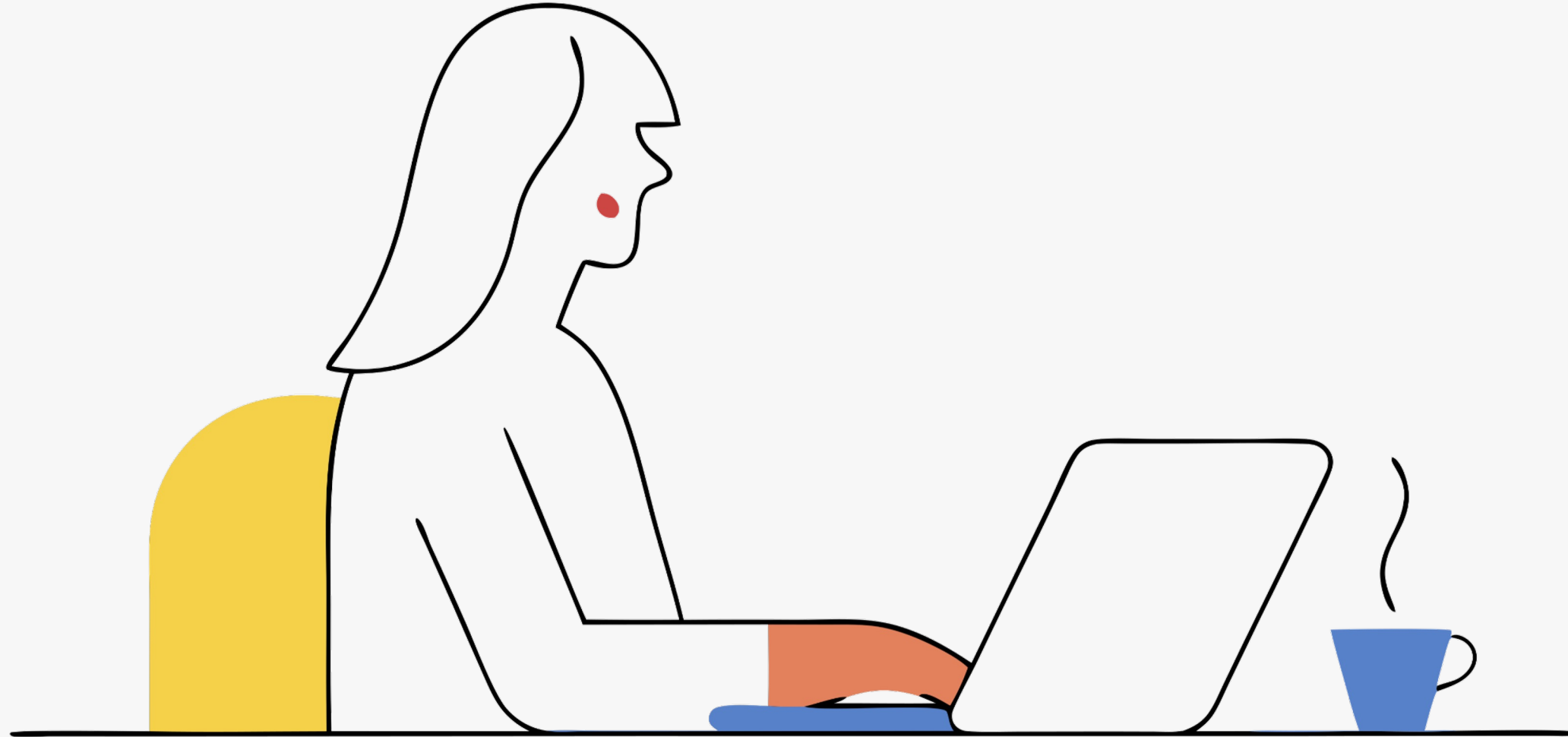


Haziran 2025

Uzaktan Çalışma Davranışları Araştırması



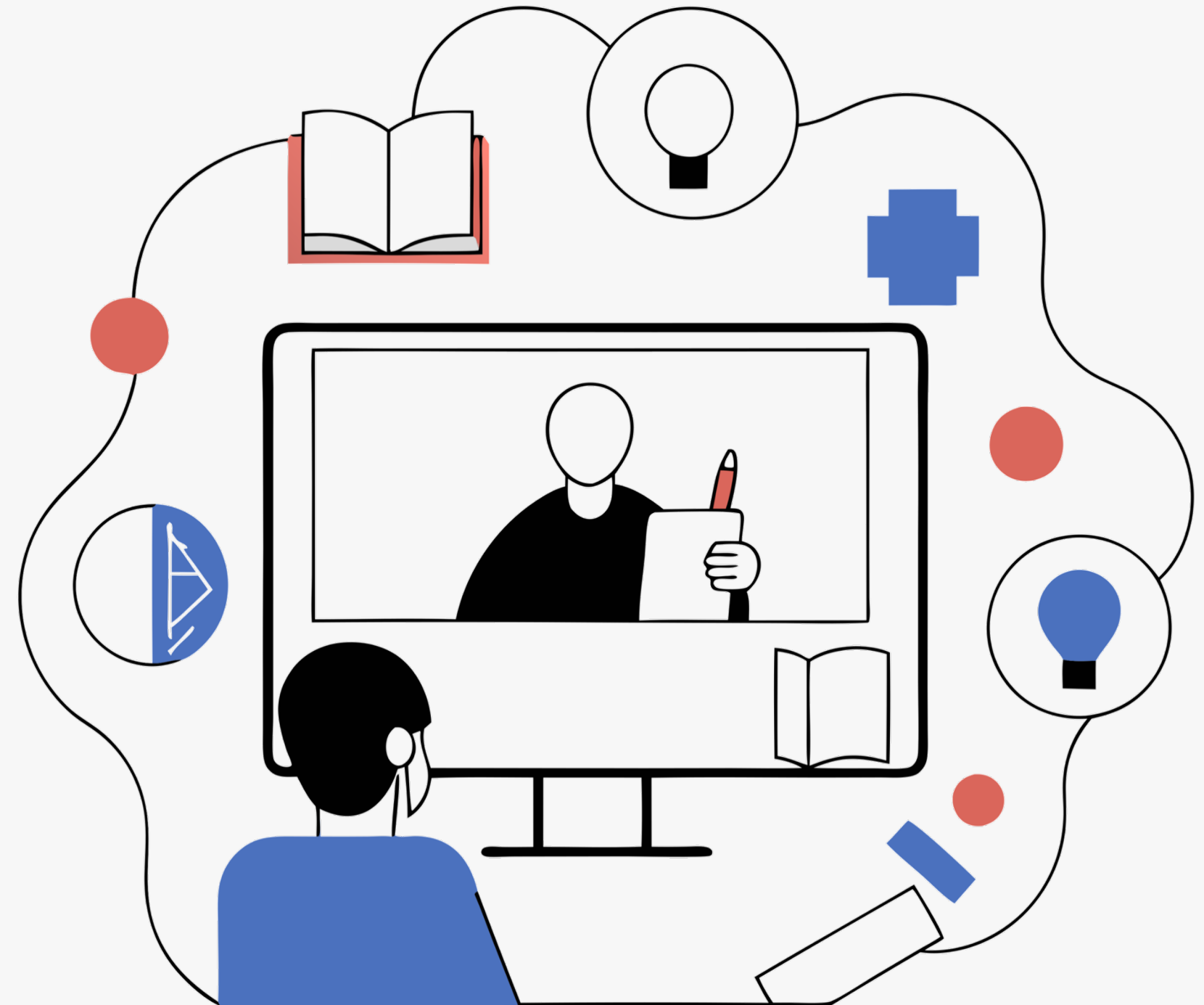
Kolp

OCTAPULL

Bu raporun tüm hakları saklıdır. Kaynak gösterilmeden kopyalanamaz, çoğaltılamaz, dağıtılamaz, yeniden basılamaz, gösterimi yapılamaz, başka formatlara elektronik, mekanik, fotokopi veya kayıt olarak dönüştürülemez. Bu rapor içinde yer alan veriler, bilgiler ve grafikler ancak kaynak gösterilerek ve üzerinde değişiklik yapılmadan olduğu gibi kullanılabilir; herhangi bir bölümü tek başına alıntılanarak, bu rapor içerisinde yer alan açıklamalar ve bütünlüğünden farklı bir anlam ifade edecek şekilde kullanılamaz.

İçindekiler

- 
- 4 **Önsöz**
- 6 **Uzaktan Çalışma Davranışları Araştırma Sonuçları**
- 18 **2024 Türkiye Çevrimiçi Toplantı Trendleri**
- 23 **Uzaktan Çalışmanın Geleceği**
- 27 **Ekler**



Önsöz

COVID-19'dan sonra çalışma hayatı geri dönülmez bir şekilde değişti. Uzaktan çalışma artık bir yan model değil; iş dünyasının geleceğini şekillendiren, kurum kültürünü ve çalışan alışkanlıklarını kökten dönüştüren bir güç. Bu dönüşüm sadece bir verimlilik meselesi değil, rekabet avantajı yaratmanın da yeni formülü.

İş verimliliğini, çalışan bağlılığını ve organizasyonel esnekliği tartışırken, hala eski kalıplara tutunanlar için parlak bir gelecekte bahsetmekten pek mümkün değil. Bu rapor, tam da bu noktada, değişimi okuyamayanlarla, yeni düzene yön verenler arasındaki farkı anlamak için hazırlandı.

Bu çalışma, uzaktan çalışma davranışlarını; motivasyon, üretkenlik, iletişim, kurumsal aidiyet ve dijital dönüşüm ekseninde insan odaklı bakış açısıyla analiz ediyor. Geleneksel çalışma modellerine meydan okuyarak, sınırları kaldıran, fırsatları çoğaltan ve esnekliğin gücünü gösteren bir perspektif sunuyor. Çalışmamızda Türkiye'nin önde gelen şirketlerinden farklı seviyelerde ve rollerde çalışan 301 katılımcının değerlendirmelerini ve deneyimlerini bulacaksınız.

Artık mesele, uzaktan çalışmanın mümkün olup olmadığı değil. Artık mesele, kimin bu düzene en çalışan odaklı tepkiyi vereceği ve kurduğu mekanizmalar ile başarılı olacağıdır.

