

Covid-19 Pandemisi Süresince Uzaktan Çalışma Alanları Kullanımının İncelenmesi: Katılım Bankası Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma¹

Investigation of the use of Teleworking Areas During The Covid-19 Pandemic: A Research on Participation Bank Employees

Alper Veli ÇAM*
Abdulkadir DAŞTAN**

ÖZ

Covid-19 sürecinde özellikle bankalar, alternatif çalışma alanlarını aktif olarak kullanmaya başlamıştır. Bu çalışmada, Covid-19 sürecinde uzaktan çalışma alanlarının katılım bankaları çalışanları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Türkiye genelindeki Katılım Bankalarında ofis veya şubede çalışan 411 örneklemeden elde edilen veriler kullanılmıştır. Modelde oluşturulan toplam 19 hipotez test edilmiştir ve Teknoloji Kabul Modeli kullanılmıştır. Bu modelin test edilebilmesi için Yapısal Eşitlik Modelinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların uzaktan çalışma sistemine uyumlulukları, zaman, algılanan davranışsal kontrolü ve algılanan kullanım kolaylıkları faktörlerinin, algılanan faydayı olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların uzaktan çalışma sistemi için kolaylaştırıcı koşullar, endişe, güven ve öz yeterlilik faktörlerinin, algılanan faydayı olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Bankacılık, Uzaktan Çalışma, Teknoloji Kabul Modeli, Yapısal Eşitlik Modeli

ABSTRACT

In the Covid-19 process, especially banks have started to actively use alternative workspaces. In this study, the effects of remote workspaces on the employees of participation banks were investigated in the Covid-19 process. The data obtained from 411 samples working in offices or branches in Participation Banks across Turkey were used. A total of 19 hypotheses created in the model were tested and the Technology Acceptance Model was used. Structural Equation Modeling was used to test this model. As a result of the study, it has been determined that the factors of employees' compliance with the teleworking system, time, perceived behavioral control and perceived ease of use positively affect the perceived benefit. In addition, facilitating conditions, anxiety, trust and self-efficacy factors were found to have a negative effect on perceived benefits.

KEYWORDS

Banking, Teleworking, Technology Acceptance Model, Structural Equation Model

	<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 01.06.2022	<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 22.09.2022
Atf	Çam, A. V. ve Daştan, A. (2022). Covid-19 Pandemisi Süresince Uzaktan Çalışma Alanları Kullanımının İncelenmesi: Katılım Bankası Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 25 (2), 608-621.	

¹ Bu çalışma "Covid-19 Pandemisi Süresince Alternatif Çalışma Alanları Kullanımının İncelenmesi: Katılım Bankası Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, alpercam@gumushane.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0982-2919

** Ticari Bankacılık Satış Yönetmeni, Kuveyt Türk Katılım Bankası, abdulkadirdastan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9301-8060

GİRİŞ

Covid-19 pandemisi tüm dünyada etkisini gösterirken, birçok farklı uygulama ve tedbirleri de beraberinde getirmiştir. Pandeminin en kısa zamanda son bulması amacıyla tüm tedbirler alınmış olsa da sağlık sisteminin taleplere karşılık verebilecek seviyede tutulması da ilk öncelikler arasında yer almıştır. Pandemi ekonomik anlamda da insanların sıkıntıya uğramasına sebep olmuştur. Üretim alanlarından mal ve hizmet teslimlerine kadar birçok alanı olumsuz etkileyen pandemi sebebiyle birçok işyeri, siparişlerin az olması, otoritelerin aldığı kararlar, hammadde problemleri ve müşteri kayıpları gibi birçok nedenden dolayı ya geçici olarak işlerine ara vermiş ya da çalışma sürelerinde kısıtlamalar yaparak faaliyetlerini devam ettirmeye çalışmışlardır. İnsanlar bir taraftan sağlık problemleri ile diğer taraftan ise mal veya hizmet üretimindeki kayıplara bağlı olarak ekonomik sorunlarla uğraşmaya başlamışlardır. Bu durum işveren gibi işçiler için de büyük problemler oluşmasına sebep olmakla birlikte bu tür olağan dışı durumlarda birçok farklı tedbir alınması gerekliliği de ortaya çıkmıştır. Bu süreç, özellikle teknoloji tabanlı uygulama ve süreçlerin kullanımını oldukça arttırmıştır.

Bilişim teknolojisinin iş hayatında yoğun olarak kullanılmasıyla artık çoğu işlemler iş yerinin dışında da yapılabilmektedir. Bu da bir nevi çalışanlara esnek çalışma imkânı sağlamıştır. Bu esnek çalışma şekillerinden en önemlisi ise evden çalışma şeklidir. Evden çalışma şekli bilişim teknolojileri vasıtasıyla, çalışanların işin bir kısmını ya da tamamını iş yerine gelmeden evinde de yapabilmesidir (Koçak ve Ersin, 2011: 72). Son yıllarda oldukça rağbet gören uzaktan çalışma şekilleri özellikle pandemi ile birlikte zirve noktasına çıkmıştır. Uzaktan çalışma; çalışanların bilişim teknolojileri sayesinde istediği herhangi bir mekânda işini yapması anlamına gelmektedir. Bu süreçte insanların birbirleriyle temas düzeyinin azaltılması için evden çalışma uygulamaları dünyanın her yerinde belli seviyelerde uygulanmaya başlamıştır. Yeni tip korona virüsün bulaş şekilleri yakın temas ve solunum yolundan çıkan damlacıkların başka bir insanın solunum yoluna bir şekilde girmesi sebebiyle olmaktadır. Bu durum sosyal mesafe ismi verilen koruyucu önlemlerin sosyal ve iş hayatında uygulanması ile sonuçlanmıştır (Fadinger ve Schymik, 2020: 111). Bu minvalde, evden çalışma hem çalışanları hem de çalışanların ailelerini ve aynı zamanda toplumun sağlığını temas yolunu azaltarak korumaktadır. Evden çalışabilme imkânı olan veya imkânı verilen bireylere bu yöntemi uygulayarak, hastalığın bulaşma riski azaltılmaya çalışılmıştır. Evden çalışma yöntemleri çalışanlar için temastan korumanın dışında firmaların irtibat halinde oldukları, temas kurulan veya temas kurulma ihtimali de olan diğer işletmelerin bu işletmelerde çalışanlarla oluşabilecek temas riskini de azaltmaktadır. Diğer bir risk düşürücü etmeni ise büyük şehirlerde işe gidip toplu taşıma kullanımı sebebiyle oluşacak temas risklerinin önüne geçmesidir (Meltem ve Küçüköğlü, 2020: 73). Uzaktan çalışma modeli firmaların dijitalleşme ve dijital dönüşümü hızlandırmalarına sebep olmuştur. Henüz dijitalleşme ile tanışmayan birçok kullanıcı bu dönemde teknolojinin birçok imkânını kullanabilir duruma gelmiştir. Ayrıca bu dönemde görüntülü görüşme, uzaktan eğitim uygulamaları, bankacılık işlemlerinin dijital şubeler üzerinden yapılması gibi birçok işlemle birçok kullanıcı ilk kez tanışmıştır. Zoom ve Slack gibi bu dönemde kullanımı artan uygulamaların kullanıcı sayıları on milyondan yüz milyona kadar erişmiştir. Bu durum açıkça bilişim teknolojisinin çok hızlı bir değişim ve dönüşüm içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu dönüşümle birlikte, insanlar her türlü çalışma, toplantı, görüşme ve hatta eğitimlerini bile evden online olarak gerçekleştirmektedirler. Bu durum ülkeleri ve şirketleri bilişim teknolojilerinde daha rekabetçi bir konuma getirmektedir. Bu süreçle beraber mobil uygulamalar sayesinde okul dersleri online olarak yapılmakta, uygun sınav türlerinin sınavları gerçekleştirilmekte, tiyatro ve konserler verilmekte, müzeler gezilebilmekte ve daha önce fiziksel olarak bu etkinliklere katılmayanlar dahi bu sayede etkinliklere ulaşabilme imkanı elde etmişlerdir (Alpago ve Alpago, 2020: 104).

