



**T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**EV DEN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:
MEDYA VE REKLAM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Perihannur BIÇKI

BURSA 2022



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**EVDEN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:
MEDYA VE REKLAM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Perihannur BIÇKI

Doç Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

BURSA 2022

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	Perihannur BIÇKI
Üniversite	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	Yüksek Lisans
Sayfa Sayısı	VI + 81
Mezuniyet Tarihi/..../2022
Tez Danışman(lar)ı	Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

EVDEN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: MEDYA VE REKLAM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Evden çalışma iş ve iş dışı yaşam alanlarını aynı ortamda buluşturmaktadır ve bu, çalışanların iş yaşam dengesini etkilemektedir. Bu çalışmada evden çalışmanın medya ve reklam sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırmada bir nitel araştırma yöntemi olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini çoğunluğu Eskişehir’de olmak üzere İstanbul ve Bursa illerinde yaşayan 21 katılımcı oluşturmaktadır. 21 katılımcının 12’si ile yüz yüze görüşme 9’u ile telefon görüşmesi yapılmıştır.

Evden çalışmanın sağladığı zaman ve mekân esnekliğinin çalışanların iş yaşam dengesi kurmalarını kolaylaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yaşamdaki öncelikler ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Evden çalışmanın çalışanların sosyal hayatlarını olumlu etkilediği, iş yerindeki sosyalliği ve iş arkadaşlığı ise olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Evden çalışma, iş yaşam dengesi, esneklik, iş yaşamı, iş dışı yaşam

ABSTRACT

Name and Surname	Perihannur BIÇKI
University	Bursa Uludağ University
Institution	Institute of Social Sciences
Field	Labour Economics and Industrial Relations
Branch	Labour Economics and Industrial Relations
Degree Awarded	Master Degree
Page Number	VI + 81
Degree Date	.../.../2022
Supervisor (s)	PhD. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

THE EFFECT OF WORKING FROM HOME ON WORK-LIFE BALANCE: A RESEARCH IN THE MEDIA AND ADVERTISING SECTOR

Working from home brings together work and non-work living spaces in the same environment and this affects the work-life balance of employees. In this study, it was investigated how working from home affects the work-life balance of media and advertising sector employees. In the study, interview technique, which is a qualitative research method, was used. The sample of the study consists of 21 participants living in Istanbul and Bursa, mostly in Eskişehir. 12 of the 21 participants were interviewed face-to-face and 9 of them were interviewed by phone.

It has been concluded that the flexibility of time and space provided by working from home makes it easier for employees to establish work-life balance. In addition, it was found that there were significant relationships between priorities in life and work-life balance. It has been concluded that working from home positively affects the social lives of the employees and negatively affects the sociability and work friendship at the work place.

Keywords: Working from home, work-life balance, flexibility, work life, non-work life

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1.1. ÇALIŞMA KAVRAMI	4
1.1.1. Modernleşme Öncesi Çalışma Kavramı	4
1.1.2. Modernleşme Sonrası Çalışma Kavramı.....	4
1.2. UZAKTAN ÇALIŞMA	6
1.2.1. Bilgi İletişim Teknolojilerine Dayalı Olmayan Uzaktan Çalışma ...	6
1.2.1.1. Evde Çalışma (Working At Home).....	6
1.2.2. Bilgi İletişim Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Çalışma	6
1.2.2.1. Dijital Emek Platformları	7
1.2.2.2. Tele Çalışma ve Tele Çalışan	8
1.2.2.3. Tele Çalışma Türleri	10
1.2.2.3.1. Uydu İş Merkezleri	11
1.2.2.3.2. Tele Çalışma Merkezleri	11
1.2.2.3.3. Mobil Tele Çalışma	11
1.2.2.3.4. Evden Çalışma (WorkingFrom Home).....	12
1.2.2.3.4.1. Covid 19 Pandemisi Sürecinde Evden Çalışma.....	13
1.2.2.3.4.2. Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları.....	14
1.2.2.3.4.3. Dünya’da ve Türkiye’de Evden Çalışma	17
1.2.2.4. Yasal Mevzuat Çerçevesinde Evden Çalışma	19
1.2.2.5. Evden Çalışmaya Uygun Meslekler.....	21
İKİNCİ BÖLÜM	24
İŞ-YAŞAM DENGESİ	24
2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ	24
2.1.1. Çalışan Açısından İş Yaşam Dengesinin Önemi.....	27
2.1.2. İşveren Açısından Çalışanlarının İş Yaşam Dengesinin Önemi	27
2.1.3. Covid-19 Pandemisinin Etkisi	28

2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN ETMENLER	29
2.2.1. Cinsiyet	29
2.2.2. Yaş.....	29
2.2.3. Medeni Hâl	30
2.2.4. Çocuk Sahibi Olmak	30
2.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ KURAMLARI	31
2.3.1. Bölünme Kuramı	31
2.3.2. Taşma Kuramı	31
2.3.3. Telafi Kuramı	32
2.3.4. Rol Çatışması Kuramı	32
2.3.5. Sınır Kuramı	33
2.3.6. Yayılma Kuramı	34
2.3.7. Araçsallık Kuramı	34
2.4. Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisini Ortaya Koyan Çalışmalar	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	37
ARAŞTIRMA VE BULGULAR	37
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	37
3.2. ARAŞTIRMANIN SORUSU VE HİPOTEZİ	37
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	37
3.4. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM	38
3.5. VERİ ANALİZİ SÜRECİ	39
3.6. KATILIMCI BİLGİLERİ	40
3.7. ARAŞTIRMA BULGULARI	41
3.7.1. İş Yaşam Dengesi	44
3.7.1.1. Yaşamdaki Önceliklerin İş Yaşam Dengesi İle İlişkisi	44
3.7.1.1.1. “Yaşamımın Merkezinde Özel Yaşamım Var”	44
3.7.1.1.2. “Yaşamımın Merkezinde İş Yaşamım Var”	45
3.7.1.2. İş Yaşam Dengesi İle İlgili Ulaşılan Diğer Sonuçlar	47
3.7.2. Sosyalleşme İhtiyacı.....	50
3.7.2.1. Evden Çalışmanın Sosyalleşmeye ve “Kendine” Zaman Ayırmaya Etkisi	51

3.7.2.2. Evden Çalışmanın İş Arkadaşlarıyla Olan Sosyalleşmeye Etkisi	52
3.7.2.3. Hibrit Çalışma Modeli Çözüm Olabilir	55
3.7.3. Esneklik.....	56
3.7.3.1. Zaman Esnekliği Ve Yönetimi	57
3.7.3.1.1. Mesai Kavramının Olmaması	57
3.7.3.1.2. Mola Kullanımı	58
3.7.3.2.Mekân Esnekliği.....	59
3.7.3.2.1. Yol “Çekmemek”	60
3.7.3.3. İş Özerkliği	61
3.7.4.Sosyal Güvence Yoksunluğu ve Beklentisizlik.....	62
3.7.4.1.İş Sözleşmesiz Çalışma.....	62
3.7.4.2.Beklentisizlik	62
SONUÇ.....	64
KAYNAKÇA	72
EKLER.....	79

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. 1. Evden Çalışma Kavramının Yerine Kullanılan Diğer Kavramlar	13
Tablo 1. 2. Uzaktan Çalışma Oranlarına Göre Ülkelerin Karşılaştırılması.....	17
Tablo 2. 1. Katılımcı Bilgileri	40
Tablo 2. 2. Katılımcıların Verdiği Cevapların Genel Değerlendirmesi	42
Tablo 2. 3. Görüşmelerin Analiz Edilmesi Sonucunda Ulaşılan Tema Ve Alt Temalar...42	

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Ev Tabanlı/Eksenli Tele Çalışma	10
Şekil 2.2. 2020 Yılında Avrupa Ülkelerinde Evden Çalışma Oranları (%).....	18

GİRİŞ

Modern Çağ'a geçiş sürecinde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler etkili olmuştur (Zencirkıran, 2016: 272). Hayatın birçok alanında dönüşüme yol açan bu gelişmelere hızlı adapte olabilmek, esnek olabilmeyi gerektirir. Aynı şekilde çalışma hayatında esnekliği mümkün kılan da değişime ve teknolojiye adapte olma becerisidir. Esnekliğin ve verimliliğin birlikte yürütüldüğü esnek çalışma sisteminde (Tokol, 2000), uzaktan çalışma gibi yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır (Parlak & Özdemir, 2011: 7). Bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı yapılan uzaktan çalışma, işin tamamen ya da kısmen iş yeri dışında alternatif bir çalışma alanında yürütülmesidir (ILO, 2020a). Tele çalışma da bir uzaktan çalışmadır ve bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak iş yerinden farklı bir yerde gerçekleştirilen çalışmayı ifade eder. Bahsedilen iş, iş yerinde de iş yerinden uzakta da yapılabilir niteliktedir (Görmüş, 2020: 485). Kullanılan teknoloji ve işi yapmak için seçilen mekân, tele çalışmanın türünü ifade eder (Görmüş, 2020: 486).

Evden çalışma, çalışanların bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak düzenli olarak evlerinden çalışmalarını ifade eder ve bir tele çalışma türüdür (EUROFOUND; ILO, 2017). Elbette ki günümüz teknolojisi ile yeni nesil tele çalışanlar evleri dışında farklı ortamlarda da taşınabilir teknolojik cihazları ile çalışma imkânına sahiptir. Evden çalışma vurgusunun altında işin tamamının ya da bir kısmının iş yerinden uzak bir noktada, düzenli olarak, çoğunlukla evden yapılıyor olması yatmaktadır (ILO, 2016a). Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından açıklanan verilere göre Türkiye'de evden çalışan oranı 2020 yılında %3'tür (EUROSTAT, 2022). Bu oran önümüzdeki yıllarda büyük olasılıkla artacaktır.

Evden çalışmayı son zamanlarda gündemimize taşıyan ve küresel boyutta evden çalışma sistemine geçişin bu kadar hızlı gerçekleşmesine sebep olan ise 2020 yılında başlayan Covid-19 Pandemisi'dir. Pandemi sebebiyle tüm dünyada sosyal izolasyon, sosyal mesafe kuralları, sokağa çıkma yasağı gibi önlemler uygulamaya koyulmuştur (WHO & ILO, 2021a). Çalışmanın ve üretimin devamlılığının sağlanabilmesi için evden çalışma sistemi çözüm olmuştur. Avrupa'da evden çalışan oranı %11 artış göstermiştir ve her 10 çalışandan 4'ü evden çalışmaya başlamıştır (WHO & ILO,

2021b; ILO, 2020b). Aynı zamanda bu sürecin, evden çalışma şeklinin kalıcı olarak uygulanmasını da hızlandırdığı şüphesizdir (ILO, 2020b).

