

BİLGİ TOPLUMUNDA EVDEN ÇALIŞMANIN ETİK BOYUTU

Yrd. Doç. Dr. Ersin KAVİ*

Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK**

ÖZET

Bilgi toplumunda bilgi teknolojilerinin sağladığı olanaklar, iş hayatında esnekleşmeyi arttırmış, bu sayede çalışma ortamı geleneksel ofislerden evlere taşınabilir hale gelmiştir. Bu durum belli bazı avantajlar sağlarken diğer yandan da bazı sorunların doğmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, evden çalışma olarak adlandırdığımız bu uygulamanın etik boyutunun ele alınması gerekmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri çalışanların eski olan iş yapma tarzlarını daha eski daha esnek olan evde çalışma veya mobil çalışma gibi metotlara doğru değiştirmektedir. Bu çalışmada da, işyerlerinde, evde ve hareketli olarak kullanılan bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağlamış olduğu evden esnek çalışma ve onun etik boyutunun ele alınması amaçlanmaktadır. Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, bilgi toplumuyla değişen çalışma ve etik kavramlarına yönelik literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde ise, evden çalışmanın etik boyutu pozitif ve negatif yönleri ile çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, Esnek Çalışma, İş Etiği, Çalışma Etiği.

* Yalova Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

** Yalova Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

ABSTRACT

ETHICAL ASPECT OF TELECOMMUTING IN THE INFORMATION SOCIETY

The opportunities that the information technology create, has been increasing the flexibility of business life in the information society. Therefore, working medium has been moved from the traditional offices to the houses and other places. This has led to some advantages but on the other hand caused some problems. Consequently, we have to examine the ethical side of this practice called "telecommuting".

Information and communication technologies has been changing the way workers do business from old to new methods such as telecommuting, teleworking and home-based working. In this work, we aim to discuss about flexible working ethics that has been provided by information and communication technologies used in workplaces, homes and outside as mobile. In this work, the topic is classified into 2 sections. In the first section, the literature is reviewed in the light of knowledge society and ethics and working. In the second section, the ethics of home-based working such as telecommuting is studied in terms of positive and negative aspects.

Key Words: Telecommuting, Home-Based Working, Ethics, Business Ethics, Work Ethics.

GİRİŞ

Dünya tarihinin hemen hemen son üç yüz yılına damgasını vuran sanayileşme dönemi, kademe kademe yerini yeni bir çağa bırakmaktadır. Bu yeni döneme, bazı yazarlar, "bilgi toplumu", bazıları "bilişim toplumu", bazıları "endüstri sonrası toplum", bazıları da "enformasyon toplumu" demektedir (Durak, 2006, 528). Bu dönemin en büyük özelliği, bilgi üretimi ve ticaretinin yoğun bir şekilde yaşanmasıdır.

Önceki toplumsal gelişmeler gibi bu dönem de sosyal ve ekonomik yapıyı farklılaştırmıştır. Sosyal ve ekonomik yapının değişimi,

beraberinde farklı anlayış biçimleri getirmiş, bunlara uyum sağlayabilmek için de her toplum kendine özgü düzenlemeler yapmak zorunda kalmıştır.

Dolayısıyla, çalışma hayatında da büyük dönüşümlerin yaşandığı bu süreçte, çalışmanın yeniden organizasyonuna ve yeni hukuksal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca, bilgi toplumunun altyapısını oluşturan bilgi teknolojileri kullanımının gün geçtikçe artması bazı yeni sorunların doğmasına neden olduğu gibi, mevcut sorunların çözümünde de yeni yollar bulmayı kolaylaştırmaktadır.

Çalışma hayatında bilgi toplumuna bağlı olarak yaşanan esnekleşmenin en önemli uzantılarından olan evden çalışmanın hem çalışanlar açısından hem de işverenler açısından birçok olumlu yönü bulunmaktadır. Evden çalışma ile verimlilik artışı sağlanabilmekte, işyerine bağlı bazı maliyet unsurları ortadan kalkabilmektedir. Ancak, bunlarla birlikte olumsuz yönleri de yok değildir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bilgi Toplumu ve Esnek Çalışma

Bilgi toplumu kavramı çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalarda, kimi zaman enformasyonun işlenmesinde, depolanmasında ve dağıtımında meydana gelen teknolojik gelişmelerin ön plana çıkarıldığı, kimi zaman, gayri safi milli hasılanın kaçta kaçının enformasyon sektöründen elde edildiği üzerinde durulduğu ya da enformasyon sektöründe çalışan işçi sayısının toplam işgücü oranına bakılarak yapıldığı görülmektedir (Erözbeç, 2006, 73).

Bilgi ekonomisinde işveren-işçi istihdam ilişkileri tersine dönmüş durumdadır. Çalışanlar artık tüm kariyerleri boyunca aynı firmada çalışmamaktadırlar. Ayrıca, enformasyon toplumu ile daha fazla kadın işgücüne katılmaktadır. Çünkü, bilginin herkese açık olması özellikle, kadınların aleyhine olan fırsat eşitliğinin lehlerine dönmesine neden olmuş, eğitim seviyesi yüksek bilgi çalışanları olarak iş fırsatları elde etmişlerdir. Bununla birlikte, enformasyon toplumunun neden olduğu hizmetler sektöründeki gelişmeler de daha fazla kadın emeğine ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur.

Bilgi ekonomisinde çalışanların, istihdam ve gelir güvenliğini garanti altına almaları ve bir işten diğerine kolayca geçebilmeleri için yeterli becerilerle donanmış olmaları gerekmektedir. Bu nedenle firmalar daha az sayıda ana işten sorumlu sürekli çalışanlara ilaveten gerektiğinde başvurabilecekleri yeterli becerilere sahip geçici yardımcılardan oluşan esnek çalışma modellerini benimsemektedirler (Neumark, 2002, 4). Bunlar genellikle, kısmi süreli çalışma, evden çalışma, tele çalışma ve sanal çalışma vb. kavramlarla ifade edilmektedir. Ayrıca, teknolojiye dayalı yeni iş alanlarının ortaya çıkması, işgücü vasıf düzeyini yükseltmiş, bilgi işçisi kavramından bahsedilir olmuştur. Bilgi işçilerinin örgütlenme tarzı, örgütsel yapıda değişimi gerektirmiştir. Genel olarak yeni örgütler, geleneksel örgütlere göre dinamik, esnek beceri odaklı, takım esasına dayalı, katılımcı, müşteri yönelimli, çalışma saatleri sınırlandırılmamış bir yapıya sahiptir (Stephen, Coulter, 2001, 5).

