



# DİJİTAL ÇALIŞMA DÜZENİNDE ÇALIŞAN PSİKOLOJİSİ

---

04/22



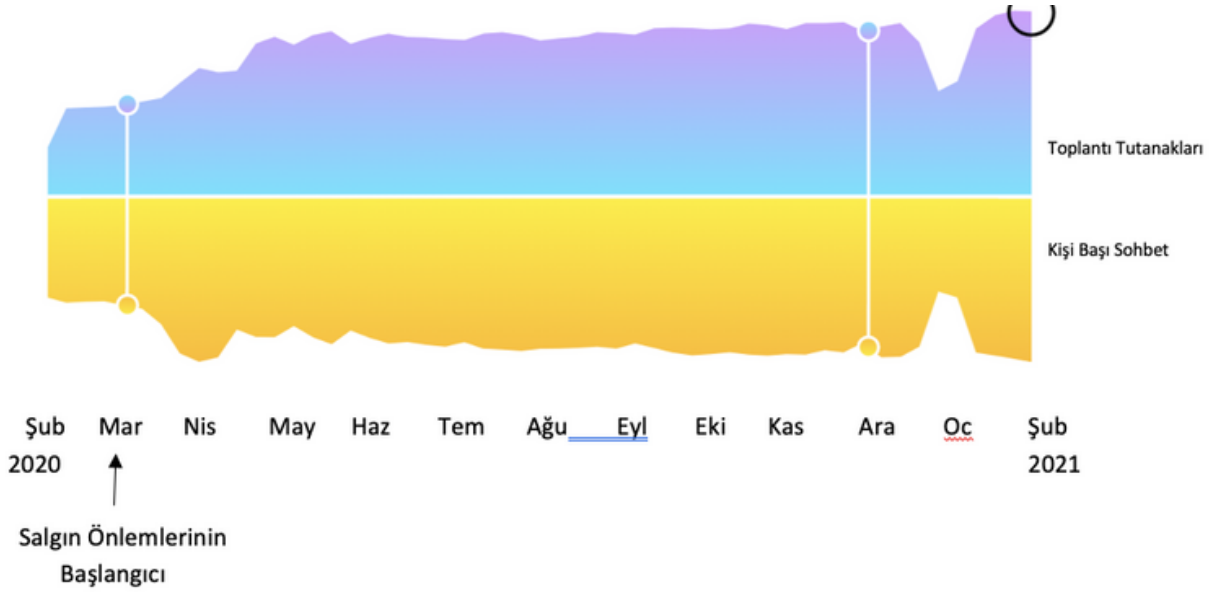
# DİJİTAL ÇALIŞMA DÜZENİNDE ÇALIŞAN PSİKOLOJİSİ

2000'li yıllardan itibaren teknoloji iş dünyasında giderek yaygınlaşmıştır. Dijitalleşme, yenilik ve dönüşüm için itici bir güç haline gelmiştir. COVID-19 salgını ile de dijitalleşmeye yabancı olmayan iş dünyası hızlı bir şekilde dijital araçları tüm sektörlerde kullanmaya başlamıştır. Bununla beraber dijital çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Dijital çalışma düzeni, uzaktan çalışma olarak da adlandırılabilen bir çalışma şekli olup çalışanın ofis dışında da çeşitli teknolojik araçlarla işlerini yürütmesi ve/veya ekibiyle bu araçlar üzerinden koordine olması olarak çerçevelendirilebilir. Bu çalışma şeklinin teknik konular, hız, bilgi akışı, evde olmaktan kaynaklı çalışanı etkileyen mali riskler gibi konulardaki avantaj ve dezavantajları halen araştırılmakta ve keşfedilmektedir. Dijitalleşme, kuruluşlardaki bilgi akışının şeklinin değişmesine ve dijital temasın artmasına sebep olmaktadır. Microsoft'un 2021 İş Eğilimi Endeksi, 31 ülkede 30.000'den fazla çalışanla yaptığı anket sonuçlarına göre dijital araçlar üzerinden çalışmada ciddi bir artış söz konusudur. Artış verileri aşağıda yer almaktadır.

DİJİTAL ÇALIŞMA  
DÜZENİNDE  
ÇALIŞAN  
PSİKOLOJİSİ



**Şekil 1:** Salgın Başlangıcından sonra dijital ortamdaki toplantı tutanaklarının ve kişi başı sohbetin değişimi



Dijitalleşmenin artması ile dijitalleşmenin ve uzaktan çalışmanın psikolojik etkilerinin ele alınma zorunluluğu doğmuştur. Dijitalleşme çalışanlar açısından çeşitli avantaj ve dezavantajlı durumlara neden olmaktadır.

Dijitalleşmenin avantajları ele alındığında çalışanların kendi özel alanlarında istedikleri düzende çalışabilme imkanlarının çalışanlar açısından bir avantaj olduğu görülmüştür. Çalışanların özel alanlarında rahat edebilecekleri ortamları ve esnek çalışma düzenlerini kurgulayabilmesi iyi oluşlarını arttırmaktadır. Bu avantajlı durum bazı araştırmalara göre aylık fazladan bir tam günlük verim sağlamaktadır.

Dijital çalışma düzeninde iş-yaşam dengesi incelenen bir diğer konudur. Çalışmalara bakıldığında dijital çalışma düzeni bazı durumlarda özel hayatı olumlu etkilerken bazı durumlarda iş yaşam dengesinde bozulmalara neden olmaktadır. Öncelikle dijital araçlar ile uzaktan çalışıldığında mekân ortaklığı sebebiyle iş ile ev arasındaki sınırların kalkmasına neden olmaktadır. Çalışanlar bu sebeple çalışmayı geç bırakmakta veya iş saatlerinin bittiğini hissedememektedir. Ayrıca evde bakımlarından sorumlu oldukları aile üyeleri olduğunda iş süreçleri aksamakta ve bundan kaynaklı olarak stres yaşanabilmektedir.

Bu durum toplumsal cinsiyet rolleri açısından da risk oluşturmaktadır. Kadınlar dijital çalışma döneminde erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamış ve strese maruz kalmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalar dijital ekiplerin organizasyonuna ve iletişimine dair de yeni bilgiler vermektedir. Ekip içerisinde e-postalar ve toplantılar arttıkça çalışanların iş yaşam dengesindeki bozulmaların arttığı, iyi oluşlarının azaldığı görülmüştür. Dijital ekiplerde iş birliğine ayrılan sürenin yanında odaklanmaya ayrılan sürenin de planlanması bu sebeple önem kazanmaktadır. Dijital çalışmanın iş yaşam dengesi açısından olumlu etkilerinden biri ise, ev-iş arasındaki yolun ortadan kalkmasından kaynaklı olarak çalışanların yolda zaman kaybetmemesi, dinlenme ve sosyal yaşam için daha uzun süre vakit ayırabilme imkânı bulabilmesidir. Bu durum çalışanların psikolojik iyi oluşlarını olumlu etkilemektedir. Dijital çalışma hayatı her ne kadar salgın ile iş hayatına hızlı bir giriş yapsa bile kalıcı olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple avantajlarından faydalanıp, dezavantajlarının elimine edilmesi için kuruluşların yeni planlamalara ve insan kaynakları departmanlarının çalışanlar için oluşturacağı iyileştirmelere ihtiyaç olacağı düşünülmektedir.



**ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve WHO'nun (Dünya Sağlık Örgütü) hazırladığı teknik özette[i] uzaktan çalışmanın sağlıklı ve güvenli yürütülmesine yönelik aşağıdaki kilit mesajlar ön plana çıkmaktadır:**

