

**İŞGÖRENLERİN EVDEN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TUTUMLARI:
BİREYSEL ÖZELLİKLER VE İŞ SÜRÜKLEYİCİLERİ
AÇISINDAN BİR UYGULAMA**

EMPLOYEE ATTITUDES TOWARDS TELECOMMUTING: AN
APPLICATION IN TERMS OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS
AND JOB CONTEXT ATTITUDES

Atılhan NAKTİYOK*

Ömer Faruk İŞCAN*

ÖZET

Bu çalışmada bireysel ve evle ilişkili özelliklerle iş sürükleyicilerinin işgörenlerin evden çalışmaya yönelik tutumlarına olan etkisi incelenmektedir. Örnek İstanbul ilinde çalışan 664 bilgi işçisini kapsamaktadır. Sonuçlar; bireysel, ev niteliğine ve işe ilişkin sürükleyicilerin işgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca evden çalışma şeklindeki iş düzenlemesi uygulandığı takdirde işgörenlerin ayrılma olasılıklarının azalacağı anlaşılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Evden çalışma, bireysel ve işe ilişkin sürükleyiciler, tutumlar

ABSTRACT

This study examines the effects of individual and household related characteristics and job context attributes on individuals' attitudes towards telecommuting. The sample comprised 664 IT professionals working in Istanbul. Results suggest that individual, household related characteristics and job context attitudes influence individuals' attitudes towards telecommuting. In addition, employees stated that their likelihood of leaving the organization would decrease if their organization used telecommuting as a flexible work option.

Keywords: Telecommuting, individual and household attributes, workplace perceptions, attitudes

GİRİŞ

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hızlanmaya başlayan küreselleşme, iletişim teknolojisindeki gelişmeler, bilgi toplumuna dönüşüm, çağdaş yaşam tarzına uygun iş çevresi yaratma düşüncesi ve demografik değişimler, işletme uygulamalarının yapısının ve tasarımının yeniden düzenlenmesine yol açmıştır. Örgütler, maksimum esnekliği teşvik eden insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek hızlı değişime uyum sağlamada proaktif olma ihtiyacının farkına varmıştır. Bunun sonucunda geleneksel olarak sabah sekizden akşam beşe kadar işyerinde çalışılmasından farklı iş düzenlemeleri ortaya çıkmıştır. Bu noktada, çalışanları, işyerinin coğrafi sınırlarından kurtaran evden çalışma stratejisi (telecommuting), birçok işletme tarafından uygulanmaya başlanmıştır.

Artık günümüz işletmeleri çevresel oluşumlara cevap vermek amacıyla daha fazla sayıda bilgi işçisi istihdam etmektedir. Bilgi işi ve bilgi işçilerinin doğuşuyla birlikte işyerinde çalışanları motive etmek için daha esnek iş düzenlemelerine olan ihtiyaç doğmuştur. Çünkü bu tür çalışanlar iş yaşam kalitesine, iş zamanları üzerindeki kontrole, iş özerkliğine ve serbest zaman mevcudiyetine daha fazla önem vermektedir. Bu da, daha fazla esnekliğe izin veren işyeri düzenlemelerine olan ilgiyi artırmıştır. Artık işletmeler maksimum esnekliği teşvik eden insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek, insan kaynaklarının planlanmasını yeniden şekillendirmektedir. Zira teknolojik gelişmeler bilgi işçilerinin üstlerinden ve meslektaşlarından uzakta çalışabilme imkanı yaratmıştır. Bunun sonucunda da işgörenlerin evden çalışmasına imkan tanıyan iş düzenlemeleri ortaya çıkmıştır.

Evden çalışma, ortaya çıktığı yıllardan itibaren birçok araştırmaya konu olmuştur. Bununla birlikte araştırmaların çoğu Amerika ve Avrupa ülkelerindeki işletmeler ve çalışanlar üzerine odaklanmıştır. Bu çalışmada, ülkemiz işletmeleri açısından göreceli olarak yeni bir konu olan, evden çalışmaya karşı, işgörenlerinin tutumlarını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik survey (tarama) modeline dayanan bir araştırma yapılmıştır.

EVDEN ÇALIŞMA OLGUSU

İşgörenlere ihtiyaç duydukları esnekliği sağlayan bir iş tercihini ortaya koyan evden çalışma, geleneksel ve merkezi işyerinin, coğrafi ve örgütsel engellerini kaldırmak için, bilgi ve iletişim teknolojisinin esnek işyeri ile birleştirilmesidir. Kavram, işgörenlerin düzenli iş saatleri esnasında ofis yerine evde çalıştığı bir iş düzenlemesi olarak tanımlanabilir. Bu tarz çalışmada iş geleneksel işyerinden eve taşınır. Evden çalışanlar her gün düzenli olarak işe gidip gelmekten çok, işlerini evde yaparlar (Teo ve Lim,1998: 253). Bu sayede geleneksel ve merkezi işyerinin coğrafi ve

örgütsel engelleri ortadan kaldırılmış olur (McInerney, 1999:69; Tung ve Turban, 1990:227; Ahmadi vd., 2000:84). Evden çalışanlar işyerleri ile elektronik posta, fax makinası telefon, bilgisayar gibi iletişim araçları yardımı ile bağlantı kurarlar. Çalışanların her gün evde olması gerekmez, ama haftada birkaç gün ofiste çalışmanın yerine evde çalışırlar. Bir anlamda evden çalışma her gün olmasa bile düzenli bir temelde evde çalışan işgörenleri temsil eder. Burada dikkat çekilmesi gereken önemli bir nokta, evden çalışma şeklindeki iş düzenlemesinde, işgörenlerin bir işyeri veya işverene bağlı olması ve düzenli bir şekilde evde çalışma zorunluluğudur (Lim ve Teo, 2000:561). Bu tarz çalışanlar, malzeme almak veya toplantılar için nadiren işyerine giden ve çalışma günlerinin çoğunu evde geçiren “tam zamanlı evde çalışanlar” ve haftada iki veya üç gün evde çalışan “yarı zamanlı evde çalışanlar” olarak iki ana guruba ayrılır. Bilgisayar programlamacısı, sistem analizcisi, telefon veya elektronik posta yardımı ile sipariş alan memurlar ve veri işleme memurları bu kategoriye girer (Hobbs ve Armstrong, 1998:366).

İnsanı bir işyerinde olmanın coğrafi kısıtlarından kurtarmayı amaçlayan evden çalışma uygulamaları geleneksel merkezi işyerinin coğrafi ve örgütsel sınırlarını ve bunların yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırır. Bu nedenle evden çalışma birçok işletme tarafından, işgören verimliliğini artırma ve işletme maliyetini azaltma yolu olarak görülmekte ve teşvik edilmektedir. Örneğin bu konuda yapılan araştırmalarda, Amerika Birleşik Devletleri’nde 1994 den 1996 ya kadar evden çalışmayı teşvik eden şirketlerin sayısında %40 artış olduğu, 1997 sonlarında 10 milyonun üzerinde Amerikalının evden çalıştığı, 500 büyük şirketin yaklaşık %70inin evden çalışanlar istihdam ettiği, 2002 yılında 54 milyon işçinin yer ve zaman kavramından bağımsız çalışacağı tahmin edilmektedir (Ahmadi vd, 2000:84). Gartner Group ise 2003’e kadar dünya çapında 137 milyon evden çalışanın olacağını tahmin etmektedir (Mills vd., 2001:49).

