

Türkiye’de Uzakta Çalışma Konusundaki Tezlerin Değerlendirilmesi*

Burcu YİĞİT¹

¹Dr., Bağımsız Araştırmacı, brcygt@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2071-0099

Özet: Hızlı teknolojik değişme, gelişme, dijitalleşme ve iş hayatındaki dinamik koşullarla birlikte çalışma düzeni değişmiştir. Zaman ve mekandan bağımsız hale gelmiştir. Özellikle de COVID-19 dönemi sonrası uzaktan çalışma çokça yaygınlaşmıştır. En genel tanımıyla uzaktan çalışma, teknoloji desteği sayesinde ofis dışından da çalışma imkanıdır. Bu çalışmada, uzaktan çalışma konusunda ülkemizde yazılan tezlerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Çalışma amacına yönelik olarak, uzaktan çalışma konusundaki Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi’ndeki erişime açık olan tezler incelenmiştir. Tezler yayım yılları, üniversite isimleri, enstitüler, anabilim dalları, tez türü, tez dili, danışman ünvanları ve araştırma yöntemlerine göre içerik analizi metodu ile değerlendirilmiştir. Toplamda 128 adet erişime açık teze ulaşılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, en çok tezin 2024 yılında; en çok Bahçeşehir Üniversitesi’nde; Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde ve İşletme Anabilim Dalı’nda yazıldığı tespit edilmiştir. Tezlerin en çok yüksek lisans tezi ve en çok Türkçe dilinde olduğu; Prof. Dr. danışmanlığında ve araştırma yöntemi olarak ise en çok nicel araştırma yöntemi kullanıldığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Evden Çalışma, İçerik Analizi

Evaluation of Theses on Remote Work in Turkey

Burcu YİĞİT¹

¹ PhD., Independent Researcher, brcygt@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2071-0099.

Abstract: The work schedule has changed with rapid technological change, development, digitalization and dynamic conditions in worklife. It has become independent of time and place. Remote work has become widespread especially after the COVID-19 pandemic. In most general definition, remote work can be defined the ability to work outside of the Office thanks to the support of technology. This study aims to evaluate the theses written in the field of remote work in our country. For the purpose of the study, theses on remote work that are open to access in the Council of Higher Education Thesis Center were examined. The theses were evaluated using content analysis method according to publication years, university names, institutes, departments, thesis type, thesis language, advisor titles, and research methods. 128 open access theses were reached totally. According to the results of the study, it was determined that most theses were written in 2024; mostly in Bahçeşehir University; mostly in the Institute of Social Sciences and in the department of Business Administration. It was found that most of theses were master's theses; mostly written in Turkish language; mostly supervised by Professors; and the most commonly used research method was quantitative research.

Key Words: Remote Work, Working From Home, Content Analysis

1. GİRİŞ

Dijitalleşme, değişen dünyadaki koşullar, bilgi teknolojilerindeki gelişme ve değişimler ile birlikte pek çok kurum zaman ve mekandan bağımsız çalışmaya başlamıştır. Geleneksel ofis ortamları yerini farklı mekanlara bırakmıştır. Özellikle COVID-19 pandemisi sonrası bu daha da artış göstermiştir. İş yerinden uzak, evden ya da diğer her yerden yani uzaktan çalışma kültürü giderek yaygınlaşmıştır.

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde, uzaktan çalışmayı benimseyen kurum sayısı giderek artmıştır (Popovici ve Popovici, 2020: 468). Pek çok kurum çalışanlarının uzaktan çalışmasına ya da haftanın belli günlerinde hibrit

olarak çalışmasına izin vermektedir (Leonardi vd., 2024: 194). Günümüzde uzaktan çalışmaya olan ilgi giderek artmıştır. Çoğu işin de uzaktan çalışmaya uygun olması ile uzaktan çalışmaya olan talep de artmıştır (Nabirye, 2025: 47). En genel tanımıyla uzaktan çalışma, geleneksel iş yerinin dışında, çoğunlukla da evden çalışma anlamına gelmektedir. Teknoloji desteği ve teknolojiye hızlı gelişmelerle birlikte uzaktan çalışma giderek kolaylaşmıştır. Günümüzde çoğu işin bilgisayar başında yapıldığını düşünecek olursak, çalışmak için her yer uygun hale gelmiştir. Tabii bu durum da, çalışanların uzaktan çalışmaya ilgi ve heveslerini artırmıştır.