- Tele çalışma – bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak uzaktan çalışma pratiği, işyerinde önemli ve büyüyen bir role sahiptir ve çalışanların sağlığı, güvenliği ve esenliği üzerinde potansiyel bir etkiye sahiptir.
- Düzgün bir şekilde organize edildiğinde ve yürütüldüğünde, uzaktan çalışma fiziksel ve zihinsel sağlık ve sosyal refah için faydalı olabilir. İş-yaşam dengesini iyileştirebilir, trafiği ve işe gidip gelmek için harcanan zamanı azaltabilir ve hava kirliliğini azaltabilir, bunların tümü dolaylı olarak fiziksel ve zihinsel sağlığı iyileştirebilir. Tele-çalışmanın ayrıca halk sağlığı ve sosyal faydaları olabilir.
- Uzaktan çalışma alanları, geleneksel çalışma sahalarında mevcut olan iş sağlığı ve güvenliği standartlarını karşılamayabilir.
- Kötü fiziksel ortam ve işyeri tasarımı ve yetersiz ekipman ve destek, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına, göz yorgunluğuna ve yaralanmalara neden olabilir.
- Dijital bir ortamda, iş arkadaşlarından fiziksel olarak izole bir şekilde çalışmak, işverenin doğrudan kontrolü dışındaki tesislerde iş-özel yaşam dengesini yönetmede olası zorluklarla birleştiğinde, akıl sağlığı sorunlarına ve sağlıksız davranışlara neden olabilir.
- Uzaktan çalışmada sağlığın ve iyi oluşun korunması ve geliştirilmesi, işin yeterli şekilde düzenlenmesi de dahil olmak üzere sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için kapsamlı bir dizi önlemi gerektirir.



- Hükümetler, işverenler ve işçilerin tümü, tele-çalışma sırasında sağlık ve güvenliğin korunmasında ve geliştirilmesinde rol oynar; ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 ve İş Sağlığı ve Güvenliği için Teşvik Çerçeve Sözleşmesi, 2006.
- Uzaktan çalışan istihdam edenler, sağlıklı ve güvenli uzaktan çalışmayı teşvik edecek programlar geliştirmelidir.
- Bu tür programlar, sağlık ve güvenlik için risk faktörlerinin değerlendirilmesi ve yönetilmesi için yardım sağlamalıdır; iş istasyonu, bilgisayar, ekipmanlar ve uzaktan bilgi ve iletişim teknolojileri desteği.
- İş sağlığı hizmetleri ergonomik destek, ruh sağlığı desteği ve psikososyal destek sunabilir.
- İşçiler, tele-çalışma için uygun ve güvenli koşulları sağlamak için bu önlemlerin uygulanmasında işverenlerle iş birliği yapmalı, işverenleriyle birlikte çalışmalı ve kendi sağlık ve güvenlik görevlerini yerine getirmelidir.



# REFERANSLAR

Microsoft, (2021). İş Eğilimi Endeksi. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

Delliotte, (2020). Remote Work, New Norm. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gh/Documents/human-capital/gh-remote-work-the-new-normal.pdf>

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.

Atkinson C, Hall L. The role of gender in varying forms of flexible working. *Gender Work Organ* 2009; 16:650–666.

Galanti T, Cortini M. (2019) Work as a recovery factor after earthquake: a mixed-method study on female workers. *Disaster Prev Manag An Int J*; 28:487–500.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.

Microsoft. (2021). The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready? [www.microsoft.com](http://www.microsoft.com). <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

Rigotti, T., Yang, L., Jiang, Z., Newman, A., De Cuyper, N., & Sekiguchi, T. (2021). Work-Related Psychosocial Risk Factors and Coping Resources during the COVID-19 Crisis. *Applied Psychology*, 70(1), 3–15. <https://doi.org/10.1111/apps.12307>

Mostafa, B. A. (2021). The effect of remote working on employees wellbeing and work-life integration during pandemic in Egypt.

E-conolight,(2020). How Much Do Americans Work During a Workweek? <https://www.e-conolight.com/blog/post/how-much-do-americans-work-during-workweek>

Toscano F, Zappalà S. Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: the role of concern about the virus in a moderated double mediation.

E-conolight,(2020). How Much Do Americans Work During a Workweek? <https://www.e-conolight.com/blog/post/how-much-do-americans-work-during-workweek>

World Health Organization. (2022). Healthy and safe telework: Technical brief. World Health Organization. Retrieved April 14, 2022, from <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240040977>

# Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

## İletişim

N\_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0232 390 91 97

(0535) 624 90 35

[www.nhumandanismanlik.com](http://www.nhumandanismanlik.com)

[info@nhumandanismanlik.com](mailto:info@nhumandanismanlik.com)