Günümüzde evden çalışmaya karşı artan ilginin temelinde bir çok işin zaman ve yere daha az bağımlı, bilgi teknolojisine daha fazla bağımlı hale gelmesinden ve bu tarz çalışmanın ortaya çıkardığı bireysel, örgütsel ve toplumsal yararlılardan kaynaklanmaktadır. Bireysel açıdan evden çalışma işten eve, evden işe gidiş geliş zamanı azaltır veya ortadan kaldırır. Bu durum özellikle büyük şehirlerde yaşayanlar için trafikle ilgili stresi azaltmanın yanı sıra personelin ulaşım, seyahat ve giyim giderlerinde de tasarruf sağlar (Niles, 1996:19; Kurland ve Bailey,1999:60-61). Ayrıca evde çalışma, iş ve özel yaşam sorumlulukları arasında denge kurulmasına katkıda bulunur ve eşlerin her ikisinin de çalışmak zorunda olduğu ailelerde ilişkilerin zayıflamasını önleyebilir (Teo ve Lim, 1998:255). Evden çalışma işgörenlerin istedikleri zaman çalışmalarına izin veren esnek bir iş düzenlemesi olduğu için çalışanlara, kendi iş yaşamlarında daha fazla yetki, özgürlük, kontrol ve esnek zaman imkânı sağlar . Bu tarz çalışmanın örgüt açısından doğurduğu olumlu sonuçlar; verimlilikte artış, iş gücü devir ve dönüşüm oranlarında azalma, iş

gücü arzında genişleme, yer ve zaman maliyetlerinden tasarruf, personel morali ve motivasyonunda iyileşme, orta düzey yöneticilerin sayısında azalma olarak sıralanabilir (Kurland ve Bailey, 1999:56; Lupton ve Haynes, 2000:323-324; Robins, 2001;302-304; Huczynski ve Buchanan, 2001; 93-95). Evden çalışma bireysel ve örgütsel yararlarının yanında toplumsal açıdan da önemli sonuçlar doğurur. Örneğin evden çalışma uygulamalarının sonucunda trafik yükü ve hava kirliliği azalabilir, yakıt tasarrufu sağlanabilir, ev sorumluluğu olan veya sakat olan bireyler çalışma imkanına kavuşabilirler. Çevre üzerine olan olumlu etkileri nedeniyle evden çalışma “yeşil bir etkinlik” olarak isimlendirilmektedir.Yine işgörenler esnek zaman ve planlama sayesinde toplumsal olaylara daha fazla zaman ayırabilir ve toplumsal bağlarını kuvvetlendirebilirler (Hobbs ve Armstrong, 1998:367; Mills vd., 2001:50; Mitomo ve Jitsumi, 1999:742; Mokhtarian ve Bagley, 1998:224; Henderson ve Mokhtarian,1996:34; Mokhtarian vd.,1995:287; Kurland ve Bailey, 1999:61).

Evden çalışmanın yukarıda ifade edilen olumlu etkilerine rağmen birey, örgüt ve toplum açısından doğurabileceği olumsuz etkiler de vardır. Bireyler için evden çalışmanın olumsuz yönleri psikolojiktir. Birçok insan, etrafındaki insanlarla ilişki kurmayı ve işyeri yaşamının sosyal yönünü sevdiği için işe gider. Bu nedenle işyerinden ayrı çalışma onları sosyal ve mesleki izolasyona uğratabilir (Hobbs ve Armstrong, 1998;367). İş arkadaşları ile karşılıklı ilişki eksikliğinden, dedikodu ve söylentilerden, işyeri haberlerinden, yeni gelişme ve olaylardan haberdar olamamaktan ortaya çıkan mesleki ve sosyal izolasyon, çalışanlarda yalnızlık hissi yaratarak içsel gerginliği artırabilir. İşyerinden uzakta çalışmanın statü kaybı ve kariyer gelişimi üzerine olumsuz etkisi diğer önemli bir problemdir (Naylor, 2000:769; Kurland ve Cooper, 2001:2; Hobbs ve Armstrong, 1998:367). Bu tarz çalışanlar, işyerindeki görünürlükleri ve denetleyicilerle günlük ilişkileri azaldığı için, terfi ve diğer ödüllerden yararlanamayacakları korkusu duyarlar. Ayrıca özellikle teknik deneyim kazanmada önemli olan günlük karşılıklı ilişki ve beyin fırtınası eksikliği, bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir. Bu tarz çalışma, dayanışmadan ziyade otonomiye teşvik ettiği için örgütsel bağlılığı ve örgüt kültürünü öğrenme ve benimseme kabiliyetini de azaltabilir. Diğer bir güçlük algılanan rol ve çalışma çevresiyle ilişkilidir. Özellikle evde çalışanlar işletme ortamı oluşturmakta, iş ve ev etkinliklerine uygun zaman miktarı ayırmakta zorlanabilirler. Yine öz disiplini sağlamak ve işe motive olmak zor olabilir. (Lim ve Teo, 2000:567; Kurland ve Bailey, 1999:61; Mills vd., 2001:52). Bu tarz çalışmanın örgütler açısından doğurduğu olumsuz etkilerin en önemlisi, yöneticilerin, çalışanların performansını fiziksel olarak gözlemleyememesidir. Eğer bir yönetici astlarını göremez ise onların üstün ve zayıf taraflarını fark edemeyebilir. Bu nedenle verimliği ölçmek, güven sağlamak, denetim, değerlendirme ve yönetim sorun oluşturur (Kurland ve Bailey, 1999:59; Lim ve Teo, 2000:569; Ward ve Shabha, 2001:68; Kurland ve Cooper, 2001:2).

Ayrıca yöneticiler takım sinerjisi yaratmada ve çay molalarında, öğle yemeğinde ve koridorlarda öğrenme gibi interaktif ve informal öğrenmenin eksikliğini gidermede, örgüt kültürünü fiziksel olarak uzakta bulunan bireylere aktarmakta güçlük çekebilirler. Evden çalışma uygulamaları, işyerindeki sosyal yapıyı da olumsuz etkileyebilir. Çünkü işyerinde kalanlar, kendilerinin yer ve zaman kavramından bağımsız çalışanlara oranla daha fazla iş yaptıklarına inanabilirler (Kurland ve Bailey, 1999;59-60). Örgütler açısından önemli bir problem de veri güvenliği ile ilgilidir. Belirli veri ve bilgiler gizli olduğu için, bunların yetkili olmayan tarafların eline geçmesi, sızması, açıklanması, kaybedilmesi, değiştirilmesi, yok edilmesi gibi tehdit ve riskler vardır. Ayrıca işletmenin evden çalışanlara verdiği araçların, kişisel amaçlar için kullanılması güven sorunu doğurabilir (Mills vd., 2001:52; Surgeon, 1996;28-30). Bu tarz çalışma toplumsal açıdan da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Evden çalışma bir bütün olarak böyle bir kültürün oluşmasına neden olabilir. Ayrıca bir insanın diğer insanlarla ilişki kurma kabiliyetine zarar verebilir. Bu durumda sosyal ilişki niteliğini rahatsız edici şekilde ve arzulanan yönde etkileyebilir. (Mills vd., 2001:529; Tung ve Turban, 1996:104).Yine sahip olunan mesleğin sosyal statü belirleyicisi olarak önemli olduğu toplumlarda, aile veya komşular bireyin iyi bir işe sahip olmadığını düşüneceklerdir.Bu kişinin sosyal statüsünü olumsuz etkileyebilir.

BİREYSEL ÖZELLİKLER VE İŞ SÜRÜKLEYİCİLERİNİN İŞGÖRENLERİN EVDEN ÇALIŞMA TERCİHİ ÜZERİNE OLAN ETKİLERİ

Bireylerin evden çalışmaya ilişkin tutumlarını belirleyen çok sayıda faktör vardır. Bu faktörler bireysel, ev yaşamının niteliğine ve işle ilişkili sürükleyiciler veya kısıtlayıcılar başlıkları altında toplanabilir. İşe ilişkin sürükleyiciler bireyin verimliliğini, tatminini, iş özerkliğini, ve üstleri ile ve meslektaşlarıyla ilişkisinin niteliğini ortaya koyarken, bireye ve ev yaşamının niteliğine ilişkin sürükleyiciler bireyin cinsiyet, medeni durum, gelir, çocuk sahibi olma, ev-işyeri uzaklığı, bilgi teknolojisini kullanma becerisi gibi özelliklerini yansıtır.

BİREYSEL VE EV YAŞAMINA İLİŞKİN SÜRÜKLEYİCİLER

Bir örgüt evden çalışma şeklindeki bir iş düzenlemesine karar vermeden önce evden çalışabilecek işgörenleri tanımlamak zorundadır. Bazı çalışanlar olumsuz etkileri nedeniyle evden çalışma şeklindeki iş düzenlemesiyle ilgilenemeyebilirler. Bununla birlikte literatürde cinsiyet, medeni durum, küçük çocuk veya yaşlı bakımı gibi ailevi zorunluluklar, iletişim teknolojisinden yararlanma becerisi, işe gidiş/geliş zamanı, giyim, yemek ve ulaşım maliyetlerinden tasarruf gibi unsurların işgörenlerin evden çalışmaya

karşı olan kararında etkili olduğu belirtilmektedir (Lupton ve Haynes, 2000; McInerney, 1999; Teo ve Lim, 1998; Nilles, 1996; Handy ve Mokhtarian, 1996; Mannering ve Mokhtarian, 1995) Bununla birlikte evden çalışma şeklindeki bir iş düzenlemesi bütün işgörenler için uygulanabilecek bir strateji değildir. Bu tarz çalışanlar işyeri ile iletişim teknolojileri yardımı ile bağlantı kuracakları için, temel iletişim teknolojilerini kullanabilme becerisine sahip olmalıdırlar (Kurland ve Bailey,1999:65; Hobbs ve Armstrong,1998:370). Çünkü teknoloji hem işgörenin geleneksel işyeri ile bağına sağlamak, hem de işgörenin evden çalışmasına imkan vermek için gereklidir. Zira iletişim teknolojisindeki gelişmeler bu tarz çalışmanın yaygınlaşmasını sağlamış ve bu tarz çalışma daha çok bilgi işçileri için uygun olarak kabul edilen bir çalışma tarzı olmuştur. Bu nedenle yapılan araştırmalarda bilgi işçileri örnek olarak alındığı zaman, bilgi teknolojisinden yararlanma becerisi evden çalışmaya ilişkin tutumları etkileyen bireysel bir faktör olarak ele alınmamaktadır.

Literatürde cinsiyet ve medeni durum değişkeninin evden çalışma tercihi üzerinde etkili olduğu iddia edilmektedir. Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda kadınların ve evli olan işgörenlerin, erkek ve bekar olan işgörenlere oranla evden çalışmayı daha fazla tercih ettikleri görülmüştür (Belanger,1999; Teo vd., 1998; Mokhtarian vd., 1998). Bunun temel nedeni ise kadın çalışanların iş ve ev sorumluluklarını dengeleme isteğı veya kariyer ve aile sorumluluklarını bir arada yerine getirme zorunluluklarıdır. Bu tarz sorumlulukları kadınların işgücüne katılımına ve mobilitesine engel oluşturmaktadır. Kadınlar bu tarz iş düzenlemesi sayesinde evden fiziki olarak ayrılmadan çalışma imkanına kavuşmanın yanı sıra, evde bulunan ve bakıma ihtiyacı olan bireylerin bakımını daha rahat gerçekleştirebilecek ve en verimli oldukları saatler esnasında çalışacaklardır. Bunun yanı sıra bu tarz çalışmanın sağladığı yetki ve özgürlükte artma, esneklik ve rahatlık gibi koşullar nedeniyle kadınlar evden çalışmaya karşı daha fazla istekli olacaktır. Sonuçta bu tarz çalışma daha fazla sayıda kadını iş gücüne çekebilecektir. Zira bu tarz esnek çalışma uygulamalarının önemli nedenlerinden birisi de kadın işgörenlerin, istihdamını artırmaktır. Ülkemiz açısından kadınların işgücüne kazandırılmaları daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü ülkemizde 15-64 yaş arasındaki kadınların %48,6'sı istihdam edilmektedir. Bu oran İsveç'te %81,5, Danimarka da % 77,8, İngiltere'de %65,6, Fransa da ise %62'dir (ILO,2000).

Tüm bu görüşler ışığında hipotezimiz şu şekilde ifade edilebilir:

H₁: Kadın işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları erkek işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

Yapılan araştırmalarda evli çalışanların bekarlara oranla evden çalışmaya karşı daha olumlu tutuma sahip oldukları görülmüştür. Evli işgörenlerin evde bulunan küçük çocuklarının bakım ihtiyacı ise, çalışma saatleri esnasında biri

tarafından bakıldığı varsayılsa bile bu tarz çalışmaya karşı olan olumlu tutumları artırmaktadır. Bunun temel nedeni bu tarz çalışmanın evli ve küçük çocuğu olan işgörenlerin aile sorumluluklarını yerine getirebilmelerine daha fazla imkan tanınmasıdır. Bu tarz çalışma sayesinde erkek işgörenlerde aile ve çocuk bakım etkinliklerine aktif olarak katılabileceklerdir. Zira bir çok durumda erkekler için aile üyeleriyle zaman harcamanın kariyerdeki ilerlemeden daha önemli olduğu görülmüştür. Evden çalışanlar her gün işe gidip gelmeyecekleri için, aile üyelerine daha fazla zaman ayırabilecekler, aile yaşamı ile iş yaşamı niteliği arasında denge kurabilecekler ve kariyerlerinden özveride bulunmaksızın çocuklarını büyütebileceklerdir.(Teo vd., 1998:335; Nilles, 1996:16-17; Hall, 1989:25; Handy ve Mokhtarian, 1996;233; Stanek ve Mokhtarian, 1998:67; Handy ve Mokhtarian,1996:234). Bu durum aile ilişkilerinin iyileşmesine yol açacak ve iş/aile çatışması şeklinde bir sorunun ortaya çıkma olasılığı azalacaktır. Bu bakımdan evden çalışma zamanlarını iş ve aile sorumlulukları arasında dengeleme ihtiyacı duyan işgörenler için bir çözüm olabilir.

Tüm bu görüşler ışığında;

H₂: Evli olan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları bekar işgörenlerden daha olumlu olacaktır .

H₃: Küçük çocuğu olan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları küçük çocuğu olmayan işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

İşgörenlerin evden çalışma şeklindeki bir uygulamaya ilişkin tutumlarını etkileyen diğer önemli bireysel unsurlar, gelir düzeyi, ev-işyeri uzaklığı ve iletişim teknolojisini kullanabilme becerisidir. Yapılan araştırmalarda evden çalışma tarzındaki uygulamaların işe gidiş gelişin ve trafiğin neden olduğu stresi azalttığı, ulaşım, giyinme ve çocuk bakım maliyetini düşürdüğü, işe gidişi geliş zamanından tasarruf sağladığı görülmüştür (Illegems vd., 2001:287; Kurland ve Cooper, 2001:13; Belanger, 1999:147; Hobbs ve Armstrong, 1998:367; Stanek ve Mokhtarian, 1998:59; Mannering ve Mokhtarian, 1995:59).Örneğin konu ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada, evden çalışma stratejilerinin kişi başına yılda 5000 ile 10000 dolar arasında tasarruf sağlama imkanı yarattığı bulunmuştur (Dannhauser, 1999:53). Japonya'da yapılan bir çalışmada ise evden çalışmanın ortalama 22,5-75,2 yene eşit yarar doğuracağını ve bu yararların, ulaşım harcamalarının % 7,9-26,4'lük kısmına eşit olduğunu belirtmektedirler (Mitomo ve Jitsuzumi, 1999:743). Bu bakımdan düşük ücret alan, işyerine uzak mesafede oturan ve gelirlerinin önemli sayılabilecek bir miktarını ulaşım ayırmak zorunda kalan işgörenler açısından, evden çalışmanın doğurduğu bu olumlu sonuçlar daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü evden çalışma onlar için önemli bir miktarda gelir ve zaman tasarrufu sağlayabilir.

Tüm bunların ışığında;

H₄ :Gelir düzeyi düşük olan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları gelir düzeyi yüksek olan işgörenlere oranla daha olumlu olacaktır.

H₅ :Evi işyerine uzak olan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları evi işyerine yakın olan işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

İŞE İLİŞKİN SÜRÜKLEYİCİLER

İşe ilişkin sürükleyiciler işgörenlerin işe ilişkin değerlendirmeleri evden çalışmaya karşı olan tutumlarını önemli ölçüde etkiler. Bu çalışmada evden çalışmaya karşı tutumları etkileyen işe ilişkin sürükleyiciler; verimlik, genel iş tatmini, iş üzerindeki kontrol derecesi, üstler ve meslektaşlarla ilişki çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Yapılan çalışmalarda evden çalışmanın verimlilikte artış doğurduğu bulunmuştur (Ahmadi vd., 2000; Handy ve Mokhtarian, 1996). Bunun temel nedenleri; bu tarz çalışmada işgörenin en verimli olduğu saatlerde çalışma imkanına kavuşması, işine yapılan müdahale ve kesintilerin azalması veya olmaması, işini daha hızlı yapabilmesi, yüksek düzeyde konsantrasyon gerektiren iş için uygun bir çevre sağlanması, işten eve evden işe gidişi gelişlerin doğurduğu rahatsızlıkların ortadan kalkması, ulaşım ve iş/ev çatışmasının doğurduğu problemlerin azalması moral ve motivasyonun artması olarak sayılabilir (Lindstrom ve Rapp, 1996:61; Lupton ve Haynes, 2000:326; Teo ve Lim, 1998,:256). Verimlilik birçok çevresel unsurdan etkilenir ve bilgi işçileri açısından verimliliği ölçmek daha zordur. Evden çalışmaya ilişkin çalışmalarda genellikle çalışanların verimliliklerini nasıl algıladıkları sorulmuştur. Evden çalışmanın verimlilik açısından doğuracağı olumlu sonuçlar göz önüne alındığında verimlilik düzeyini düşük algılayan işgörenlerin evden çalışmaya karşı daha olumlu tutma sahip olmaları beklenmektedir. Dolayısıyla;

H₆ :Verimliliğini düşük olarak algılayan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları verimliliğini yüksek olarak algılayan işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

İşgörenler işlerinde otonomi ve kontrol arzular. Özellikle sahip oldukları nitelikler nedeniyle bilgi işçileri işleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olmak ister. Onların işleri kendi bilgi ve değerlendirmelerine izin vermelidir. Bir çok örgüt çalışanlarına işlerini kontrol etme hakkı vermeyi, en iyi işgörenleri işletmede tutmak için önemli bir motivasyon aracı olarak kullanılır. Kontrol bir bireyin çevresi üzerinde veri bir zamanda bir değişim yapabilme kabiliyetine olan inancını yansıtır.Evden çalışmanın işgörenin

kişisel kontrol düzeyi üzerine olan etkisi literatürde tartışılmıştır (Lim ve Toe, 2000; Teo ve Lim, 1998; Handy ve Mokhtarian, 1996). Eğer iş kompleks ise ve otonomi gerektiriyorsa evden çalışmanın kişinin işi üzerine olan kontrolünü artırabileceği iddia edilmiştir. Ayrıca özellikle bilgi işçileri işlerini işleri hakkında kontrol ve planlama hakkına sahip olduklarında daha etkin yapabilirler. Evden çalışma tarzındaki bir iş düzenlemesi ise yönetici ve meslektaşlardan görünmezlik ve esnek plan imkânı sağladığı için çalışanlara, kendi iş yaşamlarında daha fazla yetki, hataları değerlendirebilme, özgürlük, kontrol ve esnek zaman imkânı sağlar (Kurland ve Bailey, 1999:56; Mokhtarian ve Bagley, 2000: 232) Bu nedenle;

H₇ :Yaptıkları işte kişisel kontrol düzeyi düşük olan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları kişisel kontrol düzeyi yüksek olan işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

Genel olarak iş tatmini, bir amaç veya işe karşı tutum olarak kavramlaştırılabilir (Oshagbemi, 1999: 388). Bireyin işe karşı olumlu tepkisini ortaya koyan iş tatmini, geleneksel olarak iş durumuna karşı duyguyu, tutumu ve tepkiyi yansıtan olumlu hissel bir ifade veya psikolojik bir kontrol ve revizyon işlemi görür. Birey az beklenti içinde olup az alırsa veya çok bekleyip çok alırsa tatmin olur (Oshagbemi, 2000: 331-332). Literatürde evden çalışmanın iş tatminini artıracığı iddia edilmektedir. Çünkü evden çalışma işgörelere geleneksel olarak iş ortamı dışında kendi iş planlarını belirleme ve iş saatlerini yönetme esnekliği verir. Sonuçta bütün iş yaşamı iyileşir, motivasyon ve iş tatmini artar (Mills vd., 2001:50; Mokhtarian ve Solomon, 1997:41; Surgeon, 1996:27). Bu tarz çalışma sayesinde iş ve aile yaşamını dengeleyen bireyler işlerinden daha fazla tatmin duyarlar (Kurland ve Bailey, 1999:57; Nilles, 1996:19). Bireyin kendi iş çevresini seçme özgürlüğü tatmini artırır (Belanger, 1999:143). Evden çalışmanın doğurduğu bu olumlu sonuçlar işyerinde tatmin düzeyi düşük olan işgörenler için daha fazladır (Mokhtarian ve Bagley, 2000:232).

Bu nedenlerle;

H₈ :İş tatmin düzeyleri düşük olan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları iş tatmin düzeyleri yüksek olan işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

İşgörenin iş arkadaşlarıyla ve üstleriyle olan ilişkisi onların evden çalışmaya karşı olan tutumlarını etkiler (Varma vd.,1998:65). Bir işyerinde üstü tarafından başarısı yeterli ölçüde değerlendirilmeyen, üstleriyle uyumlu çalışamayan, etkili iletişimde bulunmayan ve kendine haksız davranıldığını hisseden bir işgörenin işyerindeki motivasyonu, tatmini ve verimliliği olumsuz olarak etkilenir. Aynı durum iş arkadaşlarıyla olan ilişkide de geçerlidir. Bireyin işyerinde üstleriyle ve meslektaşlarıyla yaşadığı olumsuz iletişim veya etkileşim, işgörenin kalabalık bir ortamda kendini yalnız

hissetmesine neden olur. Sonuçta onun işyerine olan bağılılığı azalır ve işyeri dışında çalışma istekliliğini de artar. Tüm bunlardan ötürü;

H₉ :Üstleriyle ilişkileri iyi olmayan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları üstleriyle ilişkileri iyi olan işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

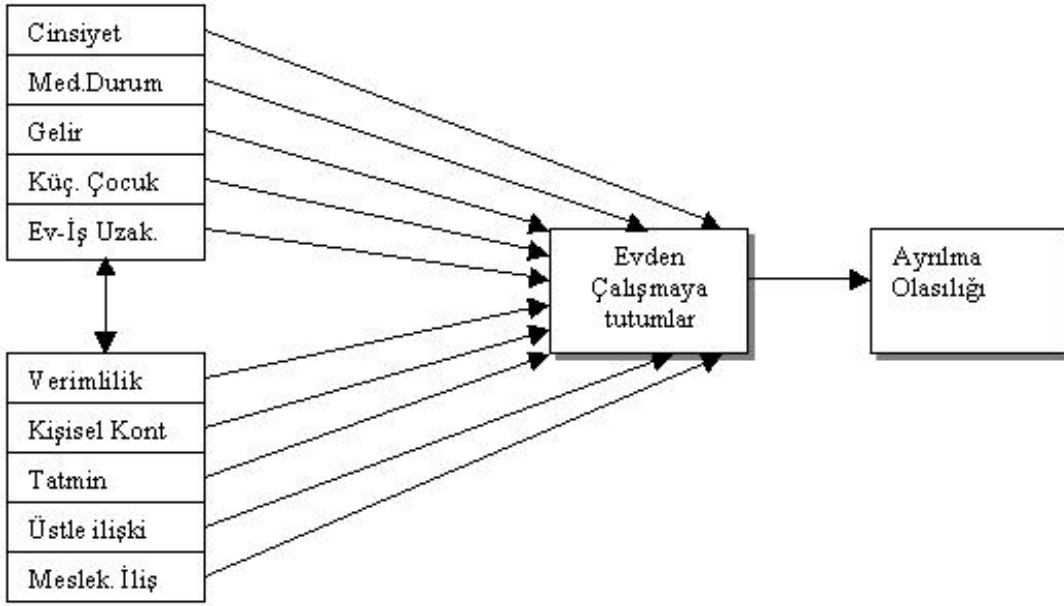
H₁₀ :İş arkadaşları ile ilişkileri iyi olmayan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları iş arkadaşları ile ilişkileri iyi olan işgörenlerden daha olumlu olacaktır.

Evden çalışma tarzındaki bir uygulama işgücü dönüşüm oranının yüksek olduğu endüstriler için son derece uygundur. Çünkü bu tarz çalışma İşgücü devir oranını azalttığı için çalışanları işletmede tutmamada önemli bir araçtır (Lim ve Teo,2000:575; Teo vd.,1998:337). İş gücü dönüşüm oranı işgücünün işyerinden ayrılma oranını ortaya koyar. Bunun yanında yeni işgörenlerin kiralama ve eğitim maliyetleri vardır. Bu da işletme için olumsuzluk anlamına gelir. Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda evden çalışma tarzındaki uygulamaların çalışanların dönüşüm oranını %20 oranında azalttığı ve işyerinde kalma olasılığını artırdığı bulunmuştur. Örneğin 1997 de yapılan bir araştırmada çalışanların % 36'sı evden çalışmayı işverenlerinin bırakması durumunda evden çalışmayı mümkün kılan başka bir iş bulacaklarını ve işi bırakacaklarını belirtmiştir (Mills vd.,2001:51). Dolayısıyla;

H₁₁ :Evden çalışma şeklindeki bir uygulama çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmanın temel amacı işgörenlerin haftada bir veya daha fazla gün evden çalışmaya karşı olan tutumlarını belirleyip, evden çalışmaya karşı olan olumlu veya olumsuz tutumlarını etkileyen faktörleri bireysel/demografik ve iş/işyerine ilişkin sonuçlar açısından değerlendirmektir. Şekil 1'de araştırmaya konu olacak modelin teorik yapısı gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmamızın örneğini İstanbul ilinde kolayda örnekleme yöntemine göre seçilmiş 664 bilgi işçisi oluşturmaktadır. Bilgi işçileri genellikle teknoloji ile desteklenmiş çevrede yüksek becerili işler icra ederler ve temel işleri bilgiyi yaratma, yönetme, dönüştürme ve yaymadır (Illegems vd., 2001:277). Bu işçilerin ana girdisi fiziki materyal veya bileşenlerden ziyade enformasyondur. Bu tip işçilerin fiziki merkezleşmeye ihtiyacı yoktur; daha çok bilgi ağlarına ihtiyaçları vardır (Belanger,1999:145-146).

Bu çalışmada değişkenleri ölçmek için maddeler evden çalışma (telecommuting) yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma (teleworking), genel iş ve işletme çevresi ve endüstriyel psikoloji araştırmalarına dayanan geniş literatür taramasından sonra oluşturulmuştur. Soruların oluşturulmasında mümkün olduğu ölçüde geçmiş araştırmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılmaya çalışılmıştır. Elde edilen anket formları iyi açıklanmayan veya tartışmalı olan ifadeleri belirlemek amacıyla uzmanlara danışılarak yeniden düzenlenmiş ve bazı maddelerin ifadeleri değiştirilmiştir. Son şekli verilen anket formları 2003 yılının ocak ve şubat aylarında deneklere verilmiştir. Anket formlarının güvenilirlikleri cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ile saptanmıştır.

İşe ilişkin sürükleyiciler, hipotezlerimiz doğrultusunda dört temel değişkenle ölçülmüştür. Anketimizde işgörenlerin işyerindeki verimliliklerini belirlemek amacıyla 3 ve kişisel kontrolleri hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla 7 soru bulunmaktadır. Sorular Venkatesh ve Vitalari (1992) ve Romsewer tarafından geliştirilen ve Belanger tarafından evden çalışmayla ilgili olarak yapılan çalışmada da kullanılan soru formundan elde edilmiştir. Soruların bizim çalışmamız için güvenilirlik katsayıları verimlilik için .86, kişisel kontrol içinse .84'tür. İş ilişkili sürükleyicilerle ilgili olarak genel iş

tatmini, üstle ve meslektaşlarla ilişkiler ise ilk kez Locke (1976) tarafından geliştirilen ve evden çalışmaya ilişkin araştırmalarda yaygın olarak kullanılan anket formlarıyla ölçülmüştür. Anket formumuzda, genel iş tatminine ilişkin 5, üst ve meslektaşlarla ilişkilere ilişkin 4'er soru bulunmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları iş tatmini için .78, üstle ilişkiler için .82 ve meslektaşlarla ilişkiler içinse .75 tir. Anket formunun bu bölümünde bulunan toplam 23 sorunun güvenilirlik katsayısı ise .90 dır. Bu sonuçlar anket formumuzun güvenilir olduğunu göstermektedir. Anket formumuzdaki tüm sorular 5'li Likert ölçeği çerçevesinde hazırlanmıştır (1=Kesinlikle Kabul Etmiyorum 5=Kesinlikle Kabul Ediyorum)

Anket formumuzda çalışanların bireysel ve demografik özelliklerini belirlemek amacıyla toplam 8 soru bulunmaktadır. İşgörenlerin, cinsiyet, medeni durum, eğitim, işe gidiş geliş maliyeti, küçük çocuğa sahip olma ve gelire ilişkin özellikleri birer soru ile ölçülmüştür. Evin işyerine uzaklığı ise hem kilometre olarak hem de zaman olarak uzaklığı belirlemeye yönelik iki soru ile belirlenmiştir.

Anket formumuzda evden çalışmanın çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini belirlemek amacıyla üç soru bulunmaktadır. Bu sorulardan ikisi “eğer başka bir iş bulursanız kabul etme olasılığınız nedir?” ve “gelecek yıl mevcut işyerinden ayrılma olasılığınız nedir?” şeklindedir. Bu kısım ile ilgili son soruda ise işgörelere “işyeriniz evden çalışma tarzında bir uygulama önerdiği takdirde ayrılma olasılığınız nedir?” şeklinde bir soru sorulmuştur.

Anket formumuzda işgörenlerin evden çalışmaya karşı olan tutumları 3 soruyla ölçülmeye çalışılmıştır. Bu soruların evden çalışmaya karşı olan tutumunuz nedir (1= son derece olumsuz 5=son derece olumlu), “işyeriniz tarafından önerildiği takdirde kabul etme olasılığınız nedir?” diye (1= kesinlikle olası değil 5= kesinlikle olası) ve işletmeniz tarafından önerildiği takdirde kaç gün evden çalışmak istersiniz (1=1 gün 5= 5 gün) şeklindedir.

Ayrıca anket formumuzda evet ve hayır seçeneklerini içeren “evden çalışmak ister misiniz?” şeklinde bir soru bulunmaktadır. Bu soruya verilen cevabın niteliğine göre evden çalışmak istemeyenlere “niçin evden çalışmak istemiyorsunuz” ve “ne zaman evden çalışmak istersiniz” şeklinde iki tane açık uçlu soru sorulmuştur.

BULGULAR

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular

Tablo 1'de özetlenen bulgulara göre araştırmaya katılan işgörenlerin 162'si (%24,4) kadın, 502'si (%75,6) ise erkektir. İşgörenlerin 494'ü evli, 170'i bekadır. Deneklerin %30'u 35-44 yaş grubunda %68,1'i ise üniversite mezunudur. Araştırmaya katılan işgörenlerin %39,2'si, 501-750 milyon

arasında gelire sahiptir. Deneklerin %59,3'ünün 5 yaşının altında küçük çocuğu vardır. Deneklerin 312'si ev işyeri uzaklığını ortalama 6-10 km olarak belirtmişken, %42,2' si 31-45 dk olarak belirtmiştir. Deneklerin %41,6'sının işe gidiş geliş için yaptığı ulaşım gideri 101-150 milyon arasındadır.

Tablo 1. Bireysel ve Demografik Değişkenler

ÖZELLİK		F	%	Özellik			
Genel		664	100	Genel	664	100	
Cinsiyet	Kadın	502	75,6	Yaşı Küçük Çocuk	Var	394	59,3
	Erkek	162	24,4		Yok	270	40,7
Yaş	-24	140	21,1	Evin Uzaklığı km	0-5 km	112	16,8
	25-34	147	22,1		6-10km	312	47,0
	35-44	199	30		11-15km	136	20,4
	45+	178	26,8		16-20km	64	9,6
					20km	40	6,0
Eğitim	İlköğretim	4	0,6	Evin Uzaklığı Saat/Dk	0-15dk	116	17,5
	Lise	173	26,1		16-30dk	224	33,7
	Üniversite	452	68,1		31-45dk	280	42,2
	Lisans Üstü	35	5,3		45-60dk	44	6,6
Medeni Durum	Bekar	170	74,4		60+dk	-	-
	Evli	494	25,6		İşe gidiş/geliş Maliyeti	-50 Mİl	136
Gelir	-250 Mİl	24	3,6	51-100 Mİl		244	36,7
	251-500 Mİl	208	31,3	101-150 Mİl		276	41,6
	501-750 Mİl	260	39,2	151-200 Mİl		8	1,2
	751-1 Milyar	164	24,7	200+ Mİl		-	-
	1Milyar+	8	1,2				

Bireysel ve İşe İlişkin Sürükleyicilerle Evden Çalışmaya İlişkin Tutumlar Arasındaki İlişki

Tablo 2'de çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi evden çalışma bağımlı değişkeninin gelir dışındaki tüm bağımsız değişkenlerle ilişkilidir. Bu ilişkinin yönü bireysel ve demografik sürükleyiciler açısından pozitifken, işe ilişkin sürükleyiciler açısından negatiftir. Bireysel /demografik değişkenler açısından cinsiyet değişkeni ile evden çalışmaya karşı olan tutumlar arasındaki ilişki diğer değişkenlere oranla daha zayıftır ($r=,12$). Buna karşın iş-ev uzaklığı değişkeni ile evden çalışmaya karşı olan tutumların ilişkisi diğer değişkenlere oranla daha güçlüdür ($r=,40$). Bu noktada işgörenlerin cinsiyet, medeni durum, 5 yaşından küçük çocuğa sahip olma ve ev-işyeri uzaklığındaki değişmelerin evden çalışmaya karşı olan tutumlarını etkilediği söylenebilir.

Olguya işe ilişkin sürükleyiciler açısından bakıldığında ise yine evden çalışmaya karşı olan tutumlarla iş sürükleyicileri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin derecesi, kişisel kontrol ($r=-,41$) ve tatmin boyutlarında ($r=-,42$) daha fazladır. Evden çalışmaya karşı olan tutumla işe

İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama

ilişkin sürükleyiciler arasındaki ilişkilerin ters yönlü olması, verimlilik, tatmin, kişisel kontrol, üstle ve meslektaşlarla olan ilişkilerdeki iyileşmelerin evden çalışmaya karşı olan tutumları olumsuz etkilediği, başka bir ifade ile işe ilişkin verimlilik, tatmin ve kişisel kontroldeki azalışın ve üstle ve meslektaşlarla olan ilişkilerdeki olumsuzluğun evden çalışmaya karşı olan tutumları olumlu olarak etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Yine bireysel/demografik değişkenlerle işe/işyerine ilişkin özellikler arasında da anlamlı sayılabilecek bir ilişki vardır. Tablodan izlenebileceği gibi, cinsiyetle verimlilik, medeni durum, küçük çocuk ve iş-ev uzaklığı değişkenleri ile işe ilişkin tüm sürükleyiciler ve gelir değişkeni ile genel iş tatmini, üst ve meslektaşlarla ilişki arasında anlamlı sayılabilecek bir düzeyde ilişki vardır. Yine işe ilişkin sürükleyiciler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması, işe ilişkin soruları içeren anket formunun yakınsak geçerliliğini desteklemektedir.

Tablo 2.Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

FAKTÖR	\bar{X}	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Cinsiyet	1,24	,42	1,000									
2.Medeni dur	1,74	,43	-,05	1,000								
3.Küçük Çocuk	1,59	,49	,05	,32**	1,000							
4.Gelir	2,80	,89	,00	,00	,01	1,000						
5.İş ev uz	2,37	,84	,06	,21**	,16**	-,02	1,000					
6.Verimlilik.	2,35	,77	-,10*	-,24**	-,21**	,07	-,58**	1,000				
7.Kişisel Kont	2,64	,67	-,00	-,22**	-,25**	-,07	-,67**	,55**	1,000			
8.Tatmin	2,75	,76	-,01	-,32**	-,24**	-,22**	-,47**	,39**	,62**	1,000		
9. Üstle İliş	2,89	,79	,04	-,26**	-,18**	-,19**	-,45**	,21**	,40**	,39**	1,000	
10.Mes İliş	2,51	,64	,04	-,30**	-,21**	-,15**	-,23**	,21**	,33**	,52**	,42**	1,000
11. Ev. Çal. tut	3,46	,82	,12*	,27**	,29**	-,01	,40**	-,38**	-,41**	-,42**	-,31**	-,24**

*P<0,01 **p<0,001

Hipotez Testleri

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin var olduğu saptandıktan sonra, hipotezleri test etmek amacıyla araştırma değişkenlerine iki adımlı hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde evden çalışmaya ilişkin tutumlar bağımlı değişken, işgörenlerin bireysel ve işe ilişkin sürükleyicileri bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinin ilk adımında demografik ve bireysel sürükleyiciler regresyon eşitliğine dahil edilmiştir. İşe ilişkin sürükleyiciler ise ikinci adımda regresyon eşitliğine girmiştir. İşe ilişkin sürükleyiciler verimlilik, kişisel kontrol, tatmin, üstle ve meslektaşlarla olan ilişkileri içermektedir. Tablo 3'te görüldüğü gibi ilk adımda model toplam varyansın yüzde 23'ünü açıklamaktadır. İşe ilişkin sürükleyiciler ikinci adımda modele ilave

edildiğinde model evden çalışmaya karşı tutumların %29'unu açıklamıştır. Bu veriler ve regresyonun 1. ($p<0,001$) ve 2. ($p<0,001$) adımındaki F değerleri modelin açıklayıcı gücünün olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Adım 1 (beta)	Adım 2 (beta)
Bireysel/demografik		
H1 Cinsiyet	,100**	,099**
H2 Medeni durum	,148***	,078*
H3 Gelir	-,007	-,072*
H4 Yaş. Küçük. Çoc	,190***	,145***
H5 Ev/iş Uzak	,331***	,093*
İşe/İşletmeye İlişkin		
H6 Verimlilik		-,126**
H7 Kişisel Kont		-,057
H8 Tatmin		-,213***
H9 Üstle İliş		-,123**
H10 Meslek Taşla İliş		,031
F-Değeri	42,00***	28,81***
R ²	,24	,30
Düzeltilmiş R ²	,23	,29

* $P<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

Tablo 3'ten de izlenebileceği gibi erkek işgörenlerle kadın işgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları arasında önemli fark vardır. Başka bir ifadeyle kadınlar evden çalışmaya karşı daha olumlu tutuma sahiptirler. Bu durum regresyonun hem birinci adımında ($\beta=,10$ $p<0,01$) hem de ikinci adımında ($\beta=,09$ $p<0,01$) desteklenmiştir. Medeni durum değişkeni açısından evli olanların bekar olanlara oranla evden çalışmaya karşı daha olumlu tutuma sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte medeni durumun regresyonun birinci adımında önemli bir değişken olduğu ($\beta=,14$ $p<0,001$), ikinci adımda ise önem gücünün azaldığı ($\beta=,07$ $p<0,05$) söylenebilir. Başka bir ifade ile, işe ilişkin sürükleyiciler regresyon modeline dahil edildiğinde medeni durumun evden çalışmaya karşı olan tutumlar üzerindeki etkisi azalmıştır. Araştırmanın sonuçları gelir ($\beta=-,07$ $p<0,05$), küçük çocuğa sahip olma ($\beta=,14$ $p<0,00$) ve ev-işyeri uzaklığının da ($\beta=,09$ $p<0,05$) evden çalışmaya ilişkin tutumları etkilediğini göstermektedir. Gelirin beta katsayısının negatif olması gelirdeki azalışın evden çalışmaya karşı olan tutumları olumlu olarak etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte burada dikkat çekilmesi gereken birkaç nokta vardır. Gelir değişkeninin etkisi

işe ilişkin sürükleyiciler modele dahil edildikten sonra ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifade ile, sadece bireysel ve demografik sürükleyiciler dikkate alındığında gelir evden çalışmaya karşı olan tutumları etkilememektedir. Yine ev-işyeri uzaklığı modelin birinci adımında ($\beta=,33$ $p<0,001$) evden çalışmaya karşı olan tutumları önemli ölçüde etkileyen bir değişkenken, ikinci adımda bu değişkenin açıklayıcı gücü ($\beta=,09$ $p<0,05$) azalmaktadır. Buna karşın yaşı küçük çocuğa sahip olma değişkeni modelin hem birinci adımında ($\beta=,18$ $p<0,001$) hem de ikinci adımında ($\beta=,14$ $p<0,001$) evden çalışmaya ilişkin tutumların önemli bir açıklayıcısıdır. Bu verilerin ışığı altında kadın olan, evli olan, gelir düzeyi düşük olan, evi işyerlerine daha uzak olan ve küçük çocuğu olan işgörenlerin evden çalışmaya karşı daha olumlu tutuma sahip oldukları ve H_1 , H_2 , H_3 , H_4 ve H_5 in desteklendiği söylenebilir.

İşe ilişkin sürükleyicilerin evden çalışmaya karşı olan tutumlar üzerindeki etkisine bakıldığında ise verimlilik ($\beta=-,12$ $p<0,01$), tatmin ($\beta=,21$ $p<0,001$) ve üstle olan ilişki ($\beta=-,12$ $p<0,01$) değişkenlerinin evden çalışmaya ilişkin tutumları etkilediği görülmektedir. Bu etkilerin yönünün negatif olması, verimlilik ve tatmindeki azalışın ve üstle ilişkilerin iyi olmamasının evden çalışmaya karşı olan olumlu tutumları pozitif yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte evden çalışmaya karşı olan tutumlar üzerinde tatmin düzeyinin etkisi, diğer iki değişkene oranla daha fazladır. Korelasyon analizindeki verilerle birlikte bu veriler göz önünde bulundurulduğunda verimlilik ve tatmin düzeyi düşük olan ve üstle ilişkileri iyi olmayan işgörenler evden çalışmaya karşı daha olumlu tutuma sahiptirler şeklindeki H_6 , H_8 , ve H_9 un desteklendiği söylenebilir. Buna karşın “yaptıkları işte kişisel kontrol düzeyi düşük olan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları kişisel kontrol düzeyi yüksek olan işgörenlerden daha olumlu olacaktır” ve “İş arkadaşları ile ilişkileri iyi olmayan işgörenlerin evden çalışma tarzındaki bir uygulamaya ilişkin tutumları iş arkadaşları ile ilişkileri iyi olan işgörenlerden daha olumlu olacaktır” şeklindeki H_7 ve H_{10} reddedilmiştir. Bu durum işteki otonomi derecesinin ve işyerinde meslektaşlarla olan ilişkilerin evden çalışma kararı üzerinde anlamlı sayılabilecek bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Evden çalışmanın işgörenlerin işyerinden ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla “eğer başka bir iş bulursanız kabul etme olasılığınız nedir?” ve “gelecek yıl bu işyerinden ayrılma olasılığınız nedir?” sorularının ortalamalarıyla, “işyeriniz evden çalışma tarzında bir iş düzenlemesi uyguladığı takdirde ayrılma olasılığınız nedir?” sorusunun ortalamasına t testi uygulanmıştır. Tablo 4’ten de izlenebileceği gibi işyerinden ayrılma olasılığı, evden çalışma tarzında uygulama olduğu takdirde azalmaktadır. Ayrılma olasılığı ile evden çalışma tarzında bir düzenleme olduğu takdirde ayrılma olasılığı arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t=7,64$ $p<,000$). Bu

sonuçlar evden çalışmanın işgörenlerin işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediğini göstermektedir. Bu noktada H_{11} in desteklendiği söylenebilir.

Tablo 4.T Testi Sonuçları

Değişken	\bar{X}	SS	t	p
Ayrılma Olası	2,21	,51	7,64	,000
EvdenÇalış Ay.Ol	1,92	,78		

Anket formunda evet ve hayır seçeneklerini içeren “evden çalışmak ister misiniz?” şeklinde bir soru bulunmaktadır. Deneklerin 186 sı (%28) bu soruya hayır cevabı 478’i ise evet cevabı vermiştir. Hayır cevabı veren 186 işgörene, evden çalışmak istemeyişinizi etkileyen nedenler neler ve ne zaman evden çalışmak istersiniz şeklinde iki soru yöneltilmiştir. Evden çalışmak istemeyişinizi etkileyen nedenler neler sorusuna işgörenlerin 48’i (%25) üstlerimle ve meslektaşlarımla bilgi paylaşma zorluğu yaşamamak için, 41’i (% 22) uygun ev/ofis çevresi yok, 34’ü (%18) sosyal ve kültürel nedenler yüzünden, 23’ü (%12) uygun teknoloji evde mevcut değil, 22’si (%11) işyerinde daha verimliyim, 18’i (%9) evden çalışma diye bir düşünceye sahip değilim cevabı vermiştir. Ne zaman evden çalışmak istersiniz sorusuna ise 84’ü (%45) çocuk sahibi olduğumda, 48’i (%25) yaşlı ve hasta olduğumda, 24’ü (%12) işe gidiş geliş zaman ve maliyetini azaltmak zorunda kaldığımda, 17’si (%9) evlendiğim zaman , 13’ü ise özel bir sebebi yok cevabı vermiştir. Bu veriler bireysel ve demografik özelliklerin evden çalışma kararı üzerinde büyük ölçüde etkili olduğunu göstermektedir. Çocuk sahibi olmak, evlilik ve yaşlılık durumunda evden çalışma tarzındaki uygulamalara, işgörenlerin bakış açısını önemli ölçüde etkilemektedir.

SONUÇ

İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumlarını etkileyen bireysel ve iş sürükleyicilerini incelediğimiz bu çalışmada ulaştığımız sonuçlar şu şekildedir:

Kuramsal ve uygulamaya dayalı çalışmalar bir ofise bağlı olmadan çalışmayı sağlamak için bilgisayar ve bilgi teknolojisi olanaklarını kullanarak, geleneksel ofisten uzakta çalışma olarak tanımlanan evden çalışma olgusunun hızla yaygınlaşan esnek bir iş düzenlemesi haline geldiğini ortaya koymuştur.

Bilgi işçileri üzerinde yaptığımız araştırmada cinsiyet, medeni durum, gelir, yaşlı küçük çocuğa sahip olma ve ev-işyeri uzaklığı gibi bireysel ve ev niteliğine ilişkin sürükleyicilerin işgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Özellikle cinsiyet ve yaşlı küçük çocuk

değişkenleri açısından bu etkinin derecesi daha da fazladır. Bu bulgular literatürdeki görüşleri destekleyici niteliktedir.

Olguya verimlilik, kişisel kontrol, tatmin, üst ve meslektaşlarla ilişki anlamında iş sürükleyicileri açısından bakıldığında, işgörenlerin verimlilik, tatmin ve üstleriyle olan ilişkilerinin evden çalışmaya ilişkin tutumlar üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile, verimlilik ve tatmin düzeyleri düşük olan ve iş ortamında üstleriyle iyi ilişki geliştiremeyen işgörenler evden çalışmayı daha fazla istemektedirler.

Literatürde evden çalışma şeklindeki esnek iş düzenlemelerinin, doğurduğu olumlu sonuçlar sebebiyle, iş gücü devir oranını azalttığı, işgörenin işyerinde kalma istekliliğini ise artırdığı belirtilmektedir. Örneğimize konu olan işgörenler açısından bu duruma bakıldığında evden çalışma şeklindeki iş düzenlemesi uygulandığı takdirde, işgörenlerin ayrılma olasılıklarının azaldığı görülmüştür.

Araştırmaya konu olan işgörenlerin %72'si evden çalışma düzenlemesine olumlu bakmaktadır. Bu tarz çalışmanın ülkemizde, gelişmiş ülkelere kıyasla yeni bir uygulama olduğu düşünülürse, iş süreçleri ve bireysel açıdan doğurduğu yararlar nedeniyle daha fazla teşvik edilmelidir. Belki de bilgi toplumunun nitelikleri, çiftlerin her ikisinin de çalışma zorunluluğu evden çalışmanın doğurduğu bireysel, örgütsel ve toplumsal yararlar bunu zorunlu kılmaktadır. Bununla birlikte bu tarz bir iş düzenlemesinin her işletme ve işgören için uygun değildir. Ayrıca evden çalışmanın olumlu sonuçlarından yararlanabilmek için gerekli olan örgütsel düzenlemelerin yapılması ve ortaya çıkabilecek örgütsel, bireysel ve toplumsal olumsuzluklara karşı önlemlerin alınması gerekir.

KAYNAKÇA

- AHMADI, M., HELMS, M. M., ROSS, T. J. (2000) Technological Developments: Shaping the Telecommuting Work Environment of the Future, *Facilities*, vol.18, no.1-2, ss.83-89.
- BELANGER, F. (1999) Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study, *Information Management*, vol.35, ss.139-153.
- DANNHAUSER, R. (1999) Who is in The Home Office?, *American Demographics*, vol.21, no.11 (June), ss.50-57
- HALL, D. T. (1989) Moving beyond the "mommy track": An organizational change approach, *Personnel*, vol.66, no.12, ss.23-29.
- HANDY, S. L., MOKHTARIAN, P. L. (1996) The Future of Telecommuting, *Futures*, vol.28, no.3, ss.227-240.

- HENDERSON, D. T., MOKHTARIAN, P. L. (1996) Impacts of Center-Based Telecommuting on Travel and Emissions: Analysis of the Puget Sound Demonstration Project, *Transportation Research Development*, vol.1, no.1, ss.29-45.
- HOBBS, D. and ARMSTRONG, J. (1998) An Experimental Study of Social and Psychological Aspects of Teleworking, *Facilities*, vol.16, no.12-13, ss.366-371.
- ILLEGEMS, V., VERBEKE, A., S'JEGERS, R. (2001) The Organizational Context of Teleworking Implementation, *Technological Forecasting & Social Change*, 68, ss.275-291.
- International Labor Organization, (2000) World Employment Report.
- KURLAND, N. B., COOPER, C. D. (2001) Manager Control and Employee Isolation in Telecommuting Environments, *Journal of High Technology Management Research*, vol.1, ss.1-20.
- KURLAND, N. B. and BAILEY, D. A. (1999) Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime, *Organizational Dynamics*, Autumn 1999, ss.53-68.
- LIM, V. K. G., TEO, T. S. H. (2000) To Work or Not to Work at Home: An Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes Towards Teleworking, *Journal of Managerial Psychology*, vol.15, no.6, ss.560-586.
- LINDSTROM, J. and RAPP, B. (1996) On Costs in Teleworking, *International Transportation Operational Research*, vol.3, no.1, ss.51-63.
- LUPTON, P. and HAYNES, B. (2000) Teleworking - The Perception-Reality Gap, *Facilities*, vol.18, no.7-8, ss.323-327.
- MANNERING, J. S. and MOKHTARIAN, P. L. (1995) Modeling the Choice of Telecommuting Frequency in California: An Exploratory Analysis, *Technological Forecasting and Social Change*, 49, ss.49-73.
- MCINERNEY, C. R. (1999) Working in the Virtual Office: Providing Information and Knowledge to Remote Workers, *Library & Information Science Research*, vol.21, no.1, ss.69-89.
- MILLS, J. E., ELLISON, C. W., WERNER, W., CLAY, J. M. (2001) Employer Liability for Telecommuting Employees, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, October-November, ss.48-59.
- MITOMO, H., JITSUZUMI, T. (1999) Impact of Telecommuting on Mass Transit Congestion: The Tokyo Case, *Telecommunications Policy*, vol.23, ss.741-751.

- MOKHTARIAN, P. L., HANDY, S. L., SALOMON, I. (1995) Methodological Issues in the Estimation of the Travel, Energy, and Air Quality Impacts of Telecommuting, *Transportation Research Part A*, vol.29 A, no.4, ss.283-302.
- MOKHTARIAN, M. L. and SALOMON, I. (1997) Modeling the Desire to Telecommute: The Importance of Attitudinal Factors in Behavioral Models, *Transportation Research Part A*, vol.31, no.1, ss.35-50.
- MOKHTARIAN, P. L., BAGLEY, M. N. (2000) Modeling Employees' Perceptions and Proportional Preferences of Work Locations: The Regular Workplace and Telecommuting Alternatives, *Transportation Research Part A*, 34, ss.223-242.
- NILLES, J. M. (1996) What Does Telework Really Do to Us?, *World Transport Policy & Practice*, vol.2, no.1-2, ss.15-23.
- OSHAGBEMI, T. (1999) Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction, *Personnel Review*, 28, ss.108-123.
- STANEK, D. M., MOKHTARIAN, P. L. (1998) Developing Models of Preference for Home-Based and Center-Based Telecommuting: Findings and Forecasts, *Technological Forecasting and Social Change*, vol.57, ss.53-74.
- SURGEON, A. (1996) Telework: Therats, Risks and Solutions, *Information Management & Computer Security*, 4/2, ss.27-38.
- TEO, T. S. H., LIM, V. K. G. (1998) Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking, *Women in Management Review*, vol.13, no.7, ss.253-263.
- TEO, T. S. H., LIM, V. K. G., WAI, S. H. (1998) An Empirical Study of Attitudes Towards Teleworking among Information Technology (IT) Personnel, *International Journal of Information Management*, vol.18, no.5, ss.329-343.
- TUNG, L. L. and TURBAN, E. (1996) Information Technology as an Enabler of Telecommuting, *International Journal of Information Management*, vol.16, no.2, ss.103-117.
- VARMA, K. V., HO, C. I., STANEK, D. M., MOKHTARIAN, P. L. (1998) Duration and Frequency of Telecenter Use: Once a Telecommuter, Always a Telecommuter ?, *Transportation Research Part C* 6, ss.47-68.
- WARD, N., SHABHA, G. (2001) Teleworking: An Assesment of Socio-Psychological Factors, *Facilities*, vol.19, no.1/2, ss.61-70.