Çoğunlukla esnek çalışmanın uygulanmasındaki amaç, sosyal yüklerin işletmelerin ekonomik ve mali durumunu sarsmasının önlenmesi ve işletmelerin teknolojik gelişmelere uyarlanmasıdır (Demircioğlu, Engin, 2002, 13). Esnek çalışma, geleneksel çalışma düzeninden ayrılmaya neden olur. Bu çerçevede, çalışanın, yasaların düzenlemesi ve koruması altında bir işyerinde başlangıcı ve bitimi önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine işverenin çalışma şartlarını ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmesine imkan veren açık ve serbest bir sistem içinde çalışması sağlanmış olur (Eryiğit, 2003, 9). Bu çerçevede, esnek çalışmanın klasik çalışma türlerinden farklı yönler içermesi, konunun yasal düzenlemeler çerçevesinde ele alınmasını gerekli kılmıştır.

1.2. İş Etiği

Etik kavramı dilimizde genel olarak, ahlak felsefesi olarak karşılık bulmakta ve neyin doğru neyin yanlış olduğunu tespit etmeye çalışan bir disiplin olarak ele alınmaktadır (Kavi, 2009, 405). Çalışma hayatında etik denildiğinde ise, iş etiği, çalışma etiği, meslek etiği ve işletme etiği olarak bir sınıflamaya gidilmektedir. Bu açıdan öncelikle iş etiği, iş hayatında davranışlarımıza yol gösteren etik (ahlaki) ilkeler ve standartlar olarak ele alınabilir (Özgener, 2004, 51). Genellikle, iş etiği, iş hayatında genel hukuk ilkelerine ve toplumsal ahlak kurallarına uymak

anlamına da gelmektedir. Ancak, etiğin toplumdan topluma ve zaman içinde değişen bir yönü bulunmaktadır. Dolayısıyla, etik dinamik bir özelliğe sahiptir.

Çalışma etiğinde ise, toplumda işe ve çalışmaya karşı geliştirilen tavır ve bu konudaki değerler anlaşılmaktadır (Arslan, 2001, 7). Örneğin, dini ve benzeri nedenlerle çalışmanın önemsenmesi ya da tam tersi çalışmanın kötü bir şey olarak toplumda algılanması söz konusu olabilir. Meslek etiğinde ise, belirli meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili olarak uyması gereken özel kurallar anlaşılabilir. Bunlar, doktorluk, avukatlık, öğretmenlik vb. mesleklerde daha fazla ön plana çıkmış durumdadır. Ancak, zamanla diğer meslekler için de etik kuralları gelişmiş ve gelişmektedir.

İşletme etiğinde ise, genel etik kuralları haricinde veya dahilinde işletmelerin önemsendiği değerler ya da davranış biçimleri söz konusu olabilir. Bu durum örgüt kültürüyle de ilgili bir durumdur. Dolayısıyla, işletmeler bu çerçevede etik kodlar dediğimiz standartlar oluşturmaktadır (Ural, 2003, 40).

Bu çerçevede, çalışma hayatıyla ilgili hem makro hem de mikro düzeyde karşımıza çıkan çok sayıda etik değerden bahsedebiliriz. Öyle ki, bir işçinin işe geç kalması, kurum kaynaklarını kendi çıkarı için kullanıyor olması, işine gereken özeni ve ilgiyi göstermemesi, ürettiği ürünü belirlenmiş standartların dışında üretiyor olması, bir işverenin ya da yöneticinin çalışanlarının özel bilgilerine ulaşmaya çalışması, yıldırma (mobbing) uygulaması, gerekli ergonomik faktörleri göz ardı etmesi vb. durumlar hem iş, hem meslek hem de işletme etiği anlamındaki sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dolayısıyla bu ve benzeri sorunlar zaman içerisinde kanıksanabilir ya da belirli meslek grupları için maruz görülür hale gelebilir. Sonuçta, daha önce sahip olunan değerlerin dışına çıkılabilmektedir. Özellikle, günümüzün dinamik sosyal ve ekonomik yapısı içerisinde etik değerlerin de değiştiğini ya da yeni bazı etik sorunların gündemimizi meşgul ettiğini görmekteyiz. Bu anlamda enformasyon çağının getirdiği yeni etik sorunlar da bunların başında gelmektedir.

1.2.1. Bilgi Toplumunda Etik ve İş Etiği

Bilgi toplumu ile birlikte, bilgi teknolojilerine ulaşmak ve bunlara sahip olmak daha da kolaylaşmıştır. Bu doğrultuda, bilgi teknolojileri üretimde, eğitimde, bireylerarası iletişimde, alışverişte ve sosyal yaşamda geniş bir alanda kullanılabilir hale gelmiştir. Bu nedenle, teknolojiye bağlı gelişen yeni sosyal ilişkiler beraberinde yeni davranış kalıpları ve biçimleri de ortaya koymaya başlamıştır. Bu durum birey-birey, birey-kurum ve kurum-kurum arası ilişkilerin değişmesine neden olmuştur.

Bu doğrultuda, yaşanan değişim, enformasyon toplumunun genel yapısından kaynaklanan ve bilgi teknolojilerinin sıklıkla kullanılmasına dayalı yeni etik sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çerçevede, bilgiye erişim hakkı ve güvenlik sorunuyla mahremiyet, kişisel haklar arasında ortaya çıkan çelişki dikkat çekicidir. Bu çerçevede, bilgiye erişim kişisel bir hak olmakla birlikte, başka bir kişinin özeline ilişkin bilgiye erişim o kişinin haklarını zedelemektedir.