Bu raporun hazırlanmasında başta OCTAPULL olmak üzere emeği geçen herkese teşekkür ederim. Geleceğe yön vermek isteyenler için güçlü bir rehber olmasını diliyorum.



Şerza Saka

Kurucu, Kalp

Önsöz

COVID-19 sonrası çalışma hayatı, organizasyonların temel dinamiklerini kökten değiştiren bir ekosisteme dönüştü. Uzaktan çalışma, artık yalnızca bir operasyonel seçenek değil; çalışan bağlılığından kurum kültürüne, teknolojik yatırımlardan şirket stratejilerine kadar her alanda belirleyici bir rol üstleniyor.

Araştırmanın hem geleneksel yapılarda dönüşüm ihtiyacını hissettiren hem de yeni düzenin olanaklarını keşfetmek isteyen tüm profesyonellere önemli bir rehber olacağına inanıyoruz. Çünkü uzaktan çalışmada başarının anahtarı, sadece lokasyon bağımsızlığında değil aynı zamanda güçlü bir iş birliği kültürüne ve geleceği planlayacak organizasyonel esnekliğe sahip olmakta yatıyor.

OCTAPULL olarak uzaktan çalışma düzenini şekillendiren bu büyük değişimi, ürün ve büyüme stratejilerimizin merkezine yerleştirdik. Ayrıca yeni nesil çalışma düzeninin gerektirdiği teknolojik, insani ve stratejik dönüşümleri desteklemek üzere çalışmalarımıza devam ediyoruz. Bu raporun hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkür eder, uzaktan çalışmanın potansiyelini tam anlamıyla kullanmak ve çalışma hayatını daha verimli, daha insancıl kılmak isteyen tüm paydaşlara yol gösterici olmasını dilerim.



Cem Gürsu

CPO & CMO, OCTAPULL

Uzaktan Çalışma Davranışları Araştırma Sonuçları



Çalışma modeline göre iş tatmini

Haftanın hiçbir günü ofise gitmeyip istediği yerden çalışan kişilerin "işlerine olan tatmin seviyesi" %99; haftanın belirli günleri ofise giden – hibrit düzende çalışan - kişilerin tatmin seviyesi %98 olarak belirlendi. Ofise gitme konusunda arasında gün farkı olmasına rağmen tatmin seviyelerinin neredeyse aynı olması en az 1 gün bile evden çalışmanın çalışanın üzerinde bıraktığı pozitif etkiyi gösteriyor.

Haftanın beş günü ofise gitmenin zorunlu olduğu şirketlerde çalışanların işlerine olan tatmin seviyesi %35 olarak hissedildi ve bu oran diğer iki grup ile karşılaştırıldığında aralarındaki ciddi farkı ortaya koydu.

Ayrıca, katılımcıların %81'i evden çalışma imkanının iş-yaşam dengesine olumlu katkıda bulunduğunu açıkladı.



%99

Ofise gitme kararı tamamen
kişiye bırakılmış şirketlerde
çalışanların tatmin seviyesi



%98

Hibrit çalışmayı destekleyen
şirketlerde çalışanların tatmin
seviyesi



%35

Haftanın beş günü ofiste olmanın
zorunlu olduğu şirketlerde
çalışanların tatmin seviyesi

Kariyer seviyesine göre uzaktan çalışma ayrımı

Yeni mezun ve giriş seviyesindeki rollerde uzaktan çalışan kişi sayısının az olduğu ve orta ve üst düzey seviyelerde çalışan kişilere daha fazla uzaktan çalışma imkanı verildiği de gözlemlendi.

Pozisyon	Uzaktan Çalışma Oranı
Üst Düzey	67%
Orta Kademe	56%
Yeni Mezun / Giriş Seviyesi	53%

Yeni mezun ve giriş seviyesindeki çalışanlara kıyasla, orta ve üst düzey çalışanlara daha fazla uzaktan çalışma imkanı tanınmasının nedenlerinin başında **orta ve üst düzey çalışanların işlerini bağımsız olarak yürütebilecek yetkinlere sahip olduklarının düşünülmesi** geliyor.

İkinci olarak işverenler, yeni çalışanların performanslarını ve çalışma disiplinlerini daha yakından gözlemlemek istiyor. Şirketler bunu bir yönetim zorluğu olarak görüyor ve bağlılık ve motivasyon konusunda sorunlar yaşanabileceğini düşünüyor.

Bu veriden çıkan en önemli sonuç, uzaktan çalışmanın her seviyedeki çalışanlar için eşit şekilde uygulanmadığıdır ve kişilerin çalışma disiplinlerinin yaş ve tecrübe gibi doğrudan ilişkili olmayan faktörlere bağlanmasıdır.



Uzaktan Çalışmanın Temel Faydaları

1. Aile ile Daha Fazla Zaman
2. Kişiselleştirilmiş Çalışma Ortamı
3. İş ve Özel Hayat Arasındaki Sınırları Belirleme Fırsatı
4. Daha Az Yorgunluk
5. Ulaşım gibi Maliyetlerin Azalması
6. Zaman Tasarrufu
7. Stres Azalması
8. Verimlilik Artışı
9. Kişisel İhtiyaçlara Uyum
10. Coğrafi Bağımsızlık

Ev, uzaktan çalışanların açık ara ilk tercihi

Katılımcıların %85'i uzaktan çalışmak için evi ilk tercih olarak seçiyor. Evin içerisinde yer alan bölümlerden yatak odası ise çalışmak için en popüler mekanlardan. Bu durum, uzaktan çalışanların büyük bir kısmının özel bir çalışma odasına sahip olmadığını da gösteriyor.

Çalışanların evlerini tercih etmesi birkaç önemli faktöre dayanıyor.

1. Konfor ve kişiselleştirme – Çalışma alanını bireysel ihtiyaçlara ve zevklere göre düzenlemek mümkün.
2. Maliyet tasarrufu – Ulaşım ve yemek masrafları gibi giderler azalıyor.
3. Zaman yönetimi – İşe gidip gelme süresi ortadan kalkıyor.

Evden sonra en çok tercih edilen ikinci yer ortak çalışma alanları. Ortak çalışma alanları farklı sektörlerden ve yetkinliklerden insanların bir arada çalışmasına olanak tanıdığı için yeni iş bağlantıları kurma, iş birlikleri geliştirme ve fikir alışveriş yapma imkanın da olduğu bir “networking” ortamı yaratıyor. Ayrıca ortak çalışma alanlarının sahip olduğu akıllı tahta, video konferans sistemleri gibi teknolojik altyapı da uzaktan çalışanlar için cazip özelliklerden.



Ev

%85



Ortak Çalışma Alanı

%12



Kafe, Restoran

%10



Açık Hava

%4

Uzaktan çalışanlar için değişen beslenme alışkanlıkları

Uzaktan çalışanların %68'i evden çalışırken daha sağlıklı yiyecekler ile beslendiğini belirtti.

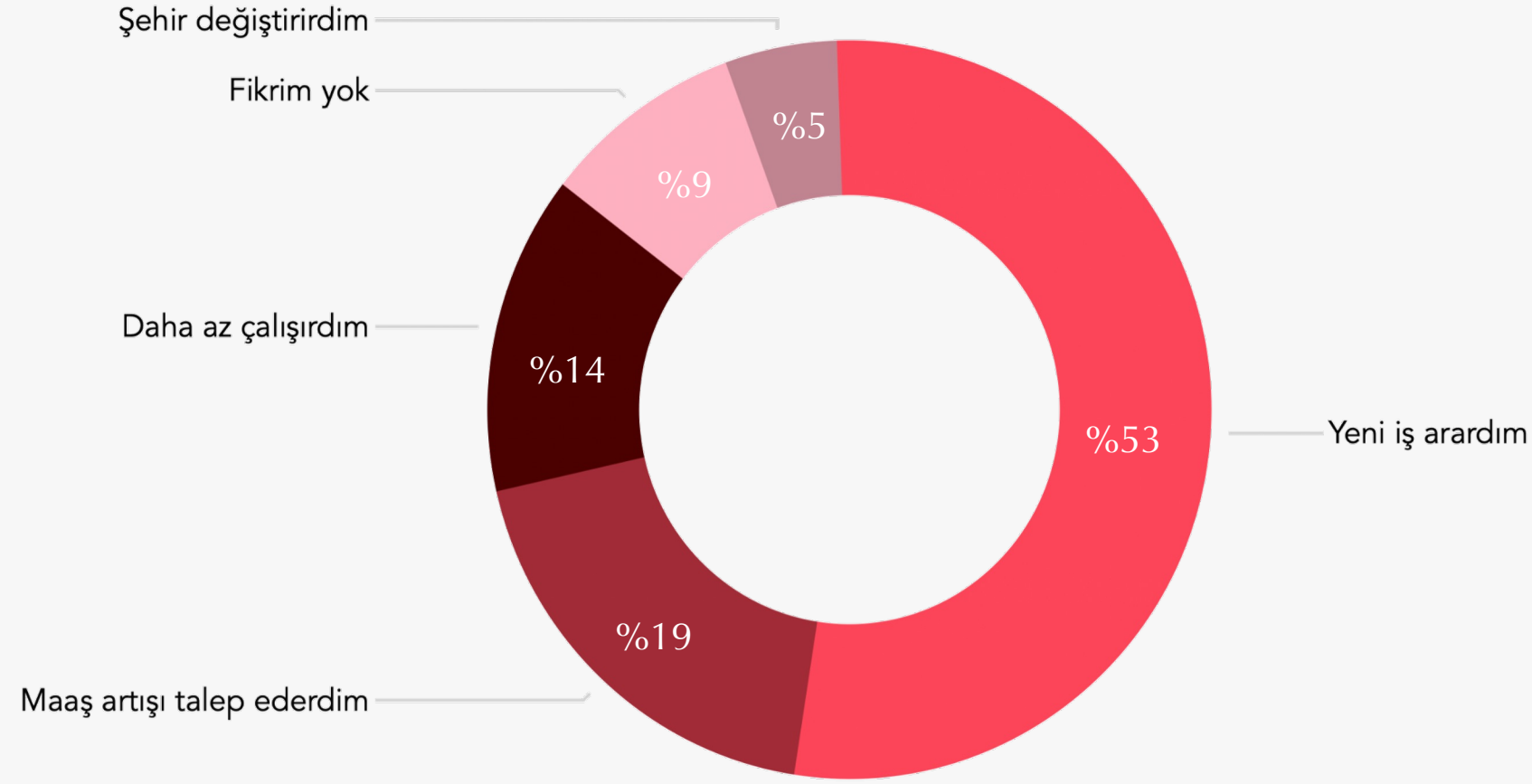
Ofis ortamında genellikle yoğunluk nedeniyle geçirilen öğünler, evde daha düzenli hale geliyor. Katılımcıların büyük bir kısmı ofiste gittiğinde yediği yemeklerin daha yağlı ve "fast-food" tüketime yakın yiyecekler olduğunu söylüyor.