Tamamen veya kısmi olarak evden çalışma, 1970’li yıllardan beri var olan, 1995 yılında internetin

* Bu makale 11-12 Ekim 2025 tarihleri arasında XXIV.IBANESS İktisat, İşletme ve Yönetim Bilimleri Kongreler Serisi-Ohrid/Republic of North Macedonia kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

ticarete girmesi ile birlikte artış gösteren bir kavramdır. Ancak yine de COVID-19 pandeminden önce sayıca azdı. Çalışanların iş yeri dışında çalışmayı benimsemeleri pandemi sonrasında karşımıza çıkmaktadır (Kellerman, 2025: 9). Uzaktan çalışmanın geçmişi uzun yıllara dayanmasına rağmen; COVID-19 öncesine kadar çok da fazla gündeme gelmemiştir (Leonardi vd., 2024: 194). Uzaktan çalışma, 1990'lı yıllarda geliştirilmeye başlanmış, 2010'lu yıllarda ise yaygınlaşmaya başlamıştır. COVID-19 dönemi ise, uzaktan çalışmanın en fazla yaygınlaştığı dönem olmuştur (Nabirye, 2025: 46). Uzaktan çalışma kavramının günümüz iş dünyasında yeni yaygınlaştığı görülse de, uzaktan çalışma pandemi öncesinde de var olan bir olgudur.

Literatürde uzaktan çalışma, aynı zamanda tele çalışma olarak da anılmakta, çalışanların teknolojinin desteği ile ofisten uzakta, farklı yerlerden çalışabildikleri bir çalışma biçimidir (Abiodun vd., 2025: 84). Uzaktan çalışma, fiziksel mesafe olarak ofis dışından çalışmaktır (Leonardi vd., 2024: 193). Uzaktan çalışma, bireylerin işle ilgili sorumluluklarını geleneksel ofis ortamı dışında yapabilmelerine imkan sunan esnek iş yapısıdır (Asfahani, 2025: 824). Uzaktan ya da evden çalışma, teknolojinin desteği ile birlikte zaman ve mekandan bağımsız, ofis dışından da çalışma imkanıdır. Kimi çalışanlar için uzaktan çalışma güzel bir imkan olarak algılansa da, kimi çalışanlar günümüzde hala ofisteki çalışma düzenlerini tercih etmektedirler.

Literatüre baktığımızda, uzaktan çalışmanın tele çalışma, ev (home) ofis çalışma, evden çalışma gibi kavramlar ile eş değer olarak ele alındığı görülmektedir (Başol ve Çömlekçi, 2022: 247).

Uzaktan çalışma kavramı yerine tele çalışma, evden çalışma, her yerden çalışma kavramları da kullanılmaktadır (Popovici ve Popovici, 2020: 468). Ek olarak, ofis dışında farklı yerlerde çalışmak, e-çalışma, sanal çalışma, uzaktan e-çalışma kavramları da uzaktan çalışmaya muadil kavramlardır (Makikangas vd., 2022: 393). Literatür gözden geçirildiğinde, uzaktan çalışmanın farklı adlarla da anıldığı görülmüştür.