Ayrıca, günümüzde giderek artan güvenlik sorununu çözmeye yönelik geliştirilen uygulamalar ise bireyin mahremiyetine, özel hayatına ilişkin tehditler oluşturabilmektedir. Bilişim teknolojilerinin gücündeki artışla birlikte kişilere ilişkin özel bilgilerin kişinin bilgisi ve onayı olmadan toplanması, saklanması, dağıtılması, üzerinde değişiklik yapılması ve kötü niyetli kullanımı mümkün hale gelmiştir (Dedeoğlu, 2006, 3). Öyle ki, 1999 yılında yapılan bir araştırmada, web sitelerinin % 93'ünün isim, e-posta gibi kişisel bilgilerden, % 57'sinin ise yaş, cinsiyet ve posta kodu gibi demografik bilgilerden en az birini topladığı tespit edilmiştir (Boatright, 2003, 173).

Bununla birlikte, bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, hırsızlık gibi suçların yanı sıra, kredi kartı dolandırıcılığı, bilgi yayma, karalama kampanyaları başlatma, sistemleri çökertme, virüslü yazılımlarla zarar verme gibi yeni suçların da gündeme gelmesi için bir neden oluşturmuştur. Ayrıca, zimmete para geçirme, bilgi çalma, bir sisteme uzaktan erişimle işlevsiz hale getirerek kişi ya da kurumlara zarar verme gibi suçların yapılması daha kolaylaşmıştır. Bir diğer sorun ise, elektronik ortamda bulunan fikir eserlerinin kolaylıkla kopyalanıp dağıtılabilesidir. Bu çerçevede, bir yandan adalet algısı zarar görürken

öte yandan bu alandaki çalışmaların sürdürülebilirliği de tehlikeye düşmektedir (*Dedeoğlu, 2006, 5*).

Teknolojik değişimlerle birlikte ne zaman ne de mekan kavramı eskisi gibidir. Bu süreçte, birçok alışkanlıklarımızın kaybolmasına ya da farklı biçimlere dönüşmesine göz yumulmaktadır. Toplumların gerek ahlak ve manevi inançları gerekse ticari adetleri ya kaybolmakta ya da şekil değiştirmektedir. Sosyal ilişkilerin yerine sanal ilişkiler geçmekte, böylece toplumsal değerler ya da tabu olarak kabul edilen ne varsa, geçmişte hiç olmadığı kadar hızla ya saldırılara maruz kalabilmekte veya kaybolmaktadır (*Turban, 2006, 68*).

Ayrıca, bilgi teknolojilerine bağlı olarak gelişen küreselleşmenin de işletmeler açısından etik değişimlere neden olduğu söylenebilir. Öyle ki, küreselleşme sonucu farklı kültürler ve sosyo-ekonomik sistemler bir araya gelmiştir. Bu gelişme sonucunda örgütlerin sorumlulukları artmış, küreselleşme sürecinde örgütün toplumsal değer arz eden değerleri önem kazanmıştır (*Bingöl, 2003, 23*).

Kamu alanında ise, bilgi teknolojileri yoluyla daha şeffaf yönetim anlayışı gelişmiştir. E-devlet uygulamaları ile bürokrasi azalmış, verimlilik artmıştır. Rüşvet, yolsuzluk vb. kamu etiği dışı uygulamaların da önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Sonuç olarak, bilgisayar ve internet kullanımı bazı etik sorunlara neden olduğu gibi bazı etik sorunların da ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır. Özellikle, elektronik ortamda kandırma, ihmal, özensizlik, virüsler, sistem çökertme, kişisel bilgilerin yayını gibi sorunlar ile karşılaşmakta, bu ve benzeri sorunların çözümünde de yine bilgi teknolojilerine ihtiyaç duyulmaktadır (*Kavi, 2009, 406*). Bu tür kullanımda ise, sistem kontrolü mekanizmaları, kameralar vb. sistemlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Neticede, internet açıkça bir kamu alanıdır ve bu ortamda olmak bir kasaba meydanında konuşarak yürümeye benzerdir.

2. EVDEN ÇALIŞMA ve ETİK BOYUTU

2.1. Evden Çalışma

Çalışma hayatına bilgi teknolojilerinin girmesiyle başlayan esnekleşme düşüncesinin en belirgin sonucu evden çalışma kavramının gelişmesidir. Bu çalışma biçimi, daha çok bilgi teknolojilerinin kullanılması yoluyla, işin tamamının ya da bir bölümünün işyeri ortamına bağlı kalmaksızın ev ortamında yürütülmesi anlamına gelmektedir (*Erdem, 2004, 80*). Evden çalışmanın, İngilizce karşılığına baktığımızda *telecommuting* kelimesi anlatılmak istenen ifadeyi karşılamaktadır. Çünkü, bir işyerine bağlı olma açısından *telecommuting* kelimesi, tele işe gidip-gelme olarak çevrilmektedir. Ancak, tele çalışmadan bu kavramı ayıran en önemli özellik işe gidip-gelme maliyetini düşürücü özellikler içermesidir. Öyle ki, tele çalışma, ofis ortamında da yapılabilir ve bazı maliyetlerin düşmesini sağlamaz (*Erdem, 2004, 54*).

Dolayısıyla, evden çalışma ile amaçlanan işverenin bazı maliyetlerden kurtulma düşüncesidir. Öyle ki, ofis ortamında daha az kişi çalıştıracağından büyük bir işyerine sahip olmak zorunda değildir. Bu nedenle daha az kira ödeyebilir. Ayrıca, mobilya, elektronik araç ve gereçlerin satın alımından vb. masraflardan kurtulabilir. İşgören açısından ise, yol parası, kıyafet masraflarından tasarruf anlamında kazanımlar olabilir.

