibi gibi alanlarda gelir elde eden ve yazılıma odaklanan ilk şirketler olarak öne çıkmıştır. Türkiye'de 1990'lı yıllarda yazılım firmaları ticari başarılar elde etse de devlet desteği eksikliği, iç talebin sınırlılığı, finansman zorlukları, yönetim ve pazarlama eksiklikleri gibi nedenlerle yazılım evleri çatısı altında iş geliştiren firmalar uluslararası rekabet gücü kazanamamıştır. Bu süreç sonunda 2001 ekonomik krizi de büyümelerini sınırlamış, yazılım sektörünün gelişimi Türkiye için geç kalınmaya başlanmış bir duruma dönüşmüştür (Yılmaz, 2007).

2000'li yıllara gelindiğinde Türkiye'de bilişim teknolojileri çatısı altında donanım, yazılım ve bilgi teknolojileri hizmetleri belirli oranda gelişim kat etmeye başlamıştır. Fakat önceki dönemlerde devlet yönetiminde yer alan kişilerin gerek gelecek öngörülerini, gerek teknoloji konusunda ağırdan alma politikaları, gerekse ülkenin içerisinde bulunduğu mevcut ekonomik ve sosyolojik şartlar Türkiye'nin dış dünyaya kıyasla sektörel açıdan geride kalmasına sebep olmuştur.

Bununla birlikte son yirmi yılda dünya genelinde stratejik bir sektör haline gelen yazılım teknolojisi, Türkiye'de ise 1990'ların sonuna doğru stratejik öneme sahip beş sektörden biri olarak görülmeye başlamıştır. Türk yazılım sektörü, diğer gelişmekte olan

lkelerle kıyaslandığında küçük olmasına rağmen, iyi eğitimli genç nüfusun etkisi ve devletin bilişim konusundaki hassasiyetinin artmasıyla hızla gelişerek yeni bir dinamizm kazanmıştır (Yılmaz, 2007).

Devlet bu dönemlerde kamu, özel sektör ve niversite başlıklarını bir araya getirerek bilgi ağı ve imknlarını kullanma çabası ile teknoloji geliştirme bölgeleri oluşturulması için atılımlarda bulunmuştur. Fakat bu adımlar özellikle teknoloji çağında geriden gelen Türkiye için beyin g sorunu sebebi ile yeterince ivme kazanamamış ve istenilen düzeyde yazılım teşviki sağlanamamıştır.

Türkiye'deki bilişim sektörü o yıllarda segment bazında incelendiğinde Bilişim Teknolojisi en hızlı büyüyen segment olmasına rağmen, yazılımın toplam BT içerisindeki payı hala %13–14 seviyelerini aşmamaktadır. IDC'nin araştırmalarına göre, bilişim sektörünün farklı segmentleri 2000-2001 dönemindeki ekonomik durgunluğa rağmen 2002'de %12 büyüme kaydederken, yazılım sektörü ise %24 büyüme göstererek son yıllarda da bilişim sektörü içinde en hızlı büyüyen alt segment olmuştur (Yılmaz, 2007).

2000'li yılların ortalarına gelindiğinde Türkiye'de faaliyet gösteren yaklaşık 1400 yazılım firması bulunmaktadır. Bu firmalardan 417'si teknoloji geliştirme bölgelerinde yer almaktadır ve yaklaşık 4000 yazılım personeli istihdam etmektedir. Aynı çalışmaya göre, firma bazında ortalama olarak 12 ile 14 kişinin istihdam edildiği varsayımıyla, Türkiye'nin yazılım endüstrisinde toplamda 16800 ila 19600 kişinin istihdam edildiği öngörülmektedir (Güder & Taşçı, 2006).

Bu yıllarda yazılım sektörünün ne denli güçlü bir üretim faaliyeti olduğu artık çok daha fazla anlaşılmaya başlanmıştır. Bu sebeple devlet nezdinde kamuda, özel sektörde ve üniversitelerde bu alanı güçlendirmeye yönelik adımlar atılmaya başlanmıştır. Alınan çeşitli kararlar, açılan toplumsal örgütler ve yapılan ekonomik yatırımlar ile bu dönemler Türkiye'nin bilgi teknolojileri ve beraberinde yazılım teknolojileri adına gelişme kat etmeye başladığı yıllardır.

2.5.1. Kamu Teknoloji Politikaları

Avrupa Birliği yeliği için Kopenhag kıstaslarını yerine getirme amacıyla yürütülen çalışmalar ve AB'nin başlattığı "Bilgi Toplumuna Dönüşüm" abaları, Türkiye'de kamu ve diğer kurumların bilişim teknolojilerine olan talebini bu yıllarda artırmayı

hedeflemiştir. Özellikle e-Devlet geçiş süreci kapsamında gerçekleştirilen projelerin, ilerleyen yıllarda bilişim pazarının önemli bir itici gücü olması öngörölmüştür.

2004 yılında gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresinde Türkiye'nin bilgi toplumuna dönüşüm vizyonu;

“Bilim ve teknoloji üretiminde odak noktası haline gelmiş, bilgi ve teknolojiyi etkin bir araç olarak kullanan, bilgiye dayalı karar alma süreçleriyle daha fazla değeri üreten, küresel rekabette başarılı ve refah düzeyi yüksek bir ölke olmak.” şekilde belirlenmiştir.

2000'li yıllardan sonra kamunun bilişime ayırdığı bütçe önemli ölçüde artmıştır. 2002 yılında toplam bütçenin yüzde 2,9'unu oluşturan BİT yatırımları, 2006'da yüzde 4,33'e yükselmiştir. Ayrıca, yazılım projelerinde devletin CMM, ISO 15504 gibi kalite belgelerini talep etmesi, ölkedeki yazılım kalitesinin artması ve dolayısıyla sektörel açıdan nitelikli işlerin ortaya çıkması açısından önemli olmuştur (Yılmaz, 2007).

2.5.1.1. Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Sektörel Kümelenmeler

Teknoloji Geliştirme Bölgeleri veya teknoparklar, nitelikli insan gücünün çalıştığı, girişimciler için risk sermayesi ve kuluçka merkezlerinin bulunduğu fiziksel altyapılar sağlayarak yazılımın gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Bu merkezler, üreticilerin iş birliği yapmasının yanı sıra iç rekabetin de arttığı bir ekosistemin oluşmasına yardımcı olmaktadır. Hindistan, Brezilya ve İsrail gibi başarılı ölkelerde sektörel kümelenmelerin etkili olduğu gözlemlenmektedir (Yılmaz, 2007)

2001 yılında yürürlüğe giren 4691 sayılı yasa ve 2002 yılında yürürlüğe giren "Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Uygulama Yönetmeliği," Türkiye'de teknoparkların kurulup işletilmesine olanak sağlar. 2004 yılında bazı maddeleri yeniden düzenlenen yasanın amacı, yeni teknoloji araştırma ve geliştirme, yazılım, üretim kalitesi ve standartlarının gelişimi gibi alanlarda yatırım yapmayı teşvik etmektir. Devlet, teknokentlerdeki faaliyetlere vergi teşvikleri sağlamıştır. Bu teşviklere göre, teknokentlerde faaliyet gösteren gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri, 2013'e kadar yazılım ve AR-GE faaliyetlerinden elde ettikleri kazançlardan gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutulmuşlardır. Ayrıca bölgede çalışan yazılımcılar ve araştırmacıların 2013'e kadar kazandıkları ücretleri de her türlü vergiden muaf tutulması kararlaştırılmıştır (Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu, 2001)

2.5.1.2. Beşeri Sermaye ve İstihdam Yapısı

Yazılım sektöründe en önemli husus nitelikli çalışan ihtiyacının karşılanabilmesidir. Hazırlanan kanun ve kararları ile yapılacak olan Ar-ge ve üretim faaliyetlerinin tamamı nitelikli personel ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Türkiye bu doğrultuda ise özellikle bu yıllarda dezavantajlı durumdadır. Teknolojinin geç gelmesi, ülke çapında henüz okuryazar oranlarında bile yetersizlik durumu bu yıllarda nitelikli personel konusunda ülkede negatif bir süreci oluşturmuştur.

Yükseköğrenim kurumlarındaki kontenjan sayıları, sektöre nitelikli personel desteğinin sağlanamamasında en önemli sebepler arasında gösterilebilir. Devamındaki süreçte ise sektörde çalışmaya hazırlanan kişilerin nitelik açısından yetersiz olmaları da yine bu süreçte olumsuz durumlar arasında gösterilmektedir. Mezunların çoğunun endüstri gereksinimlerini karşılayacak nitelikte olmadığı, yeni mezunların ise en az bir yıl süreyle işe adapte olma ihtiyacı duyduğu ifade edilir. Öğrencilerin yabancı dil, yaratıcılık, okuma ve araştırma gibi becerilerinin yetersiz olması sektörde sorun yaratmıştır (Alican, 2006).

2.5.1.3. Sivil Toplum Kuruluşları

Türkiye'de Bilgi ve İletişim Teknolojileri alanında birçok sivil toplum örgütü bulunmaktadır. Bu örgütler, BİT politikalarına etkin katkı sağlayarak eğitim, risk sermayesi, e-Ticaret, gümrük mevzuatı, fikri mülkiyet hakları gibi konularda çalışmalar yapmayı amaçlamaktadır. Ancak bu örgütler arasında maddi kaynak sıkıntıları nedeniyle sınırlı çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Yazılımla ilgili örgütler de bu kapsamda yer almaktadır (Süzer, 2003)

2.5.1.3.1. Türkiye Bilişim Derneği (TBD)

1971'de Ankara'da kurulan dernek 1994 yılından buyana kamu yararına çalışan dernekler arasında yer almaktadır. Üye sayısı bugün 10.000 i aşmıştır. Yedi şubesi, 13 il temsilciliği ve 33 Üniversitede TBD-Genç örgütlenmesiyle TBD, bilişim sektörünün gelişmesine önemli katkılar vermeye devam etmektedir.

2.5.1.3.2. Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD)

1979 yılında kurulan bu dernek, bilişim şirketlerinden oluşan bir üye tabanına sahiptir. Yaklaşık 200'den fazla üyesi bulunan derneğin amacı, Türkiye'de e-dönüşüm projeleri üretmek, bunları yaygınlaştırmak, bilişim sektörünün gelişimini desteklemek ve Türkiye'yi BİT alanında güçlü bir aktör haline getirmektir. Dernek, sektöre özgü sorunların çözümüne katkıda bulunmanın yanı sıra uluslararası iş olanaklarını araştırma ve bağlantı kurma konularında da etkin rol oynamaktadır.

2.5.1.3.3. Yazılım Sanayicileri Derneği (YASAD)

1992 yılında kurulan bu dernek, özellikle Telif Hakları Yasası'nın oluşturulma sürecindeki etkisiyle dikkat çekmiştir. Derneğin ana amacı, Türkiye'nin yazılım sanayisini güçlendirmek ve ülkenin yazılım ihracatında önemli bir aktör haline gelmesini sağlamaktır.

2.5.1.3.4. Türkiye Bilişim Vakfı (TBV)

Bilgi toplumuna dönüşmüş bir Türkiye vizyonu ile kurulan vakfın başlıca hedefi bu sürece gerekli katkılarda bulunarak hızlandırmak. Türk bilişim endüstrisinin uluslararası rekabet gücüne sahip olması için gerekli stratejileri oluşturma çabasında olan vakfın, Bilişim Haftası, Bilişim Fuarı-Cebit etkinlikleri, Türk-Yunan Bilgi Toplumu Forumu, bilgisayar destekli eğitim alanında yeni öğrenme modeli, sektörel raporlar, Kişisel Bilgilerin Korunması Yasası'nın çıkarılması gibi alanlarda etkin olduğu görülmektedir.

2.5.1.3.5. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)

1991 yılında Hükümet ve Dünya Bankası arasındaki anlaşmayla kurulan vakıf, kamu kurumları, özel kuruluşlar, şemsiye örgütler ve bireylerin kurucu olduğu bir yapıdır. Vakıf, sanayi kuruluşlarının etkili teknoloji geliştirme çalışmalarını üstlenmiştir. Türkiye'de sanayi kuruluşlarının AR-GE faaliyetlerine destek veren ilk kuruluş olarak dikkat çekmektedir.

2.5.1.4. Teknolojik Altyapı, Ar-Ge ve Yenilikçilik

Güçlü bir bilgi teknolojisi sahibi olabilmek için öncelikle sağlanması gereken güçlü bir telekomünikasyon altyapısından geçmektedir. İnternet bağlantı hızları, veri aktarım hızları gibi bağlantı ve aktarıma dair yetenekler geliştirilecek olan projelerin arkasındaki en önemli güçlerden birisini oluşturmaktadır. Yazılım sektörü özelinde konuşulacak olursa sektörde lider konumdaki ülkelerin bu teknik altyapı ve gereklilikler hususunda çok daha önceden yapılması gereken yatırımları yaparak bu desteği sağladıkları görülmektedir. Türkiye bu dönemlerde bilgi teknolojileri ve yazılım konusunda henüz emekleme dönemlerini geçirdiği için dış dünyanın biraz gerisinde kalan yenilikçi Ar-ge çalışmaları içerisinde olmuştur. İletişim konusundaki yetersizlik maliyet ve altyapı kaynaklı olarak gün yüzüne çıkmıştır. Bu durum yerli teknolojilerin geliştirilebilmesine engel olmanın yanı sıra dışarıdan ülkeye yatırım alınması gibi önemli ekonomik bir güce de erişim imkânını oldukça aza indirmiştir.

Yaşanan bu gelişmelerin ışığında atılan en önemli adımlardan birisi TÜBİTAK tarafından "Vizyon 2023" projesinin hazırlanması olmuştur. Bu proje, bilim ve teknolojide yetkinleşmeyi, Ar-Ge faaliyetlerini desteklemeyi ve hızlandırmayı amaçlamaktadır. Proje önerileri, Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'na sunulmuş ve daha sonra DPT tarafından hazırlanan Bilgi Toplumuna Dönüşüm stratejik eylem planında da yer almıştır (DPT Bilgi Toplumu Stratejisi, 2006)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA MODELLERİ

3.1. ÇALIŞMA MODELLERİ

Günümüz dünyasında onlarca sektör ve bu sektörlerde çalışan milyonlarca insan yer almaktadır. Her sektörün ve işin kendisine has dinamikleri bulunmaktadır. Bu dinamikler bazen teknik altyapıları, bazen pazardaki rekabet gücünü, bazense işi yaptırma yöntemini ve iş göreni çalıştırma şeklini önemli kılmaktadır. Çalışma modelleri olarak ifade edilen bu yöntemler saat, mekân ve işleyişin hangi düzende yürütülebileceği gibi konularda günümüzde oldukça kritik kararların ve yöntemlerin izlendiği bir stratejiye dönüşmüştür. Öyle ki vardiya sistemiyle çalışan bir fabrikada 24 saat boyunca aralıksız üretimin yapılabilmesi, part-time süreli işçi çalıştıran bir restoranın saatlik ücret ödeyerek aylık maaş ödemesi benzeri işçi yüklerinden kurtulabilmesi gibi farklı biçimlerde çalışma modelleri ile birbirinden farklı birçok sektör işleyişini dinamik biçimde sürdürebilmektedir. Tüm bunlara bu tip imkânları veren, yıllardır süregelen çalışma hayatının getirmiş olduğu birbirinden farklı çalışma modellerinin artık devletler ve kanunlar nezdinde kabul görerek insanların hayatına girmiş olmasıdır.

Yapılan bu çalışmanın amacını oluşturan, yazılım sektöründe iş görenlerin tercih ettiği çalışma modellerini analiz etmek için belirlenen çalışma modellerinden birincisi, yerinde (geleneksel) çalışma modelidir. Ayrıca, ikinci bir çalışma modeli olarak esnek çalışma modellerinden uzaktan (tele) çalışma modeli ve özellikle pandemi döneminden sonra işe dönüşlerde sıkça rastlanan bir diğer esnek çalışma modeli olan hibrit çalışma modeli de son dönemde yazılım sektöründe oldukça fazla öne çıkan bir çalışma modeli olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda esnek çalışma modelleri özelinde uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin incelenmesinde, başlangıç ve gelişimlerinde etkili olan hususların ortaya çıkarılmasında fayda vardır. Ayrıca geleneksel çalışma modeli ile ilgili de kavramsal olarak açıklamalara yer verilmesinde fayda vardır.

3.2. ESNEKLİK KAVRAMI, ESNEKLİĞİ GEREKLİ KILAN NEDENLER VE ESNEKLİK TÜRLERİ

Esneklik, esnek çalışma ve esnek çalışma modelleri zaman içerisinde birbirlerini destekleyerek yeni oluşumları beraberinde getiren modern çalışma dinamiklerini oluşturmuşlardır. Bu doğrultuda esneklik kavramından yola çıkarak esnekliğe neden ihtiyaç duyulduğu ve türleri ile bugün gelinen noktada hangi çalışma modellerine öncülük ettiklerinin açıklanmasında fayda vardır.

3.2.1. Esneklik Kavramı

Esneklik, farklılıklara ve değişikliklere uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilir. Bu yetenek, değişen yaşam koşullarının ve standartlarının etkilerini toplumsal dinamiklere olumlu ve sürekli bir şekilde yansıtarak sistem içinde uyum sağlamayı ifade eder (Arslanoğlu, 2005: 17).

Esnekliğin geniş bir etki alanı bulunmaktadır ancak bu, kuralsızlık anlamına gelmez. Esneklikte de belirli kurallar bulunur, ancak bu kurallar katı ve gereksiz ayrıntılara bağlı değildir (Noyan, 2007: 22).

Esneklik en başta esnek düşünebilmeyi gerektiren bir yapıdır. İşletmeler açısından değerlendirildiğinde ise esnekliğe ulaşılabilmesi için şu başlıklar altında hareket edilmesi gerekebilir.

- **Yeni düşüncelere fırsat vermek:** Kalıplaşmış yönetim zihniyetini bir kenara bırakarak yeni metotlar üzerinde çalışılabilmesi için değerlendirmelerin yapılabilmesi gerekmektedir. Bu yeni fikirler işlerin gerekliliklerine ve yapılma biçimlerine göre değişebilmekle birlikte özellikle çalışanlar tarafından gelen fikir önerileri işe dair bir geri bildirim olarak dikkate alınır, işletmeler açısından esnekliği ön plana çıkarabilecek bir durumu meydana getirebilir.
- **Yenilikçi olmak:** İşlerin yolunda gidebilmesi için işletmelerin her daim dinamik yapıda olması gerekmektedir. Bu dinamiklik zaman zaman ürünler ve ortaya çıkarılan işlerin niteliği ve pazar durumuna göre değişiklik gösterirken, bazı durumlarda ise işin yapılma tarzı ve yönteminde yapılacak yenilikçi çalışma modelleri ile de sağlanabilir.

- **Yaratıcılığı geliştirmek:** Yaratıcılık, zaman ve kaynak gerektirir. Eğer çalışanlar sürekli rutin işlerle meşgulse, yeni deneyimler yaşamak ve öğrenmek için zamanları olmayabilir. Yaratıcılığı teşvik etmek için beyin fırtınası seansları, kitaplara erişim, kavramlar üzerinde çalışma fırsatı gibi unsurların sürekli olarak önemsenmesi gereklidir (Tatlıoğlu, 2011)
- **İnisiyatif kullanımını ödüllendirmek:** Rutin olarak yapılan işlerin haricinde çalışanların kendilerine yeni bir şeyler kattıkları durumlarda bu kazanımların sunulabilmesi için fırsat tanınmalı ve kazanımların çeşitlenmesi ve geliştirilebilmesi adına bazı teşvik edici ödüllerin veriliyor olması.
- **Çalışanları risk alma konusunda cesaretlendirmek:** Bazı durumlarda çalışanlar yalnızca sorumlulukları kadarıyla işlerin altına girmek isteyebilirler. Yapılacak olan çalışmanın belli başlı sorumlulukları gerekli kılıyor oluşu insanlar üzerinde baskı oluşturarak çekingen tavırlar sergilemelerini sağlayabilir. Lider vasıftaki kişilerin işletmelerdeki çalışmaları esneklik adı altında geliştirebilmeleri için kalıplaşmış çalışma disiplinlerinin yanı sıra çalışanların bazı işler için elini taşın altına koymaları açısından cesaretlendirilmeleri gerekmektedir.

3.2.2. Esnekliği Gerekli Kılan Nedenler

"Esneklik" kavramını kesin bir tanımla açıklamak zordur, çünkü kavram zaten esnektir ve farklı alanlarda anlam kazanabilir. Ancak bahsedilen esneklik, ekonomik şartlar, teknolojik değişim, rekabet koşulları gibi faktörlere uyum sağlamak amacıyla geliştirilen bir koruma mekanizması olarak değerlendirilebilir. Bu tür esneklik, katılığa karşı bir tepki olarak ortaya çıkar (Çolak, 1999: 90).

Farklı bakış açılarına rağmen esneklik kavramının temeli değişmemiştir. Esneklik, işletmelerin sürekli değişen ve küreselleşen rekabet piyasasına uyum sağlayabilmesi için kapasitelerini, çalışma yöntemlerini ve stratejik hamlelerini küresel şartlara adapte etme amacını taşır. Bu amaca hizmet edebilmesi için bazı gereklilikleri sağlaması gerekmektedir.

Esneklik işletmelerin rekabet gücünü artıran, istihdamı artıran, işsizliği azaltan ve işgücü piyasasında denge sağlayan bir yöntemdir. Ayrıca, kayıt dışı ekonomiye karşı

mücadelede de etkilidir ve dinamik işgücü piyasasının gerekliliğini vurgular (Süral: 2009: 20).

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet, işletmelerin maliyetleri düşürmek ve verimliliği artırmak için işgücünü etkili şekilde kullanma ihtiyacını doğurmuştur. Esneklik, işletmelerin üretimini en iyi ve en uygun maliyetle gerçekleştirebilmek amacıyla işgücünü gerektiği zaman ve miktarda kullanma stratejisi olarak öne çıkmıştır. Bu şekilde esneklik, günümüzdeki ekonomik ve üretim değişikliklerine uyum sağlamak için gereklidir (Küçük, 2012: 25).

Teknolojik gelişmeler, bilgi toplumuna geçiş, telekomünikasyon alanındaki hızlı değişim ve küreselleşme, klasik istihdam biçimine ek olarak atipik istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşverenler, esneklik olarak adlandırılan bu yeni çalışma biçimleri sayesinde istihdam maliyetini düşürmüş, istediği zaman ve ihtiyaca göre işgücünü kullanabilmiş, verimliliği artırmış ve rekabet yeteneği kazanmışlardır (Caniklioğlu, 2012: 18).

Dünyadaki gelişmeler ve işgücü dinamikleri, sanayi işçisi kavramını bilgi işçisi kavramıyla değiştirmiştir. Bu bağlamda, öğrenmeyi öğrenen, öğrendiklerini esnek şekilde uygulayabilen ve sürekli öğrenme yeteneğine sahip olan bilgi işçisi, geleneksel endüstri ilişkileri ve toplu iş hukukunun çerçevesini aşan bir niteliktedir. Nitelikli çalışanlar ve uzmanlaşmış işgücü, sadece ücret veya iş güvencesi gibi faktörlere yanıt vermez hale gelmiştir. Bu yeni durumda bireysel pazarlık, bireysel hizmet anlaşmaları ve esneklik uygulamaları (ücret, çalışma süresi, atipik çalışma biçimleri, bireysel emeklilik fonları, özel istihdam acentaları vb.) bilgi işçileri ve işverenler için önemli hale gelmiştir (Çalışma Hayatında Esneklik”, <http://www.tisk.org.tr/>, Şubat 2009).

3.2.3. Esneklik Türleri

Esneklik net bir kavram karşılığı olmayan bir yapıyı ifade ettiği için birden çok türden meydana gelmektedir. Bunlar sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinde esneklik, uzaklaştırma stratejileri ve güvenceli esneklik olarak ifade edilmektedir.

3.2.3.1. Sayısal (Dış) Esneklik

İşletmelerin, ekonomik, teknolojik değişimlere, piyasa taleplerine ve yeni üretim tekniklerine uyum sağlamak amacıyla işgücü miktarını ve niteliğini esnek bir şekilde belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanan kavram, işletmelerin çalışanlarını ihtiyaçlarına uygun şekilde ayarlama yeteneğini ifade etmektedir (Pinhas, 2007: 45).