Uzaktan çalışma, esneklik ve operasyonel maliyetleri azaltmakla birlikte izolasyona ve kurumsal değerlerle uyumsuzluğa neden olmaktadır (Nabirye, 2025: 46). Uzaktan çalışma, sağladığı esneklik sayesinde iş yaşam dengesinin gelişmesi, çalışanların çalışma saatlerini kendilerine göre ayarlayabilme imkanı, işe gidiş geliş için harcanan zamanı ortadan kaldırması bakımından avantajdır (Asfahani, 2025: 825). Uzaktan çalışma sistemi, esnek çalışma saatleri, koşullarından dolayı çalışan motivasyonunu olumlu artırmakta; iş yaşam

dengesini ve motivasyonu olumsuz etkilemektedir (Kuloğlu ve Eğinli, 2024: 214).

İş ile ilgili kontrol kaybının oluşması, iş ve yaşam alanlarındaki dengenin sarsılması, iş ve aile arasında çatışma yaşanması, sürekli çalışma ve işten kopamama hali, tatil zamanında da çalışma, sosyal hayattan uzak kalmak gibi durumlar uzaktan çalışmanın olumsuz yönleridir. Bu sebeple bazı kurumlar tarafından uzaktan çalışmanın sakıncalı olduğu düşünülmektedir (Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3248). Aynı zamanda uzaktan çalışma, tükenmişlik ve iş memnuniyetinin azalmasına da neden olmaktadır (Jibunoh vd., 2025: 14).

Yapılan çalışmalarda uzaktan çalışma ve özellikle de evden çalışma, iş yaşam çatışması, daha fazla yorgunluk ve düşük işe cezbolma ile pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Öte yandan uzaktan çalışma, iş memnuniyetinde artma, stresin azalması, iş-ev çatışmasının azalması, işe bağlılığın artması ve iş performansının artması ile ilişkilendirilmiştir (Makikangas vd., 2022: 394).

Çalışanlara uzaktan çalışma izni verildiğinde, çalışan verimliliği artmasına karşın, bazen çalışanın ne zaman, nasıl çalıştığının takibinin ve yönetiminin zorlaşması durumu oluşmaktadır. Aynı zamanda uzaktan çalışma çalışma saatlerini özel ve ailevi ihtiyaçlarına göre düzenleyebildiği için de çalışanlara fayda sağlamaktadır (Popovici ve Popovici, 2020: 470).

Evden çalışma, işe gidip gelme zorunluluğunun olmaması, ev işleri ve aile sorumluluklarının daha kolay yönetilebilmesi, zaman kullanımında özerklik sağlaması gibi olanaklar sağladığı için olumlu bir çalışma düzenidir. Ek olarak ev ortamındaki kişisel konfor avantaj sağlamaktadır. Aynı zamanda evden çalışanlar, iş yaşam dengesi esnekliği, yüksek iş motivasyonu ve memnuniyeti bakımından da avantajlıdır. Ancak çalışanlar için evde ofis kurmak fiziksel ve altyapısal gereksinimler kaynaklı zorlukları olabilmektedir (Aczel vd., 2020: 2). Pandemi döneminde uzaktan çalışmanın üretkenliği ve işe cezbolmayı artırdığı da belirlenmiştir (Sandoval-Reyes vd., 2021: 9).

Literatüre bakıldığında, uzaktan çalışmanın olumlu yönleri olduğu kadar olumsuz yönleri de vardır. Zaman ve mekandan bağımsızlık, özerklik, iş kıyafetinde özgürlük ve rahatlık, iş verene maliyetten tasarruf, trafikte kaybolan zamanı kişilerin kendilerine ayırması, iş tatmini, işe bağlılıkta artma, işten ayrılma niyetinde azalma, daha çok çalışma isteğini ortaya çıkması gibi pek çok olumlu yanları olmasına karşın; yüz yüze iletişim eksikliği kaynaklı iletişimde kopukluklar, ev-iş yaşamlarının birbirini olumsuz etkilemesi, çalışma

saatlerinin uzaması, evde iş yükünün artması, zamanı yönetmedeki zorluklar, evdeki teknolojik donanımın yetersiz olması gibi olumsuz yanları da bulunmaktadır.

Bu çalışmada, uzaktan çalışma konusunda ülkemizde yazılan tezlerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Çalışma amacına yönelik olarak, uzaktan çalışma konusundaki Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi'ndeki erişime açık olan tezler incelenmiştir. Tezler yayım yılları, üniversite isimleri, enstitüler, anabilim dalları, tez türü, tez dili, danışman ünvanları ve araştırma yöntemlerine göre içerik analizi metodu ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı dönem itibarıyla toplamda 128 adet erişime açık teze ulaşılmıştır.

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırma Soruları

- 1) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
- 2) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin üniversite bazında dağılımı nasıldır?
- 3) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin enstitü bazında dağılımı nasıldır?
- 4) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı nasıldır?
- 5) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin türüne göre dağılımı nasıldır?
- 6) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin diline göre dağılımı nasıldır?
- 7) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin danışman ünvanına göre dağılımı nasıldır?
- 8) Uzaktan çalışma konusuna ilişkin tezlerin araştırma yöntemine göre dağılımı nasıldır?

2.2. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kapsamı

Bu çalışmada, uzaktan çalışma konusunda ülkemizde yazılan tezlerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Böylelikle uzaktan çalışma konusunda ülkemizde yazılan tezlerin hangi yöne evrildiği tespit edilebilecektir. Çalışmanın yapıldığı dönem itibarıyla toplamda 128 adet erişime açık teze ulaşılmıştır. Erişime kapalı tezin olmaması çalışma için avantaj olmuştur.

2.3. Verilerin Analizi

Bu çalışmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, metinden çıkarılan ifadelerin belirli

kurallara dayalı kodlamalarla bir dizi işlem sonucunda metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik ve tekrarlanabilir nitel araştırma tekniğidir (Koçak, Arun, 2006).

İçerik analizi, genel olarak meta analiz, betimsel içerik analizi ve meta sentez olmak üzere üç şekilde olmaktadır (Akaydın ve Çeçen, 2015). Bu çalışmada betimsel içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır.

İlk olarak, «uzaktan çalışma» kavramı tarama ve seçim kriteri olarak belirlenmiştir. Daha sonra yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, tez türü, tez dili, danışman ünvanları, araştırma yöntemleri doğrultusunda bir havuz oluşturulmuştur. Daha sonrasında ise, frekans ve yüzdelikler hesaplanmıştır.

3. BULGULAR

Tezlerin yayımlandığı yıllar incelendiğinde, en çok tezin 2024 yılında (f=39) yazıldığı tespit edilmiştir. Bu sırayı da sırasıyla 2023 (f= 32), 2022 (f= 30), 2025 (f= 13) ve 2021 (f= 10) yılları takip etmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Tezlerin Yıllara Göre Dağılımları

Yayım Yılları	Sıklık	%
2011	-	-
2012	1	0,78
2013	-	-
2014	1	0,78
2015	-	-
2016	-	-
2017	-	-
2018	1	0,78
2019	1	0,78
2020	-	-
2021	10	7,80
2022	30	23,43
2023	32	25
2024	39	30,46
2025	13	10,15
Total	128	100

Tablo 2'de tezlerin üniversitelere göre dağılımlarına yer verilmiştir. İlgili tablo incelendiğinde, uzaktan çalışma konusundaki tezlerin en çok Bahçeşehir Üniversitesi'nde (f= 11) yazıldığı görülmüştür. Sonrasında en çok tez Marmara Üniversitesi'nde (f=8) yazılmıştır.