Ancak, tam tersine evden çalışmanın, maliyeti yükselteceğini düşünenler de yok değildir. Öyle ki, işin yerine getirileceği ortamın işlerin görülebileceği bir düzeye getirilmesi zorunludur. Bunu üstlenecek kişi ise işveren olacaktır. Çalışanın ev ortamında işi göreceği yer ise çoğu zaman çalışmanın verimliliği için uygun olmayan şekilde dizayn edilmiştir. İşverenin akıbeti belirsiz bir iş ilişkisi içinde ev ortamını arzu ettiği düzeye getirmesi ısıtma, yalıtım, aydınlatma, bilgisayar ve internet bağlantısı, faks vb. cihazlar yönünden masraflar yapması ise olağan istihdam şekillerine oranla daha büyük risk demektir. Çoğu işveren bu ve benzeri nedenlerle ev ortamını "ev ofisi" şekline çevirecek gerekli maliyetlere katlanmamaktadır. Ayrıca, bu düzenlemeleri evden çalışma yapacak birden fazla kişi için yapmak ise, maliyetin katlanması anlamına gelecektir (*Harisson, 2002, 5*).

Bununla birlikte, bir işin evden çalışma olarak kabul edilebilmesi için işgörenlerin bir işyeri veya bir işverene bağlı olması ve düzenli bir şekilde evde çalışması gerekmektedir. Bu doğrultuda, çalışanlara ihtiyaç duydukları esnekliği sağlayan bir iş tercihinin ortaya koyan evden çalışma, geleneksel ve merkezi işyerinin coğrafi ve kurumsal engelleri kaldırmak için, bilgi teknolojilerinin esnek işyeri ile birleştirilmesidir. Evden çalışanlar, işyerleri ile e-posta, faks, telefon ve internet ile bağlantı kurarlar.

Bir diğer deyişle evden çalışma, “Evde Çalışma” ile karıştırılmamalıdır. Evde çalışma, işçinin hizmet sözleşmesi gereğince işgörmeye borcunu işyerinde değil, kendi evinde işverenin denetimi altında olmaksızın yerine getirdiği bir çalışma şeklidir. ILO sözleşmelerinde evde çalışma düzenlenmiş ancak evden çalışma henüz düzenlenmemiştir. ILO, 177 sayılı *Evde Çalışma Sözleşmesi* ve 184 sayılı *Evde Çalışma Tavsiye Kararı* ile evde çalışmayı düzenlemiştir (Soysal, 2006, 136).

Bu çerçevede, malzeme almak veya toplantılar için nadiren işyerine giden ve çalışma günlerinin çoğunu evde geçirenler “tam zamanlı evden çalışanlar” ve haftada birkaç gün evde çalışanlar ise, “yarı zamanlı evden çalışanlar” olarak sınıflandırılabilir. Bilgisayar programcıları, sistem analistleri, veri işleme görevini yerine getirenler evden çalışma yapan işgörelere örnek olarak verilebilir.

Gelişmiş ülkelerde evden çalışmaya olan ilgi büyük ölçülerdedir. Öyle ki, ABD’de 1997 yılında 10 milyonun üzerinde işgörenin evden çalıştığı bilinmektedir. Günümüzde ise, bu rakam katlanarak artmaktadır. 2005 verilerine göre, İngiltere’de 2,5 milyon evden çalışan olduğu bunun da toplam çalışanların % 8’ine denk geldiği ifade edilmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde ise bu oran ortalama olarak % 10’lar civarındadır (Flexibility, 2009, 3).

Ayrıca, evden çalışma, verimliliği arttırmakta ve daha fazla süre çalışmaya neden olmaktadır. Öyle ki, yapılan araştırmalar, işletmelerin yıllık olarak evden çalışan kişi başına net 1.500 dolar civarında tasarruf yaptığını göstermektedir. Bununla birlikte, evden çalışanların, evden çalışmayanlara göre ayda ortalama 4 saat daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir (Butler, Aasheim, 2007, 102).

Bununla birlikte, sadece maddi tasarrufların yanında zaman tasarrufu da sağlandığı söylenebilir. Örneğin, AT&T firması, bir işgörenin her gün işe geliş ve gidiş için harcadığı 50 dakikayı, evden çalışma ile yılda yaklaşık 5 haftalık bir süre kazancına dönüştürmektedir (Apgar, 2001, 173).

2.2. Evden Çalışma ve Etik

Bir işletmenin, bazı çalışanlarına evden çalışmasına olanak tanınması acaba işletme içinde çalışanlar açısından bazı etik sorunlara neden olur mu? Evden çalışma yapmak, yapmamaya göre iyi bir şey midir? Evden çalışma yapmak için işletme içinde rekabet olur mu? Ya da evden çalışma yapacak kişiler mevcut çalışanlar arasından değil de dışarıdan mı seçilmeli?

Bu gibi sorular, evden çalışmanın şartlarının belirlenmesinde nasıl davranılması gerektiğini ortaya koymaya yardımcı olabilir. Öyle ki, evden çalışma, birçok işgören açısından cazip bir çalışma yöntemidir.

Çünkü, daha özgür olmak isteyen ve iş disiplininin sıkılan çalışanlar için bulunmaz bir fırsattır. Ama tam aksine, bazı çalışanlar da iş ortamının getirdiği imkanlardan mahrum kalmak istemezler. Bu çerçevede, evden çalışanlar, işletmenin sunduğu kariyer, eğitim, yüksek ücret vb. imkanlardan mahrum kalabilirler. Ayrıca, patronun ya da yöneticilerin sürekli gözü önünde olmak isteyen ve böylece bazı çıkarlar elde etmeyi düşünenler için evden çalışma cazip olmaz. Dolayısıyla, burada hangi işgörenlerin evden hangilerinin ise ofiste çalışacaklarına karar verirken adil olmak ve ayrımcı olmamak gerekiyor (Guthrie, 1997, 30).

Bu çerçevede, evden çalışma yapmak isteyenler belirlenmeli ve birden fazla evden çalışma yapmak isteyen söz konusu olduğunda ise, bunlar arasında adil bir eleme yöntemi geliştirilmelidir. Ancak, örneğin, iki kişi evden çalışma yapmak istiyorsa, haftanın belirli günleri tespit edilmelidir. Mesela, bir çalışan için Pazartesi, Salı, günleri evden çalışma günü iken, diğer çalışan için ise, Perşembe ve Cuma günü olabilir. Çarşamba günleri ise, her ikisi de ofiste çalışabilir.