Deloitte (2020), Türkiye için yaptığı araştırmada medya, reklam, hizmet, teknoloji, e-ticaret, enerji ve eğitim sektörlerinin uzaktan veya evden çalışmaya yatkınlıkları ve bu alandaki mecburi durumlar sebebiyle uzaktan çalışmada üst sıralarda yer aldıklarını raporlanmıştır. Ayrıca aynı araştırmada uzaktan çalışmaya geçiş hızının en yüksek olduğu alanlar da e-ticaret, medya, reklam, ilaç, inşaat ve teknoloji olarak ortaya çıkmıştır. Sermaye yoğun işler olan finans, sigorta, bilişim, eğitim, e-ticaret, bankacılık sektörü gibi sektörler evden çalışmaya daha uygun sektörlerken; emek yoğun olan tarım, balıkçılık, perakendecilik, dağıtım, güvenlik ve sağlık sektörleri ise evden çalışma oranının düşük olduğu alanlardır (Fadinger ve Schymik, 2020: 110). Bankacılık sektöründe de bu süreçte benzer uygulamalara gidilmiştir. Birçok çalışan kendi evinde hizmet vermeye başlamıştır.

11 Mart 2020 tarihinde Covid-19 virüs yayılımının pandemi ilan edilmesi ve Türkiye’de yine aynı tarihte ilk vakanın görülmesi ile birlikte, birçok kurum alternatif çalışma alanlarında personel çalıştırmaya başlamış ve bu süreç 2021 yılında da devam etmiştir. Bu süreçte dünyada olduğu gibi Türkiye’de de alternatif çalışma alanlarından olan uzaktan çalışma veya evden çalışma gibi çalışma alanlarını deneyimlemiştir. Uzaktan çalışma şekillerini ülkemizdeki bankalar da deneyimlemiş olup bu bankalar içerisinde katılım bankaları da

alternatif çalışma alanlarını aktif olarak kullanmışlardır. Bu süreçlerde uzaktan çalışma yöntemlerine altyapı desteği için birçok harcama yapan şirketler, pandemi sonrası da bu çalışma alanlarının aktif kullanımı noktasında birçok çalışma yapmaktadırlar. Bu bağlamda çalışmada, Covid-19 sürecinde uzaktan çalışma imkânı bulan katılım bankaları çalışanlarının bu yeni süreç ve teknolojiye uyumu incelenmiştir. Çalışma sonuçlarının, uzaktan çalışma modellerinin bireyler tarafından kabulünün derecesinin ortaya çıkarılması, daha sağlıklı modellerin uygulanabilmesi ve uzaktan çalışma modellerinin dezavantajlarının ortaya çıkarılması açısından, benzer modelleri uygulayan kurumlara önemli katkılar sunması beklenmektedir. Ayrıca çalışmada alternatif çalışma alanları kullanımına engel olan nedenlerin tespit edilmesi ve bu sorunla uygun çözüm önerileri sunularak literatüre katkı verilmeye çalışılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Uzaktan çalışma üzerine yapılan araştırmalarda, evden çalışmanın tüm paydaşlar açısından hem olumlu hem de olumsuz yanlarının olduğu ortaya konulmuştur. Evden çalışma, çalışan verimliliği konusunda da birtakım sorunların oluşmasına sebep olmuştur. Çalışmaların bazıları, çalışanlar evdeki iş yaşam dengesini iyi kuramadığı durumlarda çalışan için ve işveren için performans sorunları bunun haricinde kendi ev düzeninin aile hayatının çalışma düzeniyle uyum sağlamaması gibi problemlerde evden çalışma sisteminin tam olarak kabul görmediğini ortaya koymaktadır (Mustajab ve diğ., 2020: 52). Covid-19 sebebiyle evden çalışmanın olumsuz yanlarına bakıldığında bu süreçte özellikle çalışanların bir bölümü kendilerini fiziksel olarak çalışma arkadaşlarından ve meslektaşlarından soyutlandığı görülmektedir. Ayrıca, bazı durumlarda uzun çalışma, çalışma saatlerinin daha da esnetilmesi çalışanlar üzerinde strese neden olmaktadır. İş ve aile arası dengelerde kişilerin patron veya baba rolleri gibi unvan veya roller de kişisel problemlere zemin hazırlamaktadır (Dockery ve Bawa, 2020: 3). Covid-19 ile mücadelenin bir sonucu olarak tüm dünyada birçok sektör evden çalışmak durumunda kalmıştır. Bilindiği üzere bireylerin çalışma hayatı çalıştıkları firmaya ve bunun neticesinde ülkelerine ekonomik katkı sunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında pandeminin istihdam üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Pandeminin istihdam üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalar büyük önem arz etmektedir. Fakat her meslek için iletişim teknolojilerini kullanarak uzaktan çalışma pek mümkün olmayabilir. Genel olarak, ülkenin kalkınmışlık düzeyi ile uzaktan çalışma oranı arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. (Irawanto, 2020: 240). Çünkü gelişmiş ülkeler daha çok sermaye yoğun işletmelerle sahipken, gelişmekte ve gelişmemiş ülkelerde çalışanlar emek yoğun işlerle uğraşmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek, iş sürekliliği bulunan, kent imkânlarının olduğu büyük şirketlerde veya kamu kurumlarında evden çalışma imkânları daha yüksektir. Covid-19 süreci uzaktan çalışma modellerinin gelişimini ve kullanımını daha hızlı hale getirmiştir. Uzaktan çalışma alanında yapılan çalışmalarda bu süreçle beraber hızlanmaya başlamıştır. Bu alandaki çalışmalar modellerin avantajları, dezavantajları, sosyal yaşama, bireylerin performanslarına ve iş verimliliğine etkileri üzerine yoğunlaşmıştır.

Covid-19'la birlikte yoğun bir şekilde icra edilen uzaktan çalışma modelleri birçok avantajı beraberinde getirmiştir. Bu avantajlardan belki de en önemlisi zaman tasarrufu ve buna bağlı olarak ortaya çıkan diğer kolaylıklardır. Bireyler bu modelde daha az yorulmakta ve daha enerjik olmaktadır. Böylece aileleri ile daha çok vakit geçirme imkânı elde ederler. Esasında uzaktan çalışmanın avantaj sağladığı noktalardan biri de hem işverenler için hem de firmalar için maliyetleri azaltmasıdır. İşverenlerin çalışanları için katlanmak zorunda olduğu ulaşım, yemek, kırtasiye, enerji kullanımı gibi çeşitli giderler de azalmaktadır. Fakat uzaktan çalışmanın etkili bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli alt yapıların kurulması, çalışanların bu konular üzerine eğitilmesi ve çalışma şeklinin doğru planlanması gerekmektedir. Aksi takdirde istenilen performansın çok gerisinde kalınır (Dockery ve Bawa, 2020: 3). Bu avantajların yanı sıra uzaktan çalışmanın, yüz yüze görüşme imkanını ortadan kaldırması, insanların evlerinde internet veya diğer altyapıların yeterli olmaması, teknik problemler ve anında müdahalelerin zorlaşması, iş yaşam dengesinin düzeltilmemesi ve evden çalışmanın ruhsal problemler ortaya çıkarması gibi birtakım olumsuzlukları da vardır (Rubin ve diğ., 2020: 4).

Uzaktan çalışma modellerinin avantaj ve dezavantajları üzerine yapılan çalışmalarda Kıcırcı (2019), evden çalışma olanağına sahip kişilerin, zaman, mekân gibi çalışma esnekliklerine sahip oldukları ve bu esnekliklerin verdiği olanaklardan bireylerin avantaj sağladığı tespit etmiştir. Dockery ve Bawa (2020) ise çalışmalarında, evden çalışma modellerinin bir zorunluluk olarak doğmasının birçok avantaj sağladığını ve aile ile birey arasındaki bağın güçlenmesine önemli katkı sağladığını tespit etmişlerdir.

Uzaktan çalışma modellerinin iş verimliliği üzerine etkilerinin araştırıldığı çalışmalar da ise Mustajab ve diğ. (2020) çalışmalarında Covid-19 sürecinde evden çalışma modelleri gibi çalışma modellerinin hem çalışan hem de işveren açısından avantaj ve dezavantajları bulunduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ortaya çıkan en önemli sonuç ise evden çalışmanın mevcut iş verimliliğini olumsuz etkilediğidir. Delaporte ve Peña (2020) çalışmalarında, Covid-19 sürecinde evden yapılabilecek işlerin evden çalışma modeline uygunluğunu analiz

etmişlerdir. Bonacini ve diğ. (2020) çalışmalarında pandemi boyunca zorunlu hale gelen evde çalışma modelleri ile emek gelir dağılımları arasındaki ilişkiyi regresyon yöntemleri ile analiz etmişlerdir. Çalışma sonucunda ilgili mesleklerde evden çalışma yöntemleri uygulamalarının artmasıyla çalışanlar arasında ücret eşitsizliğinin artacağı öne sürülmüştür.

Literatürde uzaktan çalışma modellerinin kullanım düzeyi ile kullanıcılar üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmalarda mevcuttur. Hatayama ve diğ. (2020), çalışmalarında, Covid-19 döneminde evden çalışmaya uygun işler ve ülkelerin altyapılarının, çalışanların sosyal durumlarının evden çalışma oranlarına göre analizlerini yapmışlardır. Çalışmada, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin artması ile birlikte evden çalışma oranlarının arttığı tespit edilmiştir. Yasenov (2020)'un çalışmasında, Covid-19 pandemisi döneminde birçok ülkede uygulanan evden çalışma uygulamalarına hangi kişilerin daha uygun olabileceği ile ilgili araştırma yapmıştır. Yapılan çalışma neticesinde, bazı mesleklerdeki işlerin evden çalışma ile daha iyi olabileceği, düşük ücretli işçilerin, yüksek ücretli işçilere göre evden çalışma olasılıklarının üç kat daha az olduğu ortaya koyulmuştur.

Diğer taraftan ilk defa (Davis 1986) tarafından geliştirilen ve teknolojik aletlerin kullanımı ve benimsenmesi amacıyla geliştirilen teknoloji kabul modeli, bir çok çalışmada yeni teknolojilerin kullanımı konusunda ölçek olarak kullanılmıştır. Horton ve diğ.(2001), internet kullanımının açıklanmasında, Pavlou (2003) tüketicilerin online alışveriş kullanımı belirlenmesinde, Pikkarainen ve diğ. (2004) online bankacılık uygulamalarının kullanıcılar tarafından kabulünde teknoloji kabul modelini kullanmışlardır. Benzer şekilde Noll (2009) ABD'de doktorların kişisel bilgisayar kullanımı ile yaptıkları sağlık uygulamalarını belirlemede, Turan ve Özgen (2009) e-beyanname sistemlerinin ilgili meslek çalışanları tarafından kullanılmasını araştırmada, Bağlıbel ve diğ., (2010) okul yöneticilerinin e-okul kullanımını ölçmede, Menzi ve diğ., (2012) akademisyenlerin mobil eğitim teknoloji kullanımlarını belirlemede, Weng (2016) giyilebilir cihaz teknolojisinin müşteriler tarafından tercih nedenlerini belirlemede Kolatshi (2017) çalışanlarının bilgi sistemleri kullanımlarına karşı tutumlarını incelemeye ve Snyder (2019) lise öğrencilerinin sanal ortam sınıflarını kullanmada, davranışsal niyetlerinin etkisinin araştırılmasında teknoloji kabul modelini kullanmışlardır.

2. METODOLOJİ

2.1. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Örneklem seçiminde %5 hata payı seçilerek örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Türkiye Katılım Bankaları Birliği'nin web sitesinden alınan verilere göre 2020 yılı aralık döneminde katılım bankalarında çalışan sayısı 16,849 kişidir. %5 hata payına göre seçilen örneklem büyüklüğünün en az 376 olması gerekmektedir. Çalışmada 411 çalışandan toplanan veriler kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler, 2021 yılı Mart, Nisan, Mayıs döneminde, anket yöntemi uygulanarak Türkiye'de faaliyet gösteren tüm katılım bankalarında çalışan kişilere mail gönderme yoluyla toplanmıştır. İlgili banka çalışanların web sayfalarındaki mail adresleri toplanmış ve anketler mail yoluyla gönderilmiştir. Çalışmada katılım bankalarının bu dönemde uzaktan çalışma yöntemlerini uyguladıkları bilindiğinden anket katılımcılarının bu örnekleme yönelik olarak seçilmiştir. Uzaktan çalışma ihtimali olmayan teknik personel, hizmetli, temizlik görevlisi gibi çalışanlar anket verilerinin sağlıklı oluşabilmesi için çalışmaya dâhil edilmemiştir. Çalışmaya sadece uzaktan çalışma gerçekleştirmiş banka personelleri dahil edilmiştir.

Anketin ilk bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirleyebilmek için hazırlanan sorulardan, ikinci bölümü ise teknoloji kabul modelinin içeriğine uygun beşli likert ölçeği kullanılarak hazırlanan sorulardan oluşmuştur. Modeldeki faktörler kapsamında algılanan fayda için 7, algılanan kullanım kolaylığını için 4, gerçekleşen davranış için 4, uyumluluk için 3, tutum için 5, niyet için 6, kolaylaştırıcı koşullar için 3, endişe için 5, güven için 4, zaman için 3, öz yeterlilik için 3, algılanan davranışsal kontrol için ise 3 değişken kullanılmıştır. Çalışmada Davis (1986) tarafından geliştirilen teknoloji kabul modeli dahilindeki orijinal model kullanılmıştır. Bu ölçeğin değişkenleri literatürde daha önce kullanılan çalışmalardan alınarak çalışma özelinde revize edilerek kullanılmıştır. Benzer şekilde çalışma özelinde revize edilerek kullanılan değişkenler ile kullanıldığı çalışmalar Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Çalışmadaki Değişkenlerin Kullanıldığı İlgili Çalışmalar

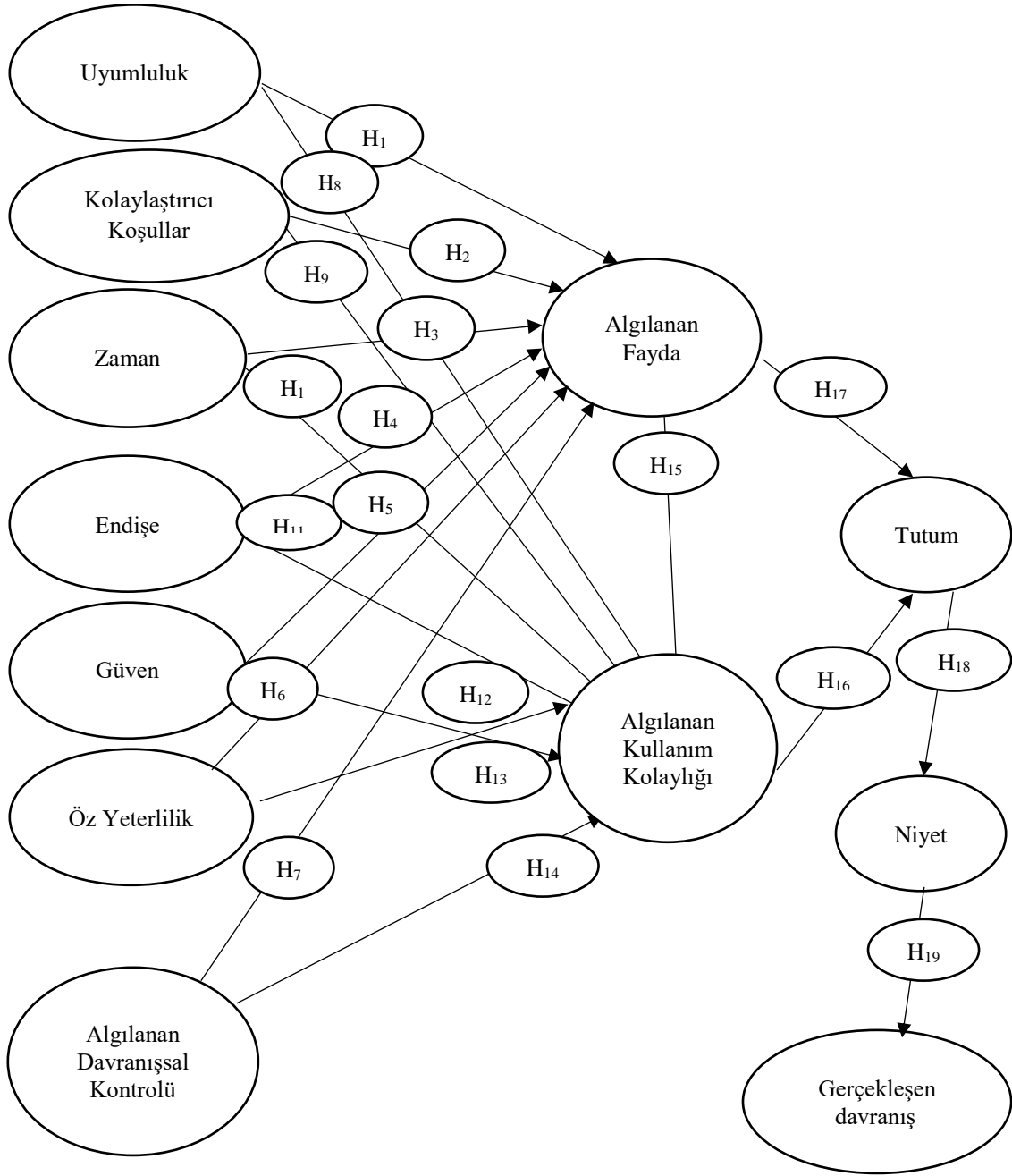
FAKTÖR	DEĞİŞKENLER	LİTERATÜR
Algılanan Fayda (AF)	AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7	Davis (1989), Igbaria ve diğ. (1995), Venkatesh ve Davis (2000), Lederer ve diğ. (2000), Cleland-Huang ve diğ. (2003), Benbasat ve Barki (2007), Bağlıbel ve diğ. (2010), Turan ve Çolakoğlu (2011).
Algılanan Kullanım Kolaylığı (AKK)	AKK1, AKK2, AKK3, AKK4	Gefen ve Keil (1989), Davis ve diğ. (1989), Venkatesh ve Davis (2000), Lederer ve diğ. (2000), Cleland-Huang ve diğ. (2003), Jones ve Hubona (2006), Benbasat ve Barki (2007), Turan ve Özgen (2009), Park ve diğ. (2011), Özdemir ve Naserinia (2020)
Gerçekleşen Davranış (GD)	GD1, GD2, GD3, GD4	Serçemeli ve Kurnaz (2016), Davis (1996), Cleland-Huang ve diğ. (2003)
Uyumluluk (U)	U1, U2, U3	Shivers-Blackwell ve Charles (2006), Weng (2016).
Tutum (T)	T1, T2, T3, T4, T5	Smith (1968), Cone (1987), Venkatesh ve Davis (2000), Shivers-Blackwell ve Charles (2006), Park ve diğ. (2011)
Niyet (N)	N1, N2, N3, N4, N5, N6	Ajzen ve Fishbein (1980), Agarwal ve Prasad (1997), Venkatesh ve Davis (2000), Lederer ve diğerleri (2000), Çam (2016)
Kolaylaştırıcı Koşullar (KK)	KK1, KK2, KK3	Sahni (1994), Birch ve Irvine (2009)
Algılanan Davranışsal Kontrolü (ADK)	ADK1, ADK2, ADK3	Çam (2016), Chung ve diğ. (2010)
Endişe (E)	E1, E2, E3, E4	Wu ve Hsing (2006), Çam (2016)
Güven (G)	G1, G2, G3, G4	Horsham ve diğ. (2016), Weng (2016), Houssaini (2017), Özdemir ve Naserinia (2020)
Zaman (Z)	Z1, Z2, Z3	Alrowili ve diğ. (2015)
Öz Yeterlilik (ÖY)	ÖY1, ÖY2, ÖY3	Davis ve diğ. (1989), Cleland-Huang ve diğ. (2003)

2.2. Araştırmanın Modeli, Hipotezleri ve Yöntemi

Çalışmanın amacı ve hedefleri doğrultusunda, temeli Davis (1989) tarafından atılan teknoloji kabul modeli kullanılmıştır. Bu model yeni çıkan bir teknolojik sistem veya ürünün kullanıcılar tarafından kabul edilmesi ve kullanılması üzerinde, kullanıcılar tarafından yeni teknolojinin algılanan faydası ve kullanım kolaylığını ölçmek için geliştirilmiştir. Bu modele göre, yeni sistem daha önceki sistemden daha faydalı ve kullanımı kolay olursa, yeni sisteme adaptasyon ve kullanım sıklığı ve kabul görmesi o oranda artacaktır (Davis, 1989: 330). Teknoloji kabul modeli, Venkatesh ve Davis (2000) tarafından bazı eklemeler yapılarak geliştirilmiştir ve birçok çalışmada kullanılmaya başlamıştır.

Bu bağlamda çalışmanın teorik modeli ve hipotez yönleri Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler



Çalışmada test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Uzaktan çalışma modeline sağlanabilen uyum, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H₂: Uzaktan çalışma modelinin kullanımındaki kolaylaştırıcı koşullar, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H₃: Uzaktan çalışma modeli kullanımındaki zaman tasarrufu, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H₄: Uzaktan çalışma modeli kullanırken yaşanan endişe, çalışanların algıladıkları faydayı olumsuz etkilemektedir.

H₅: Uzaktan çalışma modeli kullanırken algılanan güven duygusu, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H₆: Uzaktan çalışma modeli kullanımındaki öz yeterlilik algısı, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H₇: Uzaktan çalışma modeli kullanımında algılanan davranışsal kontrol algısı, kullanıcıların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H₈: Uzaktan çalışma modeline sağlanan uyum, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H₉: Uzaktan çalışma modelinin kolaylaştırıcı koşulları, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₀: Uzaktan çalışma modelindeki zaman tasarrufu, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₁: Uzaktan çalışma modelinde yaşanacak endişe, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumsuz yönde etkilemektedir.

H₁₂: Uzaktan çalışma modeline güven duygusu, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₃: Uzaktan çalışma modelindeki öz yeterlilik algısı, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₄: Uzaktan çalışma modelinde algılanan davranışsal kontrol algısı, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₅: Uzaktan çalışma modelinden algılanan fayda, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₆: Uzaktan çalışma modelinin algılanan kullanım kolaylığı, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₇: Uzaktan çalışma modelinden algılanan fayda, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₈: Uzaktan çalışma modelindeki tutum, çalışanların niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

H₁₉: Uzaktan çalışma modelindeki niyet, çalışanların gerçekleşen davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Yukarıda belirlenen hipotezlerin tamamı, teknoloji kabul modeli çerçevesinde yeni kullanıcılara sunulmuş bir teknolojinin, çalışanlar açısından kabullenme ve kabullenmeyi etkileyecek olan faktörlerin test edilebilmesini sağlayacak şekilde oluşturulmuştur.

Çalışmada modelin test edilmesi için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) seçilmiştir. YEM çalışılırken detaylı bir çalışma yapılmalı ve toplanan verilerin model içinde bir ağırlıkları bulunmalıdır. Model içerisinde etki değerlerinin gösterilmesi YEM'in temellerindedir. YEM istatistik açıdan gözlemlenen, gözlemlenemeyen değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini araştırabilen yaygın bir yöntemdir (Reisinger ve Turner, 1999: 73). YEM, pazarlama, sosyoloji, psikoloji, eğitim gibi bir çok alan kuramsal modellerin sınanmasında, değişkenler arasındaki ilişkileri açığa çıkarmada ve bunların değerlendirilebilir hale gelmesini sağlamada sistemli bir araçtır (Jöreskog ve Sörbom, 1996: 378).

YEM'i oluşturmak için toplanan verilerin, modeli ne kadar iyi açıklayabildiğini ve model ile ne kadar uyumlu olduğunu açıklayabilmek için uyum iyiliği ölçüleri kullanılmaktadır. Uyum iyiliği indeksleri Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 1. Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İyiliği Ölçüsü	İyi Uyum Değerler	Kabul Edilebilir Uyum Değerler
χ^2	($P>0,05$) arzulanın	
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 2$	$\chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$
GFI	$0.95 < GFI < 1.0$	$0.90 < GFI < 0.95$
AGFI	$0.90 < AGFI < 1.0$	$0.80 < AGFI < 0.90$
CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
SRMR	$0.0 < SRMR < 0.05$	$0.05 < SRMR < 0.10$
RFI	$0.90 < RFI < 1.00$	$0.85 < RFI < 0.90$

Kaynak: Çam, 2016, s. 35

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Çalışmadaki örneklem içeriği hakkında bilgi verebilmek için tanımsal istatistikî analizler yapılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların demografik bulguları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Demografik Bulgular

Demografik Sorular	Değişken	Frekans	Yüzde %
Yaş	23-35	270	65.7
	36-48	130	31.6
	49-61	11	2.7
Cinsiyet	Kadın	74	18
	Erkek	337	82
Eğitim Durumu	Lise- Önlisans	40	2.4
	Lisans	243	59.1
	Lisansüstü	158	38.4

Çalışmaya katılan 411 kişinin % 65.7’si 23-35 yaş grubundadır. 49-61 yaş aralığında bulunanların oranı ise sadece %2,7’dir. Ankete katılan çalışanlardan % 82 si erkek, % 18’si ise kadındır. Eğitim durumları incelendiğinde ise lisans seviyesindeki çalışanların oranı % 59.1 olarak ölçümlenmiştir. Lisansüstü eğitim alanların oranı ise % 38.4’dür. Çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin dışında çalışanların meslekte bulunma süreleri, işyerindeki çalışma lokasyonları, çalışılan birimleri gibi işyeri ile alakalı sorularda yönlendirilmiştir. Bu sonuçlar Tablo 4’de detaylandırılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Mesleki Çıktıları

İşleri İle İlgili Sorular	Değişken	Frekans	Yüzde %
Çalışılan Birim	Pazarlama	225	54.7
	Operasyon	127	30.9
	Genel Müdürlük	59	14.4
Çalışılan Lokasyon	Şube	300	73
	Bölge	15	3.6
	Genel Müdürlük	96	23.4
Meslekte Bulunma Süresi	1 Yıldan Az	21	5.1
	1-4 Yıl Arası	60	14.6
	5-8 Yıl Arası	114	27.7
	8 Yıl Üzeri	216	52.6
Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışma	Evet	387	94.2
	Hayır	24	5.8

Çalışmaya katılım sağlayan çalışanların % 54.7’si pazarlama çalışanları olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışılan lokasyon açısından bakıldığında ise çalışanlardan ankete katılım sağlayanların % 73’ü şube çalışanı olarak ön plana çıkmıştır. Meslekte bulunma süreleri ise çalışanların 8 yıl ve üzeri çalışma süresi olanların oranı % 52.6 olarak örneklem içerisinde yer almıştır. Son olarak pandemi sürecinde katılımcıların %94.2 gibi büyük bir kısmı evden çalışma gibi farklı çalışma modelleriyle çalıştıklarını belirtmişlerdir.

3.2. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri Sonuçları

Aralarında birçok ilişki olduğu düşünülen çok sayıdaki değişkenler aralarındaki bu ilişkilerin anlaşılabilirliği ve yorumlanabilirliğini, az sayıda temel boyutlara indirilmesiyle özetlenmesini sağlamaya faktör analizi denmektedir (Fabrigar ve Wegener, 2011: 8). Faktör analizlerinde iki temel amaç bulunmaktadır. Verilen çok sayıdaki değişkenleri birbirlerine göre ilişkilerine ayırıp sayılarını azaltmak, diğer amacı ise bu ilişkilerden yararlanarak veri setindeki çok sayıdaki ilişkiyi temsil edebilecek örneklem çıkarmaktadır (Doğan ve Başoçku, 2010: 68). Toplanan verilerdeki veya anketlerdeki değerlerin istikrarlı ve tutarlı olarak ölçülme şiddetine güvenilirlik denilmiştir. Elde edilen verilerin sürekli birbirine yakın sonuçlar ortaya koyması durumunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Güvenirlilik ise kendi içerisinde iç tutarlılık, tekrar

edilebilirlik olarak yön bulmaktadır (Özen ve diğ. 2017: 255). İç tutarlılığın tespitinde Cronbach Alfa katsayısı, ikiye ayırma güvenilirliği en fazla tercih edilen yöntemlerdir. Cronbach Alfa katsayısı $0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ arasında olması durumunda güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ arasında olması durumunda güvenilirliği düşük, $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ arasında olması durumunda güvenilir, $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ arasında olması durumunda ise yüksek derecede güvenilir sonucu çıkmaktadır (Altunışık ve diğ. 2005: 365). Çalışmanın ölçeğini oluşturan 51 değişkenin güvenilirlik analizi olan genel Cronbach Alfa değeri 0.942'dir.

Örtük değişkeninin tek tek oluşturulduğu düşünülen, gözlenen değişkenler arasında bulunan ilişkinin ortaya konulduğu analiz yöntemine doğrulayıcı faktör analizi denilmektedir (Çam, 2016: 117). Çalışmamız da doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modelde kullanılan faktörlerin doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Ölçüleri

	χ^2	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RFI	Cronbach Alfa
Algılanan Fayda	91.659	3.666	0.073	0.943	0.867	0.968	0.963	0.943	0.935	0.926
Algılanan Kullanım Kolaylığı	0.399	0.399	0.001	0.999	0.995	0.998	0.999	0.999	0.996	0.844
Gerçekleşen Davranış	7.849	3.925	0.084	0.991	0.954	0.979	0.973	0.938	0.918	0.638
Uyumluluk	2.583	1.291	0.027	0.997	0.984	0.999	0.997	0.998	0.991	0.894
Tutum	4.170	1.390	0.031	0.996	0.980	0.999	0.997	0.997	0.990	0.876
Niyet	8.371	2.093	0.052	0.993	0.965	0.996	0.992	0.985	0.971	0.575
Kolaylaştırıcı Koşullar	2.150	2.150	0.053	0.997	0.974	0.999	0.998	0.993	0.987	0.877
Endişe	13.558	3.389	0.076	0.987	0.952	0.993	0.990	0.982	0.975	0.896
Güven	3.734	1.245	0.024	0.996	0.982	1.000	0.998	0.998	0.992	0.909
Zaman	9.737	4.868	0.097	0.988	0.941	0.991	0.989	0.973	0.966	0.858
Öz Yeterlilik	2.678	1.339	0.029	0.997	0.984	0.999	0.997	0.997	0.990	0.891
Algılanan Davranışsal Kontrolü	3.544	1.772	0.043	0.996	0.978	0.997	0.994	0.992	0.981	0.777

Geçerlilik analizi sonucunda özel normlar faktörü modele dâhil edilecek uyum değerlerine sahip olmadığı için modelden çıkarılmıştır. Yukarıda yer alan Tablo da doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği ölçüleri ile Cronbach Alfa değerlerine yer verilmiştir. Çalışmada ilgili χ^2/df oranı, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NFI, TLI ve RFI değerleri ideal uyum ölçüleri içerisinde kabul sınırları içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte ölçümlenen faktörler olan algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, gerçekleşen davranış, uyumluluk, tutum, niyet, kolaylaştırıcı koşullar, endişe, güven, zaman, öz yeterlilik ve algılanan davranışsal kontrolü sonuçlarına göre ideal sonuçlar alınmıştır.

3.3. Yapısal Eşitlik Analiz Sonuçları

Yapısal modelin testi için AMOS 20 programı kullanılmıştır. Toplanan ve analiz için hazırlanan verilerin, daha önce oluşturulan modeli ne ölçüde açıklayabildiğini test edebilmek için uyum iyiliği ölçüleri dikkate alınarak sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma modeline ait uyum iyiliği ölçüleri Tablo 6'da sunulmuştur.

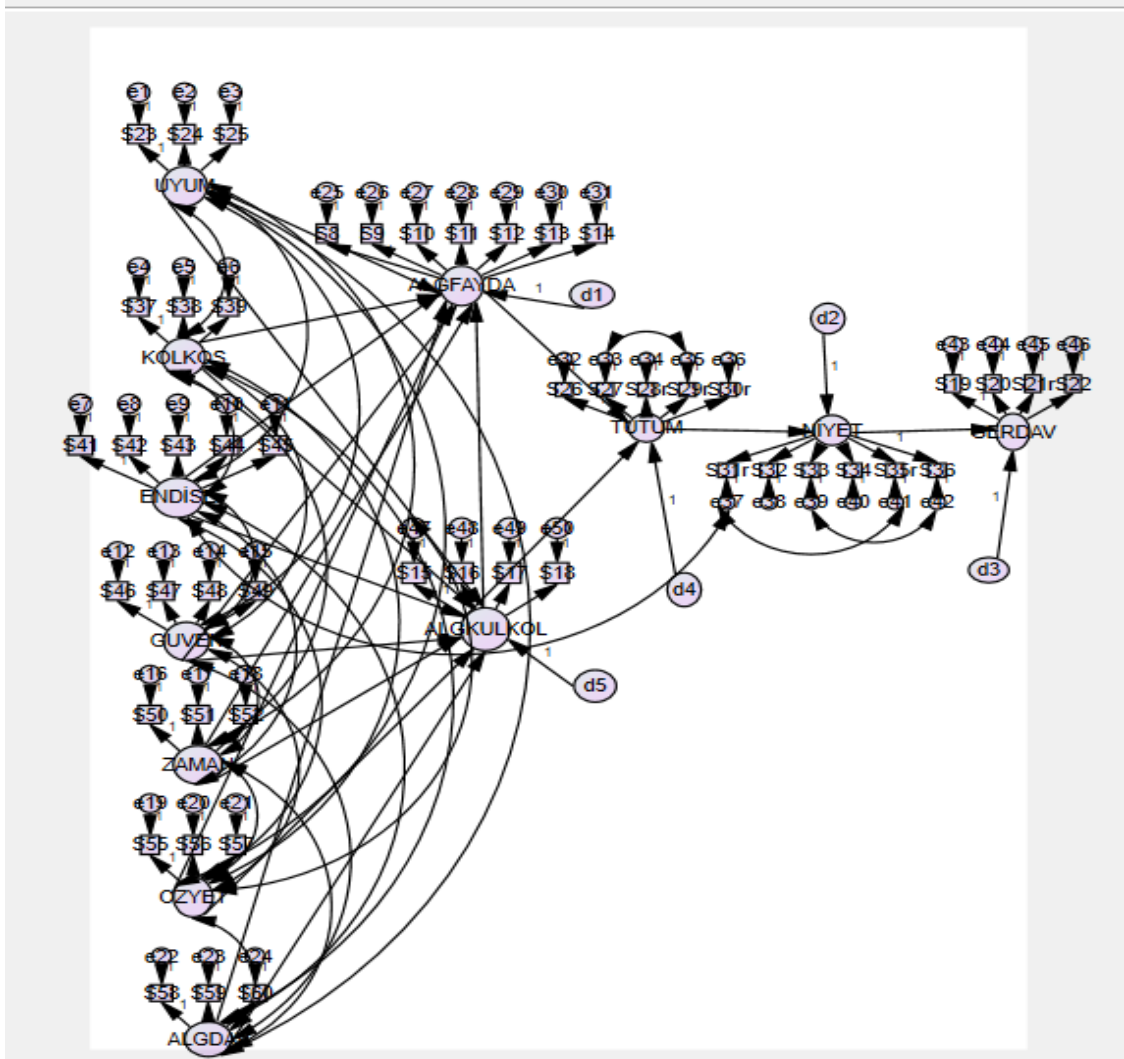
Tablo 2. Araştırma Modelinin Uyum İyiliği Ölçüleri

Uyum İyiliği Ölçüsü	İyi Uyum Değerler	Kabul Edilebilir Uyum Değerler	Faktörün Uyum Değeri
χ^2	(P>0.05) arzulanmaktadır		
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 2$	$\chi^2/df \leq 5$	3.845
RMSEA	0.00<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.10	0.070
GFI	0.95<GFI<1.00	0.90<GFI<0.95	0.853
AGFI	0.90<AGFI<1.00	0.80<AGFI<0.90	0.802
CFI	0.95<CFI<1.00	0.90<CFI<0.95	0.974

NFI	0.95<NFI<1.00	0.90≤NFI<0.95	0.936
TLI	0.95<TLI<1.00	0.90≤TLI<0.95	0.951
RFI	0.90<RFI<1.00	0.85<RFI<0.90	0.909

Tablo değerlendirildiğinde, RMSEA, AGFI, CFI, NFI, TLI, RFI değerleri ideal uyum değer aralıklarında yer almış ve bu sebeple model geçerli olmaktadır. Ayrıca ki-kare uyum değeri serbestlik derecesine göre belirlenmiş olup çalışmamızın ki-kare uyum değeri aralığı kabul edilebilir uyum değerleri aralığında yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmanın yapısal eşitlik modeli AMOS çıktısı Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Çalışmanın Yapısal Eşitlik Modeli AMOS Çıktısı



Çalışma kapsamındaki hipotezlere ait sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Araştırma Modeli Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Modeldeki Yapısal İlişkiler	Standart Olmayan Yükler	Standart Olan Yükler	Standart Hata	Critical Ratio t Değerleri	p Değerleri	Hipotez Sonucu
Algılanan Fayda Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H ₁ : AF ← U	0.246	0.270	0.058	4.248	0.000	KABUL
H ₂ : AF ← KK	0.142	0.123	0.085	1.674	0.094	RET
H ₃ : AF ← Z	0.290	0.236	0.102	2.839	0.005	KABUL
H ₄ : AF ← E	-0.064	-0.063	0.036	-1.776	0.076	RET

H ₅ : AF ← G	-0.048	-0.046	0.071	0.675	0.500	RET
H ₆ : AF ← ÖY	0.215	-0.204	0.104	0.774	0.439	RET
H ₇ : AF ← ADK	-0.566	-0.531	0.154	-3.665	0.000	KABUL
H ₁₅ : AKK ← AF	0.777	0.621	0.109	7.161	0.000	KABUL
Algılanan Kullanım Kolaylığı Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H ₈ : AKK ← U	0.272	0.375	0.045	6.064	0.000	KABUL
H ₉ : AKK ← KK	0.097	0.106	0.074	1.318	0.188	RET
H ₁₀ : AKK ← Z	0.227	0.231	0.086	2.640	0.008	KABUL
H ₁₁ : AKK ← E	-0.064	-0.134	0.032	-3.369	0.000	KABUL
H ₁₂ : AKK ← G	-0.032	-0.038	0.063	-0.508	0.611	RET
H ₁₃ : AKK ← ÖY	-0.142	-0.168	0.097	-1.461	0.144	RET
H ₁₄ : AKK ← ADK	0.312	0.366	0.131	2.372	0.018	KABUL
Tutum Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H ₁₆ : T← AKK	-0.16	-0.125	0.093	-1.255	0.209	RET
H ₁₇ : T← AF	-0.093	-0.125	0.068	-1.372	0.170	RET
Niyet Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H ₁₈ : N ← T	0.406	-0.449	0.068	-5.949	0.000	KABUL
Gerçekleşen Davranış Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H ₁₉ : GD← N	1.362	0.940	0.112	12.210	0.000	KABUL

Yukarıda tabloda standart olmayan yükler, standart olan yükler, standart hata, critical ratio t değerleri, p değerler ve hipotez sonuçları yer almaktadır. p değeri 0.05 değerinden düşük olması durumunda sonuç anlamlı kabul edilerek hipotez kabul edilmiştir. Bu bağlamda H₁, H₃, H₇, H₈, H₁₀, H₁₁, H₁₄, H₁₅, H₁₈ ve H₁₉ hipotezleri p değerleri 0.05’den küçük oldukları için kabul edilmiştir. H₂, H₄, H₅, H₆, H₉, H₁₂, H₁₃, H₁₆, H₁₇ hipotezleri ise p değerleri 0.05 değerinden yüksek olduğu için ret edilmiştir.

SONUÇ

11 Mart 2020 tarihinde Covid-19 virüs yayılımının pandemi ilan edilmesi ve Türkiye’de yine aynı tarihte ilk vakanın görülmesi ile birlikte, birçok kurum alternatif çalışma alanlarında personel çalıştırmaya başlamış ve bu süreç 2021 süresince de devam etmiştir. Bu süreçte dünyada olduğu gibi Türkiye’de de alternatif çalışma alanlarından olan uzaktan çalışma veya evden çalışma gibi çalışma alanlarını deneyimlemiştir. Uzaktan çalışma modelleri katılım bankaları da alternatif çalışma alanlarını aktif olarak kullanmışlardır. Bu süreçte uzaktan çalışma yöntemlerine altyapı desteği için ciddi harcama yapan şirketler, pandemi sonrası da bu çalışma alanlarının aktif kullanımı noktasında birçok çalışma yapmaktadırlar. Literatürde pandemi döneminin deneyimlenmesi ile birlikte çalışanlar açısından bu konu daha çok irdelenmeye başlanmıştır. Çalışma alanı değişikliklerinin işveren açısından bakıldığında mevcut çalışma ortamına ve yöntemlerine kıyasla verimlilik, tercih edilebilirlik, sürdürülebilirlik, karlılık gibi konular değerlendirilebilir bulunmuştur. Çalışmada teknoloji kabul modeli ile bu yeni alanların kaygı ve iş yapış şekilleriyle birlikte tercih nedenleri ve çalışanlar üzerindeki etkileri ölçümlenmiştir.

Çalışmada, ölçekler, Yapısal Eşitlik Modeline uygun bir hale getirildikten sonra analiz edilerek çıktılar alınmıştır. Elde edilen sonuçların kabul veya ret edilmesi kararlarının alınabilmesi ve ilgili modelin ne oranda açıklanabildiğini ortaya koymak için uyum iyeliği ölçüleri kullanılmıştır. İlgili analiz sonuçlarında, uyum iyeliği ölçülerden; χ^2/df : 3.845, RMSEA: 0.070, GFI: 0.853, AGFI: 0.802, CFI: 0.974, NFI: 0.936, TLI: 0.951 ve RFI: 0.909 sonuçları alınmıştır. Sonuçlar genel itibarıyla sonuçlar kabul edilebilir sınırlar içerisindedir.

Çalışmanın hipotezleri değerlendirildiğinde, uyumluluk, zaman, algılanan davranışsal kontrolü ve algılanan kullanım kolaylığı faktörlerinin, algılanan faydayı (konfor, pratiklik, verimlilik, performans artışı, planlı çalışma, maliyet azaltma, veri güvenliği) olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma sistemi için kolaylaştırıcı koşullar, endişe, güven (veri güvenliği, bilgi gizliliği, yenilik önyargısı, genel güven) ve öz yeterlilik faktörlerinin, algılanan faydayı olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Yine aynı sonuçlara göre, uyumluluk, zaman, endişe ve algılanan davranışsal kontrolü faktörleri, algılanan kullanım kolaylığını olumlu etkilemiş iken, öz yeterlilik, güven ve kolaylaştırıcı koşullar algılanan kullanım kolaylığını olumsuz etkilemiştir. Algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda faktörleri, tutumu (güvensizlik, deneyim, gereksiz görme, kötü fikir olduğunu düşünme, huzursuzluk) olumsuz etkilemiştir. Ayrıca tutum faktörünün, niyeti (yaygınlaşma yargısı, çalışmaya niyet, gelecekte yaygınlaşma, tavsiye etme, kalıcılık) olumlu etkilediği, niyet faktörünün ise, gerçekleşen davranışı olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Çalışma sadece katılım bankası çalışanları içerisinde alınan örneklem üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışanların samimi duygularını ve net önerilerinin ankete yansıdığı tam olarak ileri sürülemez. Uzaktan çalışmanın yeni bir sistem olması, pandemi döneminde hızlı yaygınlaşması ve çalışmanın yapıldığı dönemlerde pandemi sürecinin devam ediyor olması, verilen yanıtlar üzerinde etkili olmuştur. Bankaların uzaktan çalışma modellerinden yeterli verimi alabilmesi için çalışanların sisteme olan adaptasyonlarını hızlandırıcı ve özendirici eğitimleri vermeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I., ve Fishbein, M. (1980). "Determinants of The Attitudinal and Normative Components". *Understanding Attitudes And Predicting" Social Behavior*, s. 61-77.
- Agarwal, R., ve Prasad, J. (1997). "The Role of Innovation Characteristics and Perceived Voluntariness in The Acceptance of Information Technologies". *Decision sciences*, 28(3), s. 557-582.
- Alpago, H., ve Alpago, D. O. (2020). "Korona Virüs ve Sosyoekonomik Sonuçlar". *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), s. 99-114.
- Alrowili, T. F., Alotaibi, M. B., ve Alharbi, M. S. (2015). "Predicting Citizens' Acceptance of M-Government Services in Saudi Arabia An Empirical Investigation". In *April 2015 Annual IEEE Systems Conference (SysCon) Proceedings* s. 627-633.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitapevi, Sakarya.
- Bağlıbel, M., Samancıoğlu, M. ve Summak, M.S. (2010). "Okul Yöneticileri Tarafından E-Okul Uygulamasının Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeline Göre Değerlendirilmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), s. 331-348.
- Benbasat, I., ve Barki, H. (2007). "Quo Vadis TAM?". *Journal of The Association for Information Systems*, 8(4), s. 211-218.
- Birch, A., ve Irvine, V. (2009). "Preservice Teachers' Acceptance of ICT Integration in the Classroom: Applying The UTAUT Model". *Educational Media International*, 46(4), s. 295-315.
- Bonacini, L., Gallo, G. ve Scicchitano, S. (2020). "All That Glitters is Not Gold. Effects of Working From Home on Income Inequality At The Time of Covid-19". erişim tarihi 16.11.2021, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216901/1/GLO-DP-0541.pdf>
- Burton-Jones, A. ve Hubona, G. S. (2006) "The Mediation of External Variables in The Technology Acceptance Model". *Information & Management*, 43(6), s. 706-717.
- Cárdenas, J. ve Montana, J. (2020). *Measuring The Share of Workers in Work-From-Homeandthose in Close Personal Proximity Occupations in a Developing Country*. Documentosalianza : EFI
- Cleland-Huang, J., Chang, C. K., ve Christensen, M. (2003). "Event-Based Traceability for Managing Evolutionary Change". *IEEE Transactions on Software Engineering*, 29(9), s. 796-810.
- Cone, D. M. (1987). *Attitudes Toward Handicapped Students: Professional, Peer and Parent Reactions*. *The Psychological Record*, 37(1), 145-156.
- Çam, H. (2016). *Bulut Bilişim (Cloud Computing): Örnek Olay İncelemesi ve Yapısal Model Çıktıları (Turkish Edition)*. Türkiye Alim Kitapları:, Deutcland / Almanya
- Davis, F. D. (1989). "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology". *MIS Quarterly*, 13(3), s. 319-340.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., ve Warshaw, P. R. (1989). "User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. *Management Science*", 35(8), s. 982-1003.
- Delaporte, I. ve Peña, W. (2020). "Working from Home Under Covid-19: Who is Affected? Evidence From Latin American and Caribbean Countries". erişim tarihi 16.12.2021, <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/528.html>.
- Deloitte (2020), *Annual Turkish M&A Review 2020*, Deloitte Turkey, DLLT
- Dockery, M. ve Bawa, S. (2020). "Working from home in the Covid-19 lockdown". erişim tarihi 12.10.2021, https://bcec.edu.au/assets/2020/05/BCEC-COVID19-Brief-4_Working-from-home.pdf
- Doğan, N. ve Başokçu, T. O. (2010). "İstatistik Tutum Ölçeği için Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması". *Journal Of Measurement and Evaluation in Education And Psychology*, 1(2), s. 65-71.
- Fabrigar, L. R., ve Wegener, D. T. (2011). *Exploratory Factor Analysis*. Oxford University Press, England
- Fadinger, H. ve Schymik, J. (2020). "The effects of Working From Home on Covid-19 Infections and Production a Macroeconomic Analysis for Germany". *Covid Economics*, 9(24), s. 107-139.
- Hatayama, M., Viollaz, M. ve Winkler, H. (2020). "Jobs Amenability to Working From Home: Evidence From Skills Surveys for 53 Countries". erişim tarihi 21.09.2021 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33753/3/39-Amenability-to-Working-from-Home-Evidence-from-Skills-Surveys-for-53-Countries.pdf?sequence=5>
- Horsham, C., Loescher, L. J., Whiteman, D. C., Soyer, H. P., ve Janda, M. (2016). "Consumer Acceptance of Patient-Performed Mobile Teledermoscopy for The Early Detection of Melanoma". *British Journal of Dermatology*, 175(6), s. 1301-1310.
- Horton, R. P., Buck, T., Waterson, P. E. ve Clegg, C. W. (2001). "Explaining Intranet Use with The Technology Acceptance Model". *Journal of Information Technology*, 16(4), s. 237-249.
- Houssaini M.I. (2017), "The Acceptance of Mobile Travel Applications: A Research with The Integration of Technology Acceptance Model", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Igbaria, M., Guimaraes, T. ve Davis, G. B. (1995). "Testing The Determinants of Microcomputer Usage Via a Structural Equation Model". *Journal of Management Information Systems*, 11(4), s. 87-114.

- Irawanto, D. W. (2020). "Unexpected and Habit Driven: Perspectives of Working From Home During The Covid-19 Pandemic". *APMBA (Asia Pacific Management And Business Application)*, 8(3), s. 165–168.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International, Sweden.
- Kıcı, B. (2019). "Evden Çalışma: Özgürlük mü Esaret mi?". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), s. 173–196.
- Koçak, O. ve Ersin, K. (2011). "Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu". *Journal Of Social Policy Conferences*, 0(59), s. 69-88.
- Kolatshi, F. H. M. (2017). *Factors Affecting The Acceptance and Impact of Human Resource Information Systems (HRIS): Evidence From HR Professionals in Libyan Companies*, University Of Huddersfield, United Kingdom.
- Lederer, A. L., Maupin, D.J., Sena, M. P., ve Zhuang, Y. (2000) "The Technology Acceptance Model and The World Wide Web". *Decision Support Systems*, 29(3), s. 269-282.
- Meltem, A. ve Küçüköğlü, M. T. (2020). "Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma". *Journal Of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), s. 71–81.
- Menzi, N., Nezh, Ö. ve Çalışkan, E. (2012). "Mobil Teknolojilerin Eğitim Amaçlı Kullanımına Yönelik Akademisyen Görüşlerinin Teknoloji Kabul Modeli Çerçevesinde İncelenmesi". *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), s. 39–55.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A. ve Hamid, M. A. (2020). "Working From Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and its Impacts on Work Productivity". *The International Journal of Applied Business*, 4(1), s. 13–21.
- Noll, R. T. (2009). *Physician Acceptance of Computerized Physician Order Entry in Outpatient Settings: A Quantitative Analysis of Family Medicine Within Maricopa County*, Capella University, USA.
- Özdemir, A., ve Naserinia, M. (2020). "Investigating Consumer Behavior in Online Shopping Among University Students in Two Countries". *Research Journal of Business and Management*, 7(1), s. 23-33.
- Park, J., Snell, W., Ha, S. ve Chung, T. L. (2011). "Consumers' Post-Adoption of M-Services: Interest in Future M-Services Based on Consumer Evaluations of Current M-Services". *Journal of Electronic Commerce Research*, 12(3), s. 165-175.
- Pavlou, P. A. (2003). "Consumer Acceptance of Electronic Commerce: Integrating Trust and Risk with The Technology Acceptance Model". *International Journal of Electronic Commerce*, 7(3), s. 101–134.
- Pikkarainen, T., Pikkarainen, K., Karjaluoto, H. ve Pahlila, S. (2004). "Consumer Acceptance of Online Banking: An Extension of The Technology Acceptance Model". *Internet Research*, 14(3), s. 224-235.
- Reisinger, Y. ve Turner, L. (1999). "Structural Equation Modeling with Lisrel: Application in Tourism". *Tourism Management*, 20(1), s. 71–88.
- Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S. ve Te Brömmelstroet, M. (2020). "What Can We Learn From The COVID-19 Pandemic About How People Experience Working From Home and Commuting". erişim tarihi 05.10.2021, <https://urbanstudies.uva.nl/content/blog-series/covid-19-pandemic-working-from-home-and-commuting.html>
- Sahni, A. (1994). "Incorporating Perceptions of Financial Control in Purchase Prediction: An Empirical Examination of The Theory of Planned Behavior". *Advances in Consumer Research* 21 (1), s. 442-448.
- Serçemeli, M., ve Kurnaz, E. (2016). "Denetimde Bilgi Teknoloji Ürünleri Kullanımının Teknoloji Kabul Modeli (TKM) ile Araştırılması". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45(1), s. 43-52.
- Shivers-Blackwell, S. L., ve Charles, A. C. (2006). "Ready, Set, Go: Examining Student Readiness to Use ERPTechnology". *Journal of management Development*, 25(8), s. 795-805.
- Smith, M. B. (1968). "Attitude Change". *International Encyclopedia of The Social Sciences*, 1(17), s. 458-467.
- Snyder, R. E. (2019). "What's The Big İdea?: "The Role of Social İnteraction as a Motivator in Online Classes". erişim tarihi 06.10.2021, <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.782231>
- Turan, A. H. ve Özgen, F. B. (2009). "Türkiye'de E-Beyanname Sisteminin Benimsenmesi: Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli İle Ampirik Bir Çalışma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (1) 2009, s. 134-147
- Üstün, Ö., Çam, H ve Pourmousou, H. (2017). "Examination of The Factors Effective in The Use of The E-Government System with The Technology Acceptance Model". *Journal of Social and Administrative Sciences*, 4(3), s. 250-265.
- Venkatesh, V. ve Davis, F. D. (2000). "A Theoretical Extension of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies". *Management Science*, 46(2), s. 186–204.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B. ve Davis, F. D. (2003). "User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View". *MIS Quarterly*, s. 425–478.
- Weng, M. (2016). "The Acceptance of Wearable Devices for Personal Healthcare in China". *Yüksek Lisans Tezi*, University Of Oulu, Finland.
- Wu, C. ve Hsing, S. S. (2006) "Less is More: How Scarcity Influences Consumers' Value Perceptions and Purchase Intent through Mediating Variables". *The Journal of American Academy of Business*, 9(2), s. 125-132.
- Yasenov, V. I. (2020). Who can work from home? erişim tarihi 08.08.2021 <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/223639/1/dp13197.pdf>