Tablo 2. Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımları

Üniversite İsimleri	Sıklık	%
Bahçeşehir Üniversitesi	11	8,6

Marmara Üniversitesi	8	6,25
İstanbul Üniversitesi	6	4,69
İstanbul Teknik Üniversitesi	6	4,69
Bursa Uludağ Üniversitesi	5	3,90
İstanbul Aydın Üniversitesi	4	3,13
İzmir Ekonomi Üniversitesi	4	3,13
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	4	3,13
Başkent Üniversitesi	4	3,13
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	3	2,35
İstanbul Medipol Üniversitesi	3	2,35
İstanbul Kültür Üniversitesi	3	2,35
Süleyman Demirel Üniversitesi	3	2,35
Yıldız Teknik Üniversitesi	3	2,35
İstanbul Arel Üniversitesi	3	2,35
Hacettepe Üniversitesi	3	2,35
Avrasya Üniversitesi	2	1,56
Kastamonu Üniversitesi	2	1,56
Sakarya Üniversitesi	2	1,56
Dokuz Eylül Üniversitesi	2	1,56
Maltepe Üniversitesi	2	1,56
Manisa Celal Bayar Üniversitesi	2	1,56
İstanbul Ticaret Üniversitesi	2	1,56
Gebze Teknik Üniversitesi	2	1,56
İbn Haldun Üniversitesi	2	1,56
Ankara Üniversitesi	2	1,56

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	2	1,56
Boğaziçi Üniversitesi	2	1,56
Üsküdar Üniversitesi	2	1,56
Konya Teknik Üniversitesi	2	1,56
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1	0,78
Atılım Üniversitesi	1	0,78
Galatasaray Üniversitesi	1	0,78
Yeditepe Üniversitesi	1	0,78
Işık Üniversitesi	1	0,78
İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi	1	0,78
İstanbul Esenyurt Üniversitesi	1	0,78
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1	0,78
Hitit Üniversitesi	1	0,78
Pamukkale Üniversitesi	1	0,78
Kafkas Üniversitesi	1	0,78
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	0,78
Anadolu Üniversitesi	1	0,78
İstanbul Beykent Üniversitesi	1	0,78
İstanbul Okan Üniversitesi	1	0,78
Kadir Has Üniversitesi	1	0,78
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	1	0,78
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	1	0,78
İstinye Üniversitesi	1	0,78

Yalova Üniversitesi	1	0,78
Kocaeli Üniversitesi	1	0,78
Karabük Üniversitesi	1	0,78
Selçuk Üniversitesi	1	0,78
Gazi Üniversitesi	1	0,78
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	1	0,78
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	1	0,78
Kırklareli Üniversitesi	1	0,78
Total	128	%100

Tezlerin enstitülere göre dağılımlarına bakıldığında, ilgili konuda en çok Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde (f= 67) tez yazıldığı görülmüştür. Sonrasında sırası Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (f=55) takip etmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımları

Enstitüler	Sıklık	%
Sosyal Bilimler Enstitüsü	67	52,35
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	55	42,97
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2	1,56
Fen Bilimleri Enstitüsü	2	1,56
Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü	1	0,78
İşletme Enstitüsü	1	0,78
Total	128	%100

Tablo 4'te tezlerin anabilim dallarına göre dağılımları incelendiğinde, en çok İşletme anabilim dalında (f= 66) yazılan tez karşımıza çıkmıştır. İşletme anabilim dalı sonrasında bu sırayı Özel Hukuk (f= 14) ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (f= 12) anabilim dalları izlemiştir.

Tablo 4. Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımları

Anabilim Dallar	Sıklık	%
İşletme Anabilim Dalı	66	51,57

Özel Hukuk Anabilim Dalı	14	10,94
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	12	9,38
Şehir ve Bölge Planlama Anabilim Dalı	6	4,69
Psikoloji Anabilim Dalı	4	3,13
İktisat Anabilim Dalı	3	2,35
Sosyoloji Anabilim Dalı	2	1,56
Enerji Ekonomisi ve Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,78
İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı	1	0,78
Bilgi Teknolojileri Anabilim Dalı	1	0,78
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,78
İşletme Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,78
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı	1	0,78
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı	1	0,78
Bankacılık Anabilim Dalı	1	0,78
Kalite Yönetimi ve Kalite Güvence Sistemleri Anabilim Dalı	1	0,78
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,78
Halk Sağlığı Anabilim Dalı	1	0,78

Görsel İletişim Tasarımı Anabilim Dalı	1	0,78
İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı	1	0,78
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,78
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı	1	0,78
Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı	1	0,78
İletişim Bilimleri Anabilim Dalı	1	0,78
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı	1	0,78
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı	1	0,78
Yapı İşletmesi Anabilim Dalı	1	0,78
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,78
Total	128	%100

Tezlerin türüne göre dağılımları değerlendirildiğinde, uzaktan çalışma konusunda yazılan tezlerin çoğunlukla yüksek lisans tezi (f= 102) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Tezlerin Türüne Göre Dağılımları

Tezin Türü	Sıklık	%
Yüksek Lisans	102	79,69
Doktora	26	20,31
Total	128	100

Tablo 6'da uzaktan çalışma konusundaki tezlerin dillerine göre dağılımları verilmiştir. Tezlerin en çok Türkçe dilinde yazıldığı (f= 105) belirlenmiştir.

Tablo 6. Tezlerin Dillere Göre Dağılımlar

Tezlerin Dilleri	Sıklık	%
Türkçe	105	82,03
İngilizce	22	17,19
Fransızca	1	0,78
Total	128	100

Tezler araştırma yöntemlerine göre değerlendirildiğinde, tezlerde en çok nicel araştırma (f= 78) yönteminin kullanıldığı saptanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7. Araştırma Yöntemine Göre

Araştırma Yöntemi	Sıklık	%
Nicel	78	60,94
Nitel	23	17,97
Literatür İncelemesi	20	15,63
Karma Yöntem	5	3,90
Literatür Taraması	2	1,56
Total	128	100

Tablo 8 gözden geçirildiğinde, uzaktan çalışma konusundaki tezler en çok Prof. Dr. danışmanlığında (f= 60) yazılmıştır.

Tablo 8. Tezlerin Danışman Ünvanlarına Göre Dağılımları

Danışman Ünvanları	Sıklık	%
Prof. Dr.	60	46,88
Doçent Dr.	44	34,37
Dr. Öğretim Üyesi	24	18,75
Toplam	128	100

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüzde iş yaşamındaki koşullar ve çalışma tarzı tamamen değişmiştir. Bazı kurumlar bu değişime fazlasıyla uyum sağlamış, bazı kurumlar ise hala geleneksel çalışma düzenlerine devam etmektedir.

Geleneksel tarz dışında çalışma düzeni olan uzaktan çalışmanın geçmişi uzun yıllara dayanmasına rağmen, aslında günümüzde pandemi dönemi sonrası yaygınlaşmıştır. Çalışma düzeni değişmiş, zaman ve mekandan bağımsız, özerk, esnek hale gelmiştir. İşin doğasına uygun olmak suretiyle pek çok sektörde toplantılar çevrimiçi yapılmakta, ev, kafe vb. kişinin internet kullanabildiği her yerden yapılmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışma çalışana rahatlık, konfor ve kolaylık sağlarken; öte yandan zorlukları da bulunmaktadır. İlgili literatür gözden geçirildiğinde, uzaktan çalışma ile ilgili çalışmaların hem olumlu hem de olumsuz yönlerine değinildiği görülmektedir.

Zaman, yer ve maliyetten tasarruf, bağımsızlık, işe gidiş geliş maliyetinin olmaması, esneklik, özerklik, üretkenliğin artması, iş memnuniyetinin artması,

operasyonel maliyetlerin azalması uzaktan çalışmanın olumlu yönleri iken; evde yalnız hissetme hali, izole olma hali, kurumsal değerler ile özdeşleşememek ve uyumsuzluk, meslektaşlar ile yüz yüze iletişimin olmaması, iş yaşam dengesinin sarsılması, iş ve aile çatışmalarının varlığı, evdeki ergonomi problemi, teknolojik ekipmanlardaki eksiklik, aksaklıklar, yetersizlikler, evde mesai saatlerinin uzaması uzaktan çalışmanın olumsuz yönleridir.

Evde disiplin sağlamak adına ofise gidiyor gibi giyinmek, rahat kıyafetlerden kaçınmak, ofis ortamındaymış gibi çalışma masası ve düzenin sağlanması, olabildiğince mesai saatlerine uyulması, iş stresi ve zamanın yönetilmesi, iş-yaşam-aile üçgeninin sınırlarının net çizilmesi, ev koşulları uygun değilse Zoom, Google Meet vb. platformlarda arka plan seçilmesi, TV, sosyal medya, telefon vb. dikkat dağıtıcılardan uzak durmak, fiziksel egzersizi ihmal etmemek, bol su içmek, sağlıklı beslenmek, düzenli uyku düzeninin olması, hedeflere yönelik günlük/haftalık/aylık yapılacakların net olması, iş saatlerinde dikkat dağıtan kişilere “hayır” demeyi öğrenmek uzaktan çalışan kişilere verilebilecek başlıca öneriler arasında yer alabilir.

Uzaktan çalışma yeterince iyi yönetilemezse kurum içerisinde yönetim sorunları ve adaletsizlik yaratır. Bu konuda kurumlar ve yöneticiler gerekli hassasiyeti göstermelidir. Güvenli, huzurlu, sağlıklı iletişimin olduğu bir yönetim tarzı uygulanmalıdır. Ek olarak, çalışanlara evden çalışırken gerekli olan ekipmanlar sağlanmalıdır.

Günümüzde uzaktan çalışma güncel olan çalışma konulardan biridir. Uzaktan çalışmanın giderek yaygınlaşması ile birlikte alanda yazılan tezlerin sayısı da giderek artmıştır. Bu çalışmada, uzaktan çalışma konusunda ülkemizde yazılan tezler içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmanın yapıldığı an itibarıyla toplamda 128 adet erişime açık teze ulaşılmıştır. Tezler yayım yılları, üniversite isimleri, enstitüler, anabilim dalları, tez türü, tez dili, danışman ünvanları ve araştırma yöntemlerine göre içerik analizi metodu ile değerlendirilmiştir.

Çalışma sonuçlarına göre, en çok tezin 2024 yılında (f=39) yazıldığı belirlenmiştir. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile birlikte son yıllarda konunun daha fazla ele alınması ve tezlere konu olması dikkat çekici ve beklenen bir durumdur. En çok tezin Bahçeşehir Üniversitesi’nde (f=11), ikinci sırada Marmara Üniversitesi’nde (f=8) yazıldığı saptanmıştır. Buradan hareketle, gerek Vakıf gerekse Devlet Üniversitelerinde konunun ilgi çekici bulunduğu ve tezlere konu olduğu aşikardır. Enstitülere göre dağılımlarına bakıldığında, en çok tezin Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde (f=67) yazıldığı

tespit edilmiştir. Konunun sosyal bilimler alanı ile yakından ilgili olması sebebi ile bu durum beklenen bir durum olarak yorumlanabilir. Anabilim dallarına göre incelendiğinde, en çok tezin İşletme Anabilim Dalı’nda (f=66) yazıldığı belirlenmiştir. Yarıdan fazla tezin bu alanda yazılmış olması, uzaktan çalışma konusunun en çok İşletme alanına uygunluğu ile yorumlanabilir. Tezlerin türüne göre değerlendirildiğinde, en çok yüksek lisans tezi (f=102) olduğu saptanmıştır. Bu noktadan hareketle, doktora öğrencilerinin konuya daha az ilgi duydukları yorumu yapılabilir. Tezlerin yazım dillerine bakıldığında, en çok Türkçe dilinde (f=105) tez yazıldığı görülmüştür. Öğrencilerin; eğitim dilinin ağırlıklı olarak Türkçe olması nedeniyle daha çok kendi dillerinde tez yazmaya yöneldiği çıkarımı yapılabilir. Danışman ünvanlarına göre incelendiğinde, en çok tezin Prof. Dr. danışmanlığında (f=60) yazıldığı belirlenmiştir. İlgili konuda tez öğrencileri Prof. Dr. hocalar ile tez yazmayı tercih etmişlerdir. Son olarak, araştırma yöntemlerine göre tezler değerlendirildiğinde, en çok nicel yöntem (f=78) kullanıldığı görülmüştür. Bu durum da sosyal bilimler alanında nicel yöntemlerin daha çok tercih edilmesi ile bağdaştırılabilir.

Çalışmanın yapıldığı an itibarıyla ilgili literatür tarandığında, uzaktan çalışma ile ilgili ülkemizdeki tezlerin incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, çalışmamızın özgün olduğu ve mevcut çalışmaların içeriğinin topluca değerlendirilmiş olması bakımından literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Çalışmamızın uzaktan çalışma konusunda gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sunacağı ve yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Yine bu çalışma çeşitli veri tabanlarındaki makaleler de dahil edilerek genişletilebilir. Aynı zamanda gelecekteki çalışmalarda bir meta analiz çalışması gerçekleştirilerek ayrıntılı bir analiz gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abiodun, A.M., Mariam, G., Tunde, E.S. (2025). Examining the Impact of Remote Work on Employees, Employers, and the State in Nigeria. *African Journal of Economics and Business Research*, 4 (1), 81-102.
- Aczel, B., Kovacs, M., Lippe, T., Szasci, B. (2020). Researchers Working From Home: Benefits and Challenges. *PLoS ONE*, 16 (3): 1-13.
- Akaydin, S., & Çeçen, M. A. (2015). Okuma becerisiyle ilgili makaleler üzerine bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40 (178): 183- 198.
- Asfahani, A.M. (2025). Navigating Digital Leadership: Unraveling the Dynamics of Remote Work Environments. *TEM Journal*, 14 (1), 823-835.
- Başol, O., Çömlekçi, M.F. (2022). Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması. Mehmet Akif

- Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 243-261.
- Jibunoh, J., Ezichi, O., Okpanachi, V., Amaechi, C., Awosan, W., Tchoumo, P., Sanusi, J. (2025). Impact of Remote Work Dynamics on Mental Health and Productivity. *Open Journal of Depression*, 14 (1), 13-27.
- Kellerman, A. (2025). Global Trends in Work Location, Before, During, and After COVID-19: Office, Home, Hybrid, and Nomad. *Urban, Planning and Transport Research*, 13 (1,2): 1-13.
- Koçak, A., Arun, Ö. (2006). İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu. *Selçuk İletişim Dergisi*, 4 (3), 21-28.
- Kuloğlu, E., Eğinli, A.T. (2024). Uzaktan Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkileri. *Sosyolojik Düşün*, 9 (2), 189-224.
- Leonardi, P.M., Parker, S.H., Shen, R. (2024). How Remote Work Changes The World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11: 193-219.
- Makikangas, A., Juutinen, S., Makiniemi, J., Sjöblom, K., Oksanen, A. (2022). Work Engagement and Its Antecedents in Remote Work: A Person Centered View. *Work & Stress*, 36 (4), 392-416.
- Nabirye, K. (2025). The Impact of Remote Work on Organizational Culture. *Eurasian Experiment Journal of Arts and Management*, 7 (1), 46-50.
- Popovici, V., Popovici, A. (2020). Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges For Organizations. *"Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series*, XX (1): 468-472.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., Duque-Oliva, E.J. Remote Work, Work Stress, and Work-Life During Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 7069: 1-12.
- Tuna, A.A., Türkmenbaş, Z. (2020). COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3246-3260.