Eğer, işletme, kurum içinde adaleti sağlayamayacağına inanıyorsa, evden çalışma yaptırmak için dışarıdan yeni işgören istihdamına gidebilir. Ancak, bu durum, yeni işgören ihtiyacının doğduğu

durumlarda olmalıdır. Yoksa, ofis çalışanlarından bazıları işinden olabilir. Bu açıdan ofiste çalışanlar evden çalışmaya uygun kişiler değilse, işlerinden olma ihtimaliyle karşı karşıya da kalabilirler.

Ayrıca, evden çalışma, işletmelere bazı çözüm önerileri de sunmaktadır. Öyle ki, iş ortamında kişisel özellikleri ya da sosyal uyumsuzluğu nedeniyle sürekli sorun çıkaran ya da yaşayan işgörenlerin, yüksek performansları nedeniyle gözden çıkarılmaması durumunda, bu işgörenin çalışma ortamı dışında tutularak, evden çalışması sağlanabilir. Böylece, etik açıdan daha doğru bir yöntem seçilmiş olur.

Ama, ne olursa olsun evden çalışma işletmelerin verimliliğini arttıracaksa ve çalışanlar arasında da adaletsizliğe neden olmayacaksa, iş etiği açısından olumludur ve teşvik edilmelidir. Öyle ki, ABD’de bazı eyaletlerde evden çalışmayı düzenleyici bazı politikalar çıkarılmıştır. Örneğin, Delaware Eyaletinin yayınladığı “Evden Çalışma Politikası”nda, evden çalışmanın bir hak olmadığı bir ayrıcalık olduğu vurgulanmış ve bu ayrıcalığın elde edilmesi ve korunması için de bir dizi kurala uyulmak zorunluluğu dile getirilmiştir (*State of Delaware Telecommuting Policy, 2006, 1*).

2.2.1. Evden Çalışma ve İş Etiği

Evden çalışmanın, iş etiğinin sağlanması noktasında olumlu yönleri olduğu gibi olumsuz boyutları da bulunmaktadır. Öyle ki, iş etiğinin iş yaşamında neyin doğru neyin yanlış olduğunu ortaya koymaya çalışması, işin yapılış biçimi açısından da bazen doğru bazen de yanlış sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede, esnek çalışma modellerinin genel anlamda iş etiğine uygun olup olmadığı da bir başka tartışma konusu olacaktır. Çünkü esnek çalışma ile ortaya çıkan olumsuzluklar, iş etiği açısından yanlış kabul edilen uygulamaları da beraberinde getirebilmektedir. Buna karşın, esnek çalışma, iş ortamındaki etik olmayan uygulamaları ortadan kaldırma gücüne de sahip olabilmektedir.

Bu doğrultuda, esnek çalışmanın ön plana çıkan türlerinden biri olan “evden çalışma” da iş etiği açısından ele alındığında bazı olumlu

yönleriyle iş etiğinin sağlanmasını kolaylaştırırken, bazı yönleriyle de iş etiğinin ihlaline neden olmaktadır. Bu olumlu ve olumsuz boyutlar şunlardır:

▪ Olumlu Boyut:

1. Evden çalışma ile çalışanlar, iş ortamında olmadıklarından iş ortamının oluşturduğu iş stresinden etkilenmeyeceklerdir. Dolayısıyla da, strese bağlı olarak ortaya çıkan verimsiz çalışma, işte sorun çıkarma, işten kaytarma vb. etik dışı davranışların önüne geçilecektir.
2. Evden çalışma sonucunda, çalışanların kişisel, ideolojik vb. unsurlar nedeniyle etik dışı davranışlardan olan dışlanmaya ya da mobbing’e maruz kalması önlenebilir.
3. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında etik dışı olarak yeterli tedbirlerin alınmamış olması halinde, evden çalışma daha güvenli bir durum arz edebilir.
4. Hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı evden çalışma, işi işyerinde bitirme zorunluluğunu ortadan kaldırdığı için işi acele ile özensiz sonlandırma gibi etik dışı bir davranışı ortadan kaldıracaktır.
5. Evden çalışma, etik dışı olan ayrımcılığın ortadan kalkmasını sağlar. Öyle ki, kadınların ve özürülülerin iş hayatına girmekte zorlandığı bilinen bir gerçektir. Ancak bilgi toplumunda, kadınları hedef alan proje sayıları artmış, kadınların hem eğitim imkanlarına hem de bilgiye ulaşımaları kolaylaşmış ve böylece karar verme süreçlerine katılmaları ve dolayısıyla güçlenmeleri sağlanmıştır (*Primo, 2003, 75*).

Bu çerçevede, kadınların evden çalışma ile çalışma hayatına girmesi de bu paralelde artış göstermiştir. Dolayısıyla, iş ortamında cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkacak sorunlar, evden çalışma ile ortadan kalktığı için ayrımcılıkta ortadan kalkmış olacaktır. Bu doğrultuda, doğum izni, çocuk bakımı, ailesel sorumluluklar nedeniyle kadınların tercih edilmemesi söz konusu olmayacaktır.

Aynı doğrultuda, özürülülerin de iş ortamında etkin olamaması nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulması, evden çalışma ile ortadan

* State of Delaware Telecommuting Policy.

kalkabilir. Çünkü, özürsüzlük için evden çalışmak hem kendi sağlıkları açısından hem de iş verimliliği açısından daha olumlu sonuçlar ortaya koyabilir.