Sayısal esneklik, üretim sürecinde çekirdek işgücü ve geçici işgücü olmak üzere iki farklı nitelikte işgücünün kullanılmasını içerir. Çekirdek işgücü temel nitelikli çalışanlardan oluşurken, geçici işgücü ise ihtiyaca göre geçici olarak işe alınan çalışanlardır. Bu yaklaşım, işletmelerin verimliliği artırmasını ve ihtiyaca göre esneklik sağlamasını amaçlar. İşletmeler, gerektiğinde geçici işgücüne başvurarak maliyetleri kontrol ederken, işten çıkarma maliyetleriyle uğraşmadan rekabetçi bir yapı oluşturabilirler. Böylece, değişen piyasa koşullarına hızla adapte olabilir ve rekabet gücünü artırabilirler (Çelik, 2007: 5-6).

3.2.3.2. Fonksiyonel (İç) Esneklik

Fonksiyonel esneklik, işçilerin görev tanımlarının üretim yöntemlerine, teknolojiye ve iş yüküne uygun olarak değiştirilebilmesini ifade eder. Bu esneklik türü, işçilerin yetenekleri ve uzmanlıklarıyla ilgilenir ve iş gücünün en etkili şekilde kullanılmasını hedefler. Yani, mevcut çalışanlar farklı alanlarda görevlendirilerek verimli üretim yapılabilir, böylece yeni eleman alımına gerek kalmaz (Pinhas, 2007: 46).

Fonksiyonel esneklik, işçilerin farklı alanlarda çalıştırılmasını hedefler. İşçiler eğitim alarak beceri ve bilgi kazanır, böylece işletme içinde çeşitli görevler üstlenebilir. Bu sayede az sayıdaki çekirdek iş gücü işletmedeki farklı alanlarda esnekçe çalışabilir (Topçuk, 2006: 19.)

3.2.3.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, işletmelerin ekonomik koşullara veya performansa göre ücretleri ayarlayabilme serbestisi anlamına gelir. Performansa dayalı ücret sistemleri ve kar paylaşım planları bu esnekliğin örnekleridir (Köstekli, 2009: 19).

Ücret esnekliği, ödemelerin çalışan bazında verimlilik, ekonomik yapı, performans ve yeteneklere göre ayrı ayrı değerlendirilebileceği bir sistem anlamına gelir. Bu tür esneklik, işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnekliği sağlamak için ödeme sistemlerinin oluşturulmasını gerektirir (Pinhas, 2007: 48).

Ücret esnekliği, iki boyutta değerlendirilir: makro ve mikro. Makro boyutta, ülke genelindeki ekonomik koşullara bağlı olarak ücret düzeyleri ayarlanır. Mikro boyutta ise işletme içinde işkolları, bölgeler, işletmeler, meslekler ve vasıflar arasında uyum sağlayacak şekilde göreceli ücret esnekliği uygulanır. Bu esneklik, hem işletme finansal gücüne göre hem de ekonomik dalgalanmalara uyum sağlayacak şekilde ücretleri belirlemeyi içerir (Çelik, 2007: 9).

3.2.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma süresindeki esneklik, iş taraflarına çalışma saatlerini serbestçe düzenleme imkânı sağlayan bir yaklaşımdır. Bu tür esnek çalışma biçimleri, ülkelerin koşullarına, teknoloji seviyesine, ekonomik ve toplumsal faktörlere göre farklılık gösterebilir (Çelik, 2007: 6).

Çalışma sürelerinin esnekliği, işçi ve işverenin istek ve amaçlarına göre belirlenebilen bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. Esnek çalışma süreleri dar ve geniş anlamda kullanılmaktadır. Dar anlamda esnek çalışma, taraflara çalışma saatlerini serbestçe düzenleme olanağı sağlarken, geniş anlamda esnek çalışma standart olmayan tüm çalışma biçimlerini ve sürelerini ifade etmektedir (Topçuk, 2006: 21).

Çalışma sürelerinde değişkenliklere yer verilmesi çalışmanın amacını oluşturan çalışma modelleri üzerine yapılan araştırmayı destekleyen esneklik türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma sürelerindeki esneklik, çağrı üzerine çalışma, yarı zamanlı çalışma, kısmi süreli çalışma gibi farklı zamansal biçimlerde çalışılma modellerini desteklemektedir.

3.2.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri

Dışsallaştırma olarak da tanımlanan bu esneklik türü diğer türlere nazaran farklı bir yapıyı ifade etmektedir. Bu esneklikte yapı, ana işverenin kendisine ait işleri alt iş kolunu oluşturan bir başka işletmeye yaptırması ile oluşmaktadır.

Taşeronluk bu yaklaşımın bir örneğidir ve günümüzde oldukça yaygın bir model olarak görülmektedir. İşletmeler, maliyetleri azaltmak ve farklı uzmanlık alanlarından faydalanmak amacıyla istisna sözleşmeleri şeklindeki anlaşmalarla işlerin bir kısmını üçüncü kişilere devretmektedirler (Çelik, 2007: 10).

3.2.3.6. Güvenceli Esneklik

Güvenceli esneklik (flexicurity), esneklik ve güvence kavramlarının birleşiminden oluşmuştur. İlk olarak 1996'da Hollanda'da, esneklik ve güvenceyle ilgili bir yasa çıkarıldığında kullanılmıştır. AB Komisyonu ise güvenceli esneklik kavramını, sağlıklı ve rekabetçi bir işgücü piyasası oluşturmak için kullanılan bir araç olarak tanımlamaktadır.

Güvenceli esneklik uygulamalarının temel amacı, belirsiz süreli çalışanlar ve geçici işgücü için dengeyi sağlamaktır. Bu amaçla, belirsiz süreli çalışanların işten çıkarılma korumaları esnekleştirilmiş, geçici istihdam ajanslarının kamusal izin gereksinimleri kaldırılmış ve atipik çalışanların güvenceleri arttırılmıştır. Bu yaklaşımla, aktif işgücü piyasası politikaları ile istihdam güvencesi arasında bir denge oluşturulması hedeflenmektedir (Çelik, 2007: 11-12).

3.3. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Esneklik; esnek çalışma kavramını, gelişen teknolojilerin iş hayatına uyarlanması ve ihtiyaçların alternatif çalışma modelleri ile desteklenebilmesi açısından çalışma hayatına kazandırmıştır. Bu nedenle esnek çalışmanın hangi şekilde hayatımıza girdiğinin ve bugün gelinen noktada hangi esnek çalışma modellerini meydana getirdiğinin incelenmesinde fayda vardır.

3.3.1. Esnek Çalışma Kavramı

Çalışma hayatındaki esneklik, genel esneklik tanımının özelliklerini taşısa da daha özellikli bir kapsama sahiptir. Bu bağlamda, çalışma hayatındaki esneklik, değişkenlik veya değişime uyum yeteneği olarak açıklanabilir. Aynı zamanda işçi ve işverenlere,

çalışma koşullarını farklı gereksinimlere uygun bir şekilde düzenleme yeteneği veren bir sistem olarak da ifade edilebilir (Arslanoğlu, 2005: 21).

Esnek çalışma olarak adlandırılan yeni istihdam biçimi, birçok diğer yeni yaklaşım gibi, özellikle bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler ve rekabetçi ortamın etkisiyle doğmuştur. İşsizlik gibi görünen olguların gerçek kaynağı ise aslında rekabet ve teknolojinin ilerlemesidir (Noyan, 2007: 30).

Esneklik kavramı çalışma hayatında genellikle çalışma saatleriyle ilişkilendirilse de, farklı alanlarda ve yöntemlerle de uygulanabilmektedir. Bu bağlamda esnekliğin çalışma hayatındaki anlamını değerlendirildiğinde farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Pinhas “Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma” adlı çalışmasında esnek çalışmayla ilgili şu ifadelerle yer vermiştir;

- Her şeyden önce, istihdamın artırılması ve yeni iş imkânlarının oluşturulmasıdır.
- İşgücünün işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasıdır.
- İş mevzuatındaki katı hükümler yerine tarafların anlaşmalarına dayalı bir sistemin oluşturulmasıdır.
- Çalışma süresinin çalışanın ve işverenin anlaşması neticesinde çalışanın koşullarına uydurulmasıdır.
- İşgücünün işletme içindeki değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir. Başka bir deyişle, özellikle hizmet içi eğitim vb. metodlarla işgücünün değişen teknoloji ve üretim süreçlerine nitelik ve yetenek olarak adapte olabilmesidir.
- İşçilerin istihdamında veya istihdam ilişkisinin sona erdirilmesinde yasal kısıtlamaların işletmelerin mali yapılarını sarsmayacak ve çalışanların mağduriyetine neden olmayacak şekilde belirlenmesi ve işletmelerin bu konuda ekonomik ve işletme içi nedenlerle serbest davranabilme yeteneğine sahip olabilmeleridir.
- İşletmelerin, kendi ücret yapılarını ve seviyelerini değişen işgücü piyasası şartlarına göre ve çalışanların performansını düşürmeyecek biçimde ayarlayabilme serbestisine sahip olmalarıdır.
- Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak nitelikli şekilde yerine getirilebilmesidir.

- Ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işlerini kaybetmeden işletmenin ayakta tutulabilmesidir.
- Eğitim-öğretim sistem ve programlarının değişen koşullara uydurulması, yeniden eğitim programlarına önem verilmesidir.

Verilen tüm bu bilgiler ışığında esnek çalışmanın aslında hem işveren hem de iş gören açısından fayda sağlamasının amaçlandığı sonucuna varılabilmektedir. Gelişen teknoloji ve yenedünya düzeninde çalışma mantıkları artık geleneksel anlamından uzaklaşmaya başlamıştır. Bu bir gereklilik halidir. Yapılan işlerin verimini arttırmak için, işletmelerin nitelikli personelleri elinde tutabilmesi için ve en önemlisi küresel anlamda sektörlerde şirketlerin varlığını sürdürebilmesi için bu tip yeni çalışma disiplinlerine adapte olmaları icap etmektedir.

3.3.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Esneklik ve esnek çalışma tartışmaları, Batı'da 1970'lerde yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ardından yaygınlaşmıştır. Bu dönemde dünya ekonomisinde önemli değişiklikler, krizler ve konjonktürel dalgalanmalar yaşanmıştır (Yavuz, 1995).

1970'lerdeki dünya ekonomik krizi önceki krizlerden farklı olmuştur. Daha önceki krizlerde talep yetersizliği nedeniyle ekonomik daralma veya talep artışı sonucu üretim eksikliği enflasyona yol açarken, bu dönemde hem işsizlik hem de enflasyon bir arada görülmüştür. Bu dönemde "Stagflasyon" adı verilen bir süreç yaşanmıştır. Tekelleşen şirketler talep azaldığında fiyatları düşürmek yerine üretim ve satış miktarlarını düşürmeyi tercih etmişlerdir. Bu adımı atarken öncelikle istihdam kapasiteleri azaltılmıştır. Tekeller, üretim maliyetlerindeki artışları kolayca fiyatlara yansıtarak enflasyona yol açmıştır. Bu durumda durgunlukla birlikte durgun şişkinlik ortaya çıkmış ve işsizlik artmıştır.

Fordist üretim sistemi; tasarım, nitelikli işgücünün yüksek beceri gerektiren işleri ve niteliksiz işgücünün tekrarlanan monoton işleri olmak üzere üç aşamalı bir hiyerarşik yapıya sahiptir. Bu yapı kafa ve kol gücünün ayrılmasıyla oluşmuş ve bürokratik, merkeziyetçi ve hiyerarşik bir yapıya dönüşmüştür. Az nitelikli işgücü sayısı minimize edilerek emek, üretimde makinenin bir parçası gibi kullanılmıştır. Bu sayede pazar denetimi sağlanmış ve standardizasyonun ötesinde üretim kontrolü hedeflenmiştir.

Fordizm, ağır sanayi hamlesi olarak da adlandırılan bir sermayenin yeniden yapılanma anlayışını temsil etmektedir. Büyük fabrikalarda ve makinelerde standart malların toplu üretimi başlamış, maliyet düşürme ve yüksek üretim hedeflenmiştir. Teknolojik gelişmeleri yakalayamayan işletmeler rekabetten düşmüş, böylece uluslararası ticaret, iş hacmi ve işgücü transferi artmıştır. Dev şirketler birleşmelere gitmiş ve ekonomik krizler küresel etkiler yaratmıştır. Küreselleşme süreci internetin etkisiyle hızlanmış ve bilgi, eğitim ve kalite önem kazanmıştır. Bu süreçte işletmelerin rekabet güçlerini koruyabilmek için esnek üretim tekniklerine ve yeniliklere uyum sağlamaları gerekmektedir (Günay, 2004).

1980'lerde, birçok sanayileşmiş ülke ekonomik zorluklar ve sürekli işsizlik sorunlarıyla mücadele ederken, Norveç ve İsveç gibi bazı ülkeler kitlesel işsizlikle karşılaşmamıştır. Bu durum, birçok Avrupalı politikacının işsizliği azaltmak için esneklik yaklaşımına ilgi duymasına neden olmuştur (Güven, 1993: 157).

Bu dönemlerde kadınların iş gücü piyasalarındaki artışları ile birlikte esnek çalışmanın önemi de artmıştır. Bu durum, kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarının gerekliliğiyle paralel olarak ortaya çıkmıştır. Kadınların sosyo-ekonomik yapıdaki rolleri ve ev içi sorumlulukları göz önüne alındığında, esnek çalışma kadınların iş ve aile yaşamlarını uyumlu bir şekilde dengelemelerine yardımcı olan bir mekanizma olarak kabul edilebilir.

Tüm bu gelişmeler yaşanırken Neo-liberal politikaların yükselişi, 1980'lerin sonrasında esnek üretim sistemlerinin benimsenmesini ve geleneksel çalışma modellerine alternatif olarak kısmi zamanlı, proje temelli, esnek, uzaktan, çağrı üzerine ve evden çalışan yeni "bilgi işçilerini" ve istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır (Aksoy, 2012). Yeni nesil çalışma modellerinin ortaya çıkışı, dönemin ekonomik durumu, hizmet sektörünün büyümesi, küreselleşmenin etkisi ve kadınların iş gücüne daha fazla katılması gibi faktörlerle birlikte ele alınmalıdır.

Günümüzde kitlesel üretim, iş bölümü ve tam gün istihdamın temel olduğu "Fordist Üretim Yapısı" yerini ürün çeşitliliğine, konjonktürel dalgalanmalara ve talep değişikliklerine uyum sağlayabilen "Esnek Üretim" sistemine bırakmıştır. Ekonomik durgunluk, işsizlik, küreselleşme ve uluslararası rekabetin artması, büyüme ve ihracatın önem kazanması, esnek çalışma yaklaşımını gereklilik haline getirmektedir (Yavuz,

1995). İşletmelerin rekabet gücünün korunması ve artırılması, işçilerin zaman yönetiminde etkin rol alması, istihdam yaratılabilirliğinin sağlanması gibi nedenler, esnekliğin önemini vurgulamaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 271).

3.3.3. Esnek Çalışma Modelleri

1970'li yıllardaki küresel ekonomik krizle başlayan esneklik tartışmaları, atipik istihdam olarak adlandırılan esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu tür esnek çalışma biçimleri zaman içinde sürekli bir artış göstermiştir (Topçuk: 24, 2006). Esnek çalışma biçimleri genellikle üç kategori altında gruplandırılır; sözleşme esnekliği (belirli süreli sözleşme, kendi hesabına çalışan, taşeron uygulaması vb.), zaman esnekliği (yarı zamanlı çalışma, esnek çalışma saatleri vb.) ve mekân esnekliği (evden çalışma, uzaktan ofis çalışması, hibrit çalışma vb.) şeklindedir.

Ekonomik kriz dönemlerinde işletmelerin rekabetçiliklerini sürdürebilmeleri için esnek çalışma modelleri tercih edilmiştir. Bu modeller aynı zamanda kriz zamanlarında işten çıkarmaların yerine alternatif olarak kullanılabilmekte, iş yaratma politikalarının bir parçası olabilmekte ve işsizlik sorununa çözüm sunabilmektedir (Doğru, 2015).

Geleneksel iş sözleşmeleri ile belirlenmiş saatlerde işverenin işyerine gidip çalışan işçi modeline karşın, günümüzde esnek çalışma biçimleri çeşitlenmiştir. İşçiler artık kendi çalışma zamanlarını belirleyebilir, yarı zamanlı veya geçici olarak çalışabilir, çağrı üzerine işlere katılabilir, farklı işletmelere geçici olarak gönderilebilir, haftanın belirli günleri işyerine gelip diğer günleri serbest biçimde dışarıda çalışarak geçirebilir ve hatta tamamen evden olmak üzere çalışabilmektedir.

Esnek çalışma modelleri, işverenlerin sürekli çalışmayı ve verimliliği artırmayı hedeflediği yöntemlerdir. Aynı zamanda işçilere zaman konusunda özgürlük sunarak, çalışma saatlerini kendileri belirleme fırsatı tanır, bu nedenle işçiler tarafından da olumlu karşılanmaktadır. Günümüz esnek modellerinden hibrit çalışma özellikle teknoloji ve yazılım sektörü gibi iş kollarında oldukça yaygınlaşmaya başlamıştır. Bunun yanında tamamen uzaktan çalışma modeli ile işleri yürüten büyük çaplı firmalar da mevcuttur. Bu durum, özellikle pandemi dönemi sonrasında şirketlerin çalışan odaklı olarak işleyişlerini esneklik adı altında modernleştirme girişimi olarak isimlendirilebilir (Çelik, 2007: 18-19).

Esnek çalışma modellerini kısaca başlıklar halinde belirtmek gerekirse;

- Belirli Süreli İş Sözleşmeleri
- Kısmi Süreli İş Sözleşmesi
 - ✓ İş Paylaşımı
 - ✓ Çağrı Üzerine Çalışma
 - ✓ Kayan İş Süreleri
- Geçici Çalışma (Rotasyonlu Çalışma)
- Sıkıştırılmış Çalışma Haftası
- Yıllık İş Süreleri
- Esnek Vardiya Sistemleri
- Emekliliğe Kademeli Geçiş
- Telafi Edici Çalışma ve Dinlenme
- Esnek Zaman Modeli
- Fatura / Kupon Bazlı Çalışma
- Serbest Çalışma (Freelance)
- Online Platform Üzerinden Çalışma
- Uzaktan Çalışma
 - ✓ Evde Uzaktan Çalışma
 - ✓ Tele Merkezlerde Uzaktan Çalışma
 - ✓ Mobil Uzaktan Çalışma
 - ✓ Hibrit Çalışma

3.3.4. Türkiye’de Esneklik ve Esnek Çalışma Konusunda Belirlenen Hedefler

Türkiye’de esnek üretim organizasyon sistemlerinin uygulanması, 1980’lerin ortalarından sonra başlamıştır. Kamu kuruluşları olan PETKİM, Sümerbank gibi kuruluşlarda bu konuda çalışmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, esnek çalışmalar sadece kamu sektörüyle sınırlı kalmamış, özel sektörde de yer bulmuştur. Büyük holdinglerden Koç, Sabancı ve Şişe Cam gibi şirketler, Japonların kalite çemberlerinden esinlenerek esneklik kavramını benimsemiş ve yeni üretim sistemlerini uygulamışlardır. Küreselleşme ve rekabetin arttığı dönemde bu şirketlerin yanı sıra Pınar Süt gibi birçok firma da esnek üretim organizasyon sistemlerini benimsemeye başlamıştır.

Türkiye'de yeni üretim organizasyon sistemlerinin uygulamaya başlama süreci 1980'lerin ilk yarısına kadar uzanmasına rağmen, daha sistemli ve planlı adımlar 1990'ların başlarında atılmıştır. Bu dönemde ISO (Uluslararası Standartlar Organizasyonu) belgeleri alınması, yerli üretim organizasyonlarına geçişle ilgili açıklamalar, toplantılar, seminerler, paneller, yayınlar ve işveren çevrelerinin esnek çalışma yönünde kampanyaları gibi etkinlikler 1993-1994 yıllarından itibaren daha yoğun bir şekilde başlamıştır (Noyan, 2007: 132-13).

Türkiye'de esnek çalışmanın istihdamı artırıcı bir araç olarak kullanılması, "Yıllık Programlar" ve "Beş Yıllık Kalkınma Planları" içerisinde yer almış ve esnek çalışmanın yaygınlaştırılması için taahhütlerde bulunulmuştur. 1996 yılı programında ilk kez çalışma sürelerinde esneklik vurgulanmıştır. Ayrıca, planlı kalkınmanın gerekliliği çerçevesinde hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarına bakıldığında, "Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1995)" ile birlikte esnek süreli çalışmanın izleri görülmeye başlanmıştır (Tatlıoğlu, 2011). Her ne kadar yıllık programlarda ve kalkınma planlarında esnek çalışma ile ilgili maddeler yer almış olsa da kanunen tanımlanmış bir çalışma 2003 yılına kadar yapılmamıştır. Geçen bu süre zarfında 1457 sayılı eski iş kanununun güncellikten uzak yaptırımları ile sürdürülebilirlik sağlanamamıştır.

Ülkemizde ekonomik kriz dönemlerinde işletmeler, işçi çıkarmak yerine, işçileriyle veya varsa işyerindeki işçi sendikasıyla uzlaşarak esneklik uygulamalarını tercih etmiştir. Bu uygulamaların yasal çerçeve içinde olması önemlidir. Bu bağlamda, TİSK ve MESS tarafından birlikte oluşturulan "Çağdaş İş Kanunu Tasarısı", çalışma sürelerinde esnekliği düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu tasarı, özellikle 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik gerektiren maddeleri içermektedir (Mess, 2002: 48).

10. 06. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanununda belli başlı konularda esnekliğe gidilerek bu konudaki resmi ilk adımlar atılmıştır. Bu kanunda; Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Geçici İş İlişkisi, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, Kısmi Süreli Çalışma, Çağrı Üzerine Çalışma, Telafi Çalışması, Kısa Çalışma, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme başlıklı esneklik uygulamaları hakkında düzenlemeler yapılarak yürürlüğe geçirilmiştir.

Çalışmanın bu kısmında projenin amacını oluşturan, esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma ve hibrit çalışmadan bahsedilecektir.

3.4. UZAKTAN ÇALIŞMA VE UZAKTAN ÇALIŞMA UNSURLARI

Küresel salgın krizi, toplum sağlığını koruma amacıyla dünya genelinde uygulanan uzaktan/evden çalışma modelini beraberinde getirmiştir. Bu model, farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok işletmenin iş yapış biçimlerini hızla dijitalleşmeye yönlendirdiği ve çalışanların uzaktan çalışma deneyimini artırarak teknoloji odaklı bir dönüşüme neden olduğu bir süreci ifade etmektedir (Tisk, 2022). Çalışan açısından çalışma yeri anlamında bir esneklik sağlayan bu model her ne kadar uzaktan çalışma olarak genel bir başlık altında toplansa da bu model altında birbirinden ayrılan farklı kavramların olduğu ve bu kavramların çoğu zaman aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir.

Ana başlık olarak üzerinde durulan esnek çalışma modeli olan uzaktan çalışma, işin tamamının ya da bir kısmının varsayılan çalışma yerine alternatif lokasyonlarda yapılması anlamına gelmektedir. Uzaktan çalışma kavramı, yabancı akademik kaynaklarda "telework," "teleworking", "remote-work", "telecommuting", "flexible-work," "distance-work" ve "e-work" gibi pek çok farklı terimle tanımlanmaktadır (Parkkola, 2003).

Uzaktan çalışma kavramı; tele çalışma, ev eksenli çalışma ve evden çalışma modellerinin bir araya getirmiş olduğu genel bir tanım olarak düşünülebilir. Uzaktan çalışma alt metninde yer alan kavramların işlevsellikleri açısından farklı değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin ev eksenli çalışma, geleneksel işletmeye göre uzaktan yürütülen bir esnek çalışma modelidir. Fakat ev eksenli çalışmada kişinin dışarıda herhangi bir işletmeye bağlı olmaksızın evini işyeri olarak kullanması söz konusudur. Bu tip ayrımların yapılması kavramsal açıdan yaşanabilecek karışıklıkların önüne geçecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımlarına göre, uzaktan çalışma kavramı işin tamamının ya da bir kısmının öngörülen mekândan farklı lokasyonlarda yapılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle uzaktan çalışma sadece evden çalışmayı değil, farklı alternatif mekânlarda çalışmayı da içerebilen bir terimdir (ILO, 2020).

3.4.1. ORGANİZASYON UNSURU

Organizasyon unsuru, uzaktan çalışmanın bağımlılık unsuru olarak da ifade edilirken, çalışanın işverenle olan ilişkisine vurgu yapmaktadır. Organizasyon unsuru, çalışanın iş organizasyonu içinde işverene olan bağımlılığını ifade etmektedir. Çalışanın ofis dışında çalışması, onun hala organizasyonun bir parçası olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışan, bilgi teknolojilerini kullanarak işverenin yönergeleri doğrultusunda işini sürdürmeye devam etmektedir (Kutlu, 2022).

Uzaktan çalışmanın organizasyon unsuru, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görevini yerine getirme yükümlülüğünün düzenlenmesini ifade etmektedir (Aydınöz 2014).

20.05.2016 tarih ve 29717 sayılı Resmî Gazete’ de yayınlanan 6715 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre yapılan düzenlemeye göre, işverenin uzaktan çalışan personeli bilgi teknolojileri aracılığıyla denetlemeye devam etmesi, çalışanın iş organizasyonu içerisinde aktif olarak çalıştığını kabul ettiği şeklinde yorumlanmaktadır (Dulay, 2016).

Uzaktan çalışanların kanuni haklarından faydalanabilmeleri için, iş sözleşmesi aracılığıyla bir işverene bağlı olarak çalışmaları gerekmektedir. Bu bağımlılık unsuru, çalışanın teknik, ekonomik ve hukuki olarak işverene bağımlı olmasını içerir. Ekonomik bağımlılık çalışanın iş sözleşmesine dayalı olarak ücret almasını ifade ederken, hukuki bağımlılık işverenin işle ilgili direktifler verme yetkisini taşımasını içerir. Teknik bağımlılık ise çalışanın işini nerede ve hangi araçlarla yapacağına dair kararın işveren tarafından verilmesini ifade etmektedir (Kandemir, 2011).

Uzaktan çalışmanın bağımlılık unsuru, çalışanın ana iş yerini uzaktan çalıştığı yerle bağlantısıyla ilişkilendirilir. İnternet gibi bağlantı araçlarıyla çalışanın ana iş yerine bağlanması, işveren ve çalışan arasında bir bağımlılık durumu oluşturmaktadır (Soysal, 2006).

3.4.2. Teknoloji Unsuru

Teknoloji kavram olarak her türlü yeniliği ve farklılığı meydana getirirken, uzaktan çalışmanın seyrini de sahip olduğu imkânlar ile bir o kadar önemli kılmıştır. Teknolojinin

gelişimi, uzaktan çalışmayı diğer çalışma modellerinden ayıran en önemli unsurdur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler sayesinde çalışanlar artık işlerini ofiste yapma zorunluluğundan kurtulmuş ve böylece uzaktan çalışma modeli iş hayatında daha hızlı bir şekilde yaygınlaşmıştır (Kutlu, 2022).

Uzaktan çalışmada teknoloji, işin gerçekleştirilmesi veya sonuçların işverene bildirilmesi amacıyla kullanılan bir unsur ifade etmektedir. Ayrıca çalışanın diğer iş arkadaşlarıyla iletişim kurabilmesi veya görevlerini yerine getirerek işverene bilgi iletebilmesi için kullanılabilir (Aydınöz, 2014).

Bilgi teknolojilerinin kullanıldığı her çalışma modeli uzaktan çalışma olarak kabul edilmemektedir. Örneğin, çalışanın işverenle e-posta yoluyla iletişim kurması, otomatik olarak çalışanın uzaktan çalışan olduğu anlamına gelmez. Günümüzde neredeyse tüm işyerlerinde en azından temel düzeyde teknoloji araçlarının bulunması dikkate alındığında, teknolojinin geniş bir perspektifte yorumlanmaması gerektiği vurgulanmaktadır (Kandemir, 2011).

3.4.3. Mekân Unsuru

Uzaktan çalışmanın mekân unsuru, çalışanın işini işverenin ana iş yeri dışında başka bir lokasyonda gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Ancak sadece işin ana iş yerinin dışında gerçekleştirilmesi her zaman uzaktan çalışma olarak kabul edilmemelidir. Özellikle seyahat eden ticari temsilciler, danışmanlar veya hizmet sektöründe çalışanlar gibi durumlar incelendiğinde, işin ana iş yeri dışında yapılmasının her zaman uzaktan çalışma anlamına gelmediği görülmektedir. Dolayısıyla, uzaktan çalışmadan bahsedebilmek için teknoloji ve organizasyon unsurlarının da varlığı gerekmektedir (Aydınöz, 2014).

Mekân unsuru, çalışanın işveren ile olan iş sözleşmesi çerçevesinde iş görme yükümlülüğünü gerçekleştireceği yeri kendi kararına göre seçme hakkını ifade etmektedir. Bu perspektiften bakıldığında uzaktan çalışmanın sadece evde gerçekleştirilmesi gibi bir zorunluluğun olmadığı sonucuna varılabilmektedir (İkizler 2012). Literatürde uzaktan çalışmanın tanımında yer alan bir perspektife göre, çalışanın iş süresinin en az yüzde elli oranında ana iş yerinin dışında farklı bir mekânda geçmesi durumunda uzaktan çalışan olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir. Bu tanımda

özellikle uzaktan çalışmanın mekân unsuru üzerinde odaklanıldığı görünmektedir (Soysal, 2006).

3.5. UZAKTAN ÇALIŞMA MODELLERİ

Uzaktan çalışma kavramsal olarak aslında tek bir anlama geliyor gibi görünse bile kendi içerisinde bu çalışma modelinin oluşturduğu alt kümeler ile farklı biçimde uzaktan çalışma modellerini de meydana getirmiştir. Geleneksel evde çalışma modeli ile teknolojinin hayatımıza dâhil olmasından sonra “Tele Çalışma” uzaktan çalışma modellerini meydana getirmiştir.

3.5.1. Tele Çalışma

Tele çalışma mantık açısından yeni nesil anlamda uzaktan çalışmanın karşılığı gibi görünse bile aslında işin yapılması için bilgisayar, tablet ve telefon gibi elektronik cihazların kullanılmasını da içeren bir uzaktan çalışma modelidir. Bu anlamda tele çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasıyla işin uzaktan yürütülmesini ifade etmektedir. Bu şekilde çalışanlara mekânsal esneklik sağlanmaktadır (Tisk, 2022).

Tele çalışma, işletme merkezi dışında genellikle evde yapılan, bilgisayar ve iletişim ağıyla işletmeyle bağlantı kurulan bir esnek çalışma biçimidir. Bu yöntem çalışanlara zaman açısından serbestlik sağlayarak, işe gidip gelme maliyetini ve zamanını azaltmaktadır. Ayrıca ikametgâh yeri seçimini serbest bırakarak kadınlar, çocuklar, engelliler ve hükümlüler gibi gruplara yeni iş fırsatları sunabilmektedir (Tatlıoğlu, 2011).

Kavramsal olarak tam bir bütünlük olmamakla birlikte tele çalışmanın alt metninde birbirinden farklı biçimlerde uygulamaları olan çalışma modelleri bulunmaktadır.

3.5.1.1. Evde Büro (Evden Çalışma)

Bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak uygulanan evden çalışma modeli, tele çalışma altında yer alan bir durumu ifade etmektedir. Evden çalışma, işin bir kısmının ya da tamamının çalışanın yaşadığı yerde yapılması anlamını içermektedir (Tisk, 2022). Bu noktada, işin bir kısmının evden yürütülürken geri kalan kısmı için işyerine gitmek

üzerine yapılan çalışmalar ise günümüzde hibrit çalışma adı altında nitelendirilen bir başka çalışma modelini hayatımıza dâhil etmiştir.

Evde çalışma, tarihsel kökenleri prekapitalist döneme dayanan bir çalışma biçimidir. Günümüzde ise iletişim ve ulaşım teknolojilerinin gelişimi ile işlerin uzaktan yürütülmesi ve maliyetleri minimize etme ihtiyacı nedeniyle yaygınlaşmıştır. Hem sanayi sektöründe hem de hizmet sektöründe evde çalışma, işin işyeri dışında yapılabilmesi ve rekabetin etkisiyle maliyetleri düşürme amaçlarına hizmet etmektedir (Keskin, 2002).

Evden çalışma, işçilerin belirlenmiş iş saatleri içinde geleneksel işyerine gitmek yerine evde çalıştığı bir çalışma düzenlemesini ifade etmektedir. Bu modelde işler fiziksel olarak işyerinden eve taşınır ve iletişim araçlarıyla işyeri ile bağlantı sürdürülür. Evden çalışanlar, her gün işe gidip gelmek yerine işlerini evde gerçekleştirirler. Bu düzenleme sayesinde coğrafi ve organizasyonel engeller ortadan kaldırılmış olur. Evden çalışanlar genellikle haftada birkaç gün ofiste çalışmak yerine düzenli olarak evde işlerini yürütürler. Evden çalışma, tam zamanlı ve yarı zamanlı olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Bilgisayar programcıları ve sistem analistleri gibi teknoloji sektörü içerisinde yer alan meslek grupları bu kategoriye girmektedir (Naktiyok, 2003: 53-54). Evden çalışma bir uzaktan çalışma modelidir ve günümüzde özellikle bilişim ve yazılım sektörü çalışanlarınca oldukça rağbet gören bir durumdur.

3.5.1.2. Hibrit Çalışma

Esneklik uygulamaları içerisinde özellikle son dönemlerde ön plana çıkan bir başka çalışma modeli hibrit çalışmadır. Tele çalışma içerisinde değerlendirilmesi gereken bu modeli klasik evden (uzaktan) çalışma modelinden ayıran en önemli ayrım işlerin tamamıyla uzaktan (evden) yürütülüyor olmasıdır. Bu modelde çalışanların, haftanın belirli günlerinde iş yerine gitme zorunlulukları bulunmaktadır. Belirlenen günler şirketlerin ve ekip liderlerinin kararlarına göre şekillenmektedir. Bazı şirketler haftada 1 gün fiziksel olarak ofiste bulunmasını talep ederken bazıları ise bu süreyi daha fazla arttırabilmektedir. Fakat genel olarak 3 günü geçmeyen bir modelden bahsedildiğini söylemekte fayda vardır. Zira 3 günden fazla fiziksel olarak ofiste bulunulan bir durumda artık esnek çalışmadan bahsediliyor olması mümkün değildir. Bu durumda ortaya geleneksel çalışma modeli çıkmaktadır.

3.5.1.3. Komşu Büro

Komşu bürolar, birkaç kişinin bir araya gelerek veya serbest çalışan bireylerce oluşturulabilen ve çeşitli işletmelerin ortak hizmetlerinden yararlandığı çalışma alanlarıdır. İşletmeler bu tür uygun fiyatlı ofisleri kullanarak genel giderlerden tasarruf edebilmektedir. Ayrıca, personel taşıma masraflarını azaltabilir ve zaman tasarrufu sağlayabilirler (Pinhas, 2007: 52-53).

3.5.1.4. Gezici Büro

Günümüzde birçok çalışan bilgi teknolojisinin yardımıyla farklı yerlerden çalışma olanağına sahiptir. Ev, araçlar, trenler, uçaklar, oteller, müşteri ofisleri gibi farklı mekânlarda çalışarak işverenleri ile bağlantılarını sürdürebilirler. Böylece çalışanlar, hareket halindeyken de işlerini yürütebilmektedir (Alkan, 2000). Yeni nesil anlamda mobil uzaktan çalışma olarak da bilinmektedir.

3.5.1.5. Uydu Büro

Uydu bürolar, merkez iş yerinden ve çalışanın evinden farklı bir konumda, genellikle müşterilere ve çalışanlara uygun bir bölgede bulunan ofislerdir. Elektronik iletişim araçları ile merkez iş yerine bağlıdır ve merkezdeki iş yükünü hafifletmek amacıyla kullanılır. Donanım ve mobilya genellikle merkez tarafından sağlanır. Bu tür bürolar genellikle deniz aşırı ülkelerde kurulur ve amaçları zaman ve mali kayıpları azaltmaktır (Pinhas, 2007: 52).

3.5.1.6. Elektronik Hizmet Ofisleri

Elektronik hizmet ofisleri, kendi adına çalışan bağımsız kişiler tarafından kurulan ve donanım ile finansmanı bu kişiler tarafından sağlanan, birden fazla işletmeye hizmet veren bağımsız ofislerdir. Bu ofisler herhangi bir işletmeye ait değildir ve farklı işletmelere çeşitli hizmetler sunarlar (Çelik, 2007: 28).

3.5.2. Evde Çalışma

Geleneksel anlamda evde yapılan işleri ifade eden uzaktan çalışma biçimidir. Esnek çalışma kavramları arasında belki de özü en eskiye dayanan çalışma modeli evde çalışma modelidir denebilir. Bu modelin geçmişi, henüz sanayi devrimleri ile insanların evlerinden fabrikalara, devamında ise endüstrileşme ile birlikte çalışma merkezlerine gitmeden öncesine kadar dayanmaktadır. Evlerden yürütülen dokuma, el işi gibi geleneksel modellerde yapılan işler evde çalışmanın temellerini oluşturmuştur. İlerleyen teknoloji ile birlikte uzaktan ve haliyle evlerden yürütülen iş kolları çeşitlilik kazandıkça ve araç olarak bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımı yaygınlaştıkça geleneksel evde çalışma modeli tele çalışma ile ortak olarak düşünölmeye başlanmıştır. Aradaki en önemli fark evden çalışmanın yeni nesil işleri yürütebilecek bilgi ve teknoloji donanım donanımları ve iletişim kanallarını iş görene sunabiliyor olmasıdır.

3.6. UZAKTAN ÇALIŞMANIN HUKUKSAL BOYUTLARI

Uzaktan çalışma ulusların yenedünya düzeninde geleneksel çalışmaya alternatif olarak destekledikleri esnek çalışma modellerini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda uluslararası geçerliliğe sahip sözleşme ve antlaşmalar imzalanmıştır. Bu antlaşmaların belirli hukuksal kaideleri bulunmaktadır.

3.6.1. Uluslararası Hukuksal Boyutları

Uzaktan çalışma hakkında resmi olarak yapılmış olan uluslararası iki beyanat bulunmaktadır. Birincisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evden Çalışmaya İlişkin Sözleşmesi iken, diğeri Tele Çalışma hakkında bildirilmiş olan Avrupa Çerçeve Antlaşması'dır.

3.6.1.1. 177 Sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü, 70. Genel Kurul toplantısında, evden çalışanların iş koşullarının koruma altına alınması gerektiği yönünde bir çalışma yapılması gerektiğine dair bir karar almıştır. Ayrıca, 83. Genel Kurul toplantısında, 177 sayılı sözleşmenin yanı sıra çalışanların dinlenme hakkı, örgütlenme hakkı gibi haklarını kapsayan 184 sayılı

tavsiye kararı da kabul edilmiştir (Kandemir, 2011). Türkiye'nin taraf olmadığı sözleşme, 22 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olup onaylayan ülkeler sırasıyla Finlandiya, İrlanda, Hollanda, Arnavutluk, Arjantin, Bulgaristan, Bosna-Hersek, Belçika, Kuzey Makedonya ve Tacikistan'dır (Öztürk, 2017).

İlgili sözleşme, evden çalışmanın iş yerinde çalışma kadar adil ve kapsayıcı bir iş modeli olmasını sağlamak için evden çalışanların iş yerinde çalışanlar ile eşit haklara ve imkânlarla sahip olması gerektiğine dair düzenlemeleri içermektedir. Bu, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, eğitim ve benzeri konularda eşit davranılması gerektiği anlamına gelmektedir (Eyrenci & Bakırcı, 2000).

3.6.1.2. Avrupa Çerçeve Anlaşması

Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması, Avrupa ülkelerinde çalışan ve işveren arasında uzlaşma sağlamaya ve tele çalışmayı düzenleyen iş sözleşmelerine esas olmaya yöneliktir. Anlaşma, gönüllülük ilkesini, çalışma koşullarını, verilerin korunmasını, özel yaşama saygıyı, araç ve gereçleri, iş sağlığı ve güvenliğini, işin düzenlenmesini, eğitimi ve kolektif hakları kapsamaktadır (Aydınöz, 2014).

Anlaşma, 16 Temmuz 2002 tarihinde Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE) ve Avrupa Komisyonu tarafından imzalanmıştır. Anlaşma, tele çalışmanın gönüllü bir çalışma şekli olduğunu ve tele çalışanların işyerinde çalışanlar ile aynı haklara ve imkânlarla sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Anlaşma, tele çalışmanın iş sağlığı ve güvenliğini, özel yaşamı ve iş-yaşam dengesini korumaya yönelik önlemler içermektedir.

Avrupa'da uzaktan çalışma, 1980'li yıllardan itibaren araştırma konusu olmaya başlamıştır. 1993 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan "Büyüme, Rekabet Edilebilirlik ve İstihdam" başlıklı çalışmada, uzaktan çalışmanın potansiyel faydalarından bahsedilmiştir (Eyrenci & Bakırcı 2000).

3.6.2. Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Hukuksal Boyutu

Türkiye'de esnek çalışma ve esneklik ile ilgili resmi adımların 2003 yılından itibaren atılmaya başlandığını belirtmiştik. Bu yıldan sonra birden çok çalışma modelini kapsayacak biçimde esnek çalışma modelleri kanun hükmünde geçerli sayılacak hale

getirilmiştir. Türkiye'de uzaktan çalışmanın yasal çerçevesinin oluşturulması için ise süreç biraz daha yakın geçmişe dayanmaktadır. Örneğin, 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun ile uzaktan çalışma ve evden çalışmanın İş Kanunu'na eklenmesine yönelik düzenlemeler gündeme gelmiş, ancak bu düzenlemeler kanunlaşmamıştır (Öztürk, 2017).

6111 sayılı Kanun tasarısı, 4857 sayılı İş Kanunu'na uzaktan çalışma ve evden çalışma kavramlarını eklemeyi öngörmektedir. Tasarıda, uzaktan çalışma, "işçinin işletme merkezi dışında evinde veya bir büroda haberleşme ve bilgisayar aracılığı ile işletmeyle bağlantı kurarak iş yerine bağımlılığın az olduğu yazılı sözleşmeye dayanarak kurulan iş ilişkisi" şeklinde tanımlanmaktadır (Kandemir, 2011).

Uzaktan çalışma kanunlarda net olarak ilk kez 2016 yılında telaffuz edilerek düzenlenmiştir. Daha önce “Çağrı Üzerine Çalışma” şeklinde çıkarılan esnek çalışma modeli değişikliğe uğrayarak “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma” olacak şekilde tanımlanmıştır. 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan değişiklikle uzaktan çalışma kavramı yeniden düzenlenmiştir. Değişiklik kapsamında uzaktan çalışma, "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, uzaktan çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği, ücret, eğitim ve benzeri konularda iş yerinde çalışan işçilerle eşit haklara sahip olması gerektiği belirtilmiştir (Öztürk, 2017).

Uzaktan çalışma için yeni bir düzenleme ise 2021 yılına gelindiğinde daha kapsayıcı ifadeleri barındıran bir yönetmelik ile resmi gazetede yayınlanmıştır. Üç bölümden oluşan ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmelik kararları şu şekildedir; (Resmi Gazete, 2021)

22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi uyarınca uzaktan çalışanları ve işverenleri kapsayan bu yönetmelikte amaç, uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasını ve uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek oluşturmaktadır. Yönetmelikte geçen ve şuan için ayrıca bir kanun hükmü bulunmayan yarı zamanlı uzaktan çalışma (hibrit) modeli için de belirtilen kanun esasları geçerli durumdadır.

Yönetmeliğe göre;

Uzaktan Çalışan: İş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçiyi

Uzaktan Çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini ifade etmektedir.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları ise yönetmeliğe göre şu şekilde ifade edilmiştir;

- Buna göre uzaktan çalışma, yazılı iş sözleşmesi ile yapılmaktadır. Sözleşmede işin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesi, işveren tarafından sağlanan iş araçları, donanım ve bunların korunması, işverenin işçiyle iletişim kurması ve genel ve özel çalışma şartları yer almaktadır.
- Uzaktan çalışmanın yapılacağı mekânın uygun hale getirilmesinden kaynaklanan maliyetler, uzaktan çalışan ve işveren tarafından birlikte karşılanır. Bu maliyetlerin paylaşımı, taraflarca iş sözleşmesinde belirlenir.
- Uzaktan çalışanın iş üretmek için ihtiyacı olan malzemeler ve iş araçları genellikle işveren tarafından sağlanır. Bu durumda, işveren malzeme ve iş araçlarının kullanımına ve bakımına ilişkin kuralları uzaktan çalışana açık ve anlaşılır bir şekilde bildirmelidir. Ayrıca, işveren tarafından sağlanan iş araçlarının listesi işçiye yazılı olarak teslim edilmeli ve işçinin imzalı bir nüshası işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanmalıdır. İş araçlarının listesi iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse, ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmaz. İşin yapılmasından kaynaklanan ve işveren tarafından karşılanması gereken masraflar iş sözleşmesinde belirtilir.
- Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirlenir. Çalışma saatleri, mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca değiştirilebilir. Fazla çalışma, işverenin yazılı talebi üzerine ve işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.
- Uzaktan çalışmada iletişim, uzaktan çalışan ve işverenin birlikte belirlediği yöntem ve zaman aralıklarında yapılır.

- İşveren; uzaktan çalışanı, işyerinde bulunan ve yaptığı iş ile ilgili verilerin korunması ve paylaşılması konusunda bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır. İşveren, korunması gereken verilerin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler. Uzaktan çalışan, verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uymak zorundadır.
- İşveren, uzaktan çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren, uzaktan çalışanı işin niteliğine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda bilgilendirecek, gerekli eğitimi verecek, sağlık gözetimini sağlayacak ve sağladığı donanım ile ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini alacaktır.
- İş ilişkisi, uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi, işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi de, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.

3.7. UZAKTAN ÇALIŞMANIN ETKİLERİ

Uzaktan çalışma modeli, sahip olduğu imkânları düşünüldüğünde birçok açıdan değerlendirilebilecek olumlu veya olumsuz etkilere sahiptir. İlk bakışta çoğunlukla olumlu yansımaları olduğu izlenimi oluşsa dahi çalışanlar, işverenler ve toplumsal açılardan değerlendirildiğinde farklı yorumlar ve durumların ortaya çıkabileceği görülmektedir. Yapılacak olan değerlendirme ile uzaktan çalışmanın avantajlı ve dezavantajlı durumları hem çalışan birey, hem işveren, hem de toplum nezdindeki yansımaları incelenecektir.

3.7.1. Uzaktan Çalışmanın Olumlu Etkileri ve Avantajları

Uzaktan çalışmanın birçok açıdan ortaya çıkardığı olumlu ve olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bunları bireysel açıdan, işveren açısından ve çevre ve toplum açısından incelemekte fayda vardır.

3.7.1.1. Bireysel Açıdan

Uzaktan çalışma denildiğinde ilk akla gelen işlerin evden yürütülebilmesi konusuyla ilgili avantajlı durumdur. Bu durumun çalışan üzerindeki yansımaları birçok

açıdan oldukça olumludur. Gallup UK'nin araştırmasına göre uzaktan çalışma daha esnek, rahat ve verimli bir çalışma ortamı sağlamaktadır. İşe gidip gelme süresinin önemli ölçüde azalması, birçok çalışanın bu çalışma yöntemini benimsemesine neden olmaktadır (Johannessen, 2000: 15).

Uzaktan çalışma, çalışanların işe gidip gelme süresini, ulaşım maliyetlerini ve işe gidip gelmeyle ilgili diğer sorunları azaltmaktadır (Moeckel, 2017: 207). Çalışanların işe gidiş gelişlerde harcadıkları zamanın kısalması, onların daha fazla boş zamana sahip olmalarına, daha az gergin olmalarına ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi kurmalarına olanak tanımaktadır (Harting vd. 2007: 231).

Uzaktan çalışma yöntemi, çalışanların işlerini kendi evlerinde veya seçtikleri herhangi bir yerde, rahat ve konforlu bir ortamda yapmalarına olanak tanır. Bu durum, çalışanların stresten uzak, sevdikleriyle birlikte ve mobing gibi olumsuz davranışlara maruz kalmadan çalışmasını sağlamaktadır (Abbas, 2016). Uzaktan çalışma, çalışanlara çalışma ortamlarını kendi tercihlerine göre şekillendirme imkânı sağlayabilir. Bu sayede çalışanlar, bireysel ihtiyaçlarına ve görevlerinin özelliklerine uygun çalışma koşullarını oluşturabilirler (Parkkola, 2003). Çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeler ve özellikle işe gidip gelmelerde harcanacak muhtemel gayretlerin olmaması çalışan açısından zihinsel ve özellikle fiziksel olarak daha az yorgunlukların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Araştırmalar, uzaktan çalışmanın ofis esaslı çalışanlara göre önemli ölçüde daha düşük işle ilgili stres seviyeleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Beauregard, Basile & Canonico, 2019).

Uzaktan çalışma, çalışanların daha üretken ve verimli olmasına yardımcı olabilmektedir. Uzaktan çalışanlar, ofisteki dikkat dağıtıcı unsurlardan ve örgütsel faaliyetlerden uzak oldukları için, iş görevlerine daha iyi odaklanabilirler. Bu, daha yüksek öz-bildirim üretkenliği ve performansla yol açabilmektedir (Beauregard, Basile & Canonico, 2019). Yapılan araştırmalar, uzaktan çalışmanın, çalışanların dikkatini dağıtan ve enerjilerini düşüren faktörleri azalttığını ve bu sayede verimliliğini artırdığını göstermektedir (İnal, 2021). Ayrıca, uzaktan çalışma, çalışanların kendileri için en uygun çalışma koşullarını oluşturmalarına olanak tanır. Bu durum, çalışanların daha rahat ve sakin bir ortamda çalışmalarını sağlar ve bu da onların işlerine daha fazla odaklanması için elverişli bir ortam yaratmaktadır (Karaköse, 2021).

Uzaktan çalışma, çalışanların işe gidip gelme, çocuk bakımı, yemek, giyim ve kişisel bakım gibi masraflarından tasarruf etmelerine imkân sağlamaktadır (Beasley & Lomo-David, 2000). Bu sayede çalışanların kendi tercihlerine göre hareket etmelerine olanak tanır. Çalışanlar, çalışırken istedikleri kıyafeti giyebilir, çalışma ortamının sıcaklığını kendileri ayarlayabilir, evde hazırladıkları yemekleri yiyebilir ve gerektiğinde günün ortasında dinlenmek için ara verebilirler (Beasley & Lomo-David, 2000).

Yapılan araştırma çalışmalarından birisinde Oregon Enerji Departmanına göre uzaktan çalışma, çalışanların üretkenliklerini, yaratıcılıklarını, esnekliklerini ve iş-yaşam dengelerini iyileştirmelerine yardımcı olabilmektedir sonucu çıkmıştır (Sewell & Taskin, 2015: 1509).

ILO ve Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın araştırmasında ise, uzaktan çalışmanın çalışanların iş-yaşam dengesini, üretkenliğini ve esnekliğini iyileştirebileceğini ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan uzaktan çalışanlar, işyerine gidiş-dönüş seyahat süresini kısalttıklarını, çalışma saatlerini daha bağımsız olarak belirlediklerini ve daha fazla esneklik elde ettiklerini bildirmişlerdir. Ayrıca uzaktan çalışmanın, iş-yaşam dengelerini iyileştirdiğini ve daha üretken olmalarını sağladığı bu raporda belirtilmiştir (Eurofound-ILO, 2017: 3).

Uzaktan çalışma farklı yapıdaki iş görenler için de bir fırsat imkânı sağlamaktadır. Engelliler, yaşlı çalışanlar, bakım sorumluluğu olan kadınlar ve kırsal veya çevre bölgelerde yaşayan insanlar için istihdam fırsatlarını artırma potansiyeline sahiptir (Samek Lodovici, 2021). Ayrıca uzaktan çalışma, özel ihtiyaçları olan veya bazı sorumluluklar nedeniyle evlerinden çıkamayan çalışanlar için de uygun bir iş modelidir (Karaköse, 2021).

Bir başka araştırmada ise, ofisten uzakta evde çalışanlarda, köpek veya kedi beslemenin stresi azalttığı ve işleri daha fazla kolaylaştırdığı belirtilmiştir (Yiğit, 2021).

3.7.1.2. İşveren Açısından

Artan çalışan harcamaları, özel çalışanlara olan talep, farklı bölgelerdeki çalışanlar ve ofis harcamaları gibi iç faktörler, çalışma yöntemlerini etkilemektedir. Bu anlamda uzaktan çalışma, hem çalışanlar hem de işyeri sahipleri için faydalı olabilmektedir (Shin vd, 2000: 85).

İlk ele alınacak husus işverenin muhtemel ofis, gayrimenkul, elektrik, su, yakıt, temizlik gibi temel kalem sayılabilecek masraflarından kurtulabilmesi imkânıdır. İşveren açısından belki de en önemli avantaj, tasarruf edebilmesine olanak tanıyan bu durum sayesinde şirketin ekonomik anlamda sürdürülebilirliğini koruyabiliyor olmasıdır.

Gallup UK'in (Gallup UK) araştırmasına göre, uzaktan çalışanlar ofis çalışanlarına göre daha verimli, mutlu ve bağlıdır. Ayrıca, uzaktan çalışma işyerlerine ofis alanı, nakliye ve çalışan elde tutma maliyetlerinde tasarruf sağlayabilmektedir (Shin vd, 2000: 90). Golden'in (2007) araştırmasına göre, uzaktan çalışma etkin bir şekilde tasarlandığında çalışanların verimliliği ve motivasyonu artmakta, devamsızlık azalmaktadır. Bu durum işletmenin olumlu bir imaj kazanmasına ve çalışan sayısını artırmasına yardımcı olabilmektedir (Golden, 2007: 1643).

Uzaktan çalışma, çalışanların hastalık iznini ve devamsızlığını azaltabilir, engelli, yaşlı ve uzaktaki çalışanlara erişimi kolaylaştırabilir ve ofis ve park maliyetlerini düşürebilmektedir (Arvola vd, 2017: 200).

Üzerinde durulması gereken bir başka önemli konu, çalışan personel alternatifinin şirketin fiziksel ofisinin yer aldığı şehre, ülkeye bağlı kalmaksızın her yerden çalışabilecek insan ihtiyacını karşılayabiliyor olmasıdır. İşveren bu sayede, nitelikli eleman gücünü dünyanın dört bir yanından tahsis edebilme imkânına sahiptir.

Çalışanların özellikle sabahları işe gelirken yolda geçirecekleri süreler, stres anları ile mental ve fiziksel olarak yaşayacakları yorgunluklar işteki performanslarını aşağı çekebilmektedir. Yine bu durumların yaşanmayacak olması işveren açısından avantajlı bir durumu meydana getirmektedir. Çalışanların konfor alanlarını terk etmeden işleri yerine getirebilme başarıları fiziksel ve mental yorgunlukların olduğu ortamlara nazaran oldukça yüksektir.

Uzaktan çalışma, modern iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılamak için hem kuruluşlar hem de çalışanlar için yeni bir çalışma şeklidir. Modern teknolojinin gelişimiyle mümkün olan uzaktan çalışma, daha verimli, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir iş dünyası yaratma potansiyeline sahiptir (Silva vd, 2017: 832). Bu yönüyle değerlendirildiğinde de uzaktan çalışma yenedünyanın herkes için oldukça etkili bir düzeni olarak ortaya çıkmaktadır.

3.7.1.3. Çevre ve Toplum Açısından

Uzaktan çalışma, hem toplumsal hem de çevresel açıdan olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Ev temelli uzaktan çalışma, ulaşım maliyetlerini, çevre kirliliğini, trafik sıkışıklığını ve kentsel tıkanıklığı azaltmaya yardımcı olabilmektedir (Aguilera vd., 2016; Bailey & Kurland, 2002). Uzaktan çalışma, çevre kirliliğini, trafik sıkışıklığını ve kazaları azaltarak çevreye fayda sağlayabilir. Bu nedenle bir eko-strateji olarak kabul edilebilir (Saura vd, 2022). Neticede firmalar, uzaktan çalışma sayesinde çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilmektedirler (Özcan, 2018).

Uzaktan çalışmanın kentsel sıkışıklıkları çözmedeki faydası, insanların kırsal ve kalabalık olmayan bölgeleri tercih etmelerini sağlamıştır. İnsanlar bu sayede konfor alanı yüksek yerleri kişisel tercihlerine göre belirleyebilmektedirler. Ayrıca uzaktan çalışma, kırsal bölgelerde yaşayan kişiler için de iş fırsatlarını artırarak işsizliği azaltıp ekonomik kalkınmaya katkıda bulunabilmektedir (Özcan, 2018). Kırsal alanlardan büyük şehirlere göç etme zorunlulukları bu sayede ortadan kalkmaktadır.

Toplumda yer alan farklı kesimden insanlar için uzaktan çalışma iyi bir fırsat olarak öne çıkmaktadır. Yaşlılar, engelliler, bebek sahibi olan insanlar için uzaktan çalışma imkânı oldukça önemlidir. Bu tip insanların topluma kazandırılmaları ve sürdürülebilir iş hayatına sahip olabilmeleri için uzaktan çalışma modeli iyi bir fırsattır. Toplumsal açıdan bir diğer gelişme ise uzaktan çalışma merkezleri gibi imkânlardır. Japonya'da yerel yönetimler, yaşlılar ve engelliler için uzaktan çalışma merkezleri kurarak bu grupların işgücüne katılımını teşvik etmektedir. Ayrıca özel şirketlere uzaktan çalışmayı teşvik etmek için vergi indirimleri sunmaktadırlar (Arvola vd, 2017: 203). Ankara'da özel ve kamu şirketlerinin ortaklaşa yürüttüğü bir araştırmada ise, işverenlerin uzaktan çalışma yoluyla engelli çalışanları istihdam etmeye açık olduklarını göstermiştir (Meşhur, 2010: 17).

Uzaktan çalışma, kadınların istihdamına da katkı sağlamaktadır. Gelişmemiş ülkelerde kadın istihdamı oranı, erkeklere göre çok daha düşüktür. Kadın istihdamı, ekonomik kalkınma için önemli bir faktördür. Evde çalışma, kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştırarak bu sorunun çözümüne yardımcı olabilmektedir (Giovanis, 2018: 719).

3.7.2. Uzaktan Çalışmanın Olumsuz Etkileri ve Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın olumsuz etkileri için bireysel açıdan, işveren açısından ve çevre ve toplum açısından değerlendirildiğinde ise;

3.7.2.1. Bireysel Açıdan

Uzaktan çalışmanın bireysel açıdan birçok avantajı bulunuyor olsa da bazı yönlerden bakıldığında olumsuz durumları da beraberinde getiren bir çalışma modeli olduğu söylenebilmektedir. Çalışan kişi için dezavantajı oluşturan en temel konu mesleki ve sosyal açıdan asosyallik içerisinde bulunma durumudur. Uzaktan çalışanlar, geleneksel işyerlerinde sosyal ağlardan uzak oldukları için asosyallik hissi yaşayabilirler. Bu, iş hedefi ile etkileşim eksikliğinden kaynaklanır ve çalışanın hayal kırıklığına ve profesyonel asosyallik hissine yol açabilir (Bailey & Kurland, 2002: 386). Uzaktan çalışma modelinde dijital iletişim araçları kullanılsa da, çalışanlar yüz yüze iletişimin sağladığı sosyal bağlardan mahrum kalabilirler. Bu durum, asosyallik ve yalnızlık duygularına yol açabilmektedir (Saura vd, 2022). Mesleki açıdan yaşanabilecek bir başka olumsuzluk ise kişilerin bu izole hayat sebebi ile iş arkadaşları ile daha az sosyalleşme imkânı bularak iş arkadaşlığı ile oluşacak mesleki kazanımların da azalma eğilimi gösterebilecek olmasıdır. Yemek molalarında, çay molalarında veya koridorda karşılaşarak yapılabilen iş veya sosyal hayata yönelik konuşmalar ile sosyal ilişkiler iyileştirilebilmektedir. Bu sayede işle ilgili yaşanabilecek iletişimin pozitif şekilde artırılması sağlanabilir. Kişi bu izole hayat ile tüm bunlardan mahrum kalma durumu ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Sosyal asosyallik konusunda ise çalışan kişi günlük vaktinin büyük bir kısmını evde geçirme durumunda olduğundan dolayı zamanla konfor alanı olarak evi görüyor olma, daha az dışarıya çıkma ihtiyacı duyma, dışarıya çıkma konusunda zamanla tembellik davranışları gösteriyor olma gibi sosyal hayatı doğrudan etkileyebilecek davranış sergilemektedir. Bu durum kişinin arkadaşları ile daha az vakit geçirmesine, ailesi ile ev dışında sosyalleşme noktasında eksiklikler yaşayabilmesine ve dışarıda yaşanan sosyal hayatın uzağında bir hayatı benimseme eğilimi göstererek zamanla asosyal kişilik özellikleri sergilemesine sebep olmaktadır. Tüm bu mesleki ve sosyal asosyallik sonucunda kişi yapacak olduğu işle ilgili, ilgi ve performans kayıpları yaşayabilmektedir.

Uzaktan çalışanlar mesleki asosyallik nedeniyle belirli sorunlarla karşılaştıklarında veya birinden destek almak istediklerinde belirsizliğe düşebilirler. Ayrıca iş arkadaşlarıyla nasıl ve ne zaman iletişim kuracakları konusunda da belirsizlik yaşayabilirler. Bu durum, işte gecikmelere neden olabilmektedir (İLO, 2020b). Ayrıca teknik açıdan destek alınması gereken durumlarda da çalışan için olumsuz senaryolar meydana gelebilmektedir.

Uzaktan çalışan kişi çalışma ortamı ile ilgili çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Çalışabileceği konforlu bir iş alanı oluşturmama buradaki en temel sorun olabilmektedir. Ortamın gürültülü olması, sıcaklıkla ilgili yaşanabilecek negatif durumlar, yeterli konfor hissi veremeyen mobilya ve donanım aygıtlarına sahip olma uzaktan çalışma için zorluk oluşturan faktörlerdendir. Bu durum kişinin dikkat dağınıklıkları yaşamasına, işe odaklanmada sıkıntı çekmesine sebep olabilmektedir. Kişi için bir diğer sorun ise çalışma ortamına doğrudan etki edebilen aile ve evde bulunan kişilerin var olmasıdır. Özellikle çocuklu ailelerde çalışanın kendisine çalışma alanı oluşturabilmesi ve o alana müdahale edilememesini sağlaması bu noktada oldukça zordur. Evde başkalarının bulunması da yine dikkat bozucu etkiler gösterebilmektedir. Bu durumu en çok yaşayanlar ise özellikle kadın çalışanlardır. Evden çalışan kadınlar, iş yüklerinin yanı sıra çocuk bakımı ve ev sorumlulukları ile de başa çıkmak zorunda kalabilirler. Bu, iki kat iş yükü riski oluşturmaktadır (İLO, 2016). Evden çalışan kadınlar, iş-yaşam dengesini korumak için çocuk bakımı yardımına ihtiyaç duyabilirler. Ancak, bu yardıma ulaşmak zor olabilir. Bu, iş-yaşam dengesinde zorluklara ve toplumda cinsiyet eşitsizliğinin artmasına neden olabilir (Karaköse, 2021).

Evde çalışma bir süre sonra iş yaşam dengesini de negatif yönde etkileyebilmektedir. Çalışan kişi için mesai kavramı belirli zamanlarda kalmayabilmektedir. Kişi, evde bulunduğu için herhangi bir iş, eylem gerçekleştiriyor gibi bir algı ile mesai saati dışında da çalışma ve işleri tamamlama konusunda mobing'e maruz bırakılabilmektedir. Bu durum işin aile hayatını istila etme riskini göstermektedir (Aguilera vd, 2016). Kişi böyle bir durumda aile hayatından tavizler vermek durumunda kalabilmektedir. Bu aile ilişkilerinin bozulmasına, ailesine yeterince zaman ayıramamasına ve sonucunda da kişinin sağlıksız bir özel hayatının oluşmasına sebep olabilmektedir.

Genel çerçevede incelemek gerekirse uzaktan çalışma birçok olumsuzluğu beraberinde getirebilmektedir. Uzaktan çalışmanın potansiyel dezavantajlar; sosyal asosyallik, örgütsel kültürden uzaklaşma, ofiste çalışmanın etkisini azaltma, iş ve aile yaşamındaki denge sorunları, informal etkileşim eksikliği, uygunsuz aile ortamı, uzun süreli çalışma, internet erişimi ve teknik sorunlar olarak belirtilebilir (Bailey& Kurland, 2002: 390). Ayrıca araştırmalara göre uzaktan çalışanlar, ofiste çalışanlara kıyasla daha fazla çaba sarf etme baskısı hissediyor. Kendilerini gösterme ve kariyer yapabilme konusunda uzaktan olmanın dezavantajlı bir durum oluşturduğunu düşünen çalışanlar stres ve hırs duyguları ile hareket edebilmektedirler. Bu, kişisel hayatlarını tehlikeye atmalarına neden olarak kariyer ilerlemelerini engelleyebilmektedir (Jämsen vd, 2022).

3.7.2.2. İşveren Açısından

Araştırmalara göre bazı şirketler, uzaktan çalışma programlarının uygulanmasının maliyetlerinin, verimlilik kazançlarından daha yüksek olduğunu düşünmektedir. Ayrıca uzaktan çalışmanın çalışan verimliliğini düşürdüğü, devamsızlık ve işten ayrılma olasılığını artırdığına dair kanıtlar bulunmaktadır (Beauregard vd, 2019). Kurumsal açıdan en önemli sorunlardan birisi, uzaktan çalışanların iş performansını ölçememesidir. Çalışanların iş performansını takip etmemek, kurumların verimliliğini ve rekabet gücünü düşürebilmektedir (Dambrin, 2004: 364). Ofis dışında çalışma, çalışanların örgütsel kimliğini, sadakatini, bağlılığını ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanların takip edilmesinin zorluğu, denetimleri, güvenliği ve işverenlerin işlerinin kötüye kullanıldığına dair korkuları, işletmeler için önemli zorluklar oluşturabilmektedir (Alkan Meşhur, 2007: 267).

Yapılan farklı araştırmalarda, büyük firmalarda yöneticiler uzaktan çalışanların iş performansını takip etmekte zorlanmaktan endişe duymaktadırlar. Küçük firmalarda ki yöneticiler ise, uzaktan çalışma programlarını uygulamanın ve yönetmenin maliyetlerinden endişe duymaktadır (Bailey ve Kurland, 2002). Firmalar açısından endişe oluşturan bir başka konu ise uzaktan çalışma bağlamında tüm çalışanların koordinasyonunu ve motivasyonunu sürdürmekte yaşanabilecek zorluk. Ortak bir kültürü ve çalışanlar arasında aidiyet duygularını güçlendirmek de ayrıca zor olabilmektedir. Bu, kurum kültürünün ve çalışanların kurumla özdeşleşmesinin önünde engel oluşturabilmektedir (Pinsonneault, 1999).

Ofiste çalışanlar, teknik destek gereken durumlarda yardıma daha kolay erişebilirler. Ancak uzaktan çalışanlar teknik yardıma erişmekte sıkıntı yaşayabilmektedir. Bozulan bir donanım aygıtı, internet ve bağlantıda yaşanabilecek kopmalar gibi teknik aksaklıklar oldukça muhtemeldir. Bu durum çalışanların yapacakları işlerde gecikmeler yaşamalarına, eksik veya yetersiz donanımları neticesinde işyerine olan güven duygusunun zayıflamasına, işe dair verimliliğin düşmesine sebebiyet verebilmektedir. Bu aksaklıkların uzun vadede yaşanmaması için kurumların personellere oldukça yeterli donanım desteğini sağlıyor olması gerekmektedir. Bu da kurum harcamalarını artırabilir, maliyet giderlerini yükseltebilir (Scott vd, 2012: 1017). Teknik donanımların tedarik ediliyor olabilmesi de tek başına bazı durumlarda uzaktan çalışma için yeterli olmayabilmektedir. Örneğin daha az gelişmiş bölgelerde çalışan insanların elektrik kesintisi gibi sorunlarla karşılaşmaları, internet bağlantı hızlarının o bölgelerdeki altyapılar gereği yeterli olmaması gibi sorunlar da kişiler ve sonucunda kurumlar için işleyişte problemlere sebep olabilmektedir.

Uzaktan çalışma modelinde görev ve faaliyetlerin çevrimiçi olması, bilgi güvenliği, ağ sağlamlığı ve veri güvenliği gibi konularda işletmeler için önemli riskler oluşturmaktadır. Özellikle işletmelerin sistem altyapısı yetersizse bu riskler daha da artabilir (Karaköse, 2021). Uzaktan çalışanlar ve ofis çalışanları arasında veri aktarımı, güvenlik açıklarına ve bilgi tabanının tehlikeye atılmasına yol açabilir. Bu durum işletmelerin verimliliğini ve itibarını olumsuz etkileyebilir (Beauregard vd, 2019).

Uzaktan çalışma, çalışanların işyerine ve firmaya olan bağlılıklarını azaltabilir. Bunun nedeni, uzaktan çalışanların evlerinden çalışmaya daha fazla bağlı olması olabilmektedir (Beauregard vd, 2019). ILO'nun araştırmalarına göre uzaktan çalışan ekipler, yüz yüze çalışan ekiplere göre daha fazla iletişim zorluğu yaşamaktadır. Bu zorluklar zamanla daha fazla artabilmektedir. Çünkü ekip üyeleri uzun süre ayrı çalıştıktan sonra birbirinden uzaklaşır ve profesyonel olarak izole olur. Bu durum, ekiplerin iş birliği ve bilgi paylaşımını uzun vadede olumsuz etkileyebilmektedir (ILO, 2020).

3.7.2.3. Toplum ve Çevre Açısından

Uzaktan çalışma, toplum düzeyinde işgücünün parçalanmasına ve istihdam ilişkisinin bireyselleşmesine yol açabilir. Bu durum, uzaktan çalışabilenler ile çalışamayanlar arasında yeni eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Gerekli dijital becerilere, altyapıya veya imkânlarla sahip olmayanlar, uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı sektörlerde istihdam edilemeyebilir. Bu eşitsizlikler, sosyo-ekonomik eşitsizlikleri daha da derinleştirebilir ve toplumsal kutuplaşmalar meydana gelebilir (Samek Lodovici, 2021).

Kapalı sosyal yaşam, insanların toplumla bağlantısını zayıflatabilir. Bu, insanların diğer insanlarla duygusal olarak bağlantı kurmasını zorlaştırabilir. Uzaktan çalışma, çalışanların fiziki ve duygusal bağlantısını azaltabilir. Birey, iletişim cihazı tarafından sağlanan verilere sınırlı olarak erişebilir. Bu durum, diğer iletişim türlerinin azalmasına neden olabilir. Beden dili, jestler ve benzer temel iletişim unsurları kaybolur. Mantıksal unsurlar korunabilir, ancak duygular eksik kalır. Etkili iletişim, hem mantık hem de duygu gerektirir. Uzaktan çalışma, duygusal iletişimi azaltarak etkili iletişimi zorlaştırır. Bu durum, uzaktan çalışmanın yaygın kullanımına engel olabilir. Uzaktan çalışmayı dengelemek ve ofiste çalışmak, uzaktan çalışma düzenlemelerinin en iyi sonuçlarını sağlayabilir ve çalışanların hem fiziksel hem de duygusal olarak bağlantılı kalmasına yardımcı olur (Bailey & Kurland, 2002: 392).

Değişen çalışma modeli toplumun bütün kesimlerince doğru ve yeterli düzeyde benimsenemeyebilmektedir. Bazı insanlar uzaktan dijital ortamlar yardımı ile yürütülen işlerin varlığını hala tam olarak benimseyememişlerdir. Bu durum uzaktan çalışma yöntemi içerisinde olan insanlar için negatif bir duygu durum oluşmasına sebep olabilmektedir. İşlerini evden yürüten kişiye karşı bir önyargı ile yaklaşarak, çalışanın sanki gerçek manada yapılan işin hakkını veremediği ve bir açıktan faydalanarak bu model ile daha rahat ve az sorumluluk ile çalıştıklarını zanneden bir bakış açısına sahip olunabilmektedir. Bu durum uzaktan çalışan insanlara karşı toplumsal olarak yanlış bir yanlışlı meydana getirebilmekte ve yine bakış açısı sonucu kutuplaşmaya meyledebilmektedir.

Bilgi teknolojileri ve yazılım sektöründe yapılan çalışmaların arka planında, yürütülen işlerin veri kaynakları bulunmaktadır. Bu kaynaklar üzerinden verilerin

işlenmesi, depolanması ve tekrar kullanılması gibi enformasyon işlemleri gerçekleşmektedir. Tüm bu süreç içerisinde yapılan işlemlerin, korunması ve dışarıdan yapılabilecek muhtemel korsan saldırılara karşı güvenli bir biçimde saklanabilmesi gerekmektedir. Bu noktada uzaktan çalışma için yazılım sektöründe, yapısal olarak bir diğer esası oluşturan veri güvenliği konusu üzerinde durmakta fayda vardır.

3.8. UZAKTAN ÇALIŞMADA VERİ GÜVENLİĞİ

Bilişim teknolojileri, iş dünyasında geleneksel ofis çalışma düzenini değiştirerek uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasına yol açmıştır. Uzaktan çalışma, çalışanların işyerine gelmeden, evlerinden veya farklı çalışma yerlerinden internet üzerinden çalışmalarını sağlamaktadır. Bu durum, çalışanların daha esnek çalışma saatleri ve daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olmalarına olanak tanımaktadır. Ancak uzaktan çalışmanın olumlu olduğu kadar olumsuz açıdan da özellikle veri güvenliği açısından bazı riskleri bulunmaktadır (Bergum, 2009: 38).

Gizlilik ve güvenlik, uzaktan çalışmanın en önemli zorluklarından birisidir. Bu yüzden veri taşınmasını gerektiren veya hassas bilgilerle çalışan meslekler için uygun olmayabilmektedir. Bununla birlikte birçok kuruluş uzaktan çalışmayı başarıyla uygulamaktadır. İnsanlarla nadiren iletişim kurmaya ihtiyaç duyan çalışanlar, uzaktan çalışma için iyi adaylardır. (Luckwaldt, 2018: 2).

Uzaktan çalışanlar, işyerindeyken sahip oldukları güvenlik önlemlerine uzaktan erişemeyebilirler. Bu durum, çalışanların kişisel bilgisayarlarını, akıllı telefonlarını veya diğer cihazlarını yetkisiz erişime karşı savunmasız hale getirebilir. Ayrıca uzaktan çalışanlar bazı durumlarda iş verilerini kendi cihazlarında depolamaktadırlar. Bu da verilerin kaybolması veya çalınması riskini arttırmaktadır. Yapılan işin işe ait zimmetli cihazlarda gereken güvenlik önlemleri alınarak yapılması kişinin mesleki açıdan garanti altında olabilmesini ve şirketin de yaşanabilecek muhtemel olumsuzluklara karşı imajını koruyabilmesi açısından oldukça önemlidir.

Birçok ülkede, kurum bilgilerinin gizliliğini ve güvenliğini korumak için yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, kurum bilgilerinin nasıl kullanılacağını, kimlerin erişebileceğini, bu bilgilerin saklanmasını, korunmasını ve korunma süresini

belirlemektedir (Yiğit, 2021: 262). Uzaktan çalışmanın veri güvenliği risklerini azaltmak için işletmelerin bazı güvenlik önlemlerini almaları gerekir. Bunları belirtmek gerekirse;

- Uzaktan çalışanlara yönelik güvenlik farkındalığı eğitimleri verilmelidir.
- Uzaktan çalışanlara güçlü parolalar ve iki faktörlü kimlik doğrulama gibi güvenlik önlemleri kullanmaları konusunda talimat verilmelidir.
- Uzaktan çalışanların cihazları için güçlü anti virüs ve güvenlik duvarı yazılımları kullanılmalıdır.
- Uzaktan çalışanlar tarafından kullanılan tüm cihazlar ve uygulamalar düzenli olarak güncellenmelidir.
- Uzaktan çalışanlar tarafından kullanılan tüm iş verileri şifrelenmelidir.
- Uzaktan çalışmanın veri güvenliği risklerini azaltmak için işletmelerin bu önlemleri almaları, çalışanların ve şirketlerin verilerini korumaya yardımcı olacaktır.

3.9. HİBRİT ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI

2019 yılında tüm dünya üzerinde yaşanan korona virüs vakası sonucu sektörüne bakılmaksızın neredeyse bütün işletmeler yerinde çalışmayı bir kenara bırakmak durumunda kalmışlardır. Bir mecburiyet sonucu uzaktan/evden çalışma modeline geçilirken özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe yer alan hemen hemen herkesin kafasında Pandemi süreci sona erdikten sonraki çalışma modeli nasıl olacak şeklinde olmuştur. Bu durumun temel sebebi işlerin uzaktan yürütülebildiğinin yaşanan korona krizi sonucu herkes tarafından görülmüş olmasıdır. Pandemi yaşanmadan önce uzaktan çalışma sistemi, yüksek gelirli veya beyaz yaka olmasına bakılmaksızın çalışanlar için yaygın bir seçenek değildi. Bu, uzaktan çalışmanın genellikle teknolojik altyapı ve donanım gerektirmesi ve bu altyapıya ve donanıma erişimin sınırlı olmasından kaynaklanıyordu (Desilver, 2020).

Pandemi koşulları, araştırmacılara uzaktan çalışmanın hem normal şartlar altındaki hem de olağandışı koşullar altındaki etkilerini araştırma fırsatı sunmuştur. Örneğin, korona virüsün kontrol altına alındığı Çin gibi ülkelerde, şirketler 2020 yılı itibariyle ofislerini yeniden açmaya başlamış ve zorunlu evden çalışma düzeninin yerini hibrit çalışma düzeni almıştır. Bu durumda, çalışanlar ofise geri dönerken gerektiğinde evden

çalışma esnekliğine sahip olmuşlardır. Bu da, çalışanların ev ve ofis arasındaki zaman yönetimini kendilerinin düzenlemelerini gerektirmiştir (Wang vd, 2021).

Pandemi devamındaki süreçte özellikle bilişim sektöründe yer alan firmalar tarafından belirli zamanlarda ofiste, geri kalan çalışmaların ofis dışında yapılması uygulaması zamanla bir kimlik kazanmaya başlamıştır. Korona virüsünün tamamıyla dünya üzerinde ortadan kalkmaya başladığı dönemlerde artık işverenler çalışanların evlerden ofislere dönmelerini beklerken, çalışanlar ise işlerine ve hayatlarına esneklik katan uzaktan çalışma modeli uygulamasından tamamen kopmak istememişlerdir. İki tarafı ortada buluşturan ve Pandemi sürecinin son dönemlerinde yeni normal olarak da adlandırılan bir model olan hibrit çalışma modeli günden güne talep görmeye ve kurumlar tarafından üzerinde çalışılan bir hal almaya başlamıştır.

3.9.1. Hibrit Çalışma Nedir?

Çalışanların belirli zamanlarda ofisten, diğer zamanlarda uzaktan işlerini yürüttükleri yeni bir çalışma modeli olan hibrit çalışma, çalışanların hem ofiste hem de evden çalışmasını sağlayan bir çalışma düzenidir. Bu düzende, çalışanlar belirli günlerde veya belirli saatlerde ofiste çalışırlar, diğer zamanlarda ise evden çalışırlar. Hibrit çalışma, bilginin işlenerek telekomünikasyon aracı ile iletilmesi sonucu iş yerinden tamamen veya kısmen uzakta yapılan faaliyetleri kapsamaktadır (Felstead & Henseke, 2017).

Pandemi süreci, hibrit çalışmanın yaygınlaşmasını sağlamıştır. Pandemi öncesinde hibrit çalışma benzeri uygulamalar ve tele çalışma yalnızca belirli bir kesim için, yani yüksek unvana sahip ve daha nitelikli çalışanlar için uygun görülmekteydi. Bu çalışanlara, işlerini daha rahat organize edip gerçekleştirebilmeleri ve daha özgür bir çalışma alanı sağlayabilmek amacıyla, diğer çalışanlara kıyasla haftada daha sınırlı saat veya daha az sayıda gün çalışma imkânı verilmiştir (Felstead & Henseke, 2017).

Yaşanan uzaktan çalışma uygulamaları ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde, çalışanlar artık işlerinin çoğunu evden yapabilmektedir. Yaşanan gelişmeler ve esneklikle ilgili planlanan yeni modeller, çalışanların ev ve ofis arasında geçiş yaparak hibrit çalışma modeline yönelmelerine yol açmıştır. Hibrit çalışma modeli,

çalışanlara sosyal bir destek, bağlantı kolaylığı, öğrenme fırsatları, yenilikçi iş birliği ve yazılı olmayan kültürel değerler sunmaktadır (Fayard, Weeks & Khan, 2021).

Hibrit çalışma modeli, uzaktan çalışmayı geleneksel ofis tabanlı çalışma ile birleştiren bir iş modeli olarak tanımlanabilir (Borg & O’Sullivan, 2021). Hibrit çalışma modeli, uzaktan çalışmanın esneklikle birlikte getirmiş olduğu konfor ile yenilikçi çalışma metotlarını ve geleneksel çalışmanın sosyallik ile birlikte sağlamış olduğu ekipçe çalışma ruhunu birleştirerek işletmelere ve çalışanlara hem verimlilik hem de memnuniyet sağlayabilmektedir (Mortenson & Haas, 2021).

3.9.2. Hibrit Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Hibrit çalışma modeli, hem avantajları hem de dezavantajları olan karmaşık bir modeldir. Bu modelin işletmeler için doğru olup olmadığına karar vermeden önce, işletmenin yapısı, kültürü ve hedefleri gibi faktörler dikkate alınmalıdır (4cornerresources, 2021).

Uzaktan çalışma uzantılı olan hibrit çalışmada avantaj ve dezavantajlar; bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan benzeri özellikleri barındırmaktadır. Kendince farklı dinamikleri barındıran bu modelde temeldeki avantajları ve dezavantajları belirledikten sonra bir de uzaktan çalışmaya göre ne tür artı ve eksi yönleri olduğunu belirtmekte fayda vardır.

3.9.2.1. Hibrit Çalışmanın Avantajları

Hibrit çalışmanın en önemli avantajı kişilerin ve kurumların tamamen uzaktan çalışmak durumunda olmamaları oldukları söylenebilir. Bu durum, özellikle çalışan tarafındaki kişiler için kurum kültüründen uzun süreler ayrı kalmadan kopmamalarını sağlamaktadır. Kurumdan tam anlamıyla uzakta çalışmamanın da kendince dezavantajlı durumlarını ise diğer başlıkta ayrıca açıklamakta fayda vardır.

Hibrit çalışmada çalışanların hangi günlerde ya da hangi sürelerde şirkette bulunmaları gerektikleri kurumun tercihlerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Bazı kurumlar düzenli olarak haftanın belirli günlerinin ofiste geçirilmesini talep ederken, bazı kurumlar ise bu sayıları daha uzun aralıklarla talep ederek çalışanlar için farklı tercihlerde bulunabilme şansına sahiptir. Örneğin şirketin, sadece ait olduğu şehirde yaşayan çalışan

bulundurmak yerine, ülkenin ve belki de dünyanın dört bir yanında çalışan çeşitliliği oluşturabilme şansı bulunmaktadır.

Her gün işe gelip gitmek gibi bir durumu yaşamak istemeyecek yaşça büyük, engelli veya bebekli çalışanlar için uzaktan çalışmaya alternatif bir çalışma modelini oluşturabilmektedir. Bu sayede toplumdan biraz daha asosyal bir hayata sahip olabilecek olan bu tür çalışanlar için bir bakıma onları kuruma bağlı kılmayarak bir ayrıcalık oluşturulurken, bir yandan da bu tip kişilerin toplumsal açıdan hayatın içerisinde kalmalarını sağlamış olunabilmektedir.

Bazı çalışanlar her günü uzaktan/evden çalışarak geçirmek istemeyebilmektedir. Bunun birçok sebebi bulunmaktadır. Şirket ortamının stresini yaşamak istememeleri, şirketin kültüründen haz etmemeleri, şirket içerisinde kendilerini baskı altında hissederek yeterli potansiyel performanslarını sergileyememeleri gibi ifade edilebilir. Bu durum uzaktan çalışmayı çalışan açısından aslında daha mantıklı kılmaktadır. Fakat bazı durumlarda çalışanlar, sürekli olarak ofisten uzakta bulunduklarında bahsi geçen bu tip durumları eksi yönde yaşayabilmektedirler. Örneğin stres ortamından uzaklaşmak işe karşı olan ilgiyi ve disiplini azaltabilmekte, kurum kültüründen uzaklaşmak çalışmaya karşı genel bakış açısını değiştirebilmekte ve tüm bunların sonucunda çalışan kişisi performans kaybı yaşayabilmektedir. Hibrit çalışma tamamıyla uzaktan çalışma sistemini barındırmadığı için çalışanların ilgisini bir hayli çekerek, kurumların tercih edilmelerini artırabilmektedir. Bu sayede şirketlerin çalışan görüntüsünü ne istediğini bilen kişiler oluşturabilmektedir.

İşletme açısından değerlendirildiğinde ise şirketin genel masraflarında tıpkı tamamen uzaktan çalışma da olduğu gibi ciddi bir tasarruf imkânı sağlanabilmektedir. Şirket bu sayede daha güçlü bir kalkınma içerisinde olabilmektedir. Şirketin tasarruf etmesi ise nitelikli personel çalıştırma gücünü eline alabilmesi ile bağlantılı bir sonuç oluşturmaktadır.

Sürekli olarak dışarıda bulunmayan çalışan kurum kültüründen kopmamaktadır. Şirketin çalışma disiplini, çalışma dinamikleri gibi yapıyı belirli sürelerde kuruma gelerek yüz yüze şekilde yaşamaya devam eden çalışanlar, şirketin sürdürülebilir güçlülüğünü korumaya devam etmektedir. Bu sayede işletmeler devamlılık açısından güvenilir bir pozisyonda olabilmekte ve dışarıya karşı şirket imajını daha kurumsal yansıtabilmektedir.

3.9.2.2. Hibrit Çalışmanın Dezavantajları

Olumsuz açıdan bakıldığında yine uzaktan çalışmada yaşanabilen temel problemler hibrit çalışma içinde geçerli olmaktadır. Şirketten uzakta kalmanın oluşturduğu asosyallikler, belirli bir yerde sabit kalmayarak çalışmanın getirmiş olduğu belirsiz ve düzensiz durumların ortaya çıkabilmesi gibi unsurlar hibrit çalışmanın önündeki en büyük engellerdendir.

Hibrit çalışma modelinde bütün herkes aynı anda uzakta ve aynı anda şirkette bulunabilmektedir. Bu, kurumun kendi politikası olarak belirlenebilir. Fakat işleyişi ve özellikle ofis kullanımını daha kompakt hale getirebilmek için çalışanları belirli gruplar halinde aynı zamanlarda hem şirket içerisinde hem de uzakta çalıştırabilmektedirler. Bu durum şirket için avantajlı olabilirken çalışanlar arasında iletişim konusunda dezavantaj oluşturabilmektedir. Ofiste çalışan, toplantı yapan ekipler anlık olarak ihtiyaç duydukları bir problem veya durum karşısında uzakta/evde olan çalışana hemen ulaşamayabilirler. İletişim konusundaki bu ihtimaller işlerin sağlıklı biçimde ilerlemesine engel oluşturabilirken, ortaya çıkarılan işin süresinde de gecikmeler meydana getirebilmektedir. Yaşanan bu tip problemler şirketin iş yapma konusundaki imajını zedeleyebilir, ortaklık kurdukları ve iş yaptıkları şirketlere karşı bir güvensizlik ortaya çıkartabilmektedir.

Bir diğer olumsuz durum ise şirkette bulunan kişiler ile uzakta bulunan kişiler arasında bir bakış açısı farkı olabilmektedir. Şirket içinde çalışan kişiler yöneticilerinin gözünde daha fazla iş yapıyor algısı oluşturabilmektedir. Dışarıda bulunan kişi istediği an doğrudan iletişim kuramadığı yöneticiler ile iletişim eksikliği yaşayabilmektedir. Bu durum çalışanların yıllık performans değerlendirmelerini olumsuz etkileyebilir, dışarıda bulunan bir çalışanın ofiste yer alan çalışana göre terfi veya zam konularında sorun yaşayabilmesine sebep olabilmektedir.

Belirli zamanlarda ofiste bulunma ve belirli zamanlarda dışarıda çalışma biçimi çeşitli güvenlik problemlerini meydana getirebilmektedir. Çalışan kişisi ofiste bulurken şirket bilgisayarını kullanma konusunda daha dikkatli ve seçici davranabilmektedir. Çalışma günlerini tamamıyla bir modelde geçirmeyen çalışanlar için bazı durumlarda farkındalık konusunda problemler yaşanabilmektedir. Kişi kullanmış olduğu bilgisayarda bir şirket adına çalıştığının gerçekliğini untabilmekte, etik olarak yapmaması gereken işlerini şirket bilgisayarı üzerinden yapabilmektedir. Bu durum bazı güvenlik sorunlarının

yaşanarak çalışan kişisini sıkıntılı bir pozisyona sokabilmektedir. Kurum kültürünün eksik kalmasına sebep olabilen hibrit çalışma, çalışanların farkındalıklarında azalmaları oluşturabilmektedir.

3.9.3. Hibrit Çalışma Modeli Oluşturmanın Unsurları

Uzaktan çalışma, çoğu işletme için yeni bir çalışma modelini meydana getirmiştir. 2019 yılından önce birçok işletme uzaktan çalışma modelini ilerleyen dönemler için sektör adına gelecekte öngörmüşlerdir. Ancak pandemi sırasında hem kurum hem de çalışan açısından üretkenlik ve sektöre uygun olan çalışma biçiminin değeri kanıtlanmış ve çalışanlar ofis dışında çalışmaktan oldukça memnun kalmışlardır. Bu durum, tamamıyla uzaktan çalışmak istemeyen işletmeler için hibrit çalışma modelinin nasıl optimize edileceği düşüncesini gerekli kılmıştır. Konuyla ilgili olarak Tenderis ve Kazdal (2023) tarafından, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinde yaptıkları çalışma ile üç temel başlıkta bu unsurlar değerlendirilmiştir.

3.9.3.1. Hibrit Çalışma Modelinin Seçimi

Hibrit çalışma modelinin işletmelere nasıl optimize edileceğini belirlemek için ilk adım, modelin işletmedeki görünümünü tanımlamaktır. İşletmeler, uzaktan yapılması gereken işler ve ofiste yapılması gereken işler için bir dizi yönerge belirlemelidir. Bu yönergeler, hibrit çalışma modelinin avantaj ve dezavantajlarını dikkate almalıdır. Bu, işletmelerin hibrit çalışma modelinden en iyi şekilde yararlanmalarına yardımcı olacaktır.

3.9.3.2. Ekiplerin Bir Arada Tutulması

Uzaktan çalışmanın algılanan dezavantajlarından biri, ekip dinamikleri üzerindeki olumsuz etkisidir. Çalışanlar arasında yüz yüze iletişimi azaltarak ekip olma anlayışını zayıflatabilir. Bunun önüne geçmek için işletmeler, bazı önlemler almalıdır. Bireysel çalışanlar yerine tüm ekip ve birimlerin ofiste geçirdiği zamanı değiştirmelidir. Ekipteki herkesin aynı anda aynı yerde (uzaktan veya ofiste çalışarak) olması sağlanarak iş birliği artırılabilir ve kişilerarası ilişkiler güçlendirilebilir. Ekiplerin uzaktan çalıştığı günlerde sanal toplantılar minimum düzeyde tutulmalıdır. Bu, çalışanların görevlerini tamamlamalarına ve dolayısıyla verimliliklerini artırmalarına odaklanmalarına yardımcı

olur. Ofis içi geçirilen günlerde ekip ve birim toplantıları planlanarak, daha doğal bir sosyal ortamda strateji oluşturma ve tartışma fırsatı sağlanmalıdır. Uzaktan çalışanların işletme döngüsü dışında bırakılmamasına dikkat edilmelidir. Özellikle fiziksel ortamdan uzak çalışanlar tamamen uzak kalabilir ve kendilerini ekip dinamiklerinden dışlanmış hissedebilirler. Uzaktan çalışanlar için sanal toplantı platformlarından yararlanılarak onları ekip döngüsüne dâhil etmek önemlidir.

3.9.3.3. Doğru Hibrit Çalışma Modeli Araçlarının Alımı

Hibrit çalışma modeli oluştururken üç adım önemlidir. Uygun çalışma modelini seçilmesi, ofis içi ve dışındaki ekiplerin iletişimsel açıdan bir arada tutulması, işletme için doğru hibrit çalışma modeli araçlarının temin edilmesidir. Üçüncü adım olan doğru hibrit çalışma modeli araçlarını temin etmek son derece önemlidir. Bu adımda, işletmelerin amacı, uzaktan çalışma modelinde kullanılan araçlardan yararlanmaktır. Uzaktan çalışma modelinde ofiste kullanılan geleneksel araçlar, sanal muadilleriyle değiştirilmiştir. Bu araçlar arasında sanal toplantı platformu, dijital iletişim kanalı, paylaşılan çevrimiçi takvim ve kurumsal tartışma yönetimi yer almaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

4.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Problem, hissedilen ihtiyaçları karşılamadığı için bireyi fiziksel ya da düşünsel yönden rahatsız eden, kararsızlık ve birden çok çözüm yolu olasılığı görülen her türlü güçlütür (Karasar, 2016). Çalışma hayatının şekillenmesiyle birlikte çalışma formlarında değişimler de meydana gelmiştir. İlk zamanlar yerinden çalışma popüler bir çalışma modeli iken zamanla -özellikle pandemi döneminin de etkisiyle- uzaktan çalışma ve hibrit çalışma gibi alternatif modeller geliştirilmiştir. Her çalışma formunun ise birey üzerinde farklı etkisi bulunmaktadır. Bundan dolayı bu araştırmada “Çalışanların tercih ettikleri çalışma modelinin birey üzerindeki etkisi nedir?” sorusu üzerinde durulması amaçlanmıştır. Bu problem doğrultusunda oluşturulan anket formu aracılığıyla hipotezler test edilmiş ve ilgili analizler yapılarak sonuçlar rapor edilmiştir.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmalarda amaç, araştırmacının karşılaşılan problemin çözümünü etkilediğini ve aydınlatılmasını gerektiğini düşündüğü değişkenleri sorgulayıcı cümlelerdir (Karasar, 2016). Bu çalışmada çalışanların tercih ettikleri ve çalıştıkları çalışma modellerinin birey üzerindeki etkisinin araştırılması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın genel amacı çalışanların tercih ettikleri çalışma metodunun düzeyi ve birey üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın önemi genel olarak araştırmacının amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın öneminde verilerin hangi amaçla toplandığı veya nasıl kullanılacağı ifade edilmektedir (Karasar, 2016). Bu doğrultuda araştırmanın önemi, yazılım işinde çalışanların çalışma modellerinin birey üzerindeki etkisini değerlendirecek bir ölçek geliştirmektir.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma da kullanılacak olan yöntem nicel araştırma yöntemidir. Nicel araştırmalar, oluşturulmuş olan hipotezlerin sınanması amacıyla belirlenen örneklem

grubu üzerinden nicel verilerin toplandığı ve toplumsal olgu ve olayların arasındaki neden-sonuç ilişkisinin istatistiksel yöntemlerle araştırıldığı çalışmalardır. Nicel araştırmalarda parçalar üzerinden analiz gerçekleştirilmektedir. Nicel araştırmalarda elde edilen verilerin genellemesi yapılabilmektedir ve sayılar üzerinden istatistiksel yollarla analiz yapılmaktadır (Şavran, 2018). Bahsi geçen özelliklerin araştırmaya uygunluk göstermesinden dolayı araştırmada nicel araştırma yöntemi de tercih edilmiştir.

4.4. ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLERİ

Araştırmayı oluşturan nicel araştırmada amaç çalışma modellerinin birey üzerindeki etkisini saptayacak bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu geliştirilen ölçme aracının bireylerin demografik özellikleriyle etkisini araştırmak da bir diğer amacı oluşturmaktadır. Tüm durumların neticesinde ise hangi çalışma modeline eğilim gösterildiği yanıtına ulaşılabilecektir. Bu kapsamda araştırmanın değişkenleri paralelinde geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibi yer almaktadır:

H₁: Çalışanların cinsiyetleri arasında çalışma modellerinin etkisi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların meslekte geçirdikleri süre ile çalışma modellerinin etkisi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Çalışanların medeni durumu ile çalışma modellerinin etkisi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Çalışanların yaşları ile çalışma modellerinin etkisi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Çalışanların bir önceki çalışma modelleri ile çalışma modellerinin etkisi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Çalışanların mevcut çalışma modelleri ile çalışma modellerinin etkisi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Çalışanların mevcut çalışma modellerinde geçirdikleri süre ile çalışma modellerinin etkisi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

4.5. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Araştırmanın nihai amaçlardan biri olan ölçek geliştirme kısmı amacıyla bu aşamada kullanılacak olan teknik sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan, kısa sürede geniş bir örneklemden yüzeysel veriler elde etmek için kullanılan, önceden hazırlanmış soruların katılımcılara çeşitli yöntemlerle ulaştırılmasını içeren anket yöntemidir (Şavran, 2018). Ölçek aşamaları dikkate alınarak ilk olarak soru havuzu oluşturulmuş ve ölçeğin kapsam geçerliliği sağlamak adına kapsam geçerliliği analizi için uzman görüşü alınmıştır. Ardından ölçeğin soru havuzundan elde edilecek puanların pilot analizi yapılarak nihai yapının belirlenmesi için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu aşamanın ardından doğrulayıcı faktör analizi yapılarak nihai yapı belirlenmiş; ardından diğer ölçeklerle beraber ölçeğin sahada uygulanması sağlanmıştır.

4.6. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Evren, araştırmanın sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Örneklem ise belirli bir evrenden, belirli bir büyüklükte ve yansızlık kuralına göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümelerdir (Karasar, 2016). Bu çalışmada yazılım sektöründe çalışan bireylerin çalışma modellerinin etkisini ölçmek adına yazılım alanında çalışan bireylerle çalışma yapılmıştır. Örneklem evreni temsili için evrende bulunan kişi sayısı ile seçilen örneklem sayısının tutarlı olması gerekmektedir. Bundan dolayı ulaşılan verilere istinaden Tablo 4.1’de verilen evren ve örneklem tablosu kullanılarak çalışan sayısı belirli sayının üstünde olan kurumlar seçilmiştir:

Tablo 4.1. Evren ve Örneklem Sayısı Tablosu

Evren Sayısı	+- 0.03 örnekleme hatası (d)			+- 0.05 örnekleme hatası (d)			+-0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5 (heterojen)	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5 (heterojen)	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5 (heterojen)	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1.000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1.000.000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2014).

Tablo 4.1 değerlendirildiğinde %10 örnekleme hatası ile 100.000 ile 1.000.000 evrene sahip bir grupta heterojen dağılımı sağlamak için toplamda 96 kişi ile çalışılması gerekmektedir. Bundan dolayı araştırmada ilk olarak yazılım alanında çalışan birey sayıları belirlenmiş ve toplamda ortalama 180.000 çalışanın olduğu tespit edilmiştir. Kolayda örnekleme seçiminde evrendeki bireylerde ulaşma imkânının zor olduğu durumlarda bireylere ulaşabilmek adına rastlantısal bir şekilde görüşmelerin gerçekleştirildiği bir örneklem türüdür (Şavran, 2018). Kullanılan örnekleme yazılım alanında çalışan 91 bireye ulaşılmıştır ve gerekli analizler yapılmıştır.

4.7. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın veri toplama araçları şu şekilde sıralanmaktadır:

4.7.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmalarda demografik bilgi formları katılımcıların demografik özelliklerini özetlemek için kullanılan sorulardan oluşmaktadır. Bu araştırma kullanılan demografik bilgi formunda katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durum, meslekte çalışma süresi, önceki çalışma modeli, mevcut çalışma modeli gibi sorular yer almaktadır.

4.7.2. Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği

Araştırma kapsamında geliştirilen çalışma modeli etkisi ölçeği amacına uygun bir biçimde ortaya çıkarılmış dokuz sorudan oluşmaktadır. Ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin dokuz soru ve iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu, bu yapıda 5 sorunun kariyere olumlu etkiyi, 4 sorunun ise yaşama olumlu etkiyi ölçtüğü tespit edilmiştir. Ölçekte beşli likert tipi ölçek kullanılmış olup herhangi ters kodlu bir soru bulunmamaktadır.

4.8. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmada nicel verilerin toplanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda soru havuzu belirlenmiş olan ölçeğin ölçek geliştirme süreçlerine uygun şekilde verileri toplanmıştır. Bu kapsamda çevrimiçi bir şekilde Google Forms üzerinden oluşturulan anket formu yazılım sektöründe çalışan bireylere gönderilmiş ve kolayda örnekleme yöntemiyle veri setine ulaşılmıştır.

4.9. ARAŞTIRMANIN VERİ ANALİZİ

Araştırmanın nicel verileri farklı analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmada geliştirilecek olan “Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği” ‘nin kapsam geçerliliğini tanımlayabilmek adına ilk olarak uzmanlardan görüş alınmıştır. Bu kapsamda yazılım teknolojileri alanında farklı birimlerde çalışan 10 kişiye form gönderilmiş ve sorular hakkındaki görüşleri alınmıştır. Bu bağlamda sorular düzenlenmiş ve kapsam geçerliliği hesaplaması yapılmıştır.

4.10. “ÇALIŞMA MODELİ ETKİSİ ÖLÇEĞİ” ‘NE İLİŞKİN KAPSAM GEÇERLİLİĞİ ANALİZİ

Araştırmanın aday ölçek formunun hazırlanması ve uzman görüşlerinin belirlenmesinin ardından bir sonraki aşamada kapsam geçerlilik oranlarının hesaplanması sağlanmıştır. Bu bağlamda bir ölçeğin kapsam geçerliliğinin sağlanması için aşağıdaki formüle başvurulmaktadır (Lawshe, 1975).

$$KGO = \frac{Nu - N/2}{N/2}$$

Denklem 1: Kapsam Geçerliliği Oranı Hesaplama Denklemi

Yukarıda gösterilmiş olan denklemde Nu maddeye uygun diyen uzman sayısını ve N maddeye ilişkin görüş belirten uzman sayısını ifade etmektedir. Bu araştırmada denklemden yararlanarak hesaplama gerçekleştirilmiş ve maddelere ilişkin kapsam geçerliliği oranı hesaplanmıştır. Kapsam geçerlilik oranının -1 ila +1 arasında olması beklenmektedir. Oran -1'e yaklaştığı an mutlak ret kabulü gerçekleşmektedir. Hata payları veya şans eseri olabilme ihtimaline karşı en üst değer 0,99 olarak kabul edilmiştir (Yeşilyurt & Çapraz, 2018). Ayre ve Scally'nin 2014 yılındaki çalışmasında uzman sayısına göre KGO'nın kaç olacağı belirlenmiştir. Bu kapsamda aşağıda verilen tabloya göre bir maddenin kapsam geçerlilik oranının 0,80 olması uygun görülmektedir (Ayre & Scally, 2014).

Tablo 4.2. $\alpha=0,05$ Anlamlılık Düzeyinde KGO'ların Minimum/Kritik Değerleri

Uzman Sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	1.000	23	0.391
6	1.000	24	0.417
7	1.000	25	0.440
8	0.750	26	0.385
9	0.778	27	0.407
10	0.800	28	0.357
11	0.636	29	0.379
12	0.667	30	0.333
13	0.538	31	0.355
14	0.571	32	0.375
15	0.600	33	0.333
16	0.500	34	0.353
17	0.529	35	0.314
18	0.444	36	0.333
19	0.474	37	0.297
20	0.500	38	0.316
21	0.429	39	0.333
22	0.455	40	0.300

Bu araştırmada da yer alan 9 soruluk taslak formdaki kapsam geçerliliği hesaplanmış ve her bir maddenin 0,40 ile 0,80 arasında yer aldığı ve kapsam geçerlilik oranının 0,80 bulunduğu saptanmıştır. Uzman görüşlerine göre bireylerin vermiş olduğu cevaplara istinaden maddelerin kapsam geçerlilik indeksinin de 0,80 olduğu saptanmıştır. Aday lek formlarında kapsam geçerlilik indeksinin kapsam geçerlilik oranından eşit veya büyük olması ölçek maddelerinin kapsam geçerliliğinin olduğunu göstermektedir (am & Arabacı, 2010). Bu araştırmada hazırlanmış olan aday ölçek formunda da ölçek maddelerinin kapsam geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.11. ÖLçEğE İLİşKİN FAKTÖR ANALİZLERİ VE İLİşKİ ANALİZLERİ

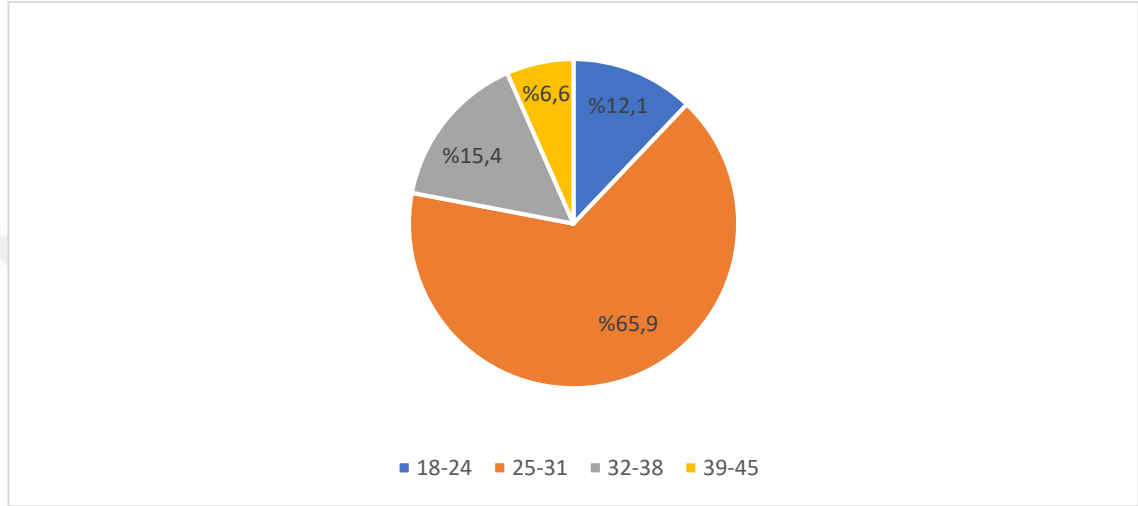
Araştırmada geliştirilmesi planlanan “alışma Modeli Etkisi leği” ‘ne ilişkin maddelerin kapsam geçerliliği tamamlandıktan sonra ölçeğin yapısını belirlemek adına Açımlayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi, yapıyı açıklarken kullanılmıştır. Ardından yapıyı doğrulamak adına bir başka örneklem grubuyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen yapıyı doğrulamak adına yapılan bir analizdir (Erkuş, 2021). Bu süreçlerin ardından ölçek yapısını doğrulamak adına kullanılmış olan ve ölçek ile bağlantısı olan veri toplama araçlarıyla parametrik ve non-parametrik yapılarak hipotezler test edilmiştir.

4.12. ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sınırlılıkları, araştırmayı gerçekleştirirken araştırmacının karşısına çıkan engellerden oluşmaktadır. Bu araştırmanın sınırlılıkları sıralandığında ilk ve en önemli sınırlılık bazı katılımcıların çalışmaya katılmak istememesi olmuştur. Bir diğer sınırlılık çalışmanın belirli bir alanda yapıyor olması ve çalışmanın tüm sektörlere uyarlanamıyor olmasıdır. Araştırmanın nc sınırlılığı araştırmacının çevresel kaynaklarından dolayı oluşmaktadır. Araştırmanın son sınırlılığını ise sosyal bilimlere özgü sınırlılıkları barındırması oluşurmaktadır.

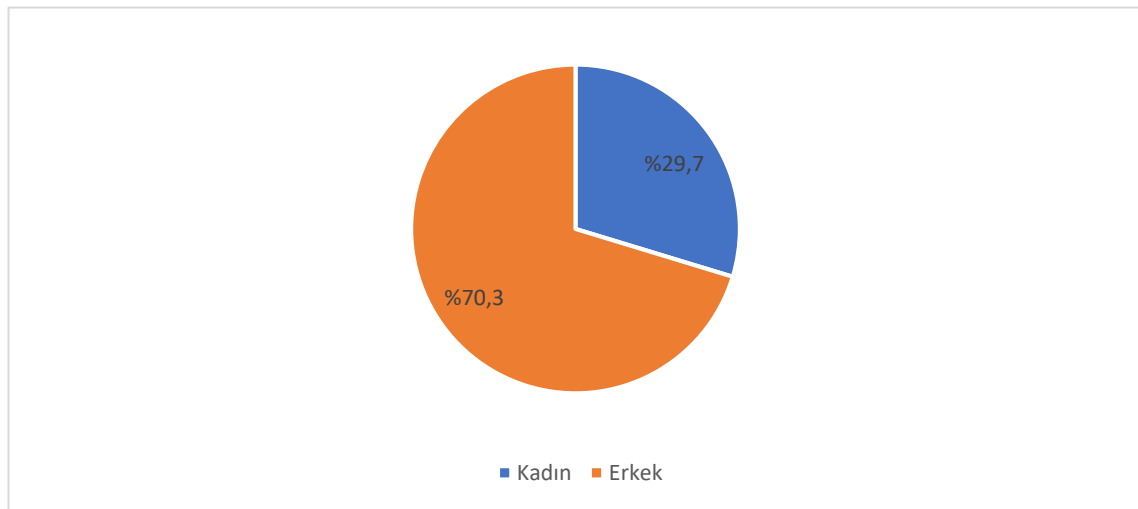
4.13. BULGULAR

Bu araştırma kapsamında, bilişim alanında çalışan personellerin çalışma modeli seçimlerinin etkileri üzerine bir ölçek geliştirilmiş olup bu ölçek kapsamında demografik değişkenlere göre farklılık bulunup bulunmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bulguları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.



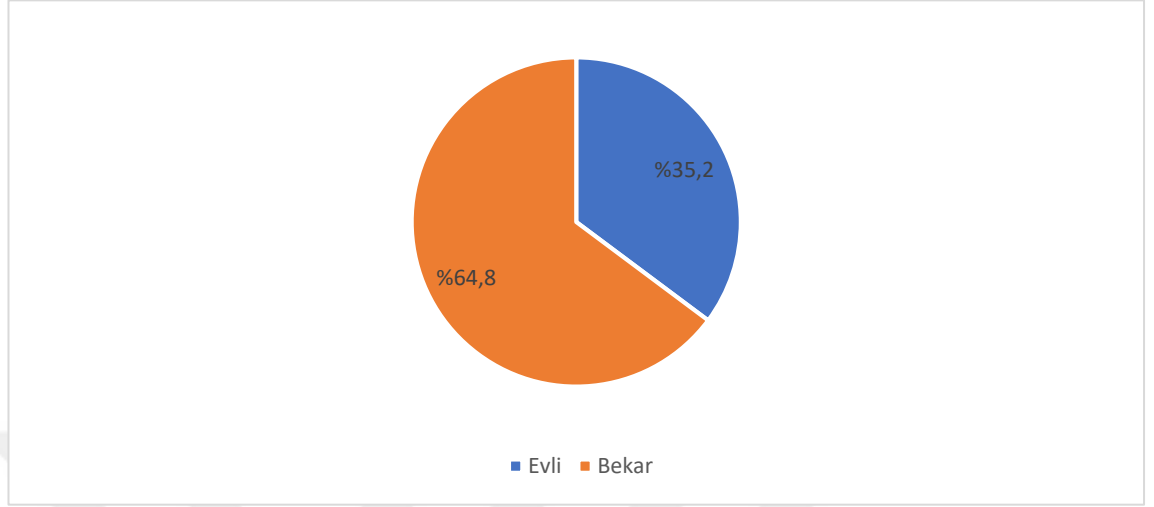
Grafik 4.1. Yaş Dağılımı

Katılımcıların demografik bilgileri değerlendirildiğinde %65,9'unun 25-31 yaş arasında, %15,4'ünün 32-38 yaş arasında, %12,1'inin 18,24 yaş ve %6,6'sının 39-45 yaş arasında bulunduğu tespit edilmiştir (Grafik 4.1).



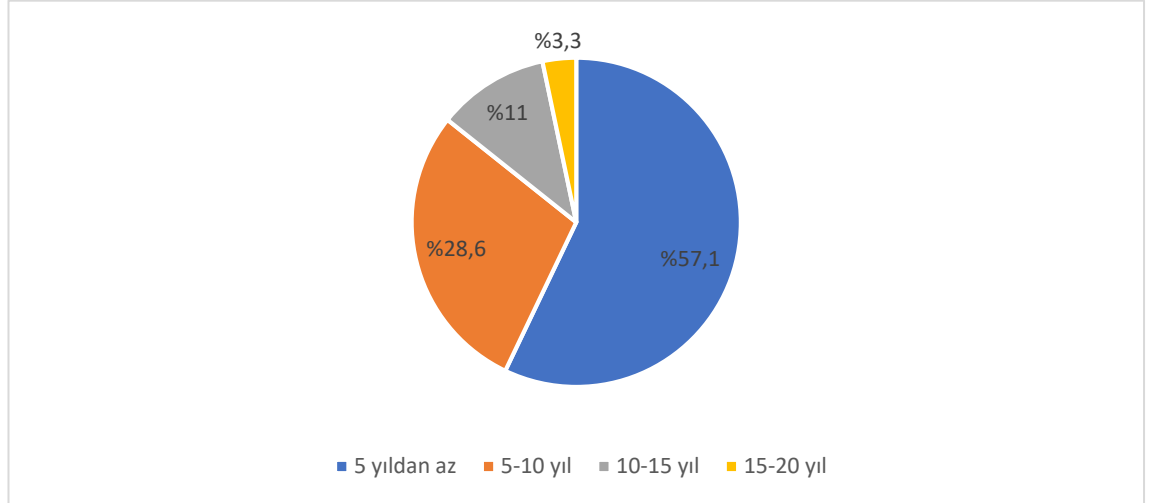
Grafik 4.2. Cinsiyet Dağılımı

Katılımcıların %70,3'ünün erkek ve %29,7'sinin kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Grafik 4.2).



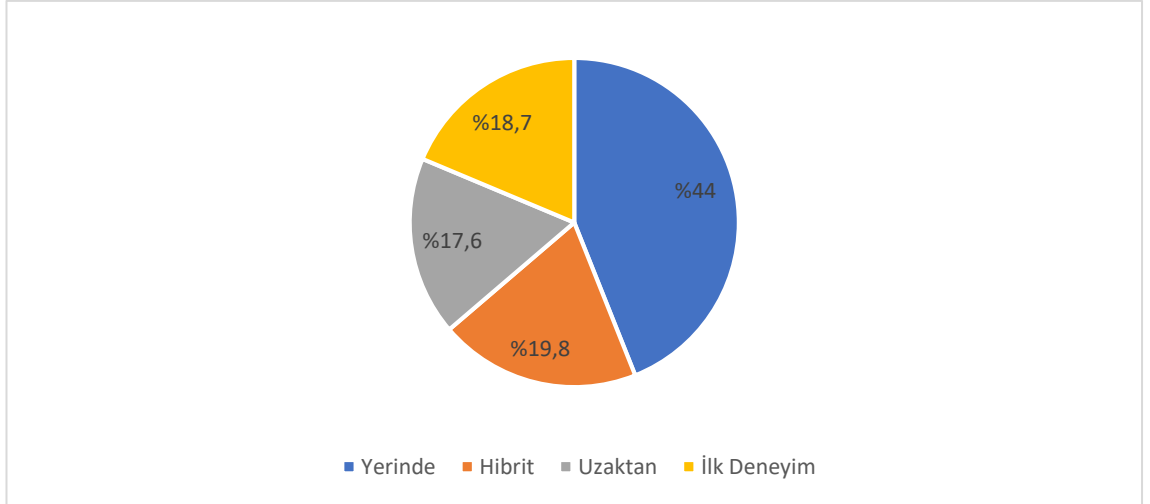
Grafik 4.3. Medeni Durum Dağılımı

Katılımcıların %64,8'inin bekâr ve %35,2'sinin evli olduğu tespit edilmiştir (Grafik 4.3).



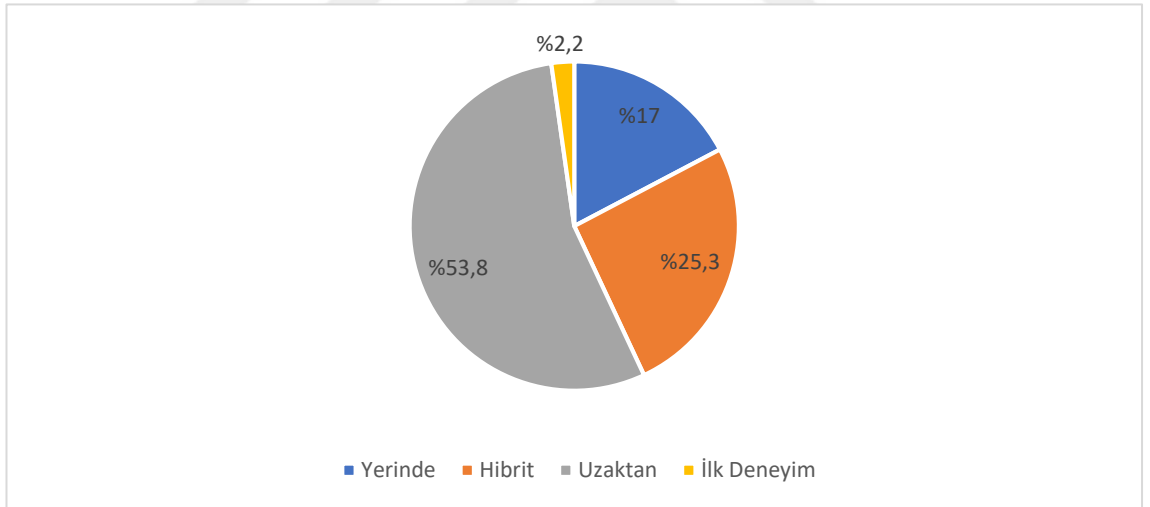
Grafik 4.4. Yazılım Sektöründe Dağılımı

Katılımcıların %57,1'inin 5 yıldan az, %28,6'sının 5-10 yıl, %11,0'inin 10-15 yıl ve %3,3'ünün 15-20 yıldır yazılım sektöründe çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (Grafik 4.4).



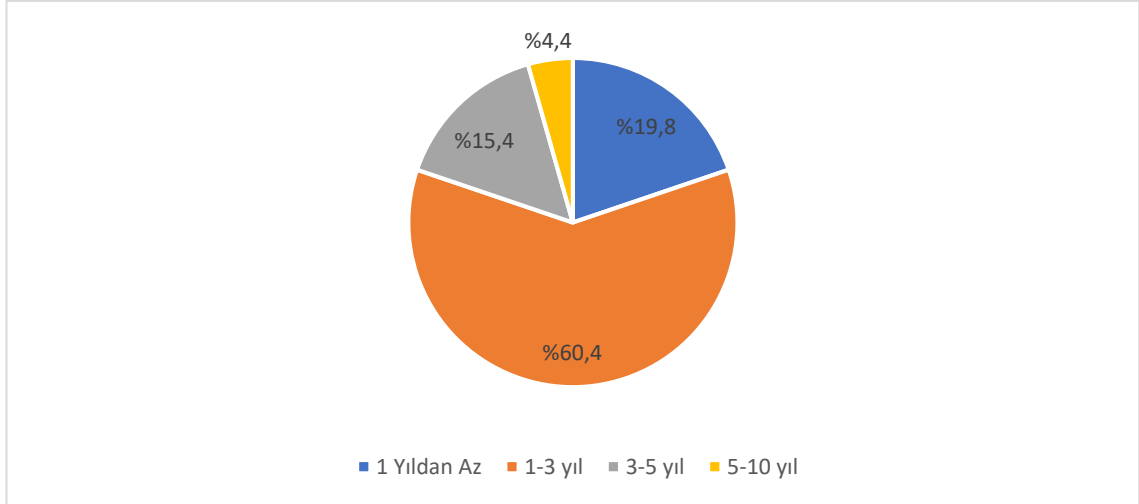
Grafik 4.5. Önceki Çalışma Modeli

Katılımcıların önceki çalışma yerinin modelinde %44,0'ünün yerinden çalışma uygulamasının bulunduğu, %19,8'inin hibrit model, %18,7'sinin ilk deneyimi ve %17,6'sının uzaktan modeli kullandığı tespit edilmiştir (Grafik 4.5).



Grafik 4.6. Mevcut Çalışma Modeli

Katılımcıların mevcut çalışma modelinde ise %53,8'inin uzaktan çalışma modelinden yararlandığı, %25,3'ünün hibrit model, %17,2'sinin yerinde ve %2,2'sinin ilk iş deneyimi olduğu tespit edilmiştir (Grafik 4.6).



Grafik 4.7. Çalışma Modelinin Yılı

Katılımcıların mevcut çalışma modeliyle %60,4'ünün 1-3 yıldır çalıştığı, %19,8'inin 1 yıldan az, %15,4'ünün 3-5 yıl ve %4,4'ünün ise 5-10 yıldır çalıştığı tespit edilmiştir (Grafik 4.7).

4.14. ÖLÇEĞE İLİŞKİN FAKTÖR ANALİZİ TABLOLARI

Araştırma kapsamında geliştirilmesi amaçlanan “Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği” adına madde-toplam korelasyonu, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4.3. Ölçek Sorularına İlişkin Madde Toplam Korelasyonu Analizi

Faktörler	Maddeler	Doğrulanmış Korelasyon Sayısı
Kariyere Etki	1. Çalışma modelim kişisel performansımı etkilemektedir (KE1)	,742
	2. Çalışma modelim kişisel gelişimime fayda sağlamaktadır. (KE2)	,667
	3. Çalışma modelim yaptığım işe karşı motivasyonumu arttırmaktadır. (KE3)	,807
	4. Çalışma modelim kariyer hedeflerimi gerçekleştirebilmem adına fayda sağlamaktadır. (KE4)	,654
	5. Çalışma modelim üretilen işin kalitesini olumlu şekilde etkilemektedir. (KE5)	,727

Tablo 4.3. (Devamı)

Yaşama Etki	1. Mevcut çalışma modeli iş seçimimde etken oldu. (YE1)	,637
	2. Çalışma modelim çalıştığım kuruma olan bağlılığımı arttırmaktadır. (YE2)	,645
	3. Çalışma modelim iş hayatımda bana konfor sağlamaktadır. (YE3)	,729
	4. Çalışma modelim günlük ve sosyal hayatımda bana konfor sağlamaktadır. (YE4)	,717

“Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği” kapsamında oluşturulmuş olan dokuz soruluk formun madde-toplam korelasyonu analizi değerlendirildiğinde ölçekte bulunan soruların korelasyon katsayısının 0,20’nin üzerinde olduğu ve ölçek sorularının faktör analizinde kullanılabileceği tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4.4 Ölçeğe İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri		Faktör Açıklayıcılığı	Alfa
Kariyere Etki	KE4	,910		59,860	,902
	KE2	,908			
	KE5	,796			
	KE3	,786			
	KE1	,605			
Yaşama Etki	YE3		,933	12,768	,861
	YE4		,911		
	YE2		,807		
	YE1		,677		
Toplam Açıklayıcılık				72,629	,913
KMO Ölçüm Yeterliliği					,850
Bartlett Küresellik Testi			Ki-Kare		548,406
			Serbestlik Derecesi		36
			Anlamlılık (Sig.)		,000

4.15. FAKTÖR ANALİZİ

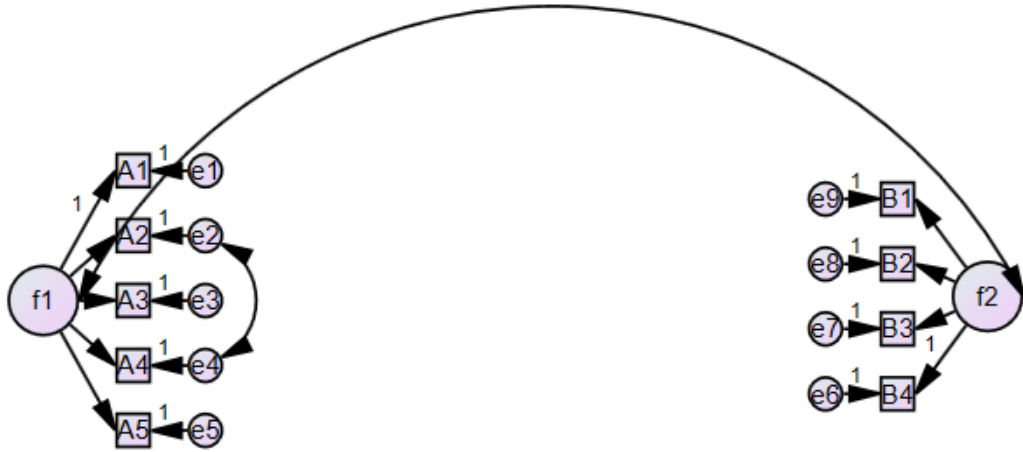
Katılımcıların verdikleri cevapların dağılımlarını değerlendirmek adına yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin oluşturulan dokuz sorusunda yapının korunduğu; ilk faktörde yer alan soruların kariyere yönelik sorulardan oluştuğu ve ikinci faktörde ise yaşama etkinin değerlendirildiği tespit edilmiştir (Ek-1). Yapılan analiz sonucunda KMO Barlett değerinin 0,70'in üzerinde bulunduğu ve anlamlılık değerinin 0,000 olduğu; ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise kariyere etki boyutunda 0,902, yaşama etki boyutunda 0,861 ve ölçeğin genelinde ise 0,913 güvenirlik katsayısı bulunduğu ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Ölçeğe İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri*

İndeksler	Kabul Edilebilir Değer	Ölçeğin Değerleri
GFI	>0.90	.903
CFI	>0.90	.953
NFI	>0.90	.912
TLI	>0.90	.932
CMIN/DF	<5	2,019
RMSEA	<0.10	0.87

*Uyum İndeksleri

Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevapların yapı geçerliliğini sağlamak adına gerçekleştirilmiş olan doğrulamalı faktör analizinde uyum indeksleri olarak GFI, CFI, NFI, TLI, CMIN/DF ve RMSEA değerleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda tüm değerlerin kabul edilebilir değerler sınırında yer aldığı ve yapının doğrulandığı tespit edilmiştir. Yapıya ilişkin path diyagramı Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 4.1. Yapıya İlişkin Path Diyagramı

Tablo 4.6. Ölçeğe İlişkin Korelasyon Haritası

		KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	YE1	YE2	YE3	YE4
KE1	Korelasyon	1								
KE2	Korelasyon	,650**	1							
KE3	Korelasyon	,728**	,648**	1						
KE4	Korelasyon	,531**	,654**	,673**	1					
KE5	Korelasyon	,553**	,612**	,791**	,647**	1				
YE1	Korelasyon	,552**	,437**	,468**	,368**	,500**	1			
YE2	Korelasyon	,481**	,384**	,548**	,434**	,402**	,520**	1		
YE3	Korelasyon	,532**	,401**	,586**	,378**	,532**	,547**	,661**	1	
YE4	Korelasyon	,565**	,413**	,532**	,426**	,496**	,583**	,606**	,818**	1

Soruların birbiri ile ilişkisini belirlemek adına yapılan korelasyon analizi sonucunda soruların birbiri ile ilişkisi değerlendirildiğinde orijinal bir benzerlik olduğu tespit edilmiş olup anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < .05$) (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Ölçek Faktörlerine İlişkin Normallik Analizi

Ölçek İsmi	Çarpıklık	Basıklık
Kariyere Etki	-,905	,992
Yaşama Etki	-1,005	,444
Çalışma Modeli Etkisi Ölç.	-,958	,890

4.16. NORMALLİK ANALİZİ

Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların normallik dağılımı incelendiğinde ölçekte var olan iki boyut ve ölçeğin genelinin çarpıklık ve basıklık değerinin -2 ile +2 arasında değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Bu kapsamda örneklem grubu ve normallik değeri temel alınarak demografik değişkenlerle ilişkiyi değerlendirmek adına parametrik ve non-parametrik analizler yapılmış ve tablolar halinde sunulmuştur.

4.17. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ANALİZLER

Katılımcıların ölçeklere vermiş oldukları cevapların demografik değişkenlerle ilişkisi ve farklarını tespit etmek adına non-parametrik ve parametrik testler ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Cinsiyet	N	X	Ss	T Testi	
					T	p
Kariyere Etki	Kadın	27	18,48	4,36	-,825	,413
	Erkek	64	19,31	4,44		
Yaşama Etki	Kadın	27	15,18	4,12	-,240	,812
	Erkek	64	15,40	3,76		
Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	Kadın	27	33,66	8,00	-,586	,561
	Erkek	64	34,71	7,35		

*T-Testi

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların cinsiyete göre değerlendirmesi yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$) (Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Medeni Durum	N	X	Ss	T Testi	
					T	p
Kariyere Etki	Evli	32	18,50	4,94	-,852	,398
	Bekâr	59	19,37	4,11		
Yaşama Etki	Evli	32	15,28	3,94	-,107	,915
	Bekâr	59	15,37	3,83		
Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	Evli	32	33,78	8,37	-,553	,582
	Bekâr	59	34,74	7,07		

*T-Testi

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların medeni duruma göre değerlendirmesi yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$) (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Yaş	N	X	Ss	K-W Testi		Farklılaşan Gruplar
					K-W	p	
Kariyere Etki	18-24	11	16,63	4,41	9,709	,021	1→2
	25-31	60	19,91	4,04			
	32-38	14	18,07	5,64			
	39-45	6	17,33	2,73			
Yaşama Etki	18-24	11	12,63	4,67	11,724	,008	1→2
	25-31	60	16,16	3,51			
	32-38	14	14,78	4,15			
	39-45	6	13,33	1,63			
Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	18-24	11	29,27	8,48	12,537	,006	1→2
	25-31	60	36,08	6,73			
	32-38	14	32,85	8,97			
	39-45	6	30,66	3,93			

*Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların ölçeklerden aldığı puanların yaşa göre değerlendirmesi yapıldığında ölçek alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.05$). Bu farklılığı tespit etmek adına yapılan LSD Testi sonucunda kariyere etki boyutunda 18-24 yaşında bulunanların ($X: 16,63 \pm Ss: 4,41$) 25-31 yaş arasında bulunanlara göre ($X: 19,91 \pm Ss: 4,04$) kariyerlerinin daha az etkilendiği tespit edilmiştir. Yaşama etki boyutunda 18-24 yaşında bulunanların ($X: 12,63 \pm Ss: 4,67$) 25-31 yaş arasında bulunanlara göre ($X: 16,16 \pm Ss: 3,51$) yaşamlarının daha az etkilendiği tespit edilmiştir. Çalışma modeli etkisinin genelinde ise 18-24 yaşında bulunanların ($X: 29,27 \pm Ss: 8,48$) 25-31 yaş arasında bulunanlara göre ($X: 36,08 \pm Ss: 6,73$) çalışma modelinin daha az etkili olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Bilişim Sektöründe Çalışma Süresine Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Tecrübe	N	X	Ss	K-W Testi		Farklılaşan Gruplar
					K-W	p	
Kariyere Etki	5 yıldan az	52	19,21	4,79	2,610	,456	
	5-10 yıl	26	19,15	3,77			
	10-15 yıl	10	18,80	4,56			
	15-20 yıl	3	16,66	3,21			
Yaşama Etki	5 yıldan az	52	15,23	4,10	1,747	,627	
	5-10 yıl	26	15,53	3,78			
	10-15 yıl	10	15,80	3,42			
	15-20 yıl	3	14,00	1,00			
Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	5 yıldan az	52	34,44	8,27	2,213	,529	
	5-10 yıl	26	34,69	6,48			
	10-15 yıl	10	34,60	7,26			
	15-20 yıl	3	30,66	4,16			

*Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların bilişim sektöründe tecrübelerine göre değerlendirmesi yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$) (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Önceki Çalışma Modeline Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Model	N	X	Ss	K-W Testi		Farklılaşan Gruplar
					K-W	p	
Kariyere Etki	Yerinde	40	19,25	4,34	6,396	,096	
	Hibrit	18	16,94	5,13			
	Uzaktan	16	20,87	2,96			
	İlk iş dene.	17	19,17	4,33			
Yaşama Etki	Yerinde	40	15,70	3,57	10,393	,016	2→1 ve 3
	Hibrit	18	13,66	4,75			
	Uzaktan	16	17,25	3,19			
	İlk iş dene.	17	14,47	3,28			
Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	Yerinde	40	34,95	7,30	10,082	,018	2→1 ve 3
	Hibrit	18	30,61	8,53			
	Uzaktan	16	38,12	5,48			
	İlk iş dene.	17	34,40	7,52			

*Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların önceki çalışma modeline göre değerlendirmesi yapıldığında yaşama etki boyutu ile çalışma modeli ölçeğinin genelinde gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). Bu farklılığı tespit etmek adına LSD testi uygulanmıştır. Yaşama etki boyutunda hibrit modelle çalışanların ($X: 13,66 \pm Ss: 4,75$) yerinden çalışma modeli ile çalışanlara ($X: 15,70 \pm Ss: 3,57$) ve uzaktan çalışma modeli ile çalışanlara ($X: 17,25 \pm Ss: 3,19$) göre yaşamlarının daha az etkilendiği tespit edilmiştir. Çalışma modeli etkisinde ise hibrit modelle çalışanların ($X: 30,61 \pm Ss: 8,53$) yerinden çalışmayla çalışanlara ($X: 34,95 \pm Ss: 7,30$) ve uzaktan çalışma ile çalışanlara ($X: 38,12 \pm Ss: 5,48$) göre daha az etkilendiği tespit edilmiştir (Tablo 4.12).

Tablo 4.13. Mevcut Çalışma Modeline Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Model	N	X	Ss	K-W Testi		Farklılaşan Gruplar
					K-W	p	
Kariyere Etki	Yerinde	17	15,23	4,95	14,691	,000	1→2 ve 3
	Hibrit	23	18,86	4,47			
	Uzaktan	49	20,53	3,41			
	İlk iş dene.	2	18,00	1,41			
Yaşama Etki	Yerinde	17	9,88	3,83	37,612	,000	1→2 ve 3
	Hibrit	23	15,39	2,57			
	Uzaktan	49	17,28	2,24			
	İlk iş dene.	2	13,50	3,53			
Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	Yerinde	17	25,11	8,26	30,264	,000	1→2 ve 3
	Hibrit	23	34,26	5,89			
	Uzaktan	49	37,81	4,91			
	İlk iş dene.	2	31,50	4,94			

*Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların mevcut çalışma modeline göre değerlendirmesi yapıldığında kariyere etki, yaşama etki boyutları ile çalışma modeli ölçeğinin genelinde gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). Farklılığı tespit etmek adına yapılan LSD testi sonucunda kariyere etki boyutunda yerinden çalışanların ($X: 15,23 \pm Ss: 4,95$) hibrit modelle çalışanlara ($X: 18,86 \pm Ss: 4,47$) ve uzaktan çalışanlara ($X: 20,53 \pm Ss: 3,41$) göre kariyerlerinin daha az etkilendiği tespit edilmiştir. Yaşama etki boyutunda yerinden çalışanların ($X: 9,88 \pm Ss: 3,83$) hibrit modelle çalışanlara ($X: 15,39 \pm Ss: 2,57$) ve uzaktan çalışanlara ($X: 17,28 \pm Ss: 2,24$) göre yaşamlarının daha az etkilendiği tespit edilmiştir. Çalışma modelinin etkisinde ise yerinden çalışanların ($X: 25,11 \pm Ss: 8,26$) hibrit modelle çalışanlara ($X: 34,26 \pm Ss: 5,89$) ve uzaktan çalışanlara ($X: 37,81 \pm Ss: 4,91$) göre çalışma modelinden daha az etkilendiği tespit edilmiştir (Tablo 4.13).

Tablo 4.14. Mevcut Çalışma Modelinin Süresine Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Süre	N	X	Ss	K-W Testi		Farklılaşan Gruplar
					K-W	p	
Kariyere Etki	1 yıldan az	18	19,77	2,83	1,317	,725	
	1-3 yıl	55	18,70	4,84			
	3-5 yıl	14	20,00	3,94			
	5-10 yıl	4	17,50	5,97			
Yaşama Etki	1 yıldan az	18	15,22	4,00	,070	,995	
	1-3 yıl	55	15,38	3,95			
	3-5 yıl	14	15,57	2,76			
	5-10 yıl	4	14,50	6,13			
Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği	1 yıldan az	18	35,00	6,26	,318	,957	
	1-3 yıl	55	34,09	8,08			
	3-5 yıl	14	35,57	5,77			
	5-10 yıl	4	32,00	11,74			

*Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların mevcut çalışma modeliyle çalışma süresine göre değerlendirmesi yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$) (Tablo 4.14).

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Tarihten bugüne kadar iş ve çalışma kavramları farklı dinamikler ile değişikliklere uğrayarak tüm dünya üzerinde geçerli olan alternatif çalışma modellerini ortaya çıkarmıştır. Başlarda insan gücü kaynaklı yapılan çalışmalar sanayiler ve teknolojiler ile beyin gücüne dayanır hale gelmiştir. Özellikle teknolojinin insan hayatına katmış olduğu bilgi çağı sonucunda bilgisayar kullanımı, internet bağlantılarının ortaya çıkması ile birlikte şirketler için çevrimiçi çalışma, bilgisayarın ve internetin olduğu her yerde mümkün hale gelmiştir. Tüm bu gelişmeler yaşanırken, başlarda esnek çalışma modellerini yalnızca daha fazla iş ve iş gücü sağlama amacıyla kullanan şirketler, teknolojinin gelişimi ile birlikte yeni bir oluşumun ortaya çıkmasına tanık olmuştur. Ayrıca, gerek farklı çalışma modellerini yaptıkları işlerin çalışma disiplinlerine uyarlayarak güncel yaşama ayak uydurabilme, gerekse yaşanan çağın olumlu veya olumsuz hayat koşulları ve iş görenlerin talepleri doğrultusunda alternatif çalışma modellerini benimseme konusunda adımlar atmışlardır. Bu durum, esnek çalışma modellerinin iş dünyasında daha geniş bir kabul görmesine ve çeşitlenmesine yol açmıştır.

Yaşanılan bu gelişmeler ışığında ortaya çıkan esnek çalışma modelleri içerisinde yer alan uzaktan çalışma ve hibrit çalışma, geleneksel çalışma modeli olan yerinde çalışmaya güçlü birer alternatif oluşturmuşlardır. Bu tez çalışması, çalışma kavramından yola çıkarak esnek çalışmanın tanımını, sağlanması gereken koşulları ve bu çalışma modelinin ihtiyaçlarını incelemiştir. Ayrıca, teknolojinin hayatımıza dâhil olmasıyla birlikte ortaya çıkan uzaktan (tele) çalışma ve hibrit çalışma modellerine odaklanarak, bu modellerin araştırma ve uygulama alanlarına dair detaylı bilgiler sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca uzaktan çalışma ve hibrit çalışma modelleri ile ilgili yapılması gereken araştırmalara ve bu modellerin nasıl uygulanabileceğine dair modellere dair kapsamlı bir içeriği ele almaktadır. Bu bağlamda, esnek çalışma modellerinin çalışma dünyasındaki rolü ve gelecekteki potansiyeli üzerine bir anlayış geliştirmeyi hedeflemektedir.

Gereken literatür taramalarının ardından araştırmanın konusunu oluşturan, bilişim sektörü içerisindeki yazılım teknolojileri çalışanlarının yerinde, uzaktan ve hibrit çalışma modeli uygulamaları dikkate alınarak “Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği” altında incelenmesine ve kariyere etki, yaşama etki alt boyutlarında analizine yönelik metodoloji kısmı oluşturulmuştur. Bu kısmın yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi tercih

edilmiştir. Nicel araştırmanın tercih edilmesindeki sebep istatistiksel olarak sayısal verilere ulaşılabilmesi ve gerekli analizler ile yorumlamalarının yapılabilmesi içindir. Bu doğrultuda metodoloji kısmının veri toplama sürecinde anket analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Demografik sorular ile birlikte toplamda 16 sorunun sorulduğu ve Google Form dokümanına hazırlanan anket çalışması, sektör çalışanlarına çevrimiçi olarak sunulmuştur. 90 kişinin katılım gösterdiği bu anket için çalışma modeli etkisi ölçeği oluşturulmuş, ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 9 soru ile 5 sorunun kariyere etki ve 4 sorunun yaşama etki olarak iki faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiştir. Demografik sorular üzerinden yorumlanabilecek toplamda 7 farklı hipotez oluşturulmuştur. Çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, toplam olarak meslekte geçirdikleri süreleri, bir önceki çalışma modelleri, mevcut çalışma modelleri ve mevcut çalışma modelleri ile geçirdikleri sürelerin; yerinde, uzaktan ve hibrit çalışma modelleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi için hipotezler T-testi ve Kruskal Wallis Testi ile yorumlanmıştır.

Analiz aşamasına geçilirken yapılan çalışmada geliştirilmesi planlanan “Çalışma Modeli Etkisi Ölçeği” ‘ne ilişkin kapsam geçerlilik analizi ve ardından ölçeğin yapısını belirleyebilmek için açımlayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizini doğrulamak adına ise bir başka örneklem grubu ile doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu süreçlerin ardından ölçek yapısını doğrulamak ve ölçek ile bağlantısı olan veri toplama araçları ile parametrik ve non-parametrik yapılarak hipotezler test edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda KMO Barlett değerinin 0,70’in üzerinde olduğu ve anlamlılık değerinin 0,000 çıktığı, ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise kariyere etki boyutunda 0,902, yaşama etki boyutunda ise 0,861 ve ölçeğin genelinde ise 0,913 güvenirlik katsayısında bulunduğu ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevapların yapı geçerliliğini sağlamak adına gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksleri olarak GFI, CFI, NFI, TLI, CMIN/DF VE RMSEA değerlerinin kabul edilebilir değer sınırında yer aldıkları ve yapının doğrulandığı tespit edilmiştir. Soruların birbiri ile ilişkisini belirlemek adına yapılan korelasyon analizi sonucunda soruların birbirleri ile anlam ilişkilerinde orijinal bir benzerlik olduğu ($p < .05$) ve anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlemlenmiştir. Ölçek faktörlerine ilişkin normallik

analizlerinde ise değerlerin çarpıklık ve basıklıklarının -2 ile +2 değer aralığında oldukları ve normal dağılım gösterdikleri gözlenmiştir.

Araştırmanın bulgular kısmına geçildiğinde; demografik verilerin oransal dağılımları, pasta grafikleri ile görsel olarak ve ayrıca yazılı biçimde açıklanmıştır. Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında ağırlıklı olarak 25-31 yaş aralığında yer aldıkları, cinsiyet dağılımına bakıldığında ise ağırlıklı olarak erkeklerin bulunduğu gözlemlenmiştir. Medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların genellikle bekâr oldukları belirlenmiştir. Meslek hayatındaki toplam sürele bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun 5 yıldan az bir süredir çalıştığı tespit edilmiştir. Bir önceki çalışma modeline göre değerlendirildiğinde, katılımcıların ağırlıklı olarak yerinde çalıştıkları gözlenmiştir. Mevcut çalışma modeline bakıldığında ise katılımcıların çoğunluğunun uzaktan çalıştığı belirlenmiştir. Son olarak, mevcut çalışma modelinde geçirilen süre bazında incelendiğinde, katılımcıların ağırlıklı olarak 1-3 yıl aralığında çalıştığı ortaya çıkmıştır. Buradan çıkarılabilecek en önemli bulgu, uzaktan çalışmada yaşanan artışların özellikle 1-3 yıllık çalışmalarda artış gösterdiği yönünde yapılabilir. Dünya üzerinde hali hazırda yeni yeni yaygınlık kazanan uzaktan (tele) ve hibrit çalışma modellerinin özellikle 2019 yılında yaşanan Covid-19 pandemisi ile hayata geçtiği söylenebilir. Yaklaşık olarak 2 yıl etkisini sürdüren salgın sonucu farklı sektörlerdeki çalışanlar geleneksel çalışma modeli olan yerinde çalışmaya geri dönerlerken, yazılım teknolojileri altında çalışan iş görenlerin yerinde çalışmanın yanı sıra esnek çalışma modelleri ile de aktif iş hayatlarına devam ettikleri gözlemlenmiştir.

- Hipotezlerin testlerine geçildiğinde ilk olarak cinsiyete göre ölçek puanlaması yapılmıştır. Bunun için T-Testi kullanılmış olup, ankete katılım gösteren iş görenlerin ölçeklerden aldıkları puanların cinsiyete göre değerlendirilmesi yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. ($p > .05$) Buradan yapılacak çıkarım ise iş görenlerin cinsiyet demografik özelliğine göre çalışma modeli alt boyutlarında kariyere ve yaşama etkisi yoktur şeklindedir.
- Medeni durum demografik değişkeni içinde yine T-Testi uygulaması yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların medeni duruma göre değerlendirilmesi yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Yani iş görenlerin medeni

durumu demografik özelliğinin kişinin çalışma modeli alt boyutlarında kariyer ve yaşama etkisi yoktur.

- Yaşa göre ölçek puanlarının değerlendirilmesinde ise Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Bunun sebebi ise ölçek alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunması olmuştur ($p < .05$). Bu farklılığı tespit etmek adına LSD Testi uygulanmış ve bunun sonucunda ağırlıklı olarak 18-24 ve 25-31 yaş aralığında bulunan iş görenlerin kariyere etki alt boyutunda ve yaşama etki alt boyutunda farklılık gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Her iki alt boyut için de; 25-31 yaş arasında yer alan iş görenlerin çalışma modelleri, 18-24 yaş arasında yer alan iş görenlerin çalışma modellerine göre kariyere ve yaşama daha fazla etkide bulunmuştur. Ayrıca çalışma modeli etkisinin genelinde de yine 25-31 yaş aralığında bulunanların 18-24 yaş aralığındaki iş görenlere göre çalışma modelinin daha fazla etkili olduğu tespit edilmiştir.
- Sektördeki toplam çalışma süreleri üzerinden yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların sektördeki tecrübelerine göre değerlendirilmesi yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Yani tecrübenin az veya çok olması sektördeki çalışma modelinin kariyere ve yaşama etki açısından bir bağlamı bulunmamaktadır.
- Önceki çalışma modeline göre ölçek puanlarının değerlendirilmesi de yine Kruskal Wallis Testi ile gerçekleştirilmiştir. Bu analizde de yaşama etki ve çalışma modeli ölçeğinin genelinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır ($p < .05$). Bu farklılığın tespiti için LSD testi uygulanmıştır ve çıkan sonuca göre yaşama etki boyutunda hibrit modelle çalışanların yerinden çalışma modeli ve uzaktan çalışma modeli ile çalışan iş görenlere göre yaşamlarının daha az etkilendiği tespit edilmiştir. Çalışma modeli etkisinde ise hibrit modelle çalışanların yerinden ve uzaktan çalışan iş görenlere göre daha az etkilendikleri tespit edilmiştir. Buradaki etkilenmemenin hibrit olarak çalışanlarda daha az olmasındaki gerekçenin hibrit çalışma modelinde iş görenlerin iş ve sosyal hayat arasındaki dengeyi daha rahat kurabildikleri, kendilerine işyeri ortamında ve işyeri harici çalıştıkları ortamlarda da gerekli yaşamsal ve çalışma etkisi üzerindeki faydalı alanları oluşturabiliyor olmaları söylenebilir.

- Mevcut çalışma modeline göre ölçek puanlarının değerlendirilmesi için Kruskal Wallis Testi uygulaması tercih edilmiştir. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların mevcut çalışma modeline göre değerlendirilmesi yapıldığında kariyere etki, yaşama etki boyutları ile çalışma modeli ölçeğinin genelinde gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). Farklılığın tespiti için LSD Testi uygulaması yapılmıştır ve buna göre kariyere etki, yaşama etki ve çalışma modeli etkisinde; yerinden çalışanların kariyer, yaşam ve çalışma modeli etkilerinin hibrit ve uzaktan çalışanlara göre daha az etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yapılacak çıkarım, mevcut olarak yerinde çalışanların uzaktan ve hibrit çalışma modeli ile çalışan iş görenlere nazaran kariyer ve yaşamsal açıdan olumsuz biçimde etkilendiği sonucunu göstermektedir. Hibrit ve uzaktan çalışma adı altında gerçekleştirilen esnek çalışma modellerinin iş görenler tarafından daha fazla benimsenmeye yatkın oldukları, hem kişisel gelişim, hem de kuruma fayda açısından kritik bir rol oynadığı yapılan diğer araştırmalarla da gözlemlenmiştir.
- Son hipotezde ise mevcut çalışma modelinin süresine göre ölçek puanlarının değerlendirilmesi T-Testi ile gerçekleştirilmiştir. Bu sonuca göre mevcut çalışma modeliyle çalışma süresine göre değerlendirilme yapıldığında ölçek puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Yani mevcuttaki çalışma süresinin kariyere, yaşama ve çalışma modeli etkisi ölçeklerinde herhangi bir etkisi gözlemlenmemiştir.

Yapılan çalışma neticesinde çalışma modellerinin kişilerin hayatına ve kariyerine farklı türlerden etkileri olabileceği ortaya çıkmıştır. Bunun hem çalışan hem de iş modellerinin gerçeklikleri açısından farklı gerekçeleri olabilmektedir. Bu doğrultuda değerlendirmeleri yaparken birçok hususu göz önünde bulundurmakta fayda vardır. İlerleyen süreçlerde konuya dair daha detaylı ölçekler oluşturarak çalışma modellerinin kişilerin hayatına ve kurumların geleceğine ilişkin incelemelerin oluşturulmasında fayda sağlanabilir. Gelişen dünya, artık geleneksel çalışma modellerinin iş görenler tarafından kabul görmesini zorlaştırabilir. Bunun için farklı metotları hem çalışan hem de işveren taraflı olarak incelemekte ve fayda sağlayabilecek yöntemleri ortaya koymakta fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Abbas, B. (2016). "Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(52), 2007–2038.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). "Home-based Telework in France: Characteristics, Barriers and Perspectives". 1-11, <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021> (Erişim Tarihi:24.06.2023).
- Aksoy, B. (2012). "Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri". *Ege Üniversitesi, Ege Akademik Bakış Dergisi*, 3(12), 401-414.
- Alkan Meşhur, F. H. (2007). "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar". Kütahya: *Dumlupınar Üniversitesi Akademik Bilişim Konferansı*, 7(9), 265-272.
- Alkan, T. (2007). *Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alican, F. (2006). *Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla Dünyada ve Türkiye’de Yazılım Sektörü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arpacı, M. (2014). "1930’lar Türkiye’sinde Devlet, Emek ve Toplumsal Uzlaşmanın Tanzimi: 3008 Sayılı İş Kanunu (1936)". (III. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi – Bildiriler Kitabı III) İstanbul: Sakarya Üniversitesi Basımevi, 69-79.
- Arslandoğlu, A. Mehmet (2005). *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*. İstanbul: Legal Kitapevi.
- Arvola, R., Tint, P., Kristjuhan, Ü., & Siirak, V. (2017). "Impact of Telework on the Perceived Work Environment of Older Workers". *Scientific Annals of Economics and Business*, 64(2), 199-214.
- Aydın, İ. (2012). "Bilişim Sektörü ve Türkiye’nin Sektördeki Potansiyeli". *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 1(1), 190-195.
- Aydınöz, G. (2014). *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*. (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğdu, C. (2012). *Avrupa Birliğine Katılım Sürecinde Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Önerileri*.

- (Uzmanlık Tezi). Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Ayre, C. & Scally, A.J. (2014). "Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio". Vol.47, 79-86.
- Asma, L. (1997). "Linking Up With The Global Economy: A case study of the Bangalore software Industry". International Institute for Labor Studies. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_262_engl.pdf (Erişim Tarihi:28.06.2023).
- 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: Occupational and Organizational Psychology and Behavior". *The International Journal of Industrial*, 23(4), 383-400.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul: Avcıol Matbaası.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barr, A. & Tessler, S. (1996). "The Globalization of Software". Stanford Computer Industry Project. Stanford University, <http://www.aldo.com/papers/cfr1296.pdf> (Erişim Tarihi: 29.06.2023).
- Barker, S. (2000). *Software for Development: The Case of Chile*. (Master's Thesis). Canada: Carleton University.
- Barr, A. & Reilly, P. (2004). "Developing a National Software Strategy: Some IP Considerations". *International Conference on Strategies for Building Software Industries in Developing Countries IIPi*. http://www.iipi.org/Conferences/Hawaii_SW_Conference/Barr%20Paper.pdf (Erişim Tarihi: 29.06.2023).
- Beasley, R. E., & Lomo-David, E. (2000). "Telecommuting and Computing Professionals: Motivational Factors. Proceedings of the Eighth Annual Consortium on Computing". *Small Colleges Rocky Mountain Conference*, 111–119.

- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). "Telework: Outcomes and facilitators for employees". <https://doi.org/10.1017/9781108649636.020> (Erişim Tarihi: 05.07.2023). Cambridge University Press: Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior, 511–543.
- Bergum, S. (2009). *Management of Teleworkers: Managerial Communication at a Distance*. (Doctoral Dissertation). Turku, Finland: Turku School of Economics.
- Bilgi Toplumu Stratejisi (2006-2010). Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Bilim / Bilgi Nedir? <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 20.08.2023)
- Bişilim Sistemleri Hakkında (2021). <https://be.gazi.edu.tr/view/page/286398/> (Erişim Tarihi: 06.08.2023)
- Borçlar Kanunu. (1926). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/5.3.818.pdf> (Erişim Tarihi: 15.09.2024).
- Borg, C. & O'Sullivan, C. (2021). *The Corporate Brand Identity in a Hybrid Workplace Model*. (Master's Thesis). Lund University.
- Buxmann P., Diefenbach, H. & Hess, T. (2013). *The Software Industry, Economic Principles, Strategies, Perspectives*. London: Springer-Verlag Berlin Heidelberg
- Burgelman R. A. & Grove. A. (1996). "Strategic Dissonance". *California Management Review*, (38), 8–28.
- Büyükuslu, R. A. (2004). *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Caniklioğlu N. (2012). "İş Kanununda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi". *TİSK İşveren Dergisi Ocak Sayısı*, 18.
- Capodagli, B. & Jackson, L. (2001). *Leading at the Speed of Change: Using New Economy Rules to Invigorate Old Economy Companies*. McGraw-Hill.
- Case, D. O. (2002). *Looking For Information: A survey Of Research On Information Seeking, Needs and Behavior*. Boston, MA: Elsevier/Academic Press.

- Ceylan, Ö. (2019). “3008 Sayılı İş Kanunu’ndan 931 Sayılı İş Kanunu’na: Türkiye’de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması”. *Ankara: Emek Araştırma Dergisi*, 10(15), 85-102.
- Çalışma Hayatında Esneklik (02.2009). <http://www.tisk.org.tr/> (Erişim Tarihi: 08.07.2023)
- Çam, M.O. & Arabacı, L.B. (2010). “Tutum Ölçeği Hazırlamada Nitel ve Nicel Adımlar”. *Hemşirelik ve Araştırma Dergisi*, 12(2), 64-71.
- Çelik, S. (2007). *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. (Uzmanlık Tezi). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.
- Çiftçi, H. (2003). “Rekabetin Gücü Diamond Modeli”. Ankara: *MPM Anahtar Dergisi* Mayıs Sayısı, 173.
- Çolak, A. (1999). *İşin Yeniden Örgütlenme Sürecinde Esneklik*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Dambrin, C. (2004). “How Does Telework Influence the Manager-Employee Relationship?”. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4), 358-374.
- Demir, F. & Gerşil, G. (2008). “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 68-89.
- Demircioğlu, M. & Engin, M. (2002). *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Demirel, Ö. (1993). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Usem Yayınları.
- Desilver, D. (2020). “Working From Home Was a Luxury For The Relatively Affluent Before Coronavirus Not Any More”. <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/working-from-home-coronavirus-workers-future-of-work/> (Erişim Tarihi: 11.07.2023)
- Doğru, Ç. (2015). “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği”. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*

- Dergisi*, 4(7), 30-109. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ufuksbedergi/issue/57453/814903> (Erişim Tarihi: 20.07.2023).
- Dulay, D. (2016). "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:36, 148-171.
- Dülger, M. (2004). *Bilişim Suçları*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Dyson, R.G. (1990). *Strategic Planning: Models and Analytical Techniques*. London: John Wiley and Sons.
- Ekin, N. (1989). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Engin, T. & Oğuz, M. (2012). *Yazılım Sektörü Raporu*. Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı.
- Erkan, H. (2000). *Ekonomi Sosyolojisi*. İzmir: Fakülteler Kitapevi.
- Erdoğan, S. (2013). *Çalışma Kavramının Anlam Oluşumu ve Gelişimi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, S. & Yazıcıoğlu, Y. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erkuş, A. (2021). *Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eurofound, ILO. (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg, Geneva.
- Eurofound (2015). "New Forms of Employment". <https://l24.im/jmTRrbl> (Erişim Tarihi: 15.07.2023).
- Eyrenci, Ö. & Bakırcı, K. (2000). *Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve İş Verme*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Fayard, A.L., Weeks, J., & Khan, M. (2021). "Designing The Hybrid Office". *Harvard Business Review*, 1-11.
- Felstead, A., Henseke, G. (2017). "Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance. New Technology, Work and Employment". <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ntwe.12097>. Erişim Tarihi:(18.07.2023). 32(3).

- Galbraith, J.K. (1967). *The New Industrial State*. Boston: Houghton Mifflin.
- Giovanis, E. (2018). "Are Women Happier When Their Spouse is Teleworker?". *Journal of Happiness Studies*, 19(3), s.719-754.
- Golden, T. (2007). "Co-Workers Who Telework and the Impact on Those in the Office: Understanding the Implications of Virtual Work for Co-Worker Satisfaction and Turnover Intentions. *Human Relations*", 60(11), 1641-1667.
- Günay, D. (2016). "Bilim ve Mühendislik İlişkisine Felsefi Bir Bakış". *I. Uluslararası Akdeniz Bilim ve Mühendislik Kongresi (IMSEC 2016)*. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Günay, D. (2017). "Teknoloji nedir? Felsefi bir yaklaşım". <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1711708> (Erişim Tarihi: 20.07.2023). Yükseköğretim ve Bilim Dergisi.
- Günay, İ.C. (2004). "Çalışma Sürelerinde Esneklik". *Kamu- İş*. VII(3), 11.
- Gümüş, İ. & Koç, M. (2019). "Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Mali Çözüm*, 29(154), 71-106
- Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). "The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration". *Applied Psychology*, 56(2), 231-253.
- Heidegger, M. (1998). *Tekniğe İlişkin Soruşturma*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Hoban, CF. (1965). "From Theory to Policy Decision. *Aud.Vis. Common*", 13(2), 121-39.
- Indian IT/ITES Industry (2007-2008). *Impacting Economy and Society*. NASSCOM & Deloitte Study.
- İbicioğlu, H. D. (2006). *İşletmelerde Örtülü Bilgi Ve Önemi*. İstanbul: Ekin Kitabevi.
- İnan, S. (2018). "Türkiye'de Yazılım Sektörünün Gelişimini Etkileyen Faktörler". (Yüksek Lisans Tezi). <https://l24.im/vbuYIS> (Erişim Tarihi: 22.07.2023). İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İş Kanunu 3330. (1936). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.09.2023).

- İş Kanunu 4857 (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 07.08.2023).
- İşman, A. (2001). "Teknolojinin Felsefi Temelleri". *Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(1) 1-19.
- Jämsen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K. (2022). "Employees' Perceptions of Relational Communication in Full-Time Remote Work in the Public Sector" <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107240> (Erişim Tarihi: 29.07.2023). *Computers in Human Behavior*, (132).
- Johannessen, S. (2000). *The Nomadisation of Worklife: Advantages And Disadvantages Of Mobile Telework*. (Master's Thesis). University of Oslo/University of East London.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal Kitapevi.
- Karaköse, A. (2021). *The Effect Of Remote Working On Working Motivation During Covid-19 Pandemic: A Research On Telecommunication Sector Employees In Istanbul*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Karasar, N. (1986). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Keskin, D. (2002). "Evde Çalışanların Korunması". *İktisat Dergisi*, Sayı: 430, 73-75. <https://iktisatdergisi.org/wp-content/uploads/2023/02/430-Ev-Eksenli-Calisma.pdf> (Erişim Tarihi: 02.08.2023).
- Kızılkaya, R. (2019). *Küresel Yazılım Endüstrisinde Türkiye'nin Konumu ve Gelecek Beklentileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, M. (2016). "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2169-2192.
- Koray, M. & Topçuoğlu, A. (1987). *Sosyal Politika*. İzmir: Karınca Matbaacılık.

- Korkmaz, K. (2007). *Avrupa Birliğine Entegrasyon Sürecinde Türkiye’de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Köksal, A. (1981). *Bilişim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: TDK Yayınları.
- Köse, Ş. (2019). *İstanbul’da Yazılım Sektörünün Yerleşim Tercihleri*. (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Köstekli, İ., Ş. (2009). *Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları.
- Kurt, K. (2015). *İş Kanunları*" Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kutlu, M. (2022). *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Çalışma Modeli Değişen Çalışanların İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Düzeylerinin İşe Tutkunluklarına Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Küçük, T. (2012). “Esneklik Günümüz Ekonomi ve Üretiminde Meydana Gelen Değişikliklerin Zorunlu Kıldığı Bir Uygulamamadır". *TİSK İşveren Dergisi*, s.25.
- Küçükvardar, M. (2015). *Bilişim Devrimi: Reel Gerçekliğin Sanal Gerçekliğe Dönüşümü*" (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Luckwaldt, J.H. (2018). “Best Paying Work From Home Jobs". <https://www.monster.com/career-advice/article/best-paying-work-from-home-jobs> (Erişim Tarihi: 12.07.2023).
- Makal, A. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri (1920-1946)*. Ankara: İmge Yayınları.
- Martin, C.K. (2008). “Development and Structure of the International Software Industry, 1950-1990". <https://l24.im/sjbyQMw> (Erişim Tarihi: 10.08.2023). England: Department of Computer Science University of Warwick
- Murat, G. (1993). *İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi: Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- MESS (2002). *Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım*. İstanbul: MESS Yayınları.
- Meşhur, H.F.A.(2007). “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”. ab.org.tr/ab07/bildiri/16.doc (Erişim Tarihi: 11.08.2023).
- Moeckel, R. (2017). “Working from Home: Modeling The Impact of Telework on Transportation and Land Use”. *Transportation Research Procedia*, (26), 207-214.
- Mortenson, M. & Haas, M. (2021). “Making the Hybrid Workplace Fair”. <http://alanyc.org/wp-content/uploads/2021/02/Making-the-Hybrid-Workplace-Fair.pdf> (Erişim Tarihi: 15.08.2023). Harvard Business Review
- Müller, B. (2005). “Principles For a Dynamic Software Ecosystem”. *Proceeding of the First International Conference on Open Source Systems*. <http://oss2005.case.unibz.it/Papers/Posters/24.pdf>, (13/11/2017).
- Naktiyok, A. & İşcan, F.Ö. (2003). “İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”. *Antalya: Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 54-55.
- Noyan, A.M. (2007). *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- OECD. (2017). “*OECD Digital Economy Outlook 2017*”. Paris: OECD Publishing.
- Özcan, D. (2018). *Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özel, C. (2002). “Bilişim - İnternet Suçları”. *İstanbul Barosu Dergisi*, 75(3), s.2-3.
- Öztürk, B.D. (2017). *Türk İş Kanunu’nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürkoğlu, Y. (2006) *Modern Çalışma Saatleri: Esnek Vardiya Planlaması Ve Bir Matematiksel Model Önerisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Parkkola, H. (2003). *Possibilities of Telework as an Organisational Tool for the Flexible Arrangement of Teachers' Work from the Teacher's Viewpoint*. (Master's Thesis). University of Jyväskylä.
- Pinhas, M.M. (2007). *Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma*. İstanbul: Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Pinsonneault, A. (1999). "The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A Review of the Literature". s.1-27.
- Sabuncuoğlu, Z. (1991). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tokol, T. (1991). *İşletme I-II*. Bursa: Rota Ofset Matbaası.
- Samek Lodovici, M. (2021). "The Impact of Teleworking and Digital Work on Workers and Society". <https://doi.org/10.2861/72272> (Erişim Tarihi: 22.08.2023).
- San, N. (2006). *Part-time Çalışma Kavramı İçeriği ve Uygulanabilirliği: Sakarya'da Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.17.
- Saura, J.R., Ribeiro-Soriano, D., & Zegarra Saldaña, P. (2022). "Exploring the Challenges of Remote Work on Twitter Users' Sentiments: From Digital Technology Development to a Post-Pandemic Era". <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.052> (Erişim Tarihi: 22.08.2023). *Journal of Business Research*, (142), s.242–254.
- Scott, D.M., Dam, I., Páez, A., & Wilton, R.D. (2012). "Investigating the Effects of Social Influence on the Choice to Telework". *Environment and Planning A*. 44(5), 1016-1031.
- Sewell, G., & Taskin, L. (2015). "Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, And Spatiotemporal Scaling In Telework". *Organization Studies*, 36(11), 1507-1529.
- Shin, B., El Sawy, O.A., Sheng, O.R.L., & Higa, K. (2000). "Telework: Existing Research And Future Directions". *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 10(2), 85-101.

- Songu, Ö.S. (2007). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, T. (2006). "Tele Çalışma". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:9, 133-165.
- Steinmuller, W.E. (1995). "The U.S. Software Industry: An Analysis and Interpretive History" <http://www.merit.unu.edu/publications/rmpdf/1995/rm1995-009.pdf> (Erişim Tarihi: 24.08.2023). University Of Berkeley, 1–57.
- Stevenson, T. (2005). "Knowledge: Economy or Community?". *Futures (Elsevier)* Vol.37, 881-887.
- Süral N. (2009). "Ekonomik Kriz Döneminde Artan İstihdam Sorununa Alternatif Olarak Esneklik Uygulamaları". *TİSK İşveren Dergisi*, Sayı:Ocak, 20.
- Şakar, M. (2009). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, (4).
- Şavran, G.T. (2018). *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri*" Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şen, S. (1995). "Geleceğin İş İşi Geleceği". *Türk-İş*, Sayı:298, s.28.
- Taner, D. & Avşar, N. (2018). "Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme". *Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 23(3), 1145-1148.
- Taşçı, K. (2010). *Teorik Çerçevesi ve Uygulama Örnekleriyle Dünyada ve Türkiye’de Yazılım Endüstrisi*. (Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi). T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- TBD Hakkında (2019). <https://www.tbd.org.tr/kurumsal/tanitim/> (Erişim Tarihi: 12.08.2023)
- TBV Hakkında (2021). <http://tbv.org.tr/hakkimizda/> (Erişim Tarihi: 12.08.2023)
- Teknoparklar Hakkında (2001). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4691.pdf> (Erişim Tarihi: 17.08.2023).

- Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond a Practical Guide. (2020). <https://www.ilo.org/global/> (Erişim Tarihi: 05.09.2023). International Labour Organization.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*", İzmir: Necdet Bükey AŞ. (çalışma kavramı)
- Topcuk, Y. (2006). *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliğı*. (Yüksek Lisans Tezi) İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TTGV Hakkında (2023). <https://www.ttgiv.org.tr/tr/hakkimizda> (Erişim Tarihi: 12.08.2023)
- TUBISAD Hakkında (2022). <https://www.tubisad.org.tr/tr/> (Erişim Tarihi: 12.08.2023)
- Tunçay, M. (1992). *Türkiye 'de Tek-Parti Yönetiminin Kurulması (1923-1931)*. İstanbul: Cem Yayınları.
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliğı. (2021). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm> (Erişim Tarihi: 25.08.2023)
- YASAD Hakkında (2023). <https://www.yasad.org.tr/tr-TR/hakkimizda> (Erişim Tarihi: 12.08.2023)
- Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Yeni Nesil Çalışma Modelleri Raporu (2022). <https://www.tisk.org.tr/raporlar> (Erişim Tarihi: 05.09.2023)
- Yeşilyurt, S. & Çapraz, C. (2018). "Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kullanılan Kapsam Geçerliğı İçin Bir Yol Haritası". *Erzincan: Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Yılmaz, Ş. (2007). *Yazılım Sektörünün Gelişme Dinamikleri: Dünyada ve Türkiye'de Sektörel Gelişme Stratejileri*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yiğıt, B. (2021). "Pandemi Döneminde Uzaktan ve Evden Çalışma". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 313-319.

- Zeljka, K.W. & Jaremy, H. (2002). "Changing Dynamics of Global Computer Software and Services Industry: Implications for Developing Countries". *UNCTAD: Technology for Development Series*, 5-6.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., Parker, S.K. (2021). "Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective". *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16–59, <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/apps.12290> (Erişim Tarihi: 27.08.2023).
- Wang, Y., Liu, Y., Cui, W., Tang, J., Zang, H., Walston, D., Zhang, D. (2021). "Returning to the Office During the COVID-19 Pandemic Recovery: Early Indicators from China". *CHI Bilgisayar Sistemlerinde İnsan Faktörleri Konferansının Genişletilmiş Özetleri*.
- 4cornerresources (2021). "How to Manage a Hybrid Workforce: Tips for Making Remote Teams Successful". <https://www.4cornerresources.com/blog/how-to-manage-a-hybrid-workforce-tips-for-making-remote-teams-successful/> (Erişim Tarihi: 11.09.2023).

EKLER

EK 1. Anket Formu

Demografik Özellikler	
Yaşınız	()18-24 ()25-31 ()32-38 ()39-41 ()46+
Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz	() Evli () Bekar
Meslekteki Görev Süreniz	()1-5 ()5-10 ()10-15 ()15-20 ()20+
Daha Önceki Çalışma Modeliniz	()Yerinde ()Hibrit ()Uzaktan ()İlk İşim
Mevcut Çalışma Modeliniz	()Yerinde ()Hibrit ()Uzaktan ()Diğer
Mevcut Çalışma Modeli Görev Süreniz	()0-1 ()1-3 ()3-5 ()5-10 ()10+

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyere Etki					
1. Çalışma modelim kişisel performansımı etkilemektedir.					
2. Çalışma modelim kişisel gelişimime fayda sağlamaktadır.					
3. Çalışma modelim yaptığım işe karşı motivasyonumu arttırmaktadır.					

4. Çalışma modelim kariyer hedeflerimi gerçekleştirebilmem adına fayda sağlamaktadır.					
5. Çalışma modelim üretilen işin kalitesini olumlu şekilde etkilemektedir.					
Yaşama Etki					
1. Mevcut çalışma modeli iş seçimimde etken oldu.					
2. Çalışma modelim çalıştığım kuruma olan bağlılığımı arttırmaktadır.					
3. Çalışma modelim iş hayatımda bana konfor sağlamaktadır.					
4. Çalışma modelim günlük ve sosyal hayatımda bana konfor sağlamaktadır.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Halit Bilal ÇEBİTÜRK
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	
Y. Lisans Öğrenimi	
Bildiği Yabancı Diller	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	
Tarih	