Ancak bu durum herkes için geçerli değil. Kişisel disiplin ve alışkanlıklar önemli bir faktör. Katılımcıların %12'si evden çalışma ile beraber daha fazla atıştırmalık tüketimi eğitiminde olduklarını paylaştı. Ayrıca ofis ortamına göre daha az hareket imkanının da metabolizmaları üzerinde etkilerini olduğunu düşündü.

Sonuç olarak, evden çalışma, sağlıklı beslenme fırsatları sunarken kişisel disiplini düşük olan bireyler için de dezavantajlar barındırıyor. Uzaktan çalışırken sağlıklı beslenmek isteyenler için belirli rutinler oluşturmak ve mutfaktaki sağlıksız seçenekleri azaltmak önemli olabilir.



Uzaktan çalışma bir lüks değil, bir beklenti haline geldi



Haftanın beş günü ofiste çalışma modeline geçseydiniz ne yapardınız?

Katılımcılar arasında yer alan aktif iş arayışında olan %13'lük kesim ise iş görüşmesi esnasında haftanın beş günü ofise gidilmesinin zorunlu olduğu bilgisini öğrenince mülakat sürecine son verdiğini bildirdi.

Uzaktan çalışma koşulu değiştirilip haftanın beş günü ofise gitme zorunluluğunun getirileceği bir varsayımsal ortamda katılımcıların %53'ü yeni iş arayışına gireceklerini belirttiler. Özellikle, teknoloji, dijital pazarlama ve yazılım geliştirme gibi uzaktan çalışmaya uygun sektörlerde çalışanların esnek çalışma düzeni sunmayan işverenlere karşı daha az bağlılık hissettiğini gösteriyor.

Katılımcıların %19'u ise daha fazla gün ofise gitmeleri istenirse bunun ücret artışıyla dengelenmesi gerektiğini düşünüyor. Bu, çalışanların işe gidip gelme maliyetini, zaman kaybını, iş-yaşam dengesini ve yaşam kalitesindeki değişimi doğrudan mali bir yük olarak gördüğünü de gösteriyor.

Bu veriler uzaktan çalışmanın artık bir yan hak değil, temel bir iş gereksinimi olduğunu gösteriyor.

İşveren ve çalışanın tercihleri uyumsuz

Avrupa ve Amerika'da "ofise dönüş" uygulamalarının yaygınlaşma trendi Türkiye'de de geçerli. Birçok şirketin haftada beş gün ofise dönüşü zorunlu kılmasının yanında Flex Index Raporu'na göre 2023'ün başından itibaren hibrit çalışma modelleri sunan şirket sayısı %51'den %62'ye çıktı.

Bu artış, tamamen ofise dönüş trendine rağmen hibrit modelin çalışanlar için sürdürülebilir bir çözüm olarak benimsendiğini gösteriyor.

Öte yandan araştırma katılımcılarımızın %53'ü çalıştıkları şirketin son iki yıldır hibrit düzene geçtiğini, %22'si ise haftada beş gün zorunlu ofis uygulamasının getirildiğini paylaştı.

Bu durum, özellikle geleneksel iş modellerine sahip şirketlerin çalışanları fiziksel ofise döndürme konusunda daha ısrarcı olduğunu gösteriyor.

Çalışanların tamamen uzaktan veya esnek koşullarda hibrit düzende çalışma isteği istikrarlı bir şekilde devam edip artarken şirketler çalışanların isteğini gerçekleştirme konusunda isteksiz görünüyor ve tam tersi politikalar izliyor.

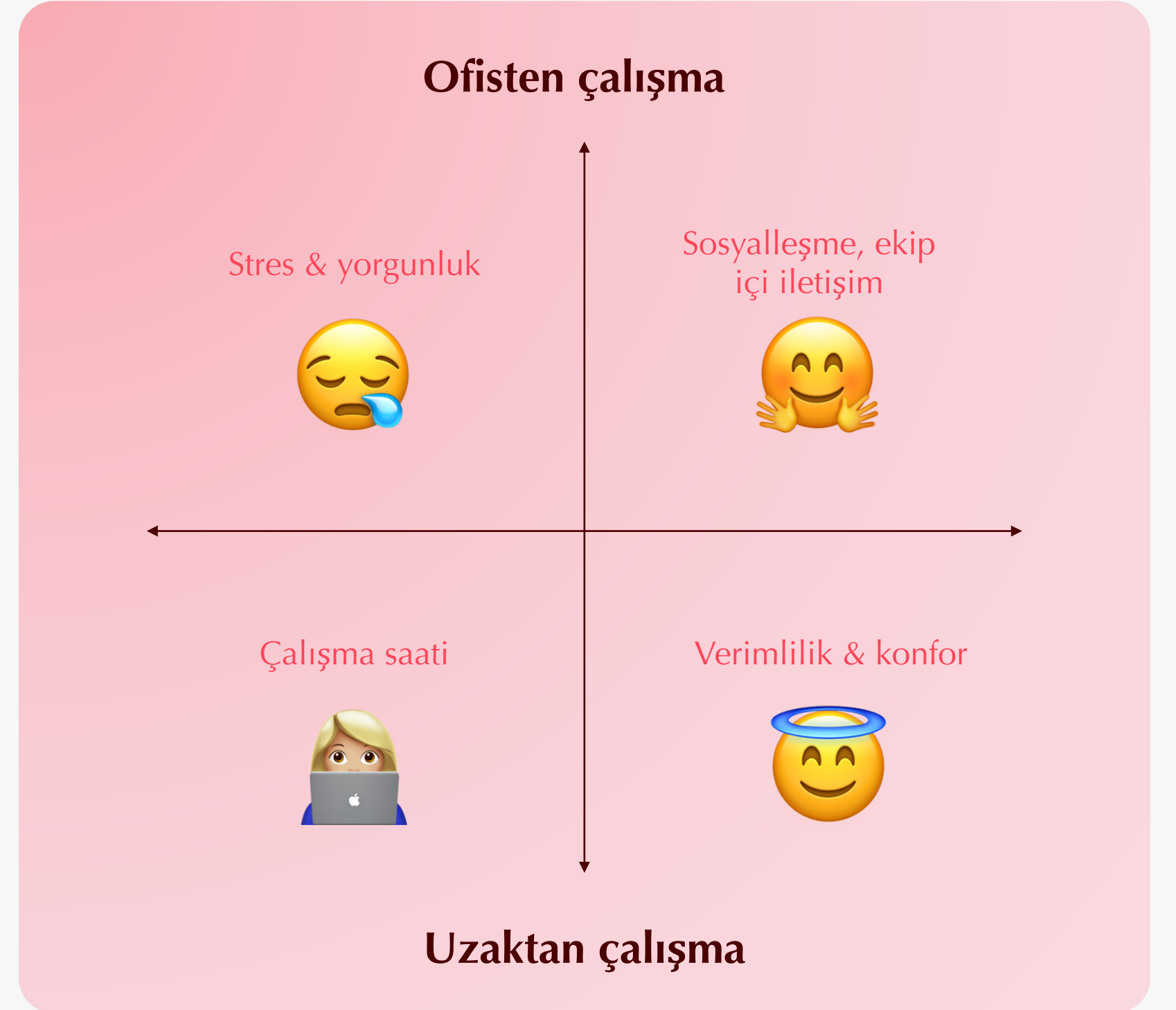


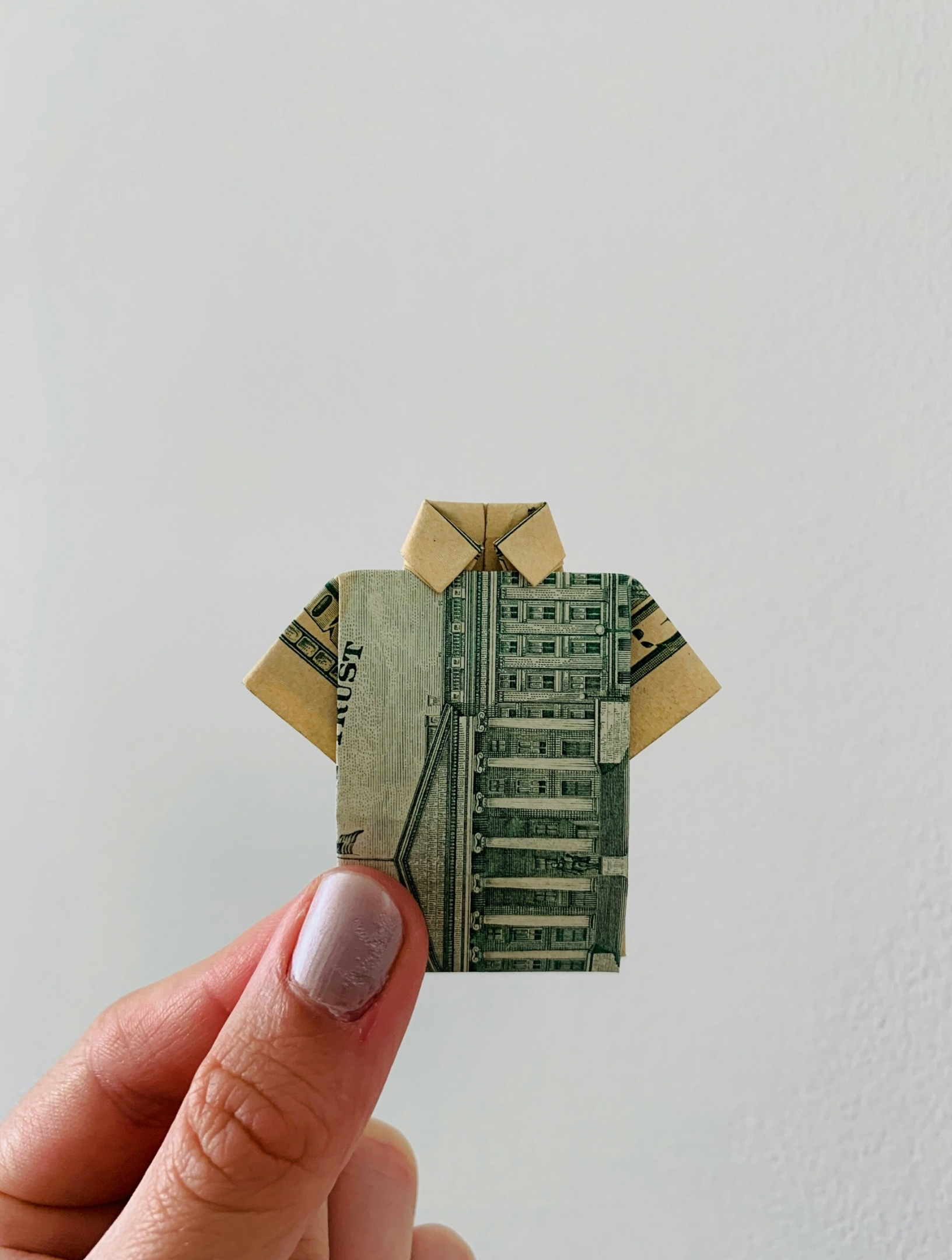
İşverenler kesin ofise dönüş veya hibrit düzen koşullarını verimliliğe olan etkisi üzerinden değerlendiriyor ve çalışanların ofis ortamında daha verimli olacağını düşünüyor.

İşverenler, ofiste çalışmanın iş birliğini artırdığına, ekip içi iletişimi kolaylaştırdığına ve şirket kültürünü güçlendirdiğine inanıyor ve bazı işverenler, ofis ortamında çalışanların daha iyi denetlenebildiğini ve iş süreçlerinin daha kontrollü ilerlediğini düşünüyor. Ofis ortamının, çalışanları daha disiplinli ve motive tutacağına dair geleneksel bir algı var.

Buna karşılık, çalışanlar uzaktan çalışma koşullarında ofise göre daha fazla saat çalıştığını ve bu saatlerin daha verimli geçtiğini paylaşıyor. Ofiste geçirilen saatlerin bir kısmının yemek yemek, çalışma molası vermek, ofis içerisinde gezinmek, sohbet etmek ve online alışveriş sitelerinde gezinmekten ibaret olduğunu belirtiyor.

Dolayısıyla çalışanlar verimliliğin fiziksel ofis ortamında değil, çalışma ortamının kalitesine bağlı olduğunu savunuyor. Evde geçirilen iş zamanının daha odaklı, daha konforlu ve daha az stresli olduğuna vurgu yapıyor.





Ayrıca uzaktan çalışma imkanı olmasaydı ‘Maaş artışı talep ederdim.’ diyen çalışanların varlığı karşısında işverenler böyle bir maaş politikası olmadığını belirtti. İşverenler de maaş artışını yalnızca performansa bağlı bir değişken olarak gördüğü için bu beklentiye sıcak bakmıyor.

Bütün bu durum çalışan beklentileri ile işveren politikaları arasındaki derin uyumsuzluğu açıkça ortaya koyuyor.

Hangisi daha verimli?

Gerçek verimlilik, çalışanların nerede olduklarından ziyade nasıl çalıştıklarıyla ilgilidir. Tam zamanlı ofise dönüş kararlarının çalışan beklentileri dikkate alınarak verilmesi, şirketlerin yetenek kaybını önlemesine ve çalışanlarının daha motive bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir.

Ayrıca ofis ortamının getirdiği sosyalleşme ve iş birliğinin artan önemiyle beraber verimliliğin de kaybolmaması için esnek ve çalışan inisiyatifine bırakılmış hibrit model, bu iki farklı bakış açısı arasındaki dengeyi sağlayabilir.



Uzaktan çalışma siber güvenlik risklerini artırıyor

Araştırma, uzaktan çalışmanın sunduğu esneklik avantajlarının yanında siber güvenlik risklerini artırdığını ortaya koyuyor. Şirketler, kurumsal verilere uzaktan erişimi güvenli hale getirmek için önlemler alsa da, çalışanların bireysel davranışları güvenlik açıklarına neden olabiliyor.

Araştırma katılımcılarının %45'i şirketin kurumsal varlıklarına kişisel bilgisayarlarından ve mobil cihazlarından da erişebildiklerini belirtti ve şirketlerin çoğunun uzaktan erişim için VPN bağlantıları kullandığını paylaştı.

VPN, güvenli bir kanal oluştursa da çalışanların yanlış davranışları nedeniyle hâlâ riskler mevcut. Özellikle güçlü şifrelerin kullanılmaması, bilinmeyen bağlantılara ve e-postalara tıklanması ve iş cihazlarının kişisel aktiviteler için kullanılması çalışanlar arasında oldukça yaygın.

Şirketler çalışanlarına siber güvenlik önlemleriyle ilgili eğitimleri zorunlu tutarken çalışanların riskli davranışlarda bulunmaya devam ettiği gözlemlendi. Şirketlerin sadece VPN değil, çok faktörlü kimlik doğrulama, şifre yöneticileri, cihaz yönetim politikaları gibi ek güvenlik önlemleri alması bilinçli ve sürdürülebilir uzaktan çalışma modelleri için şart.

%43

Parolalarını tarayıcılarında kaydediyor.

%34

Halka açık Wi-Fi ağlarını kullanıyor.

%9

Parolalarını iş arkadaşlarıyla paylaşıyor.

Uzaktan Çalışmanın Temel Riskleri

1. Halka açık Wi-Fi gibi güvenli olmayan internet bağlantıları
2. Ekip içi iletişim eksiklikleri
3. Ergonomik olmayan çalışma ortamları
4. Yalnızlık ve izolasyon psikolojik sorunları
5. İnternet bağlantısının kesilmesi
6. Donanım arızaları
7. Fiziksel aktivite azalması
8. Güven problemi
9. Hukuki ve sigorta konularındaki belirsizlikler
10. Çalışma alanının kişisel alanla çakışması

Kalp Uzaktan Çalışma Endeksi

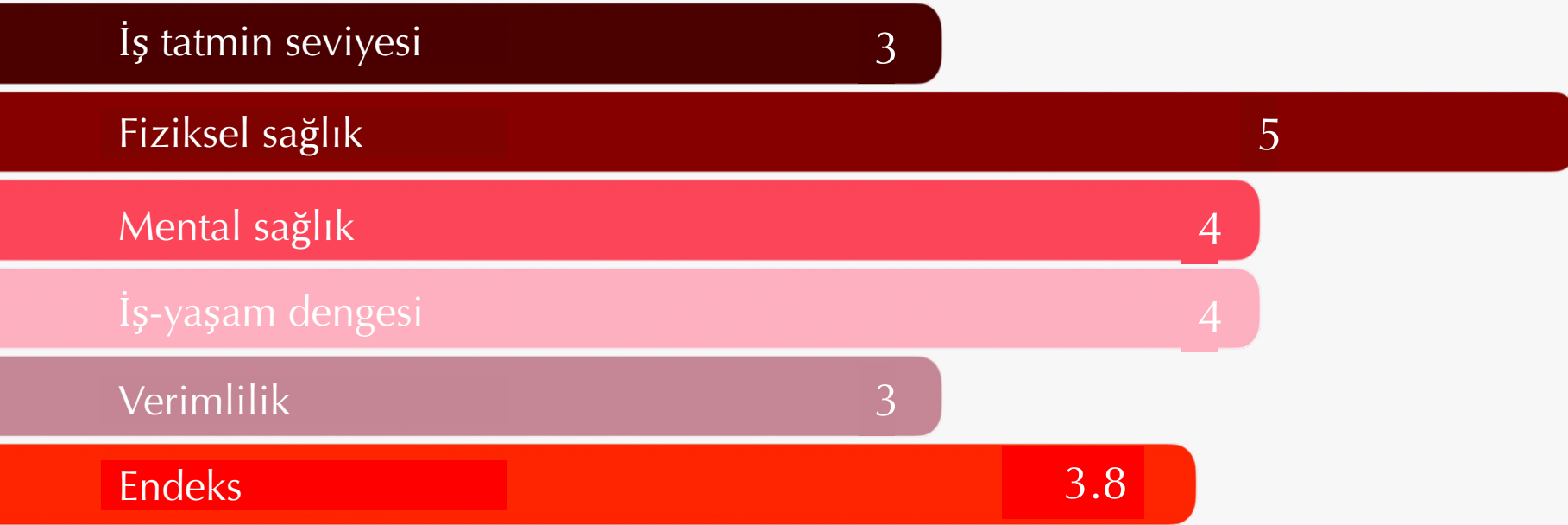
Kalp Uzaktan Çalışma Endeksi (KUÇE) 5 faktöre bağlı olarak hesaplanarak çalışanların uzaktan çalışma deneyimlerini ölçmek üzere hazırlanmış bir endekstir. Bu 5 faktörün neler olduğu aşağıda belirtilmiştir.

- İş tatmin seviyesi – çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ölçer.
- Fiziksel sağlık – çalışanların ofis ergonomisi, hareket eksikliği, sağlıklı beslenme deneyimlerini ölçer.
- Mental sağlık – çalışanların stres seviyesi, yalnızlık gibi psikolojik deneyimlerini ölçer.
- İş-yaşam dengesi – çalışanların kişisel ve profesyonel hayat arasındaki dengesini ölçer.
- Verimlilik – çalışanların verimlilik hissiyatını ölçer.

KUÇE, yukarıdaki faktörler açısından uzaktan çalışmanın ofiste çalışmaya göre kıyaslanmasına dayalı bir bileşik puandan oluşur. Her faktör eşit ağırlığa sahiptir. Bu 5 faktörün eşit ağırlıklı olması, çalışanların farklı yönlerden yaşadığı deneyimlerin dengeli bir şekilde değerlendirilmesini sağlıyor. Her faktör “çok daha iyi” veya “çok daha kötü” olarak beş puanlık bir ölçekte puanlanır.