6. İş etiği açısından önemli bir problem olan işe geç kalma, devamsızlık vb. durumlar evden çalışma ile ortadan kaldırılabılır. Öyle ki, erken kalkmayı sevmeyen kişiler, çalışma saatlerini kendi isteklerine göre düzenleme imkanı elde ederek verimli olabilirler. Öbür türlü, geç kalmaya bağlı olarak cezalandırılmaları, uyarı almaları motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, işe yetişmek için koşturmak, trafikte beklemek vb. olumsuzluklardan dolayı verimli olmayan çalışanlar için evden çalışma daha etkin olacaktır.
7. Evden çalışma ile haksız yere işten çıkarılmalarının önüne geçilebilir. Öyle ki, işyerinde kişisel özellikleri ve ideolojik tutumları ya da dini vecibeleri nedeniyle çalışma ortamında kabul edilmeyen kişiler, performansları yüksek de olsa, örgüt kültürüne ve çalışma disiplinine uymadıkları gerekçesiyle işten çıkarılma ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Ancak, bu kişiler evden çalışma yoluyla sadece performanslarına dayalı olarak işten çıkarılabilirler. Böylece, etik dışı işten çıkarılmaları önlenmiş olur.
8. İşyerindeki araç ve gereçlerin özel amaçlarla kullanımı evden çalışma ile önlenmiş olur. Bu çerçevede, bunlarla ilgili kayıpların maliyeti de azalır.
9. Sosyal sorumluluk açısından, evden çalışma uygulamaları ile toplumsal anlamda trafik yükü ve hava kirliliği azalabilir, yakıt tasarrufu sağlanabilir. Çevre üzerine olan olumlu etkileri nedeniyle evden çalışma "yeşil bir etkinlik" olarak isimlendirilmektedir. Yine işgörenler esnek zaman ve planlama sayesinde toplumsal olaylara daha fazla zaman ayırabilirler (Naktiyok, İşçan, 2003, 56).

▪ Olumsuz Boyut:

1. Bilgi teknolojileri, genel olarak mahremiyet için bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu tehdit, işyerlerinde bilgisayarların merkezi kontrolü ve güvenlik sistemleri ile önlenemekte

ancak benzer uygulamalar genellikle ev ortamındaki bilgisayarlar için geçerli olmamaktadır (Tanılır, 2002, 39). Bu doğrultuda, işle ilgili gizli bilgilerin hem ağ üzerinden gönderilmesi sırasındaki güvenlik sorunları hem de ev ortamındaki diğer kişilerin bu bilgilere ulaşması noktasında, etik sorunlar gündeme gelebilmektedir.

2. Bilgisayarlarda kullanılan yazılımların iş ortamında lisanslı olmasına rağmen, ev ortamındaki bilgisayarlarda ise genelde lisanssız, kopya yazılımlar olduğu düşünülürse, evden çalışma sırasında daha çok bu tür yazılımların kullanılması, etik olmayan bir uygulamaya neden olmaktadır (Guthrie, Pick, 1997, 3).
3. İşverenler, bazı hakları çalışanlarına vermemek için onları evden çalışmaya yönlendirerek etik dışı davranışlarda bulunabilirler. Öyle ki, evden çalışanların işyerinde çalışanlara göre daha az ücret verildiği bir gerçektir. Örneğin, İngiltere'de kısmi süreli çalışan kadınların ortalama saat başı ücreti, tam gün süreli çalışan kadınların ücretinin 4/5'i kadardır. Benzer şekilde, kısmi süreli çalışan erkeklerin ortalama ücreti de tam gün süreli çalışan erkeklerin ücretinin 2/3'ü kadardır (Yavuz, 1995, 26). Bu doğrultuda evden çalışmada da ücret, sosyal yardımlar, sosyal güvenlik açısından çalışanın aleyhine bazı düzenlemeler yapılabilmektedir.
4. Evden çalışma ile birlikte, işyerine olan bağlılığının ve çalışanlar arasındaki dayanışmanın azaltılması yoluyla çalışanların sendikasızlaştırılması ve işten çıkarılmaları kolaylaşmaktadır (Gökbayrak, 2005, 66).
5. Evden çalışmak iyi bir zaman yönetimi ve iş disiplini gerektirebilir. Öyle ki, evdeki diğer işlere zaman ayırma, dışarı çıkma vb. durumlar asıl işi aksatabilir. Dolayısıyla, etik dışı bir çalışma söz konusu olabilir. Ancak, iş ortamında daha disipline bir çalışma yapılabilir.
6. Evden çalışanlar, iş ortamının sunduğu sosyal ortamlardan uzak kalmaktadırlar. Böylece, işgörenler yalnızlığa itilebilmekte, asosyalleşmekte ve böylece psikolojileri bozulabilmektedir.

7. Evden çalışanlar, işyeri ortamında olmadıkları için kariyer planlarından uzak kalmakta, böylece gelecekle belirsizleşmektedir. Böylece, işyerinde çalışanlar ile evden çalışanlar arasında fırsat eşitsizliği ortaya çıkmaktadır (*Birsel, 2007, 156*).
8. İşverenler, evden çalışan işgörenlerine daha fazla iş yükü yükleme eğilimi gösterebilirler. Çünkü, rahat çalışıyor, artık fazla işe de katlansın düşüncesi olabilir. Dolayısıyla, etik olmayan bir davranış sergilenebilir. Bu durumda evden çalışan işgören de gece ve hafta sonları çalışmak zorunda kalabilir ve özel yaşamı ile planları altüst olabilir. Ayrıca, yaptıkları fazla çalışmanın karşılığını da alamazlar. Ancak, işyerinde olsalardı almaları söz konusu olabilirdi (*Eyrenci, 2000, 19*).
9. İş kazaları ve meslek hastalıkları, işgörenlerin belirli bazı tazminatlar almasını gerekli kılar. Ancak, ev ortamında meydana gelen kazaların ya da hastalıkların iş kazası ya da meslek hastalığı kabul edilip edilmemesi noktasında belirsizlikler olacaktır. Bu durumda ise, işgörenler durumlarını tazmin edemediğinden etik olmayan bir uygulama ile karşı karşıya kalacaklardır.
10. Ev ortamında, ailesel beklentilerin işe müdahale potansiyelinin yüksek olması, işin verimliliğini düşürebilir. Özellikle, duygusal zekası düşük işgörenlerin, eşinin ve çocuklarının istekleri şeklinde hareket etmesi, işini geciktirmesini anlamına gelir ki, bu durum etik olmadığı gibi, ilerde ailesinin isteklerini yerine getiremeyecek bir durum olan işten çıkarılma ile karşı karşıya kalmasını sağlayabilir (*Edwards, 2007, 2*).
11. Evden çalışma ile işverenin, işgörenin özel hayatına müdahale hakkı doğabilir. Öyle ki, evden çalışan birinin verimsiz olması, eviyle ilgili sorunların ortaya çıkması anlamına gelir ki, bu duruma işverenin de müdahil olması kaçınılmazdır. Ev telefonunun iş amaçlı kullanımı ile birlikte, telefon faturalarının dökümünün alınması gerekebilir. Böylelikle, iş için yapılan konuşmalar, işveren tarafından karşılanabilir. Ancak, bunun analizinde işgörenin özel görüşmelerinin de ayrıca görülmesi

bir mahremiyet ihlali olacağından, işgörenler böylesine bir duruma pek sıcak bakmayacaklardır (*Guthrie, 1997, 30*).

12. Ayrıca, evden çalışmada, işle ilgili olarak işgörene ulaşmada veya aciliyeti olan bir bilginin bildirilmesi noktasında, etik olmayan davranışlar sergilenmek zorunda kalınabilir. Öyle ki, gece çalışarak, gündüz uyumayı tercih eden bir işgören bu tür sebeplerle sürekli rahatsız edilebilir. Bu ve benzeri durumlar ise, işgörenin özel hayatına müdahale anlamı taşıyabilir.

2.2.2. Evden Çalışma ve Çalışma Etiği

Çalışma etiği, çalışmayı sevmek ya da sevmemekle ilgilidir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu tutum geliştirirken bazıları işten çok dinlenme ve eğlenceyi ön plana alabilmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında günümüz çalışma şartlarının teknik ve sosyal zorlukları da etkili olabilmektedir (*Arslan, 2001, 51*).

Dolayısıyla, dinlenme, geç kalkma vb. nedenlerle çalışmamayı tercih edenler ile televizyon, müzik, internet vb. bağımlılıklara sahip oldukları için çalışmayanlar, evden çalışma yöntemleri ile çalışma hayatına girebilirler. Çünkü, kendi çalışma saatlerini ayarlama özgürlüğüne sahip oldukları için dinlenme aralarını kendileri belirleyecekler, yine müzik eşliğinde, televizyon izleyerek ya da internette sörf yaparak çalışma rahatlığına sahip olacaklardır.

Ayrıca, çalışmaya sıcak bakmayan kadınlar, yaşlılar, özürülüler ve gençler, çalışma hayatına girebilirler. Ayrıca, gençler, eğitimleri ve beklentileri paralelinde düşük ücretli işler yerine, evden çalışabilecekleri işleri tercih edebilirler. Böylece, hem para kazanıp hem de eğitimlerini devam ettirebilirler.

Bütün bunların yanında, evden çalışma, aynı zamanda çalışma etiğini olumsuz yönde de etkileyebilir. Modern toplumun ortaya çıkışında işin aileden ayrılmasına özel bir önem verilmiştir. Böylece çalışma hayatının rasyonel kuralları, tekdüze bir biçimde herkese aynı şekilde uygulanmıştır (*Bozkurt, 2006, 69*). Ancak, bu gereklilik günümüzde birçok iş alanında ve birçok işgören için hala önemini korumaktadır.

Öyle ki, işyeri ortamında belirli bazı kuralların olması vb. uygulamalar işe olan saygıyı sağlarken, evden çalışma işe olan saygıyı ortadan kaldırmaktadır. Böylece, işine karşı saygısı azalan işgörenin çalışmaya karşı ilgisi de azalabilecektir. Evden çalışma esnasında işgören, özel yaşamı ile çalışmayı birbirinden ayıramayacak ve çalışma disiplininin koparak, özel yaşamın sunduğu eğlence vb. imkanları tercih edebilecektir.

Bu nedenlerden ötürü, çalışma disiplinine ve zaman yönetimine sahip olmayan işgörenlerin evden çalışması bir risk içermektedir. Öyle ki, bu kişiler ofiste çalışırken, diğer iş arkadaşlarının çalışmalarından etkilenerek daha motive olurken, evden çalışmada ise benzer bir motivasyonu elde edememektedirler.

Ayrıca, çalışma ahlakının önündeki en önemli sorunlardan biri de işe yabancılaşmadır. Çünkü, yabancılaşma ile işgörenler işin bütününe görememekte ve işten tatmin olamamaktadırlar. Ancak, kişi işinde yeteneklerini ve yaratıcılığını ne kadar kullanıyorsa yapılan iş de o denli anlam kazanacaktır. Bu durumda da çalışma, rutin, sıkıcı ve sevimsiz bir şey olmaktan çıkacak, eğlenceli bir hale gelecektir. Bu nedenle, çalışmayı iş ortamına veya ofise hapsedmek doğru değildir. Örneğin, Ankara'daki bürosunda bir rapor yazmakta olan bir kimse, aynı zamanda İstanbul'daki arkadaşıyla mesajlaşılabiliyorsa, yarına yetiştirmesi gereken raporu da akşam evindeki bilgisayarından tamamlayıp anında işyerine aktarabiliyorsa, iş daha renkli ve eğlenceli bir hal alabilir (*Arslan, 2001, 53*).

Bu durumda, bir üçüncü yol olarak, işyeri ortamına, evden çalışmanın sunduğu bazı özgürlüklerin dahil edilmesi gerekebilir. Kastamonu ilinde kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, iş ortamında özel amaçlarla internetin ve sohbet (chat) programlarının kullanılmasının iş verimliliğini arttırdığı, yasaklanması halinde, psikolojik nedenlerle verimliliğin düşeceği sonucuna varılmıştır. Bu gibi durumlarda başarı kriteri çalışanın performansı olmalıdır (*Kavi, 2009, 408*).

SONUÇ

Esnek çalışma biçimleri günümüzde giderek yaygınlaşmaktadır. Evden çalışma ise, bu paralelde sağladığı avantajlar nedeniyle daha fazla kabul görmektedir. Bu çerçevede, evden çalışmanın doğuracağı sonuçların iyi analiz edilmesi ve bu doğrultuda stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir. Öyle ki, işverenler belirli bazı maliyetlerden kaçınmak için bu yönetime başvurabilmektedir.

Ancak, uzun vadede evden çalışma ile istenilen verim elde edilmeyebilir. Dolayısıyla, hangi kriterlerin dikkate alınacağı ve hangi koşullar gereği evden çalışmaya gidilmesi iyi bir teknik analizi gerekli kılmaktadır. Ayrıca, evden çalışmanın neden olacağı etik sorunlar ya da faydalar göz önüne alınarak, şu soruya cevap aranmalıdır: Acaba evden çalışma yapacak kişi ev ortamı ya da işi gereği hangisine daha fazla neden olmaktadır?

Bununla birlikte, çalışma arzusunda olmayanların işgücüne dahil edilmesi, bir diğer ifade ile çalışma etiği açısından kişilerin çalışmaya karşı olumlu tutum beslemeleri evden çalışma ile mümkün olabilir. Böylece, bilgi toplumunun neden olduğu hedonizm vb. düşüncelerin çalışma etiğine yönelik olumsuz etkileri, yine bilgi toplumunun sunduğu çözümler ile azaltılabilir.

Sonuç olarak, evden çalışma ve benzeri uygulamalar çağımızın bir gereğidir ve daha da yaygın hale gelecektir. Dolayısıyla, bu durumu etikten ödün vermeden iyi yönetmek gerekmektedir. Ayrıca, evden çalışmanın, nasıl, ne şekilde ve hangi şartlar içinde uygulanacağı, hem ulusal düzeyde yasal düzenlemeleri hem de işletmeler düzeyinde içsel düzenlemeleri gerektirmektedir.

Son olarak, hem çevrenin korunması, hem kaynakların israf edilmemesi vb. hem de istihdamın artırılması amacıyla evden çalışma teşvik edilmeli hatta işletmelerdeki çalışanların belirli bir yüzdesinin evden çalışması zorunlu hale getirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Apgar, Mahlon (2001), "Alternatif İşyeri", *Harvard Business Review (İş ve Yaşam Dengesi)*, Çev. İbrahim Bingöl, İstanbul, MESS Yay.
- Arslan, Mahmut (2001), *İş ve Meslek Ahlakı*, Ankara, Nobel Yay.
- Birsel, Melek (2007), "İnsan Kaynakları Uygulamalarında Etik Yaklaşımlar", *İş Hayatında Etik*, Editor: Suna Tevrüz, İstanbul.
- Butler, E. Sonny, Cheryl Aasheim, Williams Susan (2007), "Does Telecommuting Improve Productivity?", *Communication of the ACM*, April 2007, Vol. 50, No :4.
- Boatright, R. John (2003), *Ethics and The Conduct of Business*, 4th Edition, New Jersey, Prattice Hall Pub.
- Bozkurt, Veysel (2006), *Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm*, Bursa, Ekin Yay.
- Dedeoğlu, Gözde (2006), "Bilişim Toplumunda Etik Sorunlar", *II. Uygulamalı Etik Kongresi*, Ankara, 18-20 Ekim 2006 , Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Demircioğlu, Murat, Murat Engin (2002), *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul, İTO Yay.
- Durak, İbrahim, Mehmet Cihangir vd. (2006), "Üretimde Mekan Boyutunun Önemi ve Bilgi Toplumu Açısından Değerlendirilmesi", *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, İstanbul.
- Erözbeke, Neslihan (2006), "Avrupa Birliği ve Bilgi Toplumu Olma Yolunda Türkiye'de Enformasyon ve Bilgi Hizmetlerine Yönelik Çalışmalar", *Bilgi Yönetimi*, İstanbul, Beta Yay.
- Erdem, Ziya (2004), *Tele Çalışma*, İstanbul, Filiz Yay.
- Eryiğit, Süleyman (2003), "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma", (Çevrimiçi): <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>.
- Eyrenci, Öner, Kadriye Bakırcı (2000), *Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme*, İstanbul, İTO Yay.
- Flexibility (2005), (Çevrimiçi): <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/location/Homeworkers2005.htm>.
- Gökbayrak, Şenay (2005), "Esnek İstihdam Stratejileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler", *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, Sayı: 2.

- Guthrie, Ruth, James Pick (1997), "Teleworking Ethics", (Çevrimiçi): <http://webpages.cs.luc.edu/laufer/ethics97/GuthriePick.html>.
- Guthrie, Ruth (1997), "The Ethics of Telework", *Information Systems Management*, Fall 1997.
- Harrison, Nicola (2001), *Teleworking from Home*, (Çevrimiçi): <http://www.ariadne.ac.uk/issue17/teleworking/>
- Internet World Stats News* (2009), News Letter Number 46.
- Kavi, Ersin (2009), "Kastamonu'daki Kamu Çalışanlarının İnternet ve Sohbet (Chat) Programlarını Kullanma Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi", *Kamu Etiği Sempozyum Kitabı-1*, Ankara, TODAİE Yay.
- Naktiyok, Atılhan, Ömer Faruk İşçan (2003), "İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 6.
- Neumark, David, Deborah Reed (2002), "Employment Relationship in the New Economy", *NBER Working Paper*, No. 8910, April 2002.
- Özgener, Şevki (2004), *İş Ahlakının Temelleri*, Ankara, Nobel Yay.
- Primo, Natasha (2003), *Gender Issues in the Information Society*, UNESCO Publications for the World Summit on the Information Society, Paris, CI-2003/WS/05.
- Soysal, Tamer (2006), "Tele Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 9/1.
- State of Delaware Telecommuting Policy (2006), (Çevrimiçi): <http://www.delewarepersonnel.com/policies/docs/telecomuttingpolicy/012006pdf>.
- Stephen, P. Robbins, Mary Coulter (2001), *Management*, N.J. Prentice Hall.
- Tanılır, M. Niyazi (2002), *İnternet Suçları ve Bireysel Mahremiyet* Ankara, Liberte Yay.
- Turban, Efraim (2006), *Electronic Commerce: A Managerial Perspective*, Pearson Prentice Hall.
- Yavuz, Arif (1995), *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi.