

e- ISSN: 2792-0720



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Cilt / Volume: 2 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2022

OB Studies

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES

www.obstudies.org

Ex Oriente Lux...

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

Cilt / Volume: 2

Sayı / Issue: 2

Yıl / Year: 2022

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Editörler / Editors

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Serhat ANAÇ

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Öğr. Gör. Nour HUSSEİN

Yazışma Adresi / Mail Address

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü 60500 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 –5187

www.obstudies.org

E-Posta / E-Mail: obstudies@yahoo.com

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES**

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi (**OBSTUDIES**) yılda iki kez yayımlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış alanına ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi**’nin görüşlerini yansıtmaz. **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinde** yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Journal of Organizational Behavior Studies (**OBSTUDIES**) is a peer-reviewed, scientific and international journal published biannually. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles in the field of organizational behavior, is to contribute to production and sharing of academic knowledge in these fields. Our journal publishes articles in two languages, “Turkish” and “English”. Manuscripts sent to journal for publication should be prepared in accordance with specified spelling rules. Manuscripts submitted for publication to the journal must not have been previously published or sent for publication. The views expressed in articles published in the journal belong to authors and do not reflect views of the Journal of Organizational Behavior Studies. All publication rights of the articles published in the Journal of Organizational Behavior Studies are reserved, and no citation can be made without specifying name of our journal.

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinin tarandığı indeksler ve bağlı olduğu üyelikler aşağıda yer almaktadır

The indexes and memberships of The Journal of Organizational Behavior Studies are listed here.



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Bilim Kurulu
Members of the Science Board

Prof. Dr. Usman GHANI <i>IM Sciences, Pakistan</i>	Prof. Dr. Hasan GÜL <i>19 Mayıs Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Asep HERMAWAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>	Prof. Dr. Mesut IDRİZ <i>Sharjah Üniversitesi, BAE</i>
Prof. Dr. Farzand Ali JAN <i>Brains Institute Peshawar, Pakistan</i>	Prof. Dr. Shah JEHAN <i>Iqra National Üniversitesi, Pakistan</i>
Prof. Dr. Kubilay ÖZYER <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Hasan TAĞRAF <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Sema YİĞİT <i>Ordu Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Leyla YUSRAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>
Doç. Dr. M. Said DÖVEN <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Umut KOÇ <i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Ufuk ORHAN <i>Mersin Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Elmira ADİYETOVA <i>Atırau Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BİÇER <i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Berdybekova Aiman LESBEKOVNA <i>G. Kazakistan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN <i>Tarsus Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seyil NAJİMUDİNOVA <i>Manas Üniversitesi, Kırgızistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ersoy YILDIRIM <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ <i>Adıyaman Üniversitesi, Türkiye</i>	

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Mehmet BAĞIŞ

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet KAPLAN

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Koray GÜRPINAR

Afyon Kocatepe Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serhat BEKAR

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi MURAT ATALAY

Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hanifi KARAÇINAR

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Yücel TÜRKER

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Dr. Seda GÜĞERÇİN

Dr. Mesut ARDIÇ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Hülya SAOTAY

<i>İçindekiler</i>	<i>Sayfa No.</i>
<i>Table of Contents</i>	<i>Page Number</i>
ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES	
<i>Algılanan Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi</i> <i>The Effect of Perceived Manager and Co-Workers Support On Organizational Commitment</i>	70-84
Abdullah Emre KARACA, Kemal ERDEN, Mahmut AKBOLAT, Hakan SAĞLAM	
<i>Türk Kültürü Bağlamında Örgütsel Kayırmacılık Algısı (ÖKA) Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi</i> <i>Validity and Reliability Analysis of The Perception of Organizational Favoritism (POF) Scale In The Context of Turkish Culture</i>	85-97
Metin GÜNAY, Kubilay ÖZYER	
<i>Covid-19 Sürecinde Çalışanların Değişim Algılarına Yönelik Bir Araştırma: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama</i> <i>A Research On Employees Perceptions of Change in The Covid-19 Process: An Application In The Banking Sector</i>	98-109
Özge SARI, Ercan YILDIZ	
<i>Entropik Örgüt İklimi, Örgütsel Umursamazlık ve İş Tatmini: Kavramlar ve Ölçme Araçları</i> <i>Entropic Organizational Climate, Organizational Indifference and Job Satisfaction: Concepts and Measurement Tools</i>	110-123
Mustafa Fedai ÇAVUŞ, Alptekin DEVELİ	
<i>Uzaktan Çalışma Konusunda Yapılmış Akademik Çalışmaların İncelenmesi: Sistemik Derleme</i> <i>Analysis of Academic Studies on Remote Working: A Systematic Review</i>	124-134
Abdulsamet DURAN, Nour HUSSEİN	

UZAKTAN ÇALIŞMA KONUSUNDA YAPILMIŞ AKADEMİK ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ: SİSTEMATİK DERLEME

ANALYSIS OF ACADEMIC STUDIES ON REMOTE WORKING: A SYSTEMATIC REVIEW

Öğr. Gör. Abdulsamet DURAN

Yozgat Bozok Üniversitesi

ORCID: 0000-0001-8032-4977, abdussamedduran@gmail.com

Öğr. Gör. Nour HUSSEİN

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

ORCID: 0000-0003-2789-0616, nour.hussein@gop.edu.tr

ABSTRACT

With the Covid-19 pandemic, research on remote work, which entered the lives of many employees and employers for the first time and for the first time, has shown a great increase. With this increase, the researches have revealed the need for a systematic review study to be done on this subject. Because it is considered that the information about how the ongoing research on the subject is progressing will be a guide for both field researchers and related professionals. In this direction, the aim of the current research is to make a systematic review of the research on the basis of covid-19 in the field of remote work. The model of the research was determined as a qualitative research method and the data obtained were analyzed by content analysis technique. In our research, 48 research articles reached as a result of searches and filters in the Web of Science database were evaluated. The findings were evaluated according to the criteria of the research model, study group, sample size, analysis techniques and variables used in the academic publications examined. It is noteworthy that remote work is frequently associated and addressed with variables such as work-family-life, psychological pressure, mental health, depression, psychological well-being and performance. Finally, the findings are discussed on the basis of the literature.

Keywords: Remote work, systematic review, web of science, covid-19, work from home.

ÖZ

Covid-19 salgını ile birlikte birçok çalışan ve işverenin hayatına ilk kez ve zorunlu olarak giren uzaktan çalışma ile ilgili araştırmalar büyük bir artış göstermiştir. Bu artışla birlikte yapılan araştırmaların bu konuda yapılacak bir sistematik derleme çalışmasına olan ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Zira konuyla ilgili devam etmekte olan araştırmaların nasıl seyrettiği ile ilgili bilgilerin hem alan araştırmacılarına hem de ilgili profesyonellere bir rehber olacağı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda mevcut araştırmanın amacı, uzaktan çalışma ile ilgili alanda yapılmış covid-19 temelindeki araştırmaların sistematik bir derlemesini yapmaktır. Araştırmanın modeli nitel araştırma yöntemi olarak belirlenmiş ve elde edilen veriler içerik analizi tekniğiyle incelenmiştir. Araştırmamızda Web of Science veri tabanında yaptığımız arama ve filtrelemeler sonucunda ulaşılan 48 araştırma makalesi değerlendirmeye alınmıştır. Bulgular, incelenen akademik yayınların araştırma modeli, çalışma grubu, örneklem büyüklüğü, analiz teknikleri ve kullanılan değişkenler kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Uzaktan çalışmanın özellikle iş-aile-yaşam, psikolojik baskı, ruh sağlığı, depresyon, psikolojik iyi oluş ve performans gibi değişkenlerle sıkça ilişkilendirilmesi ve ele alınması dikkat çekmektedir. Son olarak elde edilen bulgular, literatür temelinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, sistematik derleme, web of science, covid-19, evden çalışma.

1. Giriş

Doğrulanmış ilk Covid-19 vakasından bugüne kadar salgının, sağlıktan ekonomiye, sosyal ilişkilerden iş yaşamına hayatımızın hemen her bölümüne ciddi etkileri olmuştur. Post-covid olarak adlandırılan ve özellikle aşı uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte hayata etki eden sınırlamaların hükümetler tarafından kaldırılmasıyla başlayan süreçte de salgınla birlikte hayatımıza giren bazı uygulamaların devam edeceği öngörülmektedir. Dünya üzerinde yaşanan gıda güvenliği, gıda tedariki, ekonomik resesyon ve kimi siyasi krizler, salgının artçı etkileri arasında gösterilmektedir (Demirbağ vd., 2021).

Salgının, sağlık sektöründen sonra en büyük etkisi de ekonomi, istihdam, çalışma yaşamı ve iş yapış şekillerine olmuştur (Gallagher, 2020). İlk kapanma ile birlikte birçok işveren ve çalışanın hayatına giren ‘uzaktan çalışma’ literatürde; ‘evden çalışma’, ‘esnek çalışma’, ‘tele çalışma’ gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Esnek çalışma kavramı her ne kadar uzaktan çalışma kavramı yerine kullanılsa da aslında uzaktan çalışma, esnek çalışmanın bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürkoğlu, 2013; Avcı & Yavuz, 2020). Kavram kargaşasından kaçınmak için mevcut araştırmada yalnızca ‘uzaktan çalışma’ kavramının kullanılması uygun bulunmuştur.

Uzaktan çalışma her ne kadar birçok işveren ve çalışanın hayatına covid-19 salgını ile birlikte girse de öteden beri bir iş yapış biçimi ve uygulamada olan bir iş sözleşmesi olarak kullanılmaktaydı (Tokol, 2003; Ölçer, 2004). Ancak covid-19 salgını ile birlikte mecburen hayatımıza girmiş ve hem işveren hem de çalışan tarafındaki kazanımları daha fazla görülmeye başlamıştır. Literatür incelendiğinde uzaktan çalışmanın işveren ve çalışan açısından olumsuz bazı yönleri ele alınmış olduğu gibi ondan daha fazla olumlu yönlerinin ele alındığı görülmektedir (Donnelly & Johns, 2021).

Uzaktan çalışmanın salgın öncesinde daha çok bilgi teknolojileri (BT) sektörü ve gelişmiş ülkelerde yaygın olarak kullanıldığı görülse de uzaktan çalışmanın, teknolojinin gelişmesiyle birlikte salgından bağımsız olarak hem sektörel bazda hem de coğrafik olarak yaygınlaşacağına dair çok sayıda istatistiksel çalışma ve rapor bulunmaktadır. Nitekim Us Census’un yayınladığı rapora göre 2021 yılı itibariyle hibrit (ofisten-uzaktan) çalışma imkanlarını artırmak amacıyla teknoloji temin ettiğini söyleyen işverenlerin, toplam işverenlere oranı %38 olarak gerçekleşmiştir (Owl Lab, 2021). Aynı rapora göre Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) tam zamanlı çalışanların isteklerini göz önüne alarak daha önce uzaktan çalışma uygulamayan işverenlerin %70’i hibrit çalışma uygulamalarını başlattı. Konuyla ilgili hem akademik makaleler, hem de sektör temsilcilerinin kaleme aldığı perspektifler (Anonim, 2021), esnek çalışmanın iş hayatında kalıcı hale geleceğini bize işaret etmektedir. Örneğin Endeavor Türkiye ve Talentmelon ortaklığında yapılan bir araştırmaya göre 2022’de elindeki işgücünün en az yarısını uzaktan çalıştırmayı planlayanların oranı %67 olarak gerçekleşmiştir. Aynı araştırmada çalışanlara yönelik yapılan ankete göre, bağlı bulunduğu iş yerinin tamamen ofisten çalışmaya geçtiği takdirde iş değişikliği yapacağını beyan edenler %30 oranında (HBR Türkiye, 2021). Bankacılık sektöründe de rekabet avantajı, verimlilik artışı, müşteri ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt verebilme ve kârlılık gibi amaçlarla dijitalleşme ve teknoloji kullanımı hızlanmakta (Bakırtaş & Ustaömer, 2019), bu da uzaktan çalışma uygulamalarının artmasına neden olmaktadır (Akar & Meçik, 2021). Buna benzer birçok rapor uzaktan çalışmanın gelecekte iş hayatının önemli bir parçası konumuna geleceğini göstermektedir (World Economic



Forum, 2020; International Labour Organization, 2020; Morgan, 2017; Strategic Human Resources Management, 2019; Gwa, 2021).

Mevcut araştırma, tüm bu bilgilerden yola çıkarak uzaktan çalışma ile ilgili yapılan akademik çalışmaların sistematik derlemesini yaparak, uzaktan çalışma konusu ile ilgili iş yaşamı profesyonellerine ve konuyla ilgili araştırma yapanlara önemli bir perspektif çizmeyi amaçlamaktadır. Hayatımızda giderek önemi ve yeri artan uzaktan çalışma kavramını böylece daha yakından inceleme fırsatı yaratılmış olacaktır.

Makalenin devamındaki bölümlerdeki konu dağılımı ise; ikinci bölümde bir esnek çalışma biçimi olarak uzaktan çalışma ile ilgili kavramsal çerçeve, üçüncü bölümde araştırmanın modeli, evren-örneklem veri toplama araçlarını içeren araştırmanın yöntemi, dördüncü bölümde yapılan analizler ve bulgular ile son olarak beşinci bölümde de literatür ışığında sonuç bölümü şeklindedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Makalenin giriş bölümünde “Uzaktan Çalışma”nın, bir ‘esnek çalışma’ biçimi olduğu belirtilmişti. Bu yüzden esnek çalışma ve türlerini açıklamak kavramın daha iyi anlaşılması için yararlı olacaktır.

2.1. Esnek Çalışma

Esnek çalışma kısaca işverenin, işgücünü işletme içinde gerekli zaman ve yeterli sayıda kullanılması olarak tanımlanabilir (Güneri vd., 2014). Esneklik sosyal bilimlerdeki anlamıyla hayatın getirdiği değişikliklere uyum sağlama olarak adlandırılmaktadır. İş yaşamında da buna paralel olarak iş yaşamındaki yeniliklere ve değişikliklere ayak uydurma bağlamında ortaya çıkan bir iş yapış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.



Esnek çalışma modellerinin türleri literatürde çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Ancak Öztürkoğlu’nun (2013), yaptığı sınıflandırma kapsamlı ve kullanım açısından araştırmamız için uygun bulunmuştur:

- i. Kısmi Süreli Çalışma
 - a. Klasik Kısmi Süreli Çalışma
 - b. Esnek Kısmi Süreli Çalışma
- ii. İş Paylaşımı
 - a. Bölünmüş Gün
 - b. Bölünmüş Hafta
 - c. Dönüşümlü Hafta
 - d. Belirli Olmayan Dönüşümler
- iii. Kayan (Esnek) İş Süresi
 - a. Basit Kayan İş Süresi Modeli
 - b. Vasıflı Kayan İş Süresi Modeli
- iv. Çağrı Üzerine Çalışma
- v. Evde Çalışma
- vi. Tele (Uzaktan) Çalışma
 - a. Evde Büro
 - b. Uydu Büro
 - c. Komşu Büro
 - d. Gezici Büro
- vii. Ödünç İş İlişkisi
- viii. Yoğunlaştırılmış İş Haftası Modeli
- ix. Yıllık İş Süreleri Modeli
- x. Emekliliğe Yumuşak Geçiş Modeli
- xi. Vardiya Modelleri

2.2. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmanın tanımı, ülkemizde mevzuata girmiş ve eski adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, 22/05/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunun 14. maddesine atfen çıkarılan bir yönetmelikle uzaktan çalışmanın kapsamı işçi ve işveren açısından getirdiği yükümlülükler belirlenmiştir. İlgili yönetmeliğin 4. maddesi, (c) bendine göre “Uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini, ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır. Literatürde buna benzer birçok tanım ve anlatım bulunmakla birlikte, bu tanımın uzaktan çalışmayı kapsamlı ve öz bir şekilde ifade ettiği değerlendirilmiştir.

3. Yöntem

Araştırma yöntemi başlığı altında; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama ve ölçüm araçları gibi konularda detaylı bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmamızda iş hayatı profesyonellerine ve ilgili araştırmacılara uzaktan çalışma konusunda önemli bir perspektif sağlaması amacıyla araştırma modeli olarak sistematik derleme tercih edilmiştir. Sistematik derleme; uzman kişilerce, ulaşılabilir en iyi araştırma kanıtını belirlemek amacıyla birbirine yakın yöntemler ile gerçekleştirilmiş çok sayıda araştırmanın yapılandırılmış ve geniş çaplı bir sentezidir (Karaçam, 2013).

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan sistematik derleme modeliyle elde edilen bilgiler içerik analizi yöntemiyle değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Sosyal bilimler alanında sıklıkla başvuru alan bir analiz yöntemi olan içerik analizi; tematik içerik analizi, betimsel içerik analizi ve metaanaliz olmak üzere üç grupta toplanmaktadır (Çalık ve Sözbilir, 2014). Mevcut araştırmada, akademide prestijli bir veri tabanı olarak kabul edilen Web of Science (WoS) ta taranan dergilerde yayımlanan uzaktan çalışma ile ilgili yapılan akademik çalışmalar, belirlenen kriterler çerçevesinde incelendiği için betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Esnek çalışma ile ilgili yazılmış nitelikli yayınların sistematik derlemesine yapmak için WoS'ta konu başlığı aratmak üzere “remote work” (uzaktan çalışma), kelime grubu tırnak içinde yazıldı. Bu şekilde yaptığımız aratma işlemi karşımıza 1027 adet yayın çıktı. Bu nedenle araştırma evrenimiz 1027 yayın olarak kabul edildi.

Örneklem belirleme için yapılan işlemleri şu şekilde sıralayabiliriz:

Uzaktan çalışmanın özellikle covid-19 temelli bir araştırma olmasını hedeflediğimiz için ilk vakanın 2019 yılında olması ve önemli kısıtlamaların 2020 yılı itibarıyla başlaması nedeniyle yayın yıllarını; “2020, 2021, 2022” şeklinde filtreledik. Çünkü uzaktan çalışma ile ilgili kapsamlı veri toplanabilmesi ve özellikle bir zorunluluk olarak uzaktan çalışmaya geçilmesiyle ilgili covid-19 salgını önemli bir bağlam olduğu değerlendirilmektedir. Bu süzme işleminden sonra yayın sayısı, başka hiçbir filtreleme yapılmamasına rağmen evren bazında oransal olarak çok az düştü ve 844 olarak gerçekleşti. Bu da uzaktan çalışma ile ilgili akademik makalelerin covid-19 öncesi dönemde ne kadar az yapıldığını göstermekte ve yıl tabanlı yaptığımız filtrelememizin isabetli bir karar olduğunu ortaya çıkarmaktadır denebilir.



Yıllara göre yapılan filtreleme işleminden sonra araştırma modelimiz olan sistematik derlemeye uygun olarak yayın türünü “article” (araştırma makalesi) olarak süzdük. Nitekim sistematik derlemeye uygun verileri araştırma makalelerinden elde edilmesi gerekmektedir. Bu filtrelemenin ardından yayın sayısı (araştırma makalesi) 675 oldu. Araştırmamızın yönetim ve organizasyon alanına hitap eden bir araştırma olması nedeniyle alan temelli bir filtreleme yaparak “management” (yönetim) alanındaki çalışmalar süzülerek makale sayısı 99 olarak gerçekleşti. Böylelikle yönetim ve organizasyon alanına hitap etmeyen ve özellikle halk sağlığı vb. eksenli araştırmalar elemine edilmiş oldu.

Son olarak yukarıda belirtilen kriterlerdeki en nitelikli yayınlara ulaşabilmemiz ve örneklem büyüklüğünü optimize edebilmek amacıyla Social Sciences Citation Index (SSCI) te taranan yayınları filtreleyerek yayın sayısını 64’e indirmiş olduk. Yukarıda sayılan filtreleme işlemlerine rağmen “Ön Kabul”, “Rapor”, “Derleme” ve “Editör Notu” gibi niteliklerdeki 16 yayını daha araştırma sırasında eleyerek örneklemimiz (araştırmaya dahil edilen yayın sayımız) 48 makale olmuştur. Ayrıca veriler, WoS üzerinden son olarak 24.09.2022 tarihinde kontrol edilerek güncellenmiştir.

3.3. Veri Toplama ve Ölçüm Araçları

Araştırma modelimiz nitel araştırma deseni sistematik derlemeye uygun olarak verilerin toplanması için evren-örneklem bölümümüzde aktarılan yollar izlendikten sonra araştırmacılar tarafından geliştirilen “Araştırma Değerlendirme Formu” kullanılmıştır. Form sayesinde aynı zamanda verilerin tasnifi “yayın yılı, kullanılan araştırma yöntemi, analiz yöntemi ve kullanılan değişkenler” temelinde yapılmıştır. Bu sayede elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen yayınların yıllara göre dağılımı ve oransal değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırma Kapsamında İncelenen Akademik Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yayın Yılı	f	%Yüzde
2020	5	10.42
2021	21	43.75
2022	28	45.83
Toplam	48	100

Araştırma kapsamında incelenen araştırma makalelerinin tamamında yazım dili İngilizce olduğu için, bu kriter analize tabi tutulmamıştır. Tablo 1, incelendiğinde 2020 yılındaki yayın sayısının 2021 ve 2022 yıllarına göre oldukça az olduğu görülmektedir. Bunun da çalışmamızın covid-19 temelli olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca daha önce de belirtildiği gibi literatürde uzaktan çalışma temelli araştırmaların covid-19 salgınından sonra artmaya başladığı da gözlemlenmektedir. Tabloya göre 2020 yılında 5 (%10,42), 2021 yılında 21 (%43,75) ve 2022 yılında 22 (%45,83) araştırmanın yayımlandığı görülmüştür. 2022 yılı içinde yayınlanacak olan makaleler de hesaba katılacak olursa, konuyla ilgili araştırmaların artarak devam edeceği tahmini yapılabilir.

Araştırma kapsamında incelenen yayınların araştırma desenlerine ait bilgiler ve oransal dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.



Tablo 2*Araştırma Kapsamında İncelenen Yayınların Araştırma Desenlerine Ait Bulgular*

Yöntem	f	%Yüzde
Nicel Araştırma Yöntemi	30	62.50
Nitel Araştırma Yöntemi	13	27.08
Karma Araştırma Yöntemi	5	10.42
Toplam	48	100

Tablo 2 incelendiğinde araştırma kapsamına alınan makalelerden, nicel araştırma deseni kullanılan 30 (%62,50), nitel araştırma yöntemi kullanılan 13 (%27,08), her iki araştırma deseninin bir arada kullanıldığı makale sayısı ise 5 (%10,42) olarak görülmektedir. Genel itibariyle nicel araştırma yöntemi ağırlıklı kullanılsa da azımsanmayacak kadar nicel ve karma yöntemlerin de çalışmalarda tercih edildiği söylenebilir. Ayrıca nicel araştırma yöntemi tercih edilen 5 (beş) makalede kesitsel tarama modeli, nitel araştırma yöntemi kullanılan 2 (iki) çalışmada örnek olay deseni ve 1 (bir) çalışmada da kritik olay deseni kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen yayınların araştırma gruplarına ait bilgiler ve oransal dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3*Araştırma Kapsamında İncelenen Yayınların Çalışma Gruplarına İlişkin Bulgular*

Çalışma Grupları	f	%Yüzde
Uzaktan Çalışan Yetişkinler	29	60.42
Uzaktan Çalışan Sağlıkçılar	4	8.33
Uzaktan Çalışan Eğitimciler	3	6.25
Uzaktan Çalışan Ebeveynler	3	6.25
Diğer	9	18.75
Toplam	48	100

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaların çalışma gruplarının, eğitim sektöründe çalışanlar 3 (%6,25), çalışan ebeveynler 3 (%6,25), sağlık sektörü çalışanları 4 (%8,33), genel olarak tüm uzaktan çalışanlar (bunların arasında belirli sektör ya da ülke ayrımları bulunmaktadır) 29 (%60,42) olarak dağıldığı görülmektedir. Ayrıca bu grupların dışında kalan çalışma grubu ya da veri seti 9 (%18,72) olarak gerçekleşmiştir. “Diğer” olarak adlandırılan bu grupta; çeşitli dokümantasyon verileri, sosyal medya (twitter, linkedin) kullanıcı verileri, insan kaynakları (İK) ve diğer meslek uzmanları, serbest meslek sahipleri, şirket patronları, nöroçeşitlilik gösteren özel bireyler, üniversite öğrencileri vb. gruplar bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen yayınların çalışma grupları büyüklüğüne ait bilgiler ve oransal dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4*Araştırma Kapsamında İncelenen Yayınların Çalışma Gruplarının Büyüklüğüne İlişkin Bulgular*

Çalışma Grubu Büyüklüğü	f	%Yüzde
1-100	11	22.92
101-200	8	16.67
201-400	9	18.75
401-600	8	16.67
601-800	1	2.08
801-1000	10	20.83
Belirsiz	1	2.08
Toplam	48	100

Tablo 4 incelendiğinde çalışma grubu büyüklüğü 101-200 ve 401-600 arasında olan araştırmalar 8 (%16,67) tanedir. Yine araştırmaların birinde çalışma grubu büyüklüğü belirtilmemiş, 601-800 arasında da 1 (%2,08) araştırma bulunmaktadır. 11 (%22,92) araştırmacının örnekleme ise; 1-100 arasındadır. 201-400 arasında örneklem büyüklüğüne sahip araştırmaların sayısı 9 (%18,75) iken; 801-1000 arasında örnekleme bulunan araştırmaların ise 10 (%20,83) adet olduğu görülmektedir. İlk grupta (1-100) bulunan araştırmaların büyük çoğunluğu nitel araştırma olup, içerik analizi yöntemi ağırlıkla kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü 801-100 arasında olan araştırmaların arasındaki nitel araştırma yöntemi kullanılan araştırmaların, analiz tekniklerinde veri madenciliği ve içerik analizi yöntemlerinin kullanıldığını belirtmek gerekir.

Araştırma kapsamında incelenen yayınlarda kullanılan analiz tekniklerine ait bilgiler ve oransal dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Araştırma Kapsamında İncelenen Yayınlar da Kullanılan Analiz Tekniklerine İlişkin Bulgular

Analiz Teknikleri	f	%Yüzde
Korelasyon Analizi	18	18.00
İçerik Analizi	18	18.00
Regresyon Analizi	15	15.00
Fark Analizi	13	13.00
Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizleri	13	13.00
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	4	4.00
Yapıbozum Analizi	3	3.00
Yol (Path) Analizi	3	3.00
Karşılaştırmalı Tablolar Analizi	2	2.00
Duyarlılık Analizi	1	1.00
Çapraz Eşleşmeli Panel Analizi	1	1.00
İç Tutarlılık Analizi	1	1.00
Durum Analizi	1	1.00
Kovaryans Analizi	1	1.00
Monte Carlo Dolaylı Etki Analizi	1	1.00
Raven'in Progresif Matrisler Analizi	1	1.00
Ki-Kare Analizi	1	1.00
Lorentzian Dairesel Yapı Yaklaşımı	1	1.00
Kelime Torbası Yöntemi	1	1.00
Doğal Dil İşleme Yöntemi	1	1.00
Toplam	100	100

Tablo 5 incelendiğinde korelasyon ve içerik analizlerinin en fazla kullanılan 18 (%18,00) analiz teknikleri olduğu görülmektedir. Nitel veri analizinde en sık başvurulan tekniklerden olan içerik analizinin, araştırmamıza dahil edilen makalelerde de yoğun kullanılması normaldir denebilir. Ayrıca korelasyon analizi de nicel veri analizlerinin birçoğunda ön test olarak kullanıldığı için araştırmamız kapsamında incelenen makalelerde fazlaca kullanılmış olması doğaldır. Öte yandan regresyon 15 (%15,00) ve yapısal eşitlik modeli analizlerinin 13 (%13,00) de nicel veri analizinde sıkça kullanılan veri analizleri



olduğu söylenebilir. Buna paralel olarak araştırmamızda da bu tür veri analizi tekniklerinin yoğun olarak kullanıldığı Tablo 5'te gözlenmektedir. Fark analizinin 13 (%13,00) diğer tekniklere oranla fazla kullanılması da korelasyon analizinde olduğu gibi nicel verilerin analizi için başlangıç ve ön test niteliği taşımasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında incelenen yayınlarda kullanılan değişkenlere ait bilgiler ve oransal dağılımı Tablo 6'te verilmiştir.

Tablo 6

Araştırma Kapsamında İncelenen Yayınlarda Kullanılan Değişkenlere İlişkin Bulgular

Kullanılan Değişkenler	f	%Yüzde
İş-Aile-Yaşam*	17	8.46
Psikolojik Faktörler**	17	8.46
Teknoloji***	14	6.97
Performans (İş Performansı-Örgütsel Performans)	11	5.47
İletişim (Aracılı İletişim, Geribildirim, İletişim Kalitesi, İletişim Sıklığı)	10	4.98
Stres (İş Stresi, Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma)	8	3.98
İşgücü Verimliliği	8	3.98
Ev-Ofis Düzenlemeleri****	7	3.48
Sosyal Destek-Sosyal Entegrasyon-Uyum	7	3.48
Kontrol (İş Kontrolü, Örgütsel Kontrol, İş Talepleri-Kontrol)	7	3.48
Liderlik	7	3.48
Tükenmişlik	7	3.48
İK Politikaları (İK Uygulamaları, İK Yönetimi)	5	2.49
Takım Çalışması	4	1.99
İş Talepleri-Kaynakları Modeli (İş Talepleri-Gerekleri, İş Kaynakları)	4	1.99
Örgütsel Bağlılık (Kurumsal Aidiyet, Duygusal Bağlılık, İşe Bağlılık)	4	1.99
Örgütsel Yapı (Örgüt Büyüklüğü)	4	1.99
Girişimcilik (Serbest Meslek Erbabı)-İnovasyon	4	1.99
İşe Adanmışlık (Örgütsel Adanmışlık)	3	1.49
İş Tatmini	3	1.49
Çatışma (Örgütsel Çatışma, Sağlık Durumu Çatışmaları, Rol Çatışması)	3	1.49
Kimlik ve Kişilik (Sosyal Kimlik, Yönetici Kimliği, Kişilik Özellikleri)	3	1.49
Sosyal Ağlar (Kişilerarası Bağlantı, İlişkisel Enerji, Uyuyan Ağlar)	3	1.49
Sanal Örgütler (Skunk Takımlar)	3	1.49
Kriz Yönetimi	2	1.00
İş Güvencesizliği	2	1.00
Örgüt Desteği	2	1.00
Örgütsel Sağlık	2	1.00
Örgütsel Adalet (Cinsiyet Eşitsizliği, Eşitsizlik)	2	1.00
Kentsel Hareketlilik-Seyahat Süreleri	2	1.00
Etik-Örgütsel Değerler	2	1.00
Diğer*****	24	11.94
Toplam:	201	100

*İş-Yaşam Çatışması, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İş-Aile Dengesi, İş-Aile Uygulamaları

**Psikolojik Zorlanma, Çalışan Ruh Sağlığı, Psikolojik Baskı, Depresyon, Psikolojik İyi Oluş, Psikolojik İklim, Psikolojik Güvenlik, Psikolojik Esneklik

***Teknoloji Kullanımı, Siber Güvenlik, BT Kullanımı, Metin Tabanlı Teknolojik İletişim, Zoom Yorgunluğu, Çevrimiçi Toplantılar, Uzaktan Toplantı Görgü Kuralları, Dijitalleşme, E-Ticaret, BT Yatırımı

****(Evden Çalışma Düzenlemeleri, Ev-Ofis Uygulamaları, Sanal Çalışma Ortamları, Çalışma Alanı, Coğrafi Uzaklık, Sanal Çalışma, Hibrit İşyeri Modelleri)

*****İş Yapılandırması, Problem Çözme Becerisi, Kontrol Davranışları, İzolasyon Algısı, Uyku Problemleri, İşyeri Yalnızlığı, Nöroçeşitli Bireyler, Paradoks Zihniyet, Örgüt Geliştirme, Yetki, Görünürlük-Görünmezlik, Hazırbulunuşluluk, Motivasyon, İş Yükü, Bilişsel Yorgunluk, İşten Kopma, STEM Yaklaşımı, Profesyonel Görüntü Yönetimi, Belirsizlik, İlişkisel Sermaye, Entelektüel Sermaye, Kısa Süreli İş Sözleşmeleri, Çalışan (Emek) İstismarı, Çalışma Molaları, Proje Yönetimi

5. Sonuç



Araştırmada elde edilen bulgular ışığında uzaktan çalışmanın covid-19 sonrası dönem için de popüler bir konu olma özelliğini sürdüreceği söylenebilir. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar gösteriyor ki uzaktan çalışma ile ilgili daha çok farklı araştırma modeli, farklı analiz teknikleri ve farklı değişkenlerle birçok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmaların genelde iş-aile-yaşam temelli olması çalışanların hem kazanımları hem de çatışma alanı oluşan bir konu olarak dikkat çekmektedir (Zoonen vd., 2021). Çalışanlar açısından bakıldığında özellikle evden çalışanlar için uzaktan çalışma, iş-aile-yaşam dengesi açısından kimi zaman ailevi sorumlulukları için daha fazla zaman ayırma ve buna bağlı olarak iş-aile-yaşam dengesini kuran bir durum olarak görülmektedir. Kimi zaman ise iş ve ailevi sorumlulukların üst üste bindiği ve iş-aile, aile-iş temelinde çalışan için çatışma alanının oluştuğu bir çalışma biçimi olarak görülmektedir (Nadiv, 2022; Otonkorpi Lehtoranta, 2021).

Araştırma kapsamında incelenen makalelerde teknoloji başlığı altında toplanan bazı değişkenlerin de uzaktan çalışma ile sıkça birlikte ele alındığı görülmüştür. Bunlardan zoom yorgunluğu oldukça yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Zoom yorgunluğu, videokonferans yöntemiyle gerçekleştirilen toplantılara bağlı olarak çalışanlarda görülen bitkinlik, yorgunluk ve yıpranmışlık olarak tanımlanmaktadır (Bennet vd., 2021). Literatürde zoom yorgunluğu kavramı, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte ortaya çıkan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasına bağlı olarak çalışanlarda zoom yorgunluğunun arttığı, incelenen çalışmalar ışığında görülmektedir (Shockley vd., 2021; Karl vd., 2021).

Literatürde yer alan özellikle iş-aile-yaşam (İş-Yaşam Çatışması, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İş-Aile Dengesi, İş-Aile Uygulamaları), psikolojik faktörler (Psikolojik Zorlanma, Çalışan Ruh Sağlığı, Psikolojik Baskı, Depresyon, Psikolojik İyi Oluş, Psikolojik İklim, Psikolojik Güvenlik, Psikolojik Esneklik), teknoloji (Teknoloji Kullanımı, Siber Güvenlik, BT Kullanımı, Metin Tabanlı Teknolojik İletişim, Zoom Yorgunluğu, Çevrimiçi Toplantılar, Uzaktan Toplantı Görgü Kuralları, Dijitalleşme, E-Ticaret, BT Yatırımı) gibi değişkenlerin uzaktan çalışmayla ilişkilendirilerek farklı analiz teknikleriyle yapılacak araştırmaların, literatüre zenginlik katarken İK uzmanları ve sahada çalışan yöneticilere politika ve strateji belirleme konusunda yardımcı olabileceği değerlendirilmektedir.

Hem akademik makaleler hem de çeşitli istatistiksel raporlar gösteriyor ki uzaktan çalışma ile ilgili yapılacak çalışmalar artarak devam edecektir. Mevcut araştırmalar arasında kavramsal ve sistematik bazı derlemeler bulunmaktadır (Henry, 2021). Uzaktan çalışma ile ilgili yapılacak bibliyometrik ve meta-analizlerin de alana dair önemli katkılar sunacağı değerlendirilmektedir. Gelecekte yapılacak diğer araştırmaların farklı dizinlerde farklı veri tabanlarından da makalelerin incelenmesi mevcut araştırmamızda incelenen makalelerden elde edilen verilerle karşılaştırılmasına da imkan tanıyarak literatüre katkı sunacaktır.



Kaynakça

- Akar, İ., Meçik, O. (2021). Çalışma yaşamında yenilikler: pandemi ile dijitalleşme deneyimi. *Journal of Life Economics*, 8(4), 403-411. <https://doi.org/10.15637/jlecon.8.4.01>.
- Avcı, M. (2020). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerindeki etkileri: kamu kurumlarında bir alan araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 18(35), 37-55. DOI: 10.35408/comuybd.510842.
- Bakırtaş, T., Ustaömer, K. (2019). Türkiye'nin bankacılık sektöründe dijitalleşme olgusu. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*. 3(1), 1-24.
- Bennett, A. A., Champion, E. D., Keeler, K. R., & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*. 106(3), 330-344. <https://doi.org/10.1037/apl0000906>.
- Çalık, M. ve Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 39(174), 33-38. <https://doi.org/10.15390/EB.2014.3412>.
- Demirbağ, O., Cide Demir H., ve Yozgat U. (2021). Uzaktan çalışmanın iş güvencesizliğine etkisinde iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(1), 1-25. DOI: 10.17218/hititsbd.881224.
- Donnelly, R. and Johns, J. (2021). Recontextualising remote working and its hrm in the digital economy: an integrated framework for theory and practice. *The International Journal of Human Resource Management*. 32(1), 84-105, DOI: 10.1080/09585192.2020.1737834.
- Gallagher, J. (2020). Analysis: How do we get out of lockdown? BBC News. <https://www.bbc.com/news/health-52183295>.
- Global Workplace Analytics, (2021). 2020 And 2021 State Of Remote Work Survey.
- Güneri, O., N., Erkeksoy, Bertan B. (2014). Ulusal istihdam stratejisinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, Mülkiye İktisadi ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, Araştırma Raporu 2.
- Harvard Business Türkiye, (2021). Yeni İş Modelleri Kurgulanırken Çalışan Talepleri Değişiyor 2021. <https://hbrturkiye.com/dergi/yeni-is-modelleri-kurgulanirken-calisan-talepleri-degisiyor>.
- Henry, M.S., Le Roux, D.B., & Parry, D.A. (2021). Working in a post Covid-19 world: Towards a conceptual framework for distributed work. *South African Journal of Business Management*. 52(1), a2155. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2155>.
- International Labour Organization, (2020). World Employment and Social Outlook – Trends 2020. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--en/index.htm>.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematiik derleme metodolojisi: sistematiik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 6(1): 26-33.
- Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Aghakhani, N. (2022). Virtual Work Meetings During the COVID-19 Pandemic: The Good, Bad, and Ugly. *Small Group Research*. 53(3), 343-365. <https://doi.org/10.1177/10464964211015286>.
- Morgan, J. (2017). Research on Employee Experience. <https://thefutureorganization.com/employee-experience-research/>.
- Nadiv, R. (2022). Home, work or both? The role of paradox mindset in a remote work environment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Manpower*. 43(5), 1182-1208. DOI: 10.1108/IJM-01-2021-0012.
- Otonkorpi Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M., Kaittä, A. (2021). Gendering boundary work: Experiences of work-family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Gender Work & Organization*. 29(6). 1952-1968. <https://doi.org/10.1111/gwao.12773>.
- Owl Lab., (2021). Rate of Remote Work 2021. <https://owllabs.com/state-of-remote-work/2021>
- Ölçer, F. (2004). Telework: 21. Yüzyılın yeni çalışma biçimi. *Öneri Dergisi*. 6(22), 145-165. DOI: 10.14783/maruoneri.678614.
- Öztürkoglu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*. 1(1), 109-129. Retrieved from. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beykozad/issue/52169/682354>.



- Shockley, K. M., Gabriel, A. S., Robertson, D., Rosen, C. C., Chawla, N., Ganster, M. L., & Ezerins, M. E. (2021). The fatiguing effects of camera use in virtual meetings: A within-person field experiment. *Journal of Applied Psychology*. 106(8), 1137–1155. <https://doi.org/10.1037/apl0000948>.
- Strategic Human Resources Management, (2019). State Of Workplace Forecast 2019. https://www.shrm.org/aboutshrm/Documents/SHRM%20State%20of%20Workplace_Bridging%20the%20Talent%20Gap.pdf.
- Tokol, A. (2003). Tele çalışma geleceğin çalışma şekli olabilir mi?. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 5(1), 0-0. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iscuc/issue/25512/269024>.
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. *Journal of Management & Organization*. 27(6), 1038-1059. doi:10.1017/jmo.2021.50.
- World Economic Forum, (2020). The Future of Jobs Report 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf?_gl=1*717b54*_up*MQ..&gclid=EAIaIQobChMIi5Oo1dCv-gIV2ZBoCR1mpwZBEAAYAAEgJM1vD_BwE.