Evden çalışmanın sağladığı zaman ve mekân esnekliği, evinin konforunda çalışmak, aynı zamanda işe gidiş geliş için harcanan vaktin çalışanın özel hayatına dahil edilebilmesi bu çalışma şeklinin avantajları olarak görülmektedir (Erdayı, 2021: 1225). Fakat avantaj olarak kabul edilen durumların dezavantaja dönüşme ihtimali evden çalışmaya farklı açılardan bakma yeteneği geliştirilmesini gerektirmektedir (Gönüllü, 2021: 45). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü de bu sebeple yaptığı çağrıda evden çalışmanın olası avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek ilerlemeyi önermiştir. Önerilerden biri çalışanların iş-yaşam dengesi konusunda desteklenmesidir (WHO & ILO, 2021a).

İş yaşam dengesi, kişinin iş yaşamı ile diğer yaşam alanları arasında uyumu yakalamasını, dengeyi bulmasını ifade eder. Hayatın içerisinde farklı taleplere cevap verirken ortaya çıkabilecek çatışmayı en az düzeye indirmek, iş yaşam dengesini sağlamaktır (Korkmaz & Erdoğan, 2014: 544). İnsanların kişisel özellikleri ve öncelikleri ise birbirinden farklıdır. Dolayısıyla iş yaşamı, özel yaşam ve bireysel yaşam alanları arasında her insan kendi önceliklerini belirler. Bu noktada kişinin dengeyi sağlama becerisi, iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırmaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010: 12). İş yaşam dengesini etkileyen diğer etmenler cinsiyet, yaş, medeni hâl, çocuk sahibi olmak ya da bakmakla yükümlü olunan bağımlı birinin varlığıdır.

Evden çalışmada, farklı yaşam alanları aynı ortamda bulunmaktadır. İşin yapıldığı yer ve kişinin yaşamını sürdürdüğü ev artık iki ayrı mekân değildir. İş yaşamı ve kişinin kendisine ait, ailesiyle olan özel yaşamı aynı ortamda buluşmaktadır. Bu durum, evden çalışmanın çalışanların iş yaşam dengesine nasıl bir etkisi olduğu sorusunu akıllara getirmektedir. Çünkü iş yaşam dengesinin sağlanması psikolojik iyi oluş, sağlık, yaşam tatmini ve tatminle doğru orantılı olan verimlilik ile ilişkilidir (EUROFOUND; ILO, 2017; Bekmezci, Mert, & Abubakar, 2021: 3; Turunç & Erkuş, 2010: 421). Tüm bunlar konuyu daha da önemli ve çok boyutlu hale getirmektedir.

Medya ve reklam sektöründeki dijitalleşme de, bu sektörlerdeki işlerin, bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun biçimde kullanılarak yapılmasını gerektirmektedir. Bu durum medya ve reklam sektörü çalışanlarının evden çalışmalarına imkân sağlamaktadır. Sektörün evden çalışmaya yatkınlığı ve evden çalışmaya geçiş hızı da

yapılan bir araştırma ile ortaya koyulmuştur. Covid-19 Pandemisi sürecinde %87,5 oranında medya ve reklam sektörü çalışanın tam zamanlı evden çalışma modeline geçtiği tespit edilmiştir (Serinikli, 2021: 283).

Alan yazında evden çalışmanın iş yaşam dengesine etkisi sınırlı sayıda çalışmada yer almıştır (Küçükşen & Kaya, 2016; EUROFOUND; ILO, 2017; Felstead & Henseke, 2017; Bayramoğlu, 2018; Kıcır, 2018; EUROFOUND, 2020). Bu konu hakkında medya ve reklam sektörü üzerinde ise daha önce çalışılmamıştır. Bu araştırmanın amacı medya ve reklam sektöründe çalışan bireylerin evden çalışmalarının iş yaşam dengelerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Elde edilen sonuçların alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Evden çalışmanın iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırdığı düşünülmektedir fakat zorlaştırdığı noktalara da dikkat çekmek ve sorunları ortaya koymak araştırmanın katkılarından biri olacaktır.

Araştırma yöntemi olarak nitel bir araştırma tekniği olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Evden çalışmanın ve bu süreçte iş yaşam dengesini kurmanın/kuramamanın kişisel bir deneyim olması ve görüşme tekniğinin sağladığı kişilerin duygu, düşünce ve deneyimlerini ortaya çıkartma özelliği bu tekniğin tercih edilme sebebi olmuştur. 21 katılımcının 12'si ile yüz yüze görüşme, 9'u ile telefon görüşmesi yapılmıştır. Görüşmelerin sonucunda yapılan analizler, araştırmamızın bulgularını oluşturmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde çalışma kavramına değinilecek ve uzaktan çalışma ana başlığı altında bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı olmayan ve bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı olan uzaktan çalışma şekilleri detaylı şekilde açıklanacaktır. İkinci bölümde ise iş-yaşam dengesi kavramı ve kuramları detaylı şekilde işlenecektir. Son olarak üçüncü bölümde ulaşılan bulgulara yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1.ÇALIŞMA KAVRAMI

1.1.1. Modernleşme Öncesi Çalışma Kavramı

İnsanlık, tarih boyunca birbirini etkileyen dönemlerden geçmiş, her bir dönem insanların hayatlarında da köklü değişimlere yol açmıştır. Farklı alanlarda yaşanan gelişmeler birbirlerini etkilemişlerdir. Teknolojinin ve aklın ön plana çıkarılması ise yeni devrimlerin önünü açmıştır (Zencirkıran,2016: 262).

Sanayi Devrimi/Endüstri Devrimi olarak adlandırılan ve ‘Buhar Makinesi’ nin 1768 yılında James Watt tarafından icat edilmesiyle resmen başlayan süreç de siyasi, ekonomik alanlarda yeniden yapılanmayı ve dolayısıyla çalışma kavramının da yeniden şekillenmesini gerektirmiştir (Ören & Yüksel, 2012: 45). Artık üretim temel olarak fabrikalarda yapılır olmuş, insanlar kırsal alanlarda değil fabrikaların çevresinde şekillenen kentlerde yaşamaya başlamıştır. Yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır: İşçi sınıfı. Tek bir işi, sürekli ve düzenli olarak yapan, karşılığında hayatını idame ettirecek ücreti kazanan kişi, işçidir (Zencirkıran, 2016: 263-266).

Fabrikalarda sermaye yoğun üretim, katı hiyerarşi, bireyselleşme, iş bölümünün çok küçük parçalara ayrılması ve sürekli tekrarlanan işlerin yapılması sonucunda işe yabancılaşma, bürokrasiye ihtiyacın artması sanayi toplumunun çalışma hayatının karakteristik özellikleridir. Nasıl ki sanayi toplumunun yapı taşları tarım toplumunda atıldıysa aynı şekilde bilgi toplumunun temelleri de sanayi toplumuyla ve gelişen teknolojiyle atılmıştır (Bozkurt, 2003).

1.1.2. Modernleşme Sonrası Çalışma Kavramı

Bilgi toplumuna geçiş sürecinde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve yaşanan krizler etkili olmuştur. Bilgi işçisi olan yeni sınıf ve bilgiyi üretimde kullanan sermaye sınıfı çalışma hayatının yeni aktörleridir. Mavi yakalı çalışanlara beyaz yakalı çalışanlar katılmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar eğitilmiş, nitelikli ve sürecin bir kısmına değil gerektiğinde tamamına hakim olacak vasıf düzeyindeki çalışanlardır (Zencirkıran, 2016: 272).

Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan yeni çalışan sınıflarından biri altın yakalı bilgi işçileridir. Bağımsızlık ve profesyonellekle ön planda olan bu çalışanlar esnek çalışma ve üretkenlik gerektiren işleri tercih etmektedir (Keser, 2010: 372).

Esnekleşme, hem çalışan hem işveren için bir tercihe ve ihtiyaca dönüşürken bu konuda yeni adımlar atılmaya başlanmıştır.

1970’li yıllarda hız kazanan bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler üretim sürecinde ve çalışma hayatının kurallarında esnekleşme sürecini başlatmıştır. Esnek çalışma şekillerinin kapsamı üretim sürecinin esnekleşmesiyle genişlemiştir ve standart dışı çalışma yaygınlaşmıştır (Aksoy, 2012: 402).

Esnekliğin çalışma hayatına yansımaları “esnek çalışma” kavramını ortaya çıkartmaktadır. Türkçe’de esnek kelimesi ‘bir dış gücün etkisiyle biçim değişikliğine uğrama, etki kalktığına ise eski biçimini alabilme, elastik olma’ anlamına gelmektedir (TDK). Hayatın farklı alanlarında meydana gelen gelişmelere hızlı adapte olmak esnek olmayı gerektirir. Aynı şekilde çalışma hayatında esnekliği mümkün kılan da değişime ve teknolojiye adapte olma becerisidir. Geleneksel çalışma sisteminin çalışma günlerine, günlük çalışma sürelerine ve hatta işin yapıldığı binaya, fabrikaya bağlı kalmadan çalışmak esnek çalışma, diğer adıyla standart dışı çalışmadır (Dede & Türkmen, 2019: 2021).

Esneklik ve verimliliğin birlikte yürütüldüğü bu yeni sistem, yatay ve dikey iş bölümünde fazlasıyla dönüşüme yol açmıştır. İşçilerin yaptığı işin sayısının ve niteliğinin artması ve farklılaşması işçinin zihinsel ve bedensel yeteneklerini daha çok kullanmasını gerektirmiştir (Tokol, 2000).

İstihdamda esneklik, üretimde esneklik, çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları, fazla çalışma, vardiyalı çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma sürelerini esnekleştiren uygulamaları ve kısmi zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma, tele çalışma gibi yeni çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır (Parlak & Özdemir, 2011: 7).

Araştırmamızın ana konularından biri olan evden çalışma da tele çalışma başlığı altında değerlendirilen bir esnek çalışma biçimidir. Esneklik uygulamaları ve teknolojinin gelişimiyle ortaya çıkan bu yeni ve esnek çalışma biçimleri uzaktan çalışma başlığı altında detaylı şekilde incelenecektir.

1.2.UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzak kelimesi dilimizde ‘gidilmesi çok süren, çok ötelede bulunan, yakın olmayan’ anlamında kullanılmaktadır (TDK). Uzaktan çalışma kavramı da iş yeri merkezli düşünüldüğünden iş yerinden uzak bir noktada çalışmayı ifade etmektedir. Uzaktan çalışmayı şekillendiren unsur, bilgi iletişim teknolojilerinin kullanılması ya da kullanılmamasıdır. Bu çalışmada uzaktan çalışma, ayrıntılı bir çerçevede anlatılmaya çalışılacaktır.

1.2.1. Bilgi İletişim Teknolojilerine Dayalı Olmayan Uzaktan Çalışma

1.2.1.1.Evde Çalışma (Working At Home)

Uzaktan çalışma aslında yalnızca teknolojinin gelişimi ile ortaya çıkmış bir çalışma şekli değildir. Sanayi devriminden önce de uzaktan çalışma vardır (Şakar & Şahin, 2021: 250). Bahsettiğimiz uzaktan çalışma şekli ‘ev eksenli çalışma’ ya da bilinen diğer adıyla ‘evde çalışma’dır. Bu çalışma biçiminde bireyler piyasaya sürdükleri mal ve hizmetin üretimini evlerinde gerçekleştirmektedir. Geleneksel evde çalışma, bağımsız olarak yani kendi adına gerçekleştirilebileceği gibi bir işverene bağımlı şekilde, üretilecek mala ilişkin gerekli malzemenin işverence temin edildiği şekilde de gerçekleştirilebilmektedir. Özellikle tekstil, ambalaj, ofis kırtasiye ürünlerinin imalat sektörlerinde, geçmişte yaygın olarak görülen bir çalışma şeklidir (Kaya & Doğan, 2016: 1080).

Evde çalışmanın karakteristik özellikleri işçinin emek yoğun çalışıyor olması ve bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanmıyor olmasıdır. Dolayısıyla yalnızca belirli işler bu çalışma şekli ile gerçekleştirilmiştir (Şakar & Şahin, 2021: 251).

1.2.2. Bilgi İletişim Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, uluslararası kabul görmüş tek bir tanım olmasa da genel bir açıklama ile ‘işin tamamen ya da kısmen iş yeri dışında alternatif bir çalışma alanında yürütülmesi’ olarak ifade edilmektedir (ILO, 2020a). Uzaktan çalışmanın karakteristik özellikleri, işin daima yapılan yerini değiştirmek için bilgi ve iletişim teknolojilerinin, bilgisayarın kullanılması ve işçinin işverenin iş yeri dışında çalışabileceği yerlerin fazlalığı, sahip olduğu hareket kabiliyetidir (EUROFOUND, 2022). Dolayısıyla bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte bazı işletmeler, işlerin belirli bir iş

yerinde yapılması zorunluluğundan vazgeçerek, aynı işlerin uzaktan yapılabilmesi seçeneğini hayata geçirmek için adımlar atmıştır. İşletmelerin uzaktan çalışmayı iyi bir alternatif olarak görmelerinin altında maliyetlerini azaltma isteği ve nitelikli iş gücüne ulaşabilirliklerini artırma isteği yatmaktadır (Serinikli, 2021: 281).

1.2.2.1.Dijital Emek Platformları

İşin geleceği olarak bahsedilen dijital emek platformları hızla büyüyen yeni bir istihdam alanı olmaktadır. Bu yeni dijital piyasa, çalışanlara esnek ve maliyeti düşük çalışma fırsatı sunmaktadır (Çiğdem, 2019: 162). Dijital emek platformları üzerinden, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak, talep eden taraf ile (müşteri) arz eden tarafın (bağımsız yüklenici) eşleşmesi ve gereken işin yapılması gig ekonomisini oluşturmaktadır. Çalışanlar ve işletmeler arasında genellikle kısa vadeli ve mikro görevleri içeren işlerin dijital platformlar aracılığıyla yapılması ve karşılığında ödemenin alınması gig ekonomisinin işleyişini yansıtır. Gig ekonomisinde geçici işler ve kendi hesabına çalışma yaygındır (Erdoğan & Çiğdem, 2018: 230-238).

Çalışma ve teknolojinin giderek daha fazla ilişki içinde olması yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkartmaktadır. Bunlardan biri olan dijital emek platformları bazı yazarlara göre iki kategori barındırır: bulut çalışma ve gig çalışma. Aynı platform üzerinde bu iki çalışmayı birbirinden ayıran şey bulut çalışmanın web üzerinden, tamamen uzaktan yapılabilen işleri içerisinde barındırmasıdır. Gig çalışmada işin yapılacağı konum önemlidir, fakat müşteriyi ve bağımsız yüklenici olan çalışanı bir araya getiren yine bir dijital platformdur. Ulaşımında ‘Uber’ isimli taksi uygulamasının kullanılması gig çalışmaya örnektir. Bir uygulama müşteri ile çalışanı hem dijital platformda hem de gerçek bir konumda buluşturur. Dijital platformlarda yüksek ya da düşük nitelikli işler ve bu işleri yapacak düşük ya da yüksek vasıflı çalışanlar bir arada bulunmaktadır. Freelance çalışma dijital emek platformları aracılığıyla yapılan oldukça yaygın bir çalışma şeklidir (Çiğdem, 2019: 178-180).

Serbest çalışma olarak da bilinen freelance çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak kendi hesabına çalışmaktır (Çiğdem & Erdoğan, 2019: 164). Freelance çalışma, işverene ya da firmaya uzun süreli iş sözleşmesi ise bağlı olmadan da belirlenmiş görevler veya hizmetler için çalışanların emeğini kiralamasıdır. Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık çok sayıda freelancer çalışana sahip ülkelerdir.

Freelancer çalışanlar aynı anda farklı işleri yapabilir hatta farklı sektörlerde çalışabilir. Tecrübe ve uzmanlık sahibi olmaları hizmetlerini ve emeklerini işverene satabilmeleri için önemlidir. Olumlu tarafı yer ve mekâna bağlı kalmadan kendi hesabına çalışabilmeleridir (Yılmaz & Çakır, 2021: 57).

Sözleşmelerin kısa süreli yapılması ve kendi hesabına çalışan statüsünde bulunulması ise güvencesizliği ortaya çıkartmaktadır. Sendika temsilinin zayıflığı ya da olmayışı ve toplu pazarlık konusu da freelancer çalışanlar ve diğer atipik çalışma şekillerinin çalışanları için olumsuz bir durumdur (Çiğdem & Erdoğan, 2019: 164).

1.2.2.2. Tele Çalışma ve Tele Çalışan

Tele çalışma, ‘çalışanları işe getirmek yerine işi çalışanlara götürme’ mantığından doğmuştur. Bu sayede ev ile iş yeri arasında gidiş gelişlerin azalmasıyla birlikte 1973 petrol krizinden daha az etkilenme fikri ilk kez Niles tarafından 1975’te ortaya atılmıştır (Görmüş, 2020: 484). Ofis binalarındaki enerji kullanımının da bu şekilde azalabileceği fikri ve geleceğe yönelik petrol krizi sebebiyle maliyetlerin artacağı endişesi tele çalışmayı çözüme yönelik bir araç haline getirmiştir. Bu dönemde petrol krizi sona ermiştir fakat sonrasında tele çalışmaya olan ilgi giderek artmıştır (ILO, 2016a).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1990 yılında tele çalışma tanımını “*işyeri merkezinden uzak bir mekanda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli*” olarak yapmıştır (Tokol, 2003).

Avrupa Birliği’nin 2002 yılında sosyal ortaklarıyla imzaladığı Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması’nın 2. maddesine göre bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak iş yerinden farklı bir yerde gerçekleştirilen çalışma tele çalışmadır. Bahsedilen iş, iş yerinde de iş yerinden uzakta da yapılabilir niteliktedir (Görmüş, 2020: 485).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçerken teknolojinin hızlı ilerleyişi ve küreselleşme, bilgi ve iletişime dair köklü dönüşümlere yol açmıştır. Bu dönüşüm hayatın her alanına tesir ettiği gibi işin geleneksel olarak yapılışının değişmesini de beraberinde getirmiştir. Yapılan işin tamamının ya da bir kısmının merkez ofislerden, üretimin yapıldığı iş yerinden uzak bir noktada yeni teknolojileri kullanarak gerçekleştirilmesi bahsedilen alternatif çalışma şeklini, tele çalışmayı ortaya çıkarmıştır (Meşhur, 2010: 4).

Tele çalışmanın kapsamı, sürekli değişen ve gelişen teknolojiyle birlikte hem yapılan işin hem de işin yapılış şeklinin değişmesiyle genişlemektedir. Bu da ortak bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır (Tokol, 2003). Tanımlar birebir aynı olmasa da tele çalışmanın belirleyici özellikleri şöyledir: işin iş yerinden farklı bir noktada icra edilmesi, bu noktadaki çalışan ile işverenin iş yeri arasında bilgi iletişim teknolojileri ile kurulmuş bir bağın varlığı, yapılan işin programlanabilir bir araçla yürütülmesi (Çakır, 2001).

Tele çalışan statüsünde olmak için belli bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. İşveren ve işçinin bu çalışma şeklini gönüllülük esasına dayanarak uygulaması gerekmektedir. Bir ayda en az 10 iş günü uzaktan çalışan, bu çalışmayı bilgi ve iletişim teknolojilerden birini veya birkaçını kullanarak yapan, bağımlı olarak bir işverene bağlı çalışan statüsünde ya da bağımsız olarak çalışanlar tele çalışan statüsüne girmektedir (Meşhur, 2010: 4). Fakat günümüze baktığımızda sınırların bulanıklaştığını ve tele çalışan kavramının çizilen çerçevenin dışına çıktığını görmekteyiz.

Süreç içerisinde tele çalışmanın anlam ve kapsam karmaşasının sonucu olarak “telekommuting (tele işe gidip gelme)”, “evden çalışma”, “e-çalışma”, “sanal çalışma”, “uzaktan çalışma”, “mesafeli çalışma”, “dağıtılmış çalışma”, “esnek çalışma” terimleri de tele çalışma ile eş anlamlı ya da yakın anlamlı olarak kullanılmaya başlamıştır. Bu terimleri birbirinden ayıran ve bazı noktalarda da kesişen farklı özellikler vardır. Çalışmanın, tele çalışma olabilmesi için çalışanın düzenli olarak ayda birkaç kez işverenin iş yerinden uzak bir noktada işini yapıyor olması gerektiğinden bahsettiğimiz gibi, işini tamamen ofis ya da işverenin iş yeri dışında bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak yürüten çalışanlar tam zamanlı tele çalışma ya da sanal çalışma yapıyor olmaktadır.

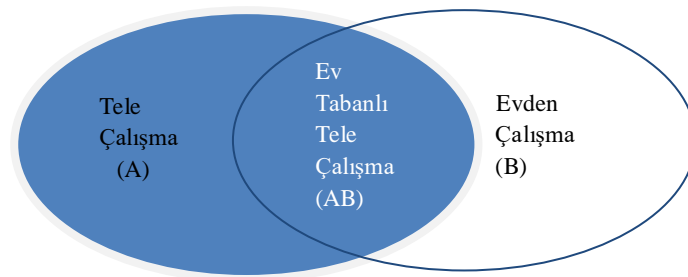
Ortaya çıktığı yıllarda, birinci nesil tele çalışma olarak da adlandırabileceğimiz dönemde bu çalışma şeklinin iletişim odaklı ve hareket halinde olmadan, uzaktan ama sabit bir noktada yapıldığı vurgusunun altında dönemin teknolojisinin yeterliliği yatmaktadır. Dönemin teknolojisi günümüzün teknolojisi kadar hareket etme olanağı sağlamamaktadır. Bu durum sektörel ve bölgesel sınırların varlığını sürdürmüştür. 1990 sonrası gelişen teknoloji ile artık çalışma, her yerde ve her zaman gerçekleştirilebilir olmuştur. Yeni nesil tele çalışma internet, web erişimi ve sanal ofis odaklıdır. Değişen bireysel ve organizasyonel ihtiyaçlar farklı tele çalışma türlerinin ortaya çıkmasına ve

aynı zamanda bu çalışma türleri arasındaki sınırların bulanıklaşmasına sebep olmuştur (ILO, 2016a).

1.2.2.3. Tele Çalışma Türleri

Tele çalışma bilgi ve iletişim teknolojilerini, özellikle telefon ve bilgisayarları kullanarak yapılan bir çalışma şekli olduğundan çalışanlar evden, çalışma ofisinden ya da gereken teknolojinin olduğu çeşitli platformlardan çalışabilmektedir. Bu noktada kullanılan teknoloji ve işi yapmak için seçilen mekân tele çalışma türlerini ortaya çıkaran belirleyicilerdir (Görmüş, 2020: 486). Tele çalışmanın kapsamını belirlemeye yönelik tanımların yarısından fazlası üç kavram üzerinde durmaktadır: organizasyon, mekân, teknoloji. Bu kavramlardan en az ikisinin birlikte kullanılarak yapıldığı çalışma tele çalışmayı tanımlamaktadır (Meşhur, 2010: 266).

Temelde tele çalışma iki farklı kategori ve bunların kesiştiği noktayı barındırır. Şekil 1’de bu ilişki A, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak iş yeri dışında bir noktada çalışma, B, evden çalışma, AB, ev tabanlı tele çalışma (ev eksenli tele çalışma) olarak gösterilmektedir (EUROFOUND; ILO, 2017). Daha önce de bahsettiğimiz gibi günümüzün evden çalışanları tamamen bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak tele çalıştıkları için zamanla kategoriler arası sınırlar bulanıklaşmıştır, günümüzde sıklıkla ‘evden çalışma’ kavramı ‘ev tabanlı tele çalışma’ kavramının yerine kullanılmaktadır.



Şekil 1.1: Ev Tabanlı/Eksenli Tele Çalışma

Kaynak: Eurofound & ILO, 2017: 5

Araştırmanın bu kısmında organizasyon, mekân ve teknolojinin farklı yerlerde ve farklı şekillerde kullanımı ve birlikteliğiyle oluşan farklı tele çalışma türlerine yer

verilecek, uygulama alanları ve karakteristik özellikleri incelenecektir. Tele çalışma türleri “uydu iş merkezleri, tele çalışma merkezleri, mobil tele çalışma, evden çalışma” olarak sıralanabilir.

1.2.2.3.1. Uydu İş Merkezleri

Tek bir işverene bağlı olarak hem merkez iş yerinden ayrı hem de çalışanın evinden ayrı olarak kurulan tele çalışma merkezleridir (Yılmaz, Pajo & Güzeler, 2014: 430). Şirketler tarafından şehir merkezlerinde ya da kırsal bölgelerde kurulabilirler. Böylece aynı bölgede bulunan çalışanları için tele çalışma imkânı sağlayabilirler. Merkez iş yeri ile teknolojik alt yapı sayesinde sürekli iletişimde dirler (Tıngöy, 2002: 66).

1.2.2.3.2. Tele Çalışma Merkezleri

Birden çok işveren ve işletme tarafından ortak kullanılan tele çalışma noktasıdır. Çalışanlar bağlı bulunan şirketlerin çalışanları olabilirken, kendi hesabına çalışan veya maliyetleri ortak karşılama ihtiyacı duyan küçük işletme sahipleri de olabilirler. Hem şehir merkezlerinde hem de kırsal kesimlerde kurulabilirler (Tıngöy, 2002: 65).

1.2.2.3.3. Mobil Tele Çalışma

Tele çalışmanın bu türünde önemli olan yapılan işin niteliğidir. Seyahat etmeyi gerekli kılan meslekler için uygundur. Genellikle üst düzey yöneticiler, satış temsilcileri, eğitimciler mobil tele çalışma yapmaktadırlar. Evden, tele merkezlerde, hatta seyahat ederken kullandıkları ulaşım araçlarında bile bilgisayar ve telefonları ile çalışmaya devam edebilmektedirler (Meşhur, 2010: 6).

Bu çalışma türlerine ek olarak günümüzde ‘gün uzatıcı’ olarak adlandırılan yeni bir tele çalışan kavramı ortaya çıkmıştır. Bu çalışanlar genellikle iş gününün sonunda ya da izin günlerinde, hafta sonlarında özellikle yoğun çalışma gerektiren dönemlerde, evden tele çalışma yapmaktadırlar ve bu sayede işlerini son teslim tarihine kadar tamamlamayı hedeflemektedirler (ILO, 2016a).

Anlatılanlar ışığında teknolojik gelişmelerin çalışma kavramı ve çalışma hayatı üzerinde köklü değişimlere neden olduğu kabul görmektedir. Günümüze gelene kadar, geleneksel toplumlarda çalışanlar ‘evde çalışan’ insanlardır, endüstri toplumu ise ‘iş’ ve ‘iş yerini’ hayatın merkezi haline getirmiştir, işi ise aileden/evden ayırmıştır. Şimdi

ise bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılmak suretiyle işin tekrar eve dönmesi süreci yaşanmaktadır (Keser, 2004).

1.2.2.3.4. Evden Çalışma (WorkingFrom Home)

Evden çalışma, çalışanların bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak düzenli olarak evlerinden çalışmalarını ifade eder (EUROFOUND; ILO, 2017). Elbette ki günümüz teknolojisi ile yeni nesil tele çalışanlar evleri dışında farklı ortamlarda da taşınabilir teknolojik cihazları ile çalışma imkânına sahiptir. Evden çalışma vurgusunun altında bu çalışmanın düzenli olarak evden, tam zamanlı ya da kısmi zamanlı yapılıyor olması yatmaktadır. İşin tamamı ya da bir kısmı iş yerinden uzak bir noktada çoğunlukla evden yapılmaktadır (ILO, 2016a).

Geleneksel evde çalışma (work at home) ile günümüz evden çalışma (work from home) kavramları birbirlerinden anlam ve nitelik açısından farklıdır. Önceki bölümde bahsettiğimiz gibi evde çalışma, piyasaya sunulacak ürünün üretimini emek yoğun olarak işçilerin evlerinde yapmasıdır. Ev eksenli çalışma olarak da bilinmektedir (Kırcı, 2019: 177). Evden çalışma ise daha çok nitelikli çalışanların, iş yerine ya da işverene bağlı olarak internet, e-posta aracılığıyla bilgisayar, tablet, telefon kullanarak düzenli olarak evden yaptıkları çalışmadır. Yapılan işin niteliği ve yapılış şekli geleneksel evde çalışmadan farklıdır (Kavi & Koçak, 2010: 75).

2020 yılında başlayan Covid-19 Pandemisi ile tüm dünyada sosyal izolasyon, sokağa çıkma yasağı, sosyal ortamlarda mesafe kısıtlamaları hızla uygulanmaya başlamıştır. Küresel boyutta evden çalışmaya geçişin bu kadar hızlı gerçekleşmesinin altında da Covid-19 Pandemi sürecinin yattığı bilinmektedir. Özellikle evde kalma uyarıları sonucunda çalışanlar ve şirketler tarihte görülmemiş bir hızda evden çalışma sistemine geçmişlerdir (WHO & ILO, 2021b). Bu konu araştırmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı şekilde anlatılacaktır.

Aşağıdaki tabloda bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak, sürekli ve düzenli olarak, kısmi ya da tam zamanlı şekilde çalışma şeklini ifade eden farklı kavramlar görülmektedir. Bu çalışmada kavram karmaşasının önüne geçmek adına iş yerinden farklı bir noktada, genellikle evde yapılan ve bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak çalışma için ‘evden çalışma’ kavramı kullanılacaktır.

Tablo 1. 1. Evden Çalışma Kavramının Yerine Kullanılan Diğer Kavramlar

YAZAR	YIL	KAVRAM
H. Filiz Alkan Meşhur	2007	Ev Esaslı Tele Çalışma
Funda Karakoyun	2016	Home Ofis
Eurofound& ILO	2017	Ev Tabanlı/Eksenli Tele Çalışma

Tablo, MEŞHUR, H. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, , KARAKOYUN, F. (2016). Home Ofis- Evden Çalışma- Yöntemi Ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. *Uluslar arası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, EUROFOUND; ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: world of work kaynaklarından yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.*

1.2.2.3.4.1. Covid 19 Pandemisi Sürecinde Evden Çalışma

Covid-19 virüsü, Çin'in Wuhan kentinde ilk olarak deniz mahsülleri ve hayvan pazarında, 13 Ocak 2020'de tespit edilmiştir ve ilk olarak bu bölgedeki insanlara bulaşmıştır. İnsandan insana solunum yolu ile bulaşarak ilerleyen bu hastalık öncelikle Wuhan kentine ve ardından hızlıca tüm dünya ülkelerine yayılmıştır (COVID-19 Bilgilendirme Platformu, 2019).

Covid-19'un bulaşıcılığından korunmanın ve yayılımını yavaşlatmanın yolu sosyal mesafe kurallarına uymak yani diğer insanlar ile araya 1 metrelik mesafe koymak, maske kullanmak ve hijyen kurallarına dikkat etmektir (WHO, 2019).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) birlikte hazırladıkları ve iş yerinde virüsün yayılımını azaltmaya, önlemeye yönelik oluşturulabilecek politikalardan bahsettikleri yayında, öncelikle hangi faktörlerin bulaşı hangi ölçüde etkilediği üzerinde durmuşlardır. Mesleki faktörler açısından, kişiden kişiye fiziksel temasın yoğun olduğu, havalandırmanın yetersiz olduğu, çalışanların yemek ve dinlenme molası için birlikte bulunduğu ortamların ve ayrıca seyahat gerektiren işlerin Covid-19 oranlarını yükselttiği raporlanmıştır. Aksine, uzaktan çalışmaya uygun olan meslekler ve mesleki faktörleri incelendiğinde müşterilerle, çalışma arkadaşlarıyla ve diğer insanlarla etkileşimin azaltılmasını mümkün kıldığından dolayı virüsün bulaşının düşük risk gösterdiği tespit edilmiştir (WHO & ILO, 2021a).

Bu noktada küresel salgına karşı hem toplumun sağlığını korumak hem de üretimi ve verimliliği sürdürülebilir kılmak için politika belirleyicilerin hayati önlemler alması gerekmiştir. Sokağa çıkma kısıtlamasının uygulanması ile beraber iş gücünün önemli kısmına evde kalma ve evden çalışma talimatı verilmiştir. Salgın öncesi

dönemde uzaktan çalışma tecrübesi ve alt yapısı olan şirketlerle birlikte daha önce uzaktan çalışmayı tecrübe etmemiş şirketler de çalışanlarını evlerine göndermiş ve tarihin en hızlı evden/uzaktan çalışmaya geçiş süreci yaşanmıştır. Tam zamanlı ya da kısmi zamanlı olarak uzaktan çalışanların sayısı bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi ile yıllar içerisinde hali hazırda artmaktaydı fakat Covid-19 Salgını, özellikle işverenler açısından evden çalışma şeklinin kalıcı olarak kabul edilmesini şüphesiz hızlandırmıştır (ILO, 2020b).

Bu dönemde iş sağlığı politikasının temel taşı haline gelen evden çalışma teşvik edilirken diğer yandan Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hükümetlere evden çalışmanın olası avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek ilerleme çağrıları yapılmıştır. Yüksek sayıda çalışmanı evden çalışmaya adapte edebilmek için yapılan işin akışını ve sürecini yeniden planlamak, güvenli ve verimli çalışabilmek için eğitimler hazırlamak, oturarak çalışanlar için her yarım saatte bir mola verdirmek, çalışma saatlerinin tutarlı olmasını sağlamak, çalışanların ruh sağlığını korumak adına iş-yaşam dengesi ve kaygı konusunda takipte kalarak eğitimlerle desteklemek bu önerilerden birkaçıdır (WHO & ILO, 2021a).

Bu süreç sosyal güvenlik ve düşük ücretler konusunda yıllardır eleştirilen standart dışı çalışma şekillerine çok ihtiyaç duyulan bir ortam yaratmıştır. Evden çalışma bahsedilen ihtiyacı karşılamak için uygulanan standart dışı çalışma şekillerinden olmuştur. Bu noktada evden çalışma konusuna dikkat çekmek ve literatüre katkıda bulunmak önemli hale gelmiştir (Görmüş, 2020: 484).

1.2.2.3.4.2.Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Tele çalışma fikrinin ortaya çıkışında, çalışanın iş yerine ulaşmasına gerek kalmadan iş yeri dışında bir noktadan çalışması fikrinin yatıyor olması da göstermektedir ki evden çalışma işe gidip gelmedeki ulaşım sorununu ortadan kaldırmaktadır. Zaman tasarrufu ve trafik stresinden uzaklaşma çalışanlar açısından avantaj olduğu kadar toplum açısından da avantajdır. Daha az taşıt kullanımı sonucu hava kirliliğinde azalma, trafik sıkışıklığında azalma ve ulaşım için ayrılan harcamalarda azalma gözlemlenmektedir (Erdayı, 2021: 1225).

Covid-19 Pandemisi sürecinde evden çalışmaya geçenlerin işe gidip gelmeye devam eden çalışanlara oranla enfeksiyon riskinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Bu durumun sebebinin evden çalışma sayesinde müşterilerle, çalışma arkadaşlarıyla ve işe gidip gelirken karşılaşılan toplumun diğer kesimleriyle etkileşimin en aza indirilmesi olduğu bilinmektedir (WHO & ILO, 2021a).

Evden çalışma ile çalışılan sürede esneklik ve çalışılan yerde esneklik sağlanması çalışanların verimliliğini arttırmaktadır. Bu konuya yönelik araştırmalardan biri evden çalışmanın verimlilik artışına etkisini ölçmek için Çin’de bir seyahat şirketinde yapılmıştır. Çalışanların bir kısmı haftanın dört günü evden çalışma sistemine geçirilmiştir ve dokuz ayın sonunda iş yerinde çalışmaya devam eden çalışanlara oranla verimlilik artışının %13 olduğu tespit edilmiştir (Görmüş, 2020: 487).

Çalışanın evinin konforunda çalışabilmesi, çalışma ortamında aydınlatmayı ve ısıyı kendi istekleri doğrultusunda ayarlayabilmesi sonucunda kendisini daha rahat hissettiği, ayrıca iş yerinde zaman zaman hissedilen baskının evde olmamasının stresi azalttığı gözlemlenmektedir (Erdayı, 2021: 1225).

İşe gidip gelmek için kullanılan süre evden çalışanların ailesine ayırdığı zaman, kendisine ayırdığı zaman ve sosyalleşmek için ayırdığı zamana dönüşmektedir. Fransa’da yapılan araştırmada evden çalışanların %88’inin daha iyi iş yaşam dengesi kurabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Japonya, Amerika Birleşik Devletleri ve İspanya’da yapılan araştırmalarda da evden çalışmanın iş yaşam dengesi kurmaya olumlu etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Arjantin’de yapılan araştırma da evden çalışanların aileleri ile daha fazla zaman geçirebildiklerini göstermektedir (EUROFOUND; ILO, 2017).

Avantaj olarak nitelendirilen durumların bazen dezavantaja dönüşmesi evden çalışmaya farklı açılardan bakma yeteneği geliştirilmesini gerektirmektedir (Gönüllü, 2021: 45). Pandemi sürecinde yapılan araştırmalarda evden çalışanların %27’sinin işverenin taleplerini karşılamak için fazladan çalıştığını göstermektedir. Çalışma sürelerinde esneklik sağlanması bu durumda bir dezavantaja dönüşmektedir. Özellikle çocuk sahibi çalışanlar ya da bakmakla yükümlü olduğu biri olan çalışanlar evden çalışırken olması gerekenden daha önce uyanarak ya da daha geç saatlerde uyuyarak hem ev içi sorumluluklara hem işinin sorumluluklarına yetişmeye çalışmaktadır (ILO, 2020a).

Evden çalışmanın iş yaşam dengesini iyileştirdiği yönündeki gözlemlerin yanında iş ile özel yaşam arasında sınırların bulanıklaştığı da görülmektedir. Ülkelere,

işin niteliğine, cinsiyet boyutuna ve medeni hâl durumuna göre pozitif ve negatif sonuçlar alınmaktadır. Uzun çalışma saatleri ve her an iş için hazır olmak zorunda hissetmenin yıpratıcı olduğu ve evdeki olumsuzlukların çalışmayı zaman zaman zorlaştırdığı belirtilmektedir. İş ve aile yaşamının farklı rolleri arasında sınırların bulanıklaştığı da başka bir sonuçtur (EUROFOUND; ILO, 2017). Her ne kadar kadınların ve engellilerin istihdamını arttırsa da evden çalışmak için gerekli niteliklerin fazlalığı ve gerekli eğitim seviyesi bazı grupların sektöre girişini zorlaştırmaktadır (Aksoy, 2012: 408).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda belirsizlikler mevcuttur. Genel olarak dünyada ve ülkemizde tele çalışma konusunda yasal düzenlemeler oldukça yetersizdir. Ayrıca evde geçirilen sürenin artması ile birlikte evin giderleri ve yine evde uzun süre kalmanın sonucu olarak sosyal izolasyon artmaktadır (Tokol, 2003).

İşveren açısından çalışanlarının evden çalışıyor olmasının en büyük avantajı maliyetlerinin azalmasıdır. İş yeri için ödenen kira ve benzeri giderlerde ve bir takım araç gereçlerin sayısında azalma söz konusu olabilmektedir (Kavi & Koçak, 2010: 76). Çalışanların verimliliğinin artması ve işe devamsızlığın azalması da elbette ki işveren açısından avantajdır. Evden çalışma sayesinde coğrafi sınırlar ortadan kalkmaktadır ve işverenlerin nitelikli iş gücüne ulaşması kolaylaşmaktadır (Meşhur, 2010: 7).

Evden çalışanlarda motivasyon kaybı olması halinde işveren tarafından müdahale etmek ve çözüm üretmek zorlaşabilmektedir. Ayrıca iletişim kopuklukları olması sonucunda görev dağılımları verimli yapılamamaktadır (Gönüllü, 2021: 45).

2-3 yıl boyunca evden çalışanların verimliliklerinde zamanla düşüş olduğu gözlemlenmektedir (Tokol, 2003). Verimlilik artışı için çalışanlara evden çalışması için gerekli ekipman desteğini sağlamak işveren için yeni bir maliyet unsuru olmaktadır (Kavi & Koçak, 2010: 76).

Evden çalışmanın çalışanlara etkisi bahsedildiği gibi ülkeye, sektöre, eğitim düzeyine, yasal düzenlemelerin yeterliliğine, cinsiyete ve daha birçok faktöre bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu doğrultuda dünyada ve Türkiye’de evden çalışma sistemini incelemek konuyu kapsamlı değerlendirebilmek için gerekli olmaktadır.

1.2.2.3.4.3. Dünya’da ve Türkiye’de Evden Çalışma

Tele çalışmanın kapsamının genişliği, kimlerin tele çalışma yaptıkları ve evden çalışan kategorisinde yer aldıkları konusunda istatistik toplamayı da zorlaştırmaktadır. Örneğin işten eve gelen ve işle ilgili e-posta almaya ve yollamaya devam eden çalışanlarda artık tele çalışan sayılabilir. Dolayısıyla tele çalışmanın yaygınlığını ölçen ve veri paylaşan raporlar daha çok yakın tahminleri paylaşmaktadır (ILO, 2016a).

2017 yılında Avrupa Birliği’nde evden çalışanların oranı, diğer çalışanlara göre %5’tir. 15-64 yaş aralığı baz alınmıştır. Evden çalışan oranı en yüksek %13,7 ile Hollanda, sonrasında sırasıyla Lüksemburg ve Finlandiya, en düşük oran ise %0,3 ile Bulgaristan’dır. 2008 yılından itibaren bu oranlar sürekli artış göstermektedir (EUROSTAT, 2018).

Amerika’da tele çalışma kavramı Avrupa’dan daha önce gündeme gelmiştir. Amerikan Toplum Anketi’nin verilerine göre Amerika Birleşik Devletleri’nde 2005-2014 yılları arasında tele çalışan sayısı 2 kat artmıştır.

2017 yılına gelindiğinde, iş yeri dışında bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışan oranlarına göre ülkelerin üç farklı düzeyde karşılaştırıldığı bir tablo yayınlanmıştır. Hindistan uzaktan çalışma oranı yüksek ülkelerden biridir fakat bu raporda yeterli veri olmadığından Hindistan tabloya eklenmemiştir (EUROFOUND; ILO, 2017).

Tablo 1.2. Uzaktan Çalışma Oranlarına Göre Ülkelerin Karşılaştırılması

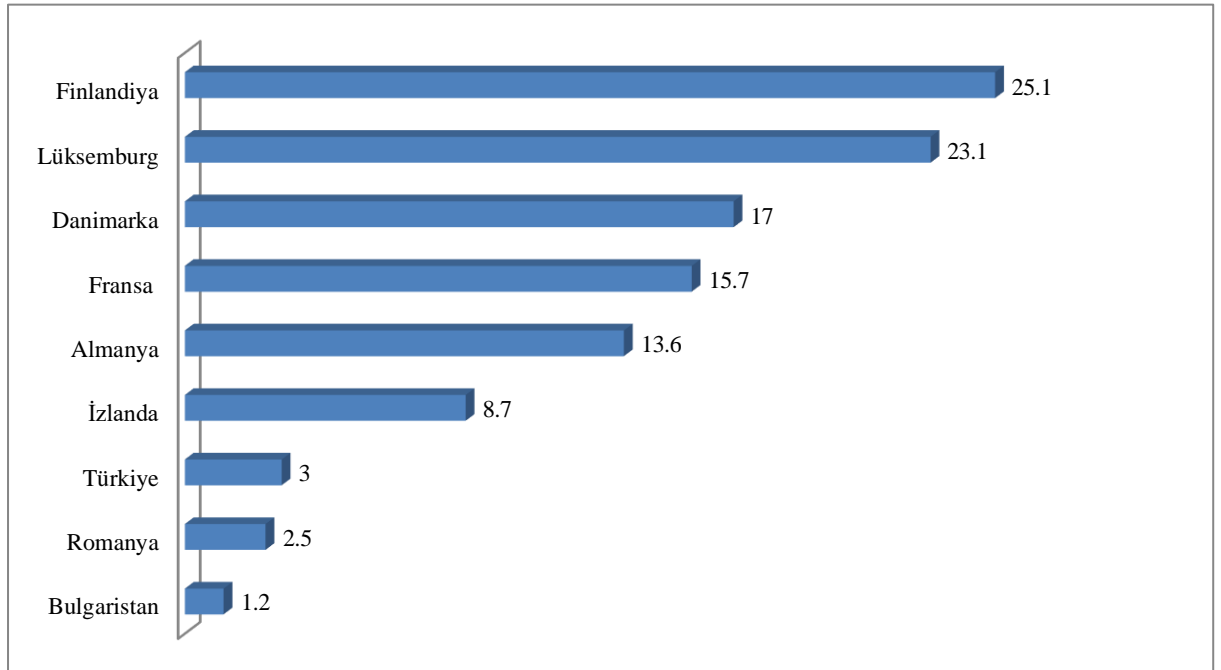
Yüksek düzeyde uzaktan çalışmanın yapıldığı ülkeler	Orta düzeyde uzaktan çalışmanın yapıldığı ülkeler	Az düzeyde uzaktan çalışmanın yapıldığı ülkeler
Finlandiya	Belçika	Arjantin
Japonya	Fransa	Almanya
Hollanda	İngiltere	Macaristan
İsveç		İtalya
Amerika Birleşik Devletleri		İspanya

Kaynak: Workinganytime, anywhere: Theeffects on theworld of work EUROFOUND & ILO, 2017

Covid-19 Pandemisi’nin ortaya çıkmasının ardından Avrupa’da evden çalışan oranı daha önceki yıllar baz alındığında %11 artış gösterdi. Özellikle 2020 yılının ikinci çeyreğinde Latin Amerika ve Karayipler’de 23 milyon çalışan evden çalışmaya

geçmiştir. Yapılan araştırmalar Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işlerin %34'ünün evden çalışma şekliyle yürütülebileceğini göstermektedir (WHO & ILO, 2021b). Bu süreçte Avrupa'da 10 çalışandan 4'ü evden çalışmaya geçmiştir. Pandemi öncesi dönemde de evden çalışan oranı yüksek olan Finlandiya'da pandemi döneminde evden çalışan oranı %60'a yükselmiştir (ILO, 2020b).

2020 yılında yapılan e-anket sonuçlarına göre çalışanların %48'i kısmi zamanlı evden çalıştı. Tam zamanlı evden çalışanların oranı ise %34'tür. Anketin bir diğer sonucu da özellikle bekar ve eğitim seviyesi yüksek kişilerin %74'ünün evden çalışmaya geçtiğidir. Bu kişilerin büyük kısmının şehir merkezinde yaşayan, beyaz yakalı, nitelikli hizmet sektörü çalışanları olduğu belirtilmektedir. Hizmet sektörünün büyük kısmında evden çalışmaya geçilirken, ulaşım, tarım ve sağlık sektörü çalışanlarının yaklaşık dörtte biri evden çalışmaya geçmiştir (EUROFOUND, 2020).



Şekil 2.2. 2020 Yılında Avrupa Ülkelerinde Evden Çalışma Oranları (%)

Kaynak: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Yukarıdaki grafik Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından yayınlanan birkaç Avrupa ülkesinde evden çalışma oranlarını göstermektedir. 15-64 yaş arasında olan evden çalışanlar cinsiyete ve mesleğe bakılmaksızın istatistiklere dahil edilmiştir. Buna göre Avrupa ülkeleri arasında en düşük evden çalışma oranına sahip ülke %1,2 ile

Bulgaristan'dır. En yüksek evden çalışma oranına sahip ülke ise %25,1 ile Finlandiya'dır. Türkiye'nin evden çalışma oranı %3 olarak hesaplanmıştır. 27 Avrupa ülkesinin ortalamasına bakıldığında ise %12 oranında evden çalışan olduğu görülmektedir (EUROSTAT, 2022).

Cinsiyete göre evden çalışma oranlarına bakıldığında erkek evden çalışanların oranı en düşük %0,6 ile Bulgaristan'dadır. %0,9 ile bu oranı Türkiye takip etmektedir. En yüksek oran ise yine %24,8 ile Finlandiya'dadır. Avrupa ortalaması ise %11,2'dir. Kadınlar açısından bakıldığında ise evden çalışma oranlarının zamanla sürekli olarak yükseldiği görülmektedir. En düşük kadın evden çalışan oranına sahip ülke %1,9 ile Bulgaristan'dır. Fakat erkek evden çalışan oranının çok üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye'de evden çalışan kadın oranı %7,6'dır. Erkek evden çalışan oranı ile arasında ciddi bir fark olduğu görülmektedir. Lüksemburg %23,9 ile en yüksek kadın evden çalışan oranına sahip ikinci ülke olurken Finlandiya %25,5 oranla birinci ülke konumundadır. İstatistikler Avrupa ülkelerinde evden çalışanların çoğunluğunun kadın olduğunu göstermektedir (EUROSTAT, 2022).

1.2.2.4.Yasal Mevzuat Çerçevesinde Evden Çalışma

Evden çalışma da dahil olmak üzere uzaktan çalışma biçimlerinin başarılı ve sürdürülebilir olması için devletlerin işveren ve çalışanın karşılıklı yükümlülüklerine yönelik düzenlemeler yapması gerekmektedir. Çalışanlar için gereken teknolojik donanımın sağlanması (cihaz, internet erişimi vb.), uzaktan çalışılacak günler ve saatler, çalışmanın yapılacağı yer, sosyal güvenlik ve sağlık konuları devlet, işveren ve çalışan açısından sağlam bir alt yapı ile düzenlenmelidir (Bolat, Seymen & Bolat, 2006: 13).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 4. ve 5. fıkralar eklenerek 'Uzaktan Çalışma' kavramı kanunumuza dahil edilmiştir. 4. fıkra şöyledir: "*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.*" 5. fıkra ise 4. fıkraya göre yapılacak olan iş sözleşmesinin hangi özellikleri barındırması gerektiğinden bahsedilmektedir (İş Kanunu).

2021 yılında yayınlanan 'Uzaktan Çalışma Yönetmeliği' ile 14. maddeye eklenen 4. ve 5. fıkra kapsamında uzaktan çalışma kavramı ve kapsamı daha detaylı

incelenmiştir. Yönetmeliğin 4. maddesinde uzaktan çalışan tanımı “*İş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi.*” olarak yapılmıştır (Uzaktan Çalışma Yönetmeliği). Yönetmeliğin 5. maddesine göre uzaktan çalışma iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmak zorundadır ve sözleşmede “*İşin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler*” açıkça yer almak zorundadır (Uzaktan Çalışma Yönetmeliği).

Kanunumuzda uzaktan çalışma bir üst başlık olarak incelenmiş, uzaktan çalışmanın türleri olan evden çalışma ve tele çalışmaya ayrıca yer verilmemiştir (Demir, 2021: 2507). Nispeten bizim için yeni bir alan olan uzaktan çalışmanın kanunen kapsamının zamanla detaylandırılacağı düşünülmektedir. Örneğin detaylandırılması gereken bir konu da işinin bir kısmını uzaktan bir kısmını iş yerinden sürdüren çalışanların iş sözleşmesinin yazılı yapıp yapılmayacağıdır. Bu soruyu akıllara getiren haftalık çalışma süresinin en az ne kadarı uzaktan yapılırsa bu uzaktan çalışma sözleşmesi yapmayı gerektireceğine dair bir açıklamanın bulunmamasıdır. Uzaktan çalışmada süreklilik ve düzenlilik esastır. Buna göre her hafta belli günler sürekli ve düzenli olarak uzaktan, evden çalışan kalan günlerde iş yerinde çalışanlar için ihtiyaç duyulan karma bir iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği düşünülmektedir (Şakar & Şahin, 2021: 253-254).

Uzaktan çalışmanın iki temel unsuru işin yapıldığı yer ve yapılan işin işverenin iş organizasyonu içerisinde yapılıyor olmasıdır. Bu unsurlar işveren ve işçinin ekonomik, hukuki ve kişisel bağımlılığı açısından son derece önemlidir. İşçilerin iş sağlığı ve sosyal güvenlik haklarının korunması bağımlılık unsuru ile bağlantılıdır. Uzaktan çalışmada ise bağımlılık unsuru zayıftır, bu duruma işverenin fiili olarak denetim ve gözetim yapamaması neden olmaktadır. Bir diğer unsur evden çalışmanın işçi ve işveren taraflarının rızasıyla yapılabileceğidir (Demir, 2021: 2506-2508).

Alman hukukunda da daha çok tele çalışmaya vurgu yapılmış ve üst başlık olarak tele çalışma kavramı kullanılmış, bilgi iletişim teknolojisi kullanımına dikkat çekilmiştir. Dünyanın diğer ülkelerinde de benzer bir durum söz konusudur (Baycık, Doğan, Yangın & Yay, 2021: 1687). ILO’nun 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesi” ve 184 sayılı ILO Tavsiye Kararı tele çalışmayı dolaylı da olsa kapsamaktadır.

Araştırmanın ‘Tele Çalışma’ başlığı altında değindiğimiz 2002 yılında Avrupa ülkelerince imzalanan Tele Çalışma Çerçeve Antlaşması’nda dünyada uzaktan çalışma düzenlemelerine örnektir. Bu çerçeve antlaşmanın amacı esneklik sağlanırken iş sağlığı ve güvenliğinden mahrum kalınmayan bir uzaktan çalışma sistemi ortaya koymaktır. Aynı şekilde ekonomik açıdan korunmaya vurgu yapılarak işçinin fazladan oluşabilecek giderlerinin işveren tarafından karşılanması söz konusudur (Demir, 2021: 2514).

1.2.2.5.Evden Çalışmaya Uygun Meslekler

Evden bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışanların büyük çoğunluğu eğitim seviyesi yüksek kişilerdir. Hizmet sektöründe yaygın olmak üzere reklamcılık, dijital pazarlama, mimarlık, yazarlık, psikologluk, bilgisayar yazılımcılığı, web tasarımcılığı evden çalışmaya uygun mesleklerden birkaçıdır (Kıcır, 2019: 178).

Avrupa Birliği özelinde, mobil ya da evden çalışma yapılan sektörlerin dağılımına bakıldığında emlak, sağlık, finans ve diğer hizmetlerin ön planda olduğu, profesyonel meslek sahiplerinin, üst düzey yöneticilerin ve beyaz yakalı çalışanların da en çok evden çalışan meslek grupları olduğu görülmektedir (Parlak & Özdemir, 2011: 30).

Araştırmalar evden çalışmaya uygun diğer meslek ve işlerin de teknik hizmet, eğitim hizmetleri ve sigortacılık olduğunu göstermektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre evden çalışmaya uygun işlerin oranı ve sayısı farklılık göstermektedir (Kara, 2020: 271).

Fiziki olarak iş yerinde bulunma zorunluluğunun ortadan kalkması çalışanların aynı anda birden fazla işi internet ve bilgisayar aracılığıyla yapabilmesinin yolunu açmıştır. Örneğin bir akademisyen dijital mecralarda yorumculuk, yazarlık, danışmanlık yapabilmektedir. Evden çalışma tek bir işe bağımlılığı ortadan kaldırmaktadır. Bu durumun olumlu taraflarının yanında, kişinin işine ve mesleğine bağlılığını zayıflaması ve işine yabancılaşması gibi sonuçları da olabildiği bilinmektedir (İlhan , 2008: 327).

Sosyal medya mecraları hayatımıza girdiğinden bu yana iletişim şeklimizi, günlük alışkanlıklarımızı ve diğer pek çok kişisel-toplumsal olguyu değiştirmiştir ve yeni meslekleri ortaya çıkarmıştır. Bir video platformu olan YouTube üzerinden videolar yayınlamak, videoların insanlar tarafından izlenmesi ve yayınlanan reklamlar karşılığında da ücret kazanmak mümkündür. Bu mesleğe ‘YouTuberlık’ denilmektedir (İlhan & Aydoğdu, 2018: 146).

Geleneksel medya ve çoğunlukla medya aracılığıyla yürütülen reklamlar artık yerini sosyal medyaya ve çevrimiçi reklamlara bırakmaktadır. Medya ve reklam sektörü dijitalle anılmaktadır. Sosyal medya üzerinden yayınlanan dijital medya ürünleri ve reklamlar, sosyal medya platformlarında meslek sahibi olan kişilerin takipçileriyle buluşmakta ve ulaşılan veriler tüketici davranışlarıyla birlikte piyasayı şekillenmektedir (Mert, 2018: 1300).

İnternetin gelişimiyle birlikte dönüşüme uğrayan geleneksel medya artık “yeni medya” olarak anılmaktadır. Yeni medya, internet teknolojisi sayesinde bilgiye erişimin kolaylaştığı ve hızlandığı, iletişim kanallarının arttığı ve sosyal ağların etkin biçimde kullanıldığı bir oluşumdur. E-kitap ve internet gazeteciliği gibi yeni yöntemler yeni medya ile birlikte gelişim göstermiştir (Bulunmaz, 2014: 25). Yeni medya oluşumu medya ve reklam sektörü işlerinin de dijitalleşmesini aynı zamanda yeni işlerin ve meslek gruplarının oluşmasını sağlamıştır.

Sosyal medya uzmanlığı ya da diğer bir tabirle dijital medya uzmanlığı da yeni bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Sosyal medya platformları kısa bir zaman diliminde yalnızca bilgi paylaşımı platformu olmaktan çıkarak insanları, toplumları etkileyen bir araca dönüşmüştür. Habercilik, reklamcılık ve pazarlama gibi alanlar da yeni ve sosyal medyaya uyumlanmıştır. Ticari amaçlarla da kullanılmaya başlanan sosyal medya hesaplarının yönetiminin ve danışmanlığın yapılması bir meslek halini almıştır (Akçay, 2017: 90).

Medya sektöründe ve reklam sektöründeki dijitalleşme, bu sektörlerin işlerin de bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun biçimde kullanılarak yapılmasını gerektirmektedir. Bu durum medya ve reklam sektörü çalışanlarının evden çalışmalarına imkân sağlamaktadır.

Deloitte Türkiye İnsan Yönetimi Hizmetleri Ekibi 2020 yılında yaptıkları “İşin Geleceği” isimli araştırmalarında, Covid-19 Pandemisi süreci itibariyle %87,5 oranında medya ve reklam sektörü çalışanının tümünün tam zamanlı evden çalışma modeline geçtikleri sonucuna ulaşmışlardır. Evden çalışmaya geçen diğer sektörler sırasıyla %80,3 oranıyla hizmet, %70,8 oranıyla teknoloji, %62,5 oranıyla e-ticaret, %61,1 oranıyla enerji, %50 oranıyla eğitim ve ilaç sektörüdür (Serinikli, 2021: 283).

Evden çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesi için öncelikle iş yaşam dengesi kavramı üzerinde durulmalıdır. Araştırmamızın ikinci

bölümünde iş yaşam dengesi kavram, kuramları ve iş yaşam çatışmasına sebep olan faktörler detaylı şekilde incelenecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ

2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ

İş kelimesi dilimizde bir sonuç elde etmek ve bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan çalışma anlamına gelmektedir. Yaşam kelimesi doğumla ölüm arasındaki süreyi, hayatı ifade ederken denge kelimesi zihinsel ve duygusal uyum halini ifade etmektedir (TDK). Bu üç kelimenin anlamsal olarak birleşmesi iş yaşam dengesi kavramını ortaya çıkartmaktadır. İş yaşam dengesi, kişinin işi ile diğer yaşam alanlarında uyumu yakalamasını, dengeyi bulmasını ifade eder. Hayatın içerisinde farklı taleplere cevap verirken ortaya çıkabilecek çatışmayı en az düzeye indirmek, iş yaşam dengesini sağlamaktır (Korkmaz & Erdoğan, 2014: 544). İnsanların kişisel özellikleri ve öncelikleri birbirlerinden farklı olduklarından iş yaşam dengesi kavramının ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Fakat farklı tanımlar benzer noktalara dikkat çekmektedir. Yaşamın üç farklı alanı bulunmaktadır, iş yaşamı, aile yaşamı ve bireyin özel yaşamı. Bu alanların içerisinde her insan kendi önceliklerini farklı belirlemektedir. İşte bu noktada kişinin dengeyi sağlama becerisi, iş yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştırmaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010: 12).

Greenhaus ve arkadaşları (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003: 513) yaptıkları araştırmada iş yaşam dengesinin üç bileşeninden bahsetmektedirler. Bu üç bileşen diğer iş yaşam dengesi tanımlarından daha kapsamlıdır çünkü eşit derecede psikolojik, zaman ve rol katılımını savunur.

Zaman dengesi: İş ve ailenin taleplerine eşit zaman ayırmak.

Katılım dengesi: İş ve ailenin taleplerine eşit düzeyde psikolojik katılım sağlamak.

Memnuniyet dengesi: İş ve ailenin taleplerinden eşit derecede memnuniyet duymak.

Bu bileşenler iş yaşam dengesinin pozitif ya da negatif doğrultuda olmasına etki ederler.

İş yaşam dengesini sağlamak için iş, aile ve kişisel alanda bireyin sorumluluklarına dikkat çekilmektedir. Sorumlulukların bireyin karşılayabileceğinden

fazla olması ya da bireyin hangi yaşam alanında sorumluluklarının ne kadar olacağıyla ilgili kontrolü sağlayamaması, dengeyi sarsmaktadır. Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında kişi hangi alanda daha fazla sorumluluk istediğine ya da hangi alana daha fazla zaman ve enerji ayırmak istediğine kendisi karar veriyorsa bu durum dengesizlik olarak nitelendirilemez. Kişi kendisi için dengeyi sağlamış olabilir (Kapız, 2002: 140).

Marks ve MacDermid (1996) ,bireylerin farklı rollere, yakın ya da eşit katılım sağlayarak olumlu sonuçlar alacağını ve iş yaşam dengesini sağlayabileceği görüşündedirler. Herkesin kendine özel bir önem hiyerarşisinin olması ve bireyin talepleri bu önem sırasıyla tam katılım sağlayarak cevaplaması pozitif bir denge kurulmasını sağlamaktadır. Kirchmeyer (2000), ise iş yaşam dengesini sağlamanın kriterinin hayatın farklı alanlarından alınan tatmin olduğunu savunmaktadır (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003: 521).

İnsanlığın geçtiği farklı tarihsel süreçlerde, özellikle teknolojinin gelişimiyle çalışma kavramının sürekli olarak geçirdiği dönüşüm, insanların çalışmanın anlamına ilişkin algılarını ve beklentilerini değiştirmektedir. Dubin'in "Merkezi Yaşam İlgisi" isimli araştırması Kuzey Amerika'da 491 işçi ile gerçekleştirilmiştir ve %76'sının merkezi yaşam ilgisinin, çalışmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kalan %24'ü ise iş dışı yaşamı, hayatının merkezinde tutmaktadır. Günümüze gelindiğinde iş dışı yaşama ve kişinin iş dışı yaşamdaki aktifliğine verilen önemin artmaya başladığı görülmektedir (Keser, 2010: 364-365).

Yaşamın merkezine çalışmayı, işi koymak kişinin yaşamak için ihtiyaç duyduğu geliri kazanmaya yönelik ya da farklı alanlarda tatmin elde etmeye yönelik bir davranışı olarak kabul edilebilir. 21. yy'a gelindiğinde ise çalışmanın yalnızca bu getirilerinin insanlar için artık yeterli olmadığı ve iş dışı yaşamlarında kişisel gelişimlerine daha fazla önem vermeye başladıkları görülmektedir (Tabanlı & Çakır, 2018: 457). İnsanlar artık yalnızca bugün iş dışı yaşamlarında ne yaptıklarıyla ilgilenmekle kalmamakta, çalışma yaşamının dışına çıktıklarında, emekli olduklarında hangi aktivitelerle ve hobilerle ilgilenmek istediklerini de planlamaktadır. Bu noktada çalışanların beklentisi bugün için iş yaşam dengesini sağlarken gelecekteki yaşamlarına da sağlam bir zemin oluşturmak, kişisel tatminlerini arttırmaktır (Doğrul & Tekeli, 2010: 13). Çalışmak ve çalışma süresi kadar boş zamanın süresi ve içeriği de önemli hale gelecektir.

İnsanların hayatlarının üç farklı alanı olduğundan bahsedilmiştir, bunlar iş yaşamı, aile yaşamı ve bireyin kişisel alanı, kişisel yaşamıdır. Her bir alanın bireyden o esnada talep ettikleri karşısında bir denge sağlanamadığında, bu durum bir iş aile yaşam çatışması halini almaktadır. Çatışmayı ortaya çıkaran sebepler taleplerin ve beklentilerin uyumsuzluğu ve bireyin eş, ebeveyn gibi birden fazla role sahip olmasıdır (Turunç & Erkuş, 2010: 417). Zaman kısıtı ve işin talepleri ile ailenin taleplerine karşı bireyin yaklaşımı, iş yaşam çatışmasının yaşanmasında etkili faktörlerdir. İş aile çatışması ve aile iş çatışması, iş yaşam dengesini sarsan iki farklı boyuttur. Birbirleri ile etkileşimli bu iki alanda yaşanan çatışma beraberinde stresi getirir, işin bireyden beklediği rollerin yarattığı stres aile yaşamını etkilemektedir. Aynı şekilde ailedeki rollerin yarattığı stresin de iş yaşamını olumsuz etkilediği bilinmektedir (Tekingündüz, Kurtuldu & Öksüz, 2015: 29). Yapılan araştırmalar iş aile çatışmasının aile iş çatışmasından daha çok yaşandığını göstermektedir (Turunç & Erkuş, 2010: 418).

Yapılan araştırmalarda, ailenin bir destekleyici olarak rol oynadığı durumlarda ise bireyin yaşadığı iş stresinde azalma sağlanabildiği görülmektedir. Benzer araştırmaların sonucunda iş aile yaşam çatışmasının iş tatmini ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. İş tatminindeki artışın stresi azalttığı da bilinmektedir. Dolayısıyla iş yaşam çatışması çok yönlü bir ilişkiler ağından oluşmaktadır (Efeoğlu & Özgen, 2007: 240-242).

Birden fazla faktörün iş yaşam çatışmasına sebep olduğu bilinmektedir. Cinsiyet faktörü incelendiğinde kadınların erkeklerden daha fazla iş yaşam çatışması yaşadığı görülmektedir. Bunun sebepleri arasında çocuk bakımında, özellikle yaşça küçük olan çocuğun bakımında sorumluluğun kadına daha fazla verilmesi ve eşlerin birbirlerini yeterince desteklememeleri gösterilmektedir. Ebeveynlerin ikisinin de çalıştığı durumlarda bu çatışma daha çok yaşanmaktadır (Turunç & Erkuş, 2010: 418-419).

İş yaşam çatışmasını, çatışmaya neden olan faktörler açısından üç grupta incelemek mümkündür. İlki zaman faktörüdür. Bireyin iş, aile ve kişisel yaşam alanındaki sorumluluklarını yerine getirirken yaşadığı zaman baskısı iş yaşam çatışmasına yol açmaktadır. Diğer faktör stres faktörüdür. Birey bir alanda yaşadığı stres sebebiyle diğer alanlarda olumsuz etkilenmekte, stresini ailesine, işine ya da sosyal çevresine yansıtabilmektedir. Son olarak, davranış faktöründe ise bireyin aile ya da iş

yaşamının bireyden beklediği davranışların birbirleriyle ters düşmesi iş yaşam çatışması yaratmaktadır (Kıraç, Demir & Kahveci, 2018: 58).

2.1.1. Çalışan Açısından İş Yaşam Dengesinin Önemi

İş yaşam dengesinin kurulması psikolojik iyi oluş (mental well-being) ve sağlık ile ilişkilidir (EUROFOUND; ILO, 2017). Her ne kadar iş yaşam dengesi yazını bireyden çok aileyi merkeze koysa da günümüzün dünyasında bireysellik ve bireysel talepler de önemsenmektedir. İş dışı kişisel yaşamda spor yapmak, sivil toplum kuruluşlarında aktif rol oynamak, kişisel gelişime yönelik aktiviteler yapmak ve çeşitli hobilere sahip olmak ve tüm bunlara tatmin olacak kadar zaman ayırmak iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırmaktadır (Kırcı, 2018: 141).

Yapılan pek çok araştırmaya göre özellikle gençler iş yaşamları ile iş dışı yaşamlarının dengede olmasını istiyorlar. İlgi alanlarına zaman ayırmak ve dengeyi sağlamayı çalışma yaşamının önünde tutuyor hatta mesleklerinin onları tanımlamadığını, arkadaşlara sahip olmanın, boş zamana sahip olmanın, aileyle yeterince zaman geçirebilmenin kişisel olarak önem verdikleri şeyler olduğunu dile getiriyorlar (Keser, 2010: 367).

Özellikle farkındalığı yüksek yeni nesil çalışanlar için yaşamlarından aldığı keyif ve tatmin duygusu iş yaşam dengesini kurmada önemlidir. İş yaşamı önemlidir fakat yaşamak için aslında bir amaçtan ziyade araçtır ve bireyler yaşamın bir alanından değil tümünden tatmin olmak istemektedirler. Tatmin duygusu anlık geçici duygulara (neşe, heyecan) göre daha kalıcı bir duygudur ve psikolojik iyi oluş hali ile de ilişkilidir (Bekmezci, Mert & Abubakar, 2021: 3).

2.1.2. İşveren Açısından Çalışanlarının İş Yaşam Dengesinin Önemi

Küreselleşen dünya ve değişen talepler neticesinde artık yalnızca üretilen ürünün, hizmetin kalitesi ya da müşterilerin tatmin düzeyi yeterli olmamaktadır. Çalışanlarının tatmin düzeyinin artması için de iş yaşam dengesi konusunun üzerinde durulması gerektiği görülmüştür. İş yaşam dengesini sağlamanın yolu olarak da esnek çalışma uygulamaları gündeme gelmiştir (Doğrul & Tekeli, 2010: 13).

Çalışanların iş yaşam dengesini sağlamalarına destek olmak adına işletmeler uzaktan çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarını hayata geçirmişlerdir. Amaç aile dostu bir örgüt kültürüne sahip olmak ve sonucunda iş yaşam dengesini sağlayabilen

memnun çalışanlara sahip olmaktır. Aile dostu bir çalışma kültürü yaratmanın temelinde üç esneklik modeli vardır. Bunlar, ‘çalışma sürelerinde esneklik’, çalışanın işin organizasyonunda yer aldığı ‘operasyonel esneklik’ ve yönetici/patron tarafından da ‘ailenin, çalışanın ihtiyaçlarının anlaşılması’ ve bu doğrultuda sağlanan esnekliktir (Clark, 2001: 348-349). Tam tersi şekilde katı iş planlamalarının ve katı çalışma sürelerinin çalışanlarda strese yol açtığı ve iş yaşam çatışmasını arttırdığı da bilinmektedir (Turunç & Erkuş, 2010: 420).

Korkmaz ve Erdoğan, yaptıkları araştırmada çalışanların iş yaşam dengesini sağlamalarının örgütsel bağlılıklarını ve memnuniyetlerini arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Korkmaz & Erdoğan, 2014: 550). Çalışanların verimliliği işletmeler için çok önemli bir konudur. Verimliliğin canlı ve sürekli olabilmesi için çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması gerekmektedir. Bu doğrultuda iş tatminini arttıracak uygulamalar verimliliği de arttıracaktır. İş yaşam dengesinin sağlanamaması ise iş tatmininde azalmaya yol açmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş yaşam dengelerini sağlayabilmeleri, işletmelerin iş tatmini ve verimliliği yüksek çalışanlara sahip olmasının önünü açmaktadır (Turunç & Erkuş, 2010: 421).

2.1.3. Covid-19 Pandemisinin Etkisi

Bu çalışmanın ‘Evden Çalışma’ başlığı altında Covid-19 Pandemisinin ortaya çıkış sürecinden ve pandeminin etkisini azaltmak için uygulanan politikalarından bahsedilmiştir. Covid-19 virüsü, ortamda bulunan virüs taneciklerinin solunum yolları ile kişiye bulaşması sonucunda yüksek ateş ve öksürüğe yol açmakta, hastalığın ilerlemesiyle de solunum yetmezliğine ve ölüme yol açabilmektedir (COVID-19 Bilgilendirme Platