



ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÜZENLENMESİNDE EKONOMİK MEKANİZMA: UZAKTAN ÇALIŞMA

Poladov Mirzəbala Təbrək oğlu¹

ÖZET

Araşdırmanın amacı – Uzaktan çalışma konusunda yöneticilerin ve çalışanların görüşlerini almak, özellikle uzaktan çalışmanın sağlayacağı fırsatları ve uygulamasındaki zorluklar ile ilgili düşündüklerini tespit etmektir.

Araştırma metodolojisi – Anket uygulamasının yardımıyla yönetici və çalışanların uzaktan çalışma ile ilgili beklentileri ve uygulanması konusundaki görüşleri araştırılmıştır.

Araşdırmanın uygulama açısından önemi – Modern şirketler, sürekli değişen koşullara daha iyi uyum sağlamak ve müşteri gereksinimlerine daha iyi cevap verebilmek ve daha büyük bir pazar payı elde edebilmek için esnek çalışma yöntemlerini ve en popüler esnek çalışma yöntemlerinden birisi olan uzaktan çalışma yöntemi uygulamaya çalışmaktadır.

Araştırmanın bilimsel yeniliği – Son dönemde teknolojik gelişme ve iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte teknolojinin ve yeni iletişim araçlarının sağladığı büyük avantajlar nedeniyle uzaktan çalışma yöntemine geçiş daha kolay ve etkili bir hale gelmiştir.

Anahtar Sözcükler: Uzaktan çalışma, işletme, çalışanlar, teknoloji, dijitalleşme.

Giriş. Dijitalleşme firmaların çalışma yöntemlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bunun bir sonucu olarak günümüzde firmalar daha çok uzaktan çalışma uygulamalarına yönelmişlerdir. 2019 yılının sonlarında başlayan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan COVID-19 pandemisi, satın alma alışkanlıkları, tüketici davranışları, sosyal yaşam, çalışma hayatı, çalışma biçimleri gibi günlük yaşamda ve iş yaşamında pek çok şeyi değiştirmiştir.

Demografik değişkenler açısından bakıldığında katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili görüşlerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek için bazı hipotezler geliştirilmiştir. Uzaktan çalışmanın aile yaşamına etkileri olarak ele alınabilecek konularda evli ve bekar olanlarla, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayanlar arasında bir farklılık olacağı düşüncesiyle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Uzaktan çalışmanın, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olacağı görüşü çalışanın medeni durumuna göre değişir.

H2: Uzaktan çalışmanın, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olacağı görüşü çalışanın çocuk sahibi olup olmamasına göre değişir.

H3: Uzaktan çalışırken çalışanların aile ve bireysel mahremiyetlerinin risk altında olacağı görüşü çalışanın medeni durumuna göre değişir.

H4: Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyetlerinin risk altında olacağı görüşü çalışanın çocuk sahibi olup olmamasına göre değişir.

H5: Uzaktan çalışmanın, çalışanın ev yaşamında strese neden olacağı görüşü çalışanın medeni durumuna göre değişir.

H6: Uzaktan çalışmanın, çalışanın ev yaşamında strese neden olacağı görüşü çalışanın çocuk sahibi olup olmamasına göre değişir.

Uzaktan çalışma kelimesi dilbilimsel açıdan, ikiye ayrılabilir: “Uzaktan” ve “Çalışma”. “Çalışma” kelimesi Cambridge sözlüğünde şu şekilde tanımlanmaktadır: “Bir kişinin genellikle para için fiziksel veya zihinsel çaba harcadığı bir iş, bir etkinlik”.

¹Əsas müəllif/Corresponding author: Poladov Mirzəbala Təbrək oğlu, SOCAR Azəriqaz İstehsalat Birliyi, kadrlar üzrə aparıcı mütəxəssis, e-mail: Mirzabala.poladov@socar.az



“Uzaktan” kelimesi ise Cambridge sözlüğünde “uzun mesafeli” ya da “telefonla yapılan” anlamında tanımlanmaktadır.

Bütün önceki bahsedilen çalışmalara istinaden; uzaktan çalışma terimini oluşturan unsurlar şunlardır: Bilgi ve iletişim teknolojileri, işveren ile çalışanın iş anlaşması (sözleşmesi), normal işyerinden başka bir yerden çalışmak, çalışma süresi. Bahsedilen bu unsurlara daha yakından bakılacak olursa:

- Bilgi ve iletişim teknolojileri: Akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar, masaüstü bilgisayar, iletişim yazılımları ve internet bağlantısı gibi çalışanın iş yeri dışında çalışmalarını yürütmesine yardımcı olan her türlü araç olarak tanımlanabilir.

- İş anlaşması: Azerbaycanda İş Kanunu'na uzaktan çalışmaya ilişkin maddelerin eklenmesi veya bazı maddelerin güncellenmesi günümüzde önemli bir konu haline gelmiştir. Bu konuda Türkiye İş kanununa bakacak olursaq, “tele çalışma” “evde hizmet” kavramı ile evde hizmet sözleşmesi başlığında ilk defa 6908 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 461. maddesinde tanımlanmış ve düzenlenmiştir (Beasley, 2013).

Malzemeler ve yöntemler: Uzaktan çalışmanın 4 ana çeşidi vardır: Ev Esaslı Uzaktan Çalışma, Uydu Merkezlerde Uzaktan Çalışma, Komşu Büroda Uzaktan Çalışma, Mobil (Gezici) Çalışma.

1- Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bazı araştırmacıların "elektronik ev görevi" dediği bu tür çalışmada çalışanın ofise gidip gelmeden evde çalıştığı anlaşılır. Genel olarak, ev esaslı bir uzaktan çalışanın “maaşlı” bir işçi olduğu varsayılmaktadır. Bu tür bir uzaktan çalışma için, ekipman kurulum ücretleri genellikle tamamen veya kısmen kuruluş tarafından desteklenir. Ev esaslı uzaktan çalışma uygulamalarının günümüzde bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle daha yaygın hale geldiğini söyleyebiliriz. İşçiler, ihtiyaç duyulan ofis ekipmanlarını aldıktan sonra bir ofiste çalışmaktansa kendi evlerinde çalışmayı tercih etmektedirler.

2- Uydu Merkezlerde Uzaktan Çalışma: Merkezi ana ofisten uzak bir yerde kurulmuş iş birimleridir, ama onunla elektronik teknolojik iletişim araçları ile devamlı olarak iletişim halinde bulunmaktadır. İş birimleri şirkete aittir ve gerekli tüm ekipmanlarla desteklenir. Amaç, çalışana işini ikamet ettiği yere daha yakın bir yerde yapma imkanı sağlamaktır. Böylece, işe gidip gelme süresini ve maliyetlerini, ofis bakım ve yönetim giderlerini azaltmak mümkündür. Ama bazı kaynaklara göre bu uydu merkezler şirkete ait olmayabilir, bir özel şirkete ait olabilir.

3- Komşu Büroda Uzaktan Çalışma: Komşu büroda uzaktan çalışma kavramı, farklı firmalardan farklı çalışanların kendi iş merkezlerinin dışında bir ortak çalışma merkezinde çalıştığı çalışma ortamlarını ifade eder. Bu tür merkezlerin yararı, işverenlerin bu ortak alanları kullanarak alanların maliyetini düşürebilmeleri, çalışanların da işe gidip gelme maliyetlerinden kurtularak ve biraz zaman kazanarak bundan yararlanabilmeleridir. Dolayısıyla, bu merkezler şirket birimlerinden biri değil, bunun yerine, genellikle çeşitli işletmelerden çalışanlar tarafından paylaşılan telekomünikasyon araçlarına sahip özel bilgi teknolojisi merkezleridir.

4- Mobil (Gezici) Çalışma: Bu tür uzaktan çalışmayı diğerlerinden ayıran şey, işyerinin sabit olmaması yani işin çalışanla birlikte hareket etmesidir. Buna göre, bu tür işlerde iş yeri, restoranlar, oteller, uçaklar, trenler ve müşteri tesisleri gibi firma dışında herhangi bir yerde olabilir Bu tür çalışmalarda kullanılan en önemli araçlardan biri mobil ve dizüstü bilgisayardır. Ayrıca bu çalışma türü özellikle profesyoneller, satış personeli ve üst düzey



yöneticiler tarafından tercih edilmektedir. Ama bazen firmalar için sürekli hareket hali fazla masraflar yaratabilir. Diğer yandan oluşabilecek dezavantajlardan biri de şirket merkezi dışında çalışmaktan dolayı iş arkadaşları ile sosyal ilişkilerin zayıf olmasıdır (Ellison, 2019).

Uzaktan çalışma teknolojileri, farkında olmadan sabit, ofise bağlı şirketler tarafından benimsenmekte ve gelecekte daha fazla işletmeyi dağıtılmış ve esnek çalışma düzenlemelerine açmaktadır.

Yeni nesil hücresel bağlantı olan 5G: 4G'den 100 kata kadar daha hızlı olan ve her zamankinden daha fazla cihazı işleyebilen yüksek hızlar sağlayarak, sinyal alabileceğiniz her yerden çalışmayı pratik hale getirebilir, böylece potansiyel iş yerlerini genişletmeye yardımcı olabilir ve dağıtılmış çalışma için daha fazla fırsat sağlayabilir, neticede uzaktan çalışmayı çok daha kolay hale getirebilir.

Sanal Gerçeklik (VR) ve Anlık Mesajlaşma (IM): Zoom, Google Meet, Microsoft Teams gibi video konferans araçları ve Slack, WhatsApp ve Twist gibi IM uygulamaları, dağıtılmış ekiplerin günlük ekip çalışması iletişimlerini proaktif bir şekilde uzaktan olarak aktarmaları için ucuz ve kolay bir çözüm sunmaktadır. Güçlü bir yeni gelişme olan VR toplantı araçları, hala beta sürümünde ancak sanallaştırılmış bir toplantı ve konferans görüşmesi ortamlarının nasıl görünebileceğine dair iyi bir fikir vermektedir. Dewo ve Calendly gibi yapay zeka planlama uygulamaları, uzak ekip programlarına göre akıllı bir şekilde toplantı rezervasyonu yapabilir, Expensify ve Mint gibi akıllı harcama uygulamaları, bir cep telefonu kamerasından hızlı bir tarama yaparak şirket faturalarını anında belgeleyebilir (Abbas, 2016).

Doğru teknoloji araçlarını seçmek, çalışanlar üzerindeki kontrolü kaybetme, görevleri biriktirme, erteleme ve önemli verileri kaybetme gibi uzaktan çalışmayı yönetmedeki bazı zorluklarını azaltmanın önemli bir yolu olabilir (Özdemir, 2021).

Uzaktan çalışmada kullanılan en önemli teknolojik araçlardan, programlardan ve uygulamalardan bazılarını aşağıda sıralayacağız:

1. Bilgisayar: Uzaktan çalışma için kaliteli bir web kamerasına ve yüksek özelliklere sahip bir bilgisayar önerilir. Bilgisayar, departmandaki diğer kişilerle çalışmak ve iş gereksinimlerini karşılamak için gereken işletim sisteminin (Windows, MacOS veya Linux) ve üretkenlik / iletişim ve iş birliği yazılımlarının en son sürümlerini çalıştırabilmelidir.

2.Yazılım Üretkenlik: Microsoft Office ve Adobe Acrobat Pro, önemli temel üretkenlik araçlarından biridir. Adobe Acrobat Pro, evrensel olarak ücretsiz veya düşük maliyetle kullanılabilen Adobe Creative Cloud paketinin bir parçasıdır. Microsoft Office programları, veri düzenleme, verileri saklama, verileri analiz etme, not alma, hesap yapma, e-posta ile iletişim kurma, slayt ve sunumlar hazırlama, tablo ve rapor hazırlama gibi farklı amaçlarla iş ve akademik hayatta sıklıkla kullanılan yazılımlardır.

3.Yaratıcılık: Adobe Creative Cloud yazılım paketi, yaratıcılık araçlarına bir örnektir ve ücretsiz olarak veya düşük maliyetle sunulur. El ilanları ve kartpostallardan videolara, infografiklere, podcast'lere kadar medya oluşturma ve paylaşılmasını desteklemek için eksiksiz bir araç paketi içerir. Microsoft Teams, iş arkadaşları arasında düzenli sohbet görüşmeleri sürdürmek, iş arkadaşlarıyla kolayca sesli ve/veya görüntülü toplantılar ayarlamak ve dosyaları ve diğer çalışma belgelerini paylaşmak ve bunlar üzerinde iş birliği yapmak için uygun bir araçtır.

4. Çevre Birimleri ve Aksesuarlar: Evden veya uzak bir konumdan çalışanlar, görevlerini daha iyi yerine getirmek için bazı çevre birimlerine ihtiyaç duyacaktır. Uzaktan



çalışan hemen hemen her çalışanın, web toplantılarına ve konferanslara katılım için entegre mikrofonlu bir kulaklığa ve bilgisayara entegre değilse yüksek kaliteli bir web kamerasına sahip olması gerekir (İnal, 2021).

Uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasına birçok faktör katkıda bulunmuştur. İlk olarak, gittikçe daha fazla şirket, çalışma alanını azaltarak maliyetleri düşürme umuduyla operasyonlarını küçülmüştür. İkincisi, artan rekabet nedeniyle birçok şirket, müşteri ihtiyaçlarına daha iyi bir şekilde karşılayabilmek ve vasıflı çalışanları elde tutmak ve çekmek için daha uzun iş günleri ve esnek çalışma programları benimsemeye çalışmıştır. Üçüncüsü, bilgisayar ve iletişim teknolojileri giderek daha uygun fiyatlı hale gelmiş ve bu da şirketlerin bilgi teknolojisini işin her alanında daha çok kullanmasına neden olmuştur (Ölçer, 2004).

Uzaktan çalışırken izole olmak, uzaktan çalışan belirli sorunlarla karşılaştığında ve konuşması veya birinden destek alması gerektiğinde belirsizliğe ve ayrıca iş arkadaşlarıyla nasıl ve ne zaman iletişim kuracağı belirsizliğine yol açabilir; bunların tümü işte gecikmelere neden olabilir. Uzaktan çalışma ile ilgili bir diğer olası olumsuz etki, aile ve işle ilgili roller arasında çatışmaların ortaya çıkmasıdır. Ayrıca birçok uzaktan çalışan, iş ve aileyi etkili bir şekilde birleştirmenin zorluğunu yaşamaktadır. Örgütlerin genel merkezi dışında çalışanlar, çalışkan, yetkin çalışanlar olarak fark edilmek için çok daha fazla çaba sarf etme baskısı hissetmektedir. Bu, uzaktan çalışanların kişisel hayatlarını tehlikeye atmasına neden olabilir, ancak çoğu zaman merkezde fark edilmelerine neden olmaz. Mesleki ve sosyal izolasyon, uzaktan çalışma için dezavantajlar olarak belirtilen faktörler arasındadır (Bailey, 2012).

Sonuçlar ve tartışma: Bilgi teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak daha fazla dijitalleşme, bireysel yaşantımızda olduğu gibi işletmelerin çalışma yöntemlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Çalışanlar açısından bakıldığında ise iş ve aile yaşamı arasında bir denge sağlanması, işe gidiş gelişteki zaman kayıpları ve masrafların ortadan kalkması, çalışanın daha az stresli bir ortamda işini yapması, çalışma ortamını kişinin istediği gibi tasarlaması, daha rahat kıyafetler giyebilmesi, çocuklarına daha rahat bakabilmesi ve bazı masrafları yapmak zorunda kalmaması gibi çeşitli avantajları vardır.

Bu yeni çalışma tarzının sunacağı avantajlar ve uygulanmasındaki zorluklar hakkında bireylerin ne düşündüğünün ortaya konması amacıyla bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan anket katılımcıya uygulanmış, elde edilen veriler çeşitli istatistik teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların büyük bölümü erkek, evli ve çocuk sahibi bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %91'inden fazlası 50 yaşının altındaki bireylerden oluşmakta olup genel olarak genç bireyler oldukları arını söylemek mümkündür. Katılımcıların %68,14'ü lisans, %19,24'ü yüksek lisans, %3,1'i altı eğitim, %6,32'si lise sahibidir. Bu verilerden katılımcıların genel olarak yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerden oluştukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük bölümü, %81,55'i çalışandır. Yönetici olan katılımcı oranı %18,45'tir. Uzaktan çalışma ile ilgili tecrübeye katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında büyük bölümünün uzaktan çalışma tecrübesi olduğu, hiç uzaktan çalışma tecrübesi olmayan katılımcı oranının sadece %7,77 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili görüşleri analiz edildiğinde genel olarak olumlu görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda,

- Uzaktan çalışmanın işyerinde çalışmaya göre daha az strese neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağladığı,
- Uzaktan çalışmanın işyerinde çalışmaya göre daha az kaygıya neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağladığı,



- Uzaktan çalışmanın çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olduğu,
- Uzaktan çalışmanın yolda zaman kaybedilmediğinden dinlenme zamanını artırdığı,
- Uzaktan çalışmanın yolda zaman kaybedilmediğinden çalışma süresini artırdığı,
- Uzaktan çalışmanın işe gidilmediği için yakıt tüketimini azalttığından çevreye fayda sağladığı, yönündeki ifadelere katılan katılımcı sayısının katılmayanlara göre fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Sonuç: Bu analizler sonucunda genel olarak bazı zorlukları olacağını düşünmekle birlikte çalışanların uzaktan çalışmanın yararları konusunda benzer ve olumlu görüşlere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcılar aynı zamanda gelecekte uzaktan çalışmanın artacağını ve çalışma yerlerinin daha esnek olacağını düşünmektedirler. Bunlara ek olarak bu konuda daha çok yatırım yapılması ve çalışanların eğitilmesi gerektiği konusunu ifade etmektedirler. Buradan yola çıkarak yatırım ve eğitim faaliyetlerine daha çok kaynak ayırmaları ve geleceğe hazırlanmaları önerilebilir. Bireysel ve aile mahremiyeti konusunda ise özellikle çocuk sahibi olan çalışanların daha yüksek endişe taşıdığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla firmaların bu konuyu dikkate almaları, çocuklu ailelerin endişelerini giderecek uygulamaları geliştirmeleri yararlı olacaktır. Öncelikle örneklem sayısının küçük olduğu ve örneklemin tesadüfi yöntemle oluşturulmadığı göz önünde alındığında bu çalışmanın sonuçlarının genelleştirilemeyeceğini ifade etmek gerekir.

Kaynaklar

1. Abbas, B. (2016). Atipik bir çalışma biçimi olarak evde çalışma. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 13(52), 2007–2038.
2. Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 92
3. Bailey, D. E. (2012). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behavior, 23(SPEC. ISS.), 383.
4. Beasley, R. (2013). Telecommuting and computing professionals: Motivational factors. Proceedings of the Eighth Annual Consortium on Computing in Small Colleges Rocky Mountain Conference, 111–119.
5. Bergum, S. (2017). What has happened to telework? Failure, diffusion or modification? The Journal of E-Working, 1, 13–44.
6. Ellison, N. B. (2019). Social impacts: New perspectives on telework. Social Science Computer Review, University of Southern California, 17(3), 338–356.
7. İnal, B. (2021). Uzaktan Çalışma. (Yüksek lisans tezi, B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü) .
8. Ölçer, F. (2004). Telework: 21. yüzyılın yeni çalışma biçimi. Öneri Dergisi, 6(22), 145–165
9. Olson, M. H. (2017). An investigation of the impacts of remote work environments and supporting technology.
10. Özdemir E. (2021). Telework as a type of flexible working: Job satisfaction implementation. [Master's thesis, Bahçeşehir Üniversitesi].
11. 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.
12. Tıngöy, Ö. (2002). Telework kavramından e-iş kavramına geçiş. İTÜ Dergisi, 53–70.



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЙ: ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

РЕЗЮМЕ

Цель исследования - Получить мнения руководителей и сотрудников об удаленной работе, особенно выявить возможности, которые предоставит удаленная работа и что они думают о жесткости в ее применении.

Методология исследования - С помощью анкетирования исследовались ожидания руководителей и сотрудников относительно удаленной работы и их взгляды на ее выполнение.

Важность исследований с точки зрения применения - Современные компании пытаются внедрить гибкие методы работы и дистанционный метод работы, который является одним из самых популярных гибких методов работы, чтобы лучше адаптироваться к постоянно меняющимся условиям и иметь возможность лучше реагировать на требования клиентов и получить большую долю рынка.

Научная инновация исследований - С недавним технологическим развитием и развитием средств связи переход на дистанционный метод работы стал проще и эффективнее благодаря большим преимуществам, предоставляемым технологиями и новыми средствами связи.

Ключевые слова: Удаленная работа, бизнес, сотрудники, технологии, цифровизация.

ECONOMIC MECHANISM FOR WORKING RELATIONS: REMOTE WORK SUMMARY

Purpose of the research - To get the opinions of managers and employees about remote work, especially to identify the opportunities that remote work will provide and what they think about the toughness in its application.

Research methodology - With the help of the survey application, the expectations of managers and employees regarding remote work and their views on its implementation were investigated.

The importance of research in terms of application - Modern companies are trying to implement flexible working methods and remote working method, which is one of the most popular flexible working methods, in order to better adapt to the constantly changing conditions and to be able to respond better to customer requirements and gain a larger market share.

Scientific innovation of research - With the recent technological development and development of communication tools, the transition to remote working method has become easier and more effective due to the great advantages provided by technology and new communication tools.

Keywords: Remote work, business, employees, technology, digitalization.