Bu endeks, çalışanların uzaktan çalışmaya ne kadar uyum sağladığını ölçmek için etkili bir araçtır. Şirketler çalışanların hangi alanlarda zorluk yaşadığını ve hangi faktörlerin iyileştirilmesi gerektiğini analiz eder.

Kalp Uzaktan Çalışma Endeksi



Araştırma katılımcılarının değerlendirmelerine göre sonuçlanan faktör değerleri ve endeks skoru



Bir günlük çalışma süresi içerisinde çevrimiçi toplantı sayısı üçü aşan çalışanlar verimlilik faktörüne 3 ve daha az puan verdi.

Aynı grup, çevrimiçi toplantıların sosyalleşmeyi ve takım içi iletişimi artırdığını düşünürken bunun çok fazla olması da kişilerde verimliliği negatif olarak etkiledi.

😊 İş Tatmin Seviyesi (3/5) – Orta düzey

✅ Uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik avantaj sağlıyor.

❌ Şirket kültüründen kopma, ekip içi iletişim eksikliği veya kariyer gelişim endişeleri tatmini azaltmış olabilir.

💓 Fiziksel Sağlık (5/5) – Çok iyi düzey

✅ Uzaktan çalışmanın fiziksel sağlık açısından büyük bir avantaj sunduğu görülüyor.

✅ Çalışanlar daha sağlıklı beslenebiliyor, spor zamanlarını ayarlayabiliyor ve ergonomik olarak kendilerine uygun ortamlar oluşturabiliyor.

🧠 Mental Sağlık (4/5) – İyi düzey

✅ Stresin azaldığı ve daha konforlu bir çalışma ortamının sağlandığı görülüyor.

❌ Yalnızlık hissi veya sürekli evde çalışmanın getirdiği psikolojik etkiler gibi bazı olumsuzluklar olabilir.

⚖️ İş-Yaşam Dengesi (4/5) – İyi düzey

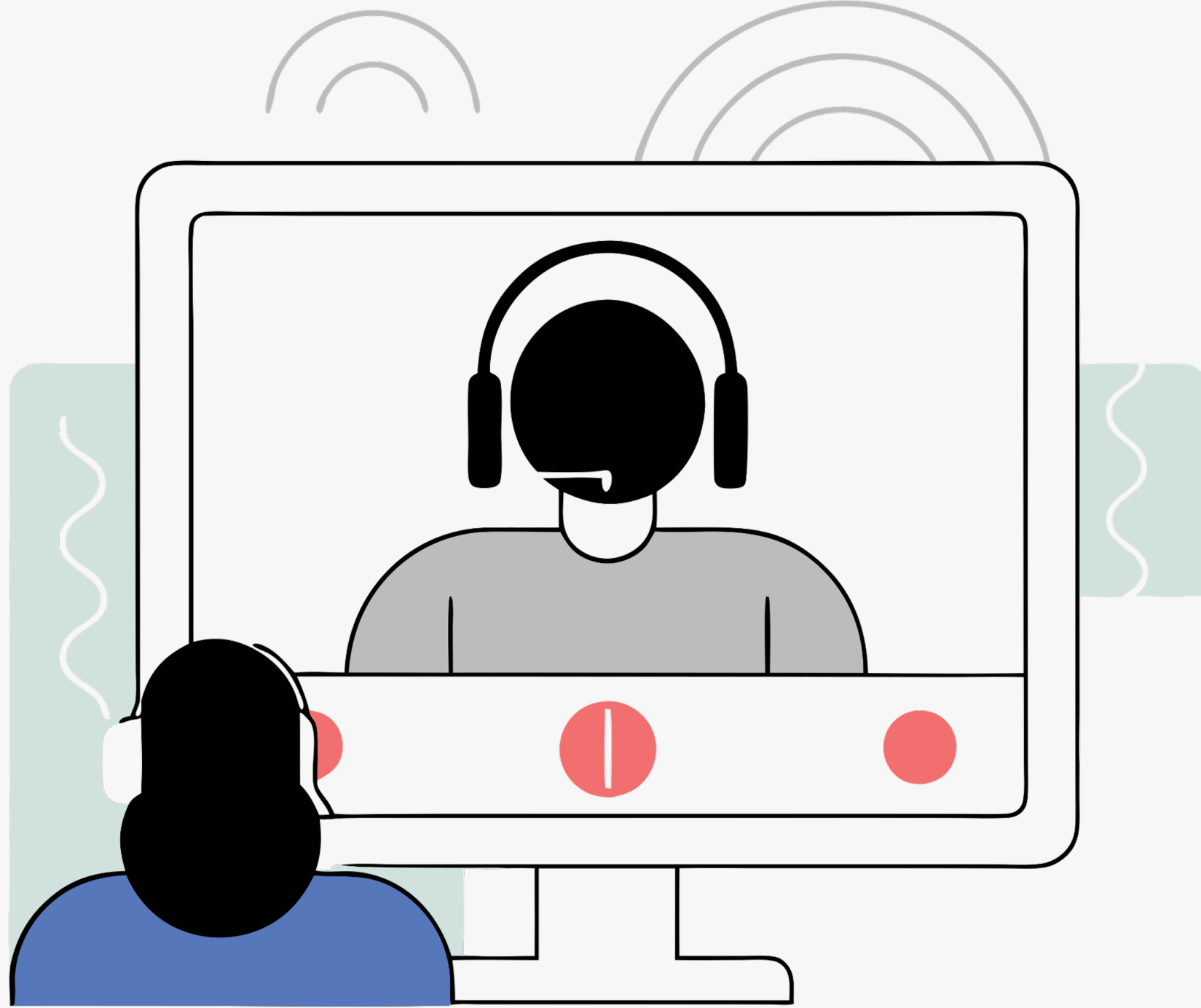
✅ Esneklik sayesinde çalışanlar özel hayatlarına daha fazla vakit ayırabiliyor.

❌ İş ve özel hayat arasındaki sınırların bulanıklaşması bazı kişiler için problem yaratıyor olabilir.

💪 Verimlilik (3/5) – Orta düzey

✅ Ev ortamında daha fazla kişisel alan ve çalışma disiplini ile verimlilik artabilir.

❌ Motivasyon eksikliği, fazla sayıda çevrimiçi toplantı planlaması veya net çalışma saatleri olmaması gibi sorunlar verimliliği düşürebilir.



2024 Türkiye

Çevrimiçi Toplantı Trendleri

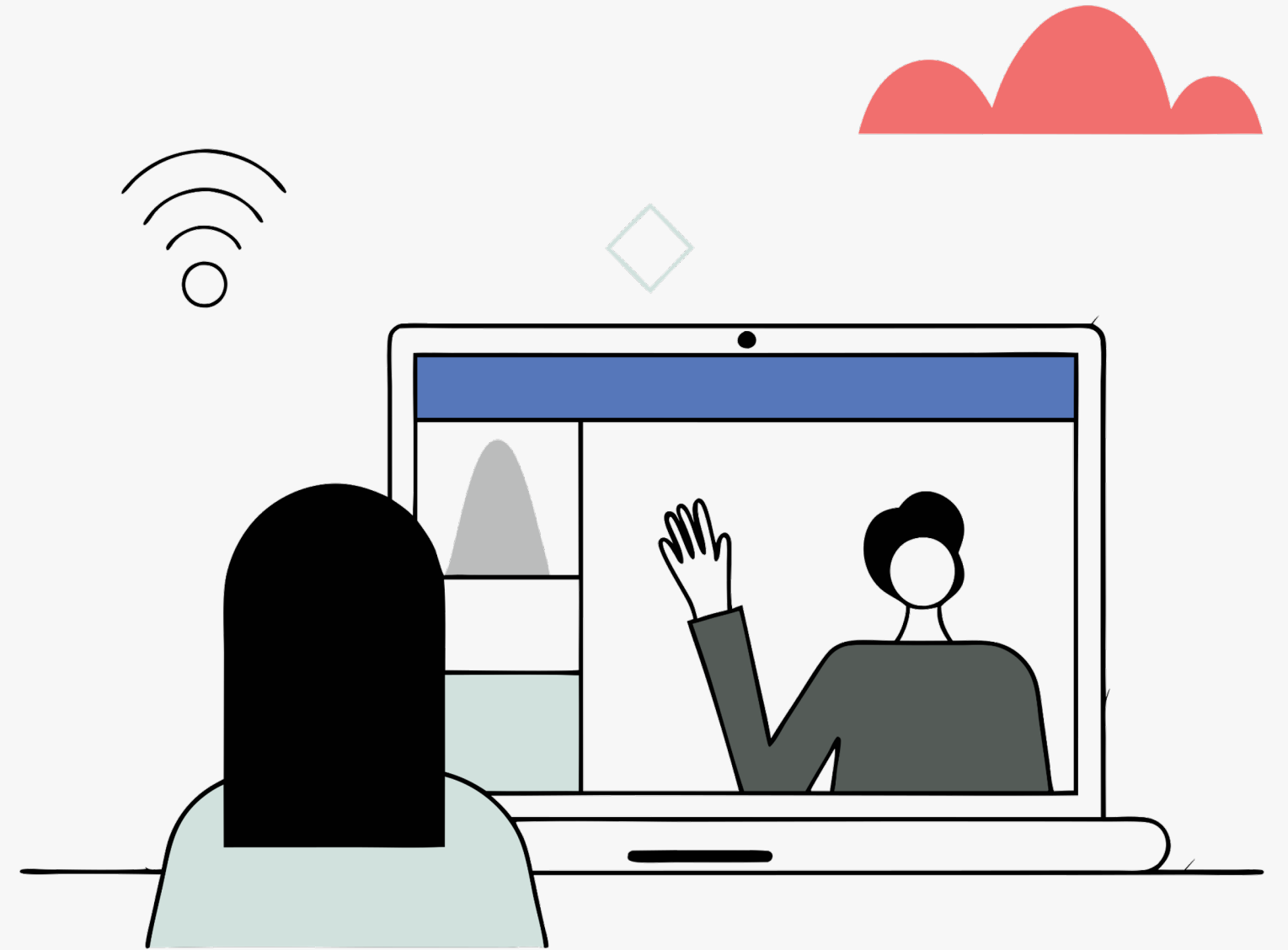
 OCTAPULL iş birliği ile

Çevrimiçi toplantı, verimliliği en çok etkileyen unsur

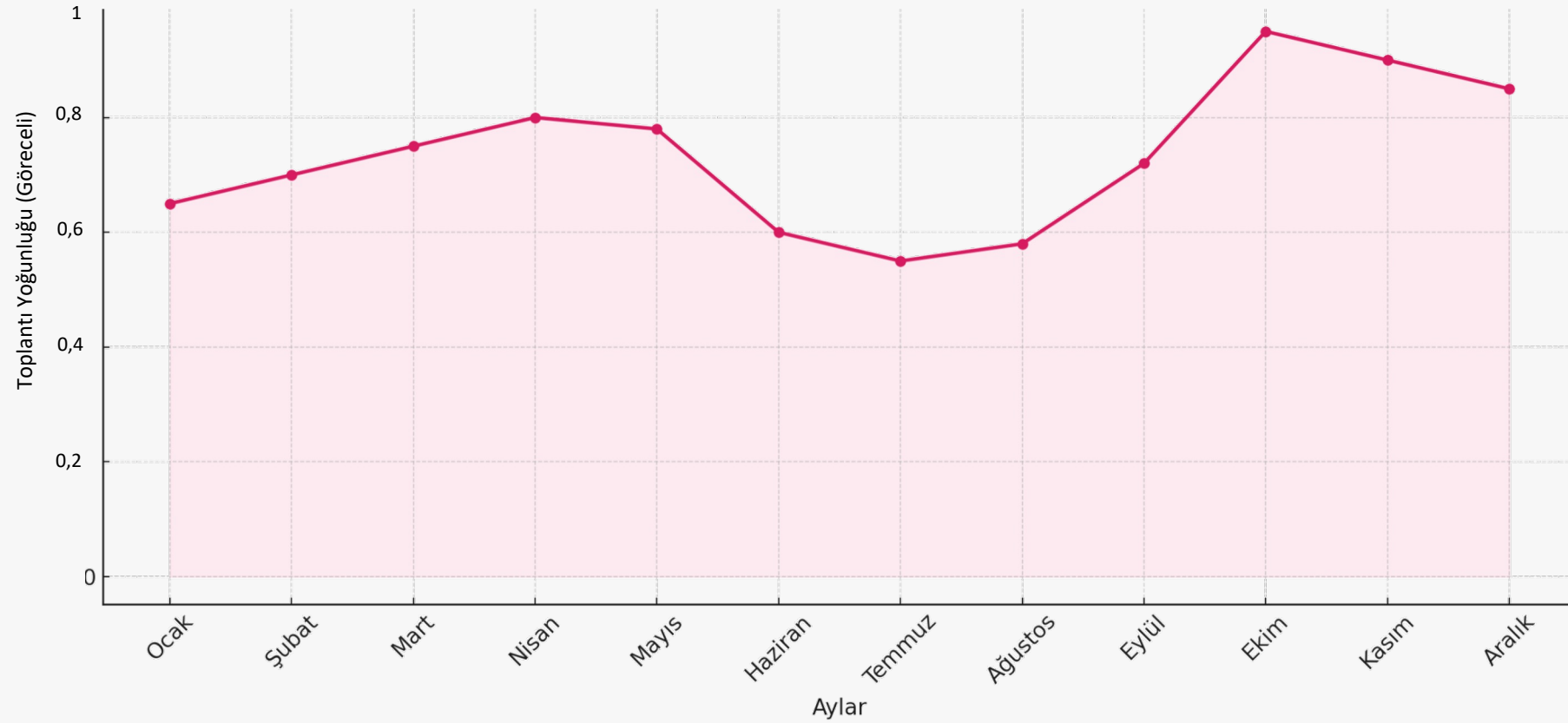
Dijital dönüşüm platformu OCTAPULL'un ürünü OctaMeet verilerine göre Türkiye'de çevrimiçi toplantılarla ilgili kullanıcı alışkanlığını ortaya koyan veriler elde edildi. 2024 yılına ilişkin bu veriler Türkiye'de uzaktan ve hibrit düzende çalışan şirketlerin iş rutinleri ve yoğunlukları hakkında da içgörüler sundu.

Çevrimiçi toplantıların KUÇE'ye göre verimlilik faktörünü en çok etkileyen unsurlardan biri olması, konuyla ilgili trendlere daha yakından bakılmasını gerektiriyor.

İlgili veriler, 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gözlemlenen toplantı sayısı, toplantı süresi ve katılımcı sayısı gibi nicel platform verilerini kapsayarak OCTAPULL'un Türkiye'de yer alan üstün güvenli sunucularından anonim olarak elde edilmiştir; veri toplanma sürecinde KVKK ve GDPR veri güvenliği yasalarıyla %100 uyum gözetilmiştir.



Aylık Toplantı Yoğunluğu



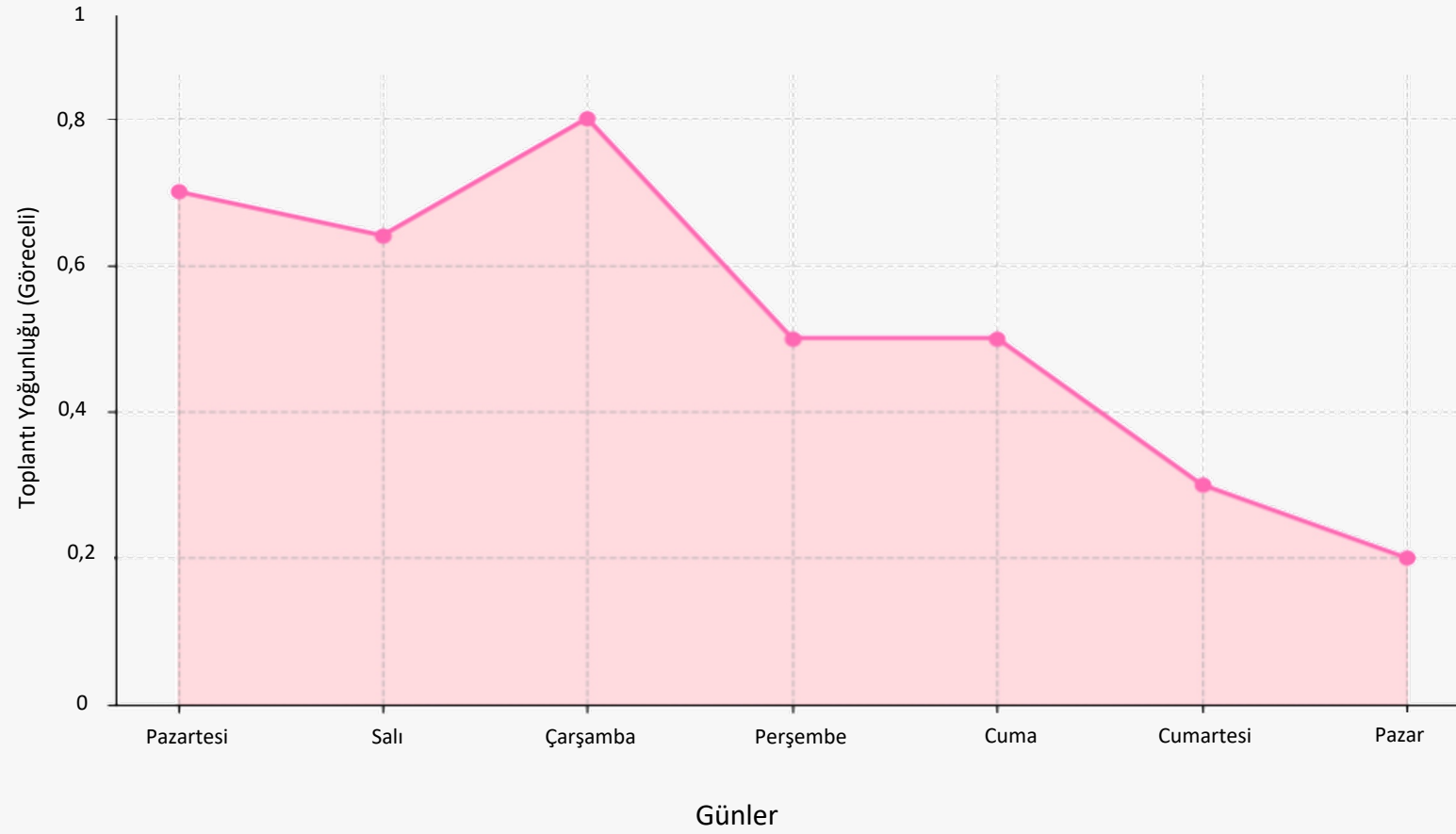
Şirketlerde toplantı yoğunluğunun en yüksek olduğu ay Ekim ayıdır. E-ticaret sektörü özelinde Ekim ayının toplantı yoğunluğunun artması, Kasım-Aralık kampanya döneminin hazırlıklarıyla doğrudan ilişkilidir. Özellikle 11.11, Black Friday, Cyber Monday gibi büyük kampanyalar öncesinde stok planlamaları, dijital pazarlama stratejileri, lojistik koordinasyon ve iş ortaklarıyla senkronizasyon gibi konular daha fazla toplantı gerektiriyor.

Bu da sadece e-ticaret değil, bu sektöre hizmet veren ajanslar, yazılım şirketleri ve lojistik firmaları gibi bağlantılı iş alanlarında da toplantı sayısının artmasına neden oluyor.

Yaz aylarında toplantı sayılarının yılın diğer aylarına kıyasla hissedilebilir şekilde azalması da bu dönemde kullanılan yıllık izinlere ve tatil dönemine işaret ediyor.

Bu veriler, sadece toplantı trafiğini değil; sektörel döngüleri ve şirketlerin organizasyonel planlama yapısını da okumamıza yardımcı oluyor.

Haftalık Toplantı Yoğunluğu



En yoğun toplantı günleri sırasıyla Çarşamba, Pazartesi ve Salı. Haftalık tekrar eden ekip toplantıları bu yoğunluğun başlıca sebebi.

Çarşambanın zirvede olması, haftalık ivmenin ortasında yoğun karar alma ve değerlendirme döngüsüne işaret ediyor. Bu da çalışanlar üzerinde mental yük birikiminin tam haftanın ortasında en yoğun hissedildiğini gösteriyor.

Haftanın geri kalanında (Perşembe ve Cuma) toplantıların azalması, ya uygulama sürecine alan tanınmasından ya da çalışanların dikkatini toparlamaya çalışmasından kaynaklanıyor olabilir.

“Sessiz Cuma”: Marka İmajı mı, Gerçek Pratik mi?

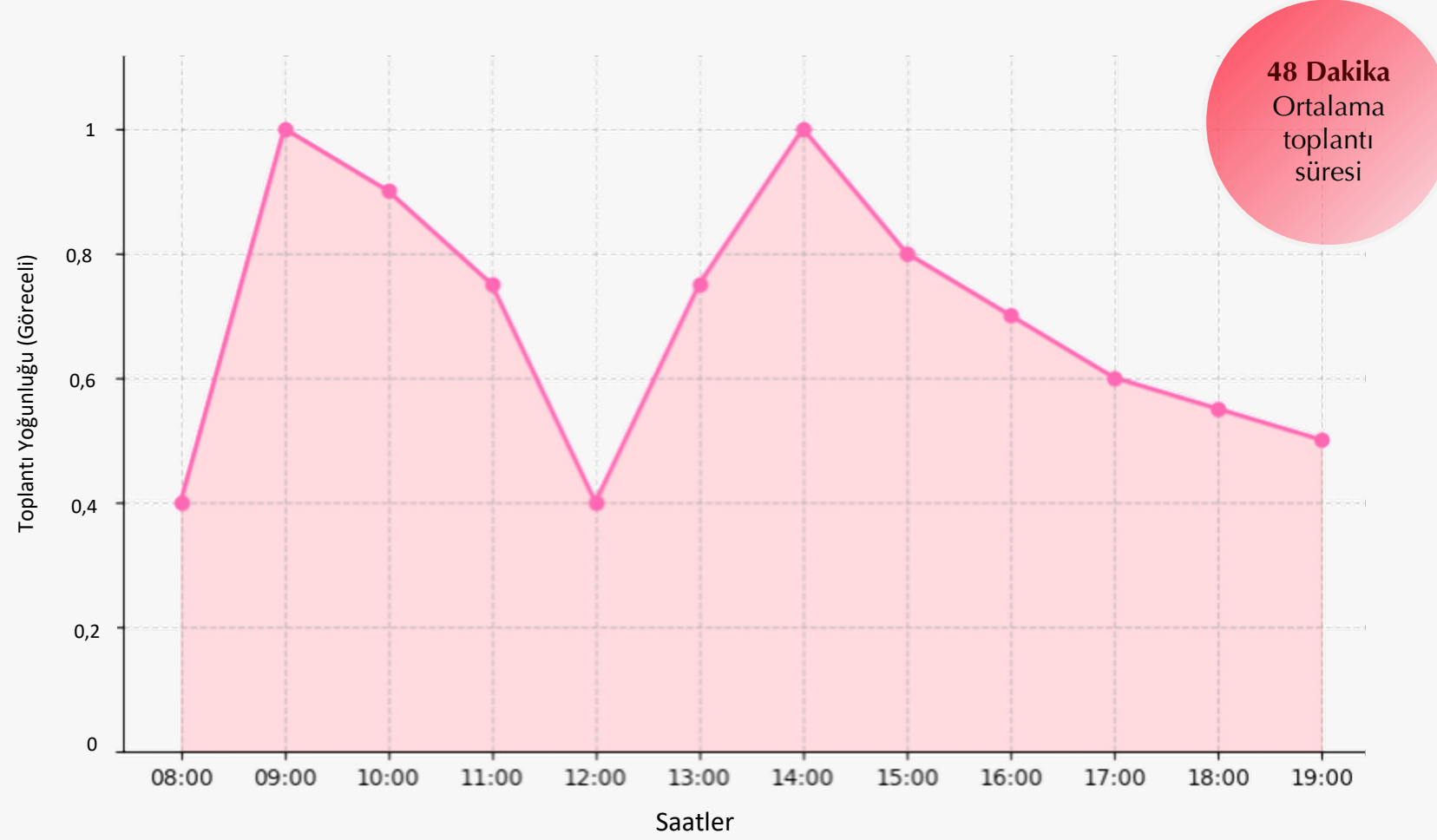
Şirketlerin işveren markası olarak aldığı “Sessiz Cuma” kararı (cumaları toplantısız çalışma) uygulamada pek başarılı olmuş gibi gözüküyor. Bu durum, şirketlerin dışa dönük pazarlama mesajlarıyla iç uygulamaları arasında bir tutarsızlık olduğunu ve bu uygulamanın organizasyonel kültürde içselleştirilmediğini gösteriyor.

Hafta Sonu Toplantıları: Kırmızı Bayrak

Cumartesi ve pazar günlerinde de toplantılar olması çalışanlar için iş-yaşam dengesini bozar nitelikte eylemler olarak öne çıkıyor. Hafta sonu çalışmaları çoğu zaman kriz yönetimi ya da kötü planlanmış iş süreçleri nedeniyle ortaya çıkıyor.

Veriler, toplantıların planlama ve yürütme döngüsünün ilk üç iş gününe sıkıştığını; bu süreçlerin hafta sonlarına taşarak çalışan sağlığı ve motivasyonunu tehlikeye attığını ortaya koyuyor. “Sessiz Cuma” gibi uygulamaların yüzeysel kalması, organizasyonların işveren markası ile iç kültürleri arasında güven aşındırıcı bir boşluk yarattığını gösteriyor.

Günlük Toplantı Yoğunluğu



09:00–14:00 Arası Yoğun Toplantı Tercih

Bu saat diliminin en yoğun tercih edilme nedeni, günün zihinsel olarak en taze ve üretken saatleri olmasıdır.

Özellikle agile metodolojisiyle çalışan takımlarda, sabah saatlerinde yapılan “daily stand-up” gibi kısa ama düzenli toplantılar, ekip içi iletişimi hızlı tutma ve günün işleyişini belirleme amacı taşıyor.

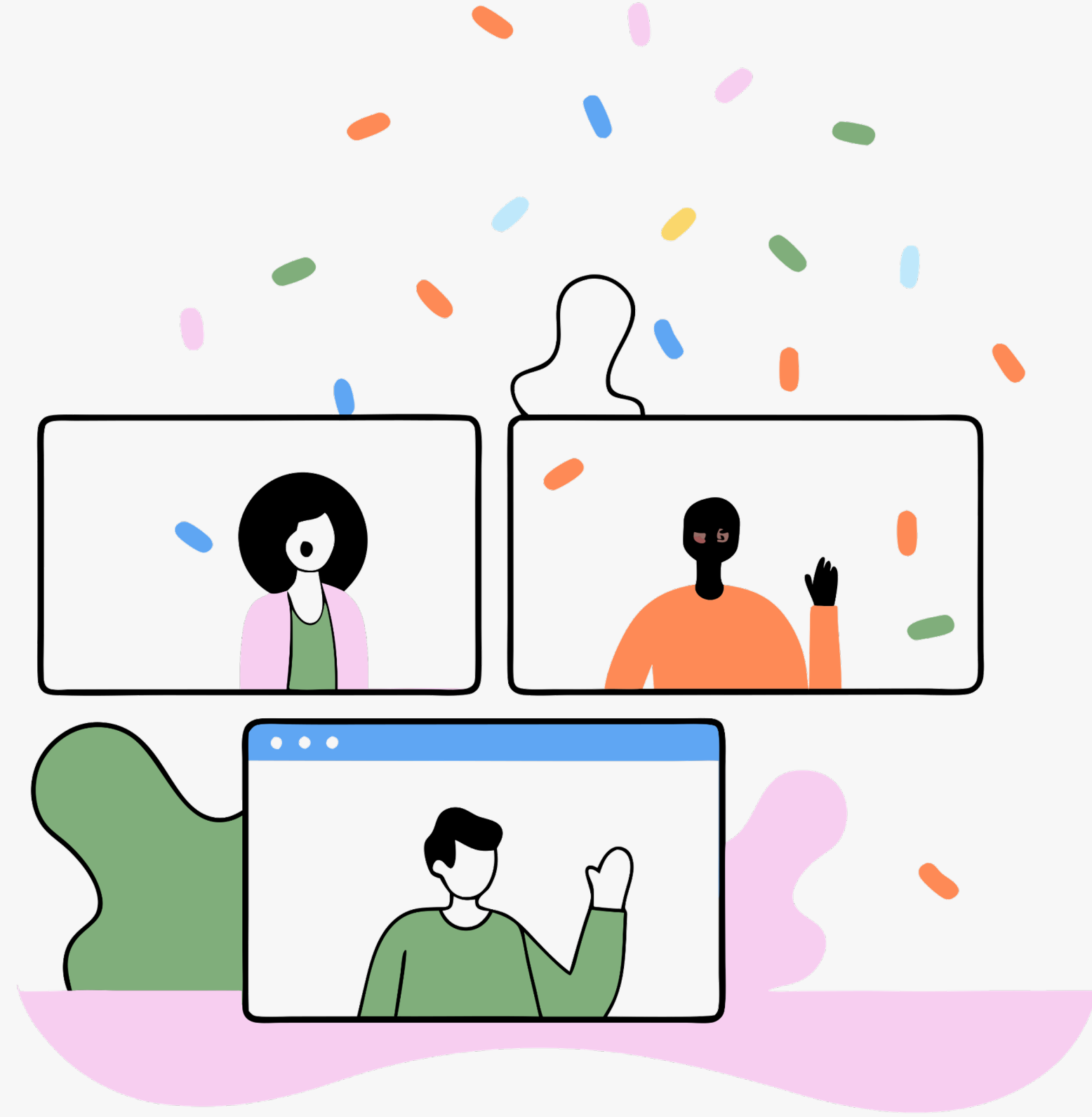
12:00 Öncesi ve Sonrası Düşüş

Öğle arasına yakın zaman diliminde toplantı sayılarının azaldığı görülüyor. Bu, kurum içi “yazılı olmayan normlar”ın ve insan odaklı planlamanın devreye girdiğini gösteriyor.

Günün Diğer Saatlerinde Dengeli Dağılım

Öğleden sonra toplantıların tekrar artış gösterdiği ama sabahki kadar yoğun olmadığı gözlemleniyor.

Bu durum bize iş süreçlerinin sürekli etkileşim içinde olması nedeniyle günün her saatine yayılmış bir iletişim ihtiyacı var olduğunu ortaya koyuyor.



Uzaktan Çalışmanın Geleceği

Burak Arslan
Ürün Uzmanı

Uzaktan çalışmayı herkes gibi ben de çevremden işitirken OCTAPULL'da çalışmaya başlamamla birlikte uzaktan çalışma, ayrıca deneyimlediğim bir kavram oldu. Önceden uzaktan çalışmanın koşullara bağlı ortaya çıkan, dönemsel ve geçici bir trend mi yoksa internet devrimi gibi çalışma hayatını kökten sarsan, kalıcı bir olgu mu olacağı konusunda merak sahibiyken artık gelecekte de var olacak bir olgu olacağından şüphem yok.

Fatih Paksoy
Grafik Tasarımcı

Pandeminin başlamasıyla birlikte önce online eğitim ve uzaktan çalışma deneyimi hayatıma girdi. Zamanla, uzaktan çalışmanın yalnızca geçici bir çözüm değil, iş yapış şeklimizi kökten değiştiren kalıcı bir model olduğunu fark ettim. Zaman ve mekân sınırlarını esneterek iş-yaşam dengemi korumama önemli ölçüde katkı sağladı. Gelecekte, uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşacağına sözel ve senkron iletişimin yerini giderek yazılı ve asenkron iletişim biçimlerine bırakacağına inanıyorum.

Zeynep Buse Aydın
İçerik Yöneticisi

Uzaktan çalışma, iş süreçlerimi bulduğum yerden etkili bir şekilde yürütmeme ve yönetmeme olanak tanıyor. Bu esneklik, hem iş süreçlerimi daha etkili yönetmemi sağlıyor hem de üretkenliğimi artırıyor. Ayrıca, uzaktan çalışma modeli sayesinde yalnızca bulduğum bölgedeki iş fırsatlarına bağımlı kalmadan çok daha geniş ve çeşitli kariyer olanaklarına erişebiliyorum. Gelecekte uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşarak iş dünyasında kalıcı bir dönüşüm yaratacağına inanıyorum.

Cem Gürsu
Ürün ve Büyüme Direktörü

Önümüzdeki dönemde esnek çalışma modellerini yalnızca bir seçenek olarak değil, küresel ölçekte yeteneği çekmek ve sürdürmek için kritik bir rekabet avantajı olarak görüyorum. Ekiplerin farklı zaman dilimlerinde uyumlu bir biçimde çalışması, sürekli öğrenme ve anında aksiyon almayı kolaylaştıracak; bu sayede ürün geliştirme süreçleri, kullanıcı beklentilerine çok daha hızlı adapte olabilecektir. Uygun araçlar, şeffaf iletişim kanalları ve çok yönlü gelişim fırsatlarıyla desteklenen uzaktan çalışma, şirketlerin inovasyon kapasitesini artıracak ve sürdürülebilir büyümeyi kalıcı kılacak en önemli stratejik yatırım haline gelecektir.



Beste Kocakök UI/UX Tasarımcı

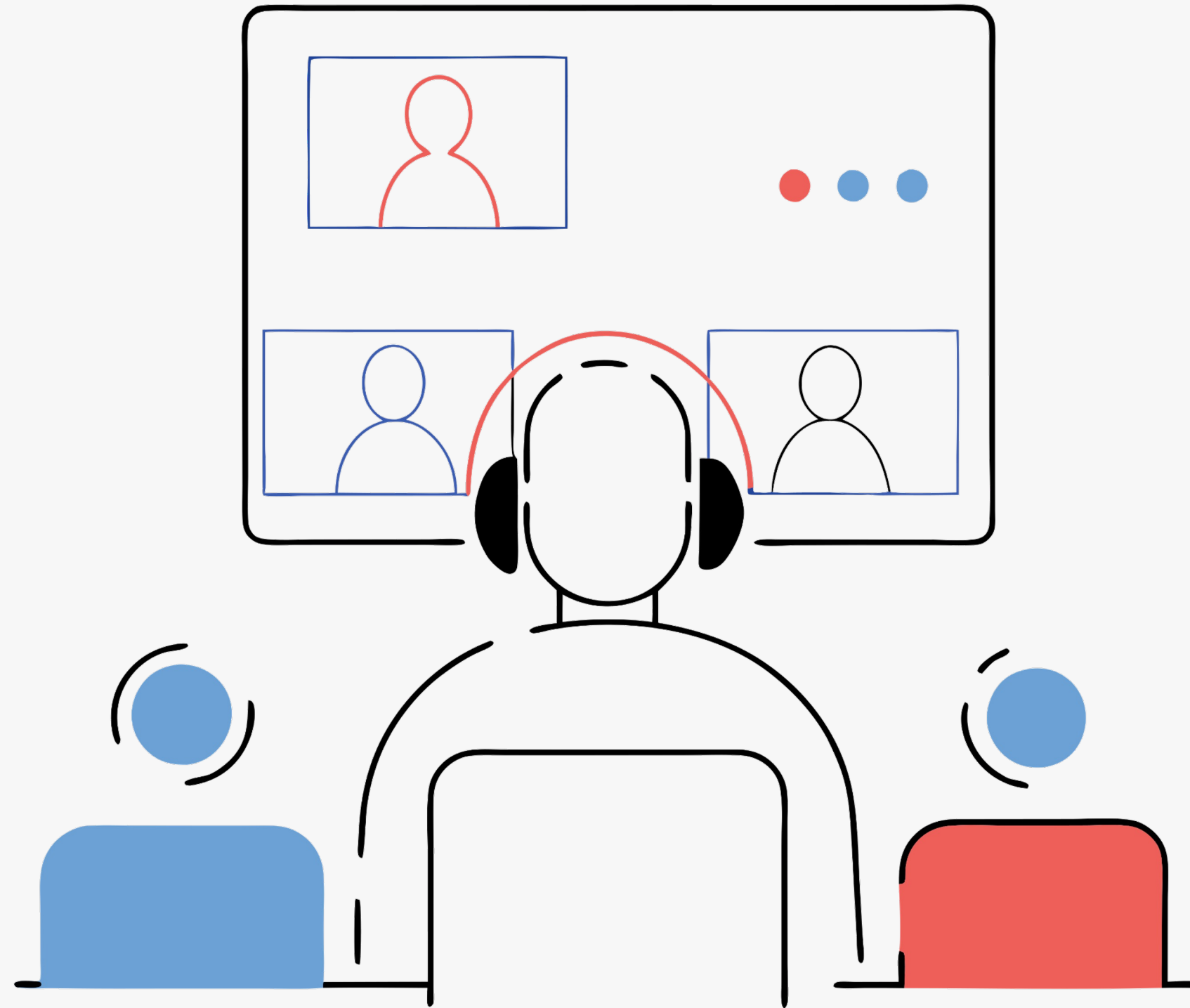
“

”

Bugün artık çalışmak, sadece bir ofiste olmakla tanımlanmıyor. Nerede olduğumuzdan çok, nasıl değer ürettiğimizin önemli olduğu bir dönemdeyiz. Uzaktan çalışmak, bize hem daha özgür hem de daha üretken olabileceğimiz bir alan açtı.

Bu özgürlük, benim için sadece işi değil, hayatı yaşama biçimimi de değiştirdi. İlham aldığım yerlerde, kendi ritmime göre çalışmak yaratıcılığımı artırdı ve bana daha ait hissettiğim bir düzen kurma imkânı sundu. Çalışmanın, bir patronun gözetimi altında değil; herkesin kendi disipliniyle, karşılıklı saygıyla da sürdürülebileceğini gördüm.

Gelecekte bu anlayışın çok daha doğal hissedileceğine ve standart haline geleceğine inanıyorum. Nerede olduğumuz değil, ortaya koyduğumuz katkı konuşulacak. Bugün yaşadığımız bu dönüşümle, geleceğin iş kültürünün temelini hep birlikte atıyoruz.



Ekler

Türkiye’de Tümüyle Uzaktan Çalışan Şirketler

Automattic (Wordpress)
OTO
GitLab
InVision
Mobven
Shopify
Yandex Türkiye
ProTranslate.Net
Toptal
Zapier

Türkiye’de Hibrit Düzendeki Çalışan Şirketler

OCTAPULL
Turkcell
Sabancı Holding
Danone Türkiye
Mercedes-Benz Türk
Doğuş Otomotiv
Aksigorta
Vodafone
Garanti BBVA
Arçelik
Borusan Holding
PepsiCo Türkiye
Eczacıbaşı Holding
Türk Hava Yolları
Yıldız Holding

Alarko Holding
ING Türkiye

Türkiye’de Haftanın Beş Günü Ofisten Çalışan Şirketler

Aselsan
Roketsan
Tusaş
Baykar
Türk Hava Yolları
Insider
HUAWEI Türkiye
TikTok Türkiye
Amazon Türkiye
Halkbank

Katkıda Bulunanlar

MOMO Studio

Cem Gürsu

Burak Arslan

Beste Kocakök

Zeynep Buse Aydın

Fatih Paksoy

Mustafa Ergeç

Sinem Yıldız

OCTAPULL

Alpata Teknoloji



İnsan Odaklı
Danışmanlık

Empati ile müşteri
deneyimi tasarlanması

Dijital dönüşümün yol
haritasının çizilmesi

Ekosistem iş modelinin
uygulanması

Müşteri odaklı değer
yaratma

Müşteri beklentilerinin
karşılanması ve aşılması



İletişim

K♥lp

<https://kalp.club/iletisim/>

 <https://www.instagram.com/ekranpaylasimi/>

 [Ekran Paylaşımı](#)

 **OCTAPULL**

info@octapull.com

 <https://www.instagram.com/octapull/>

 <https://www.linkedin.com/company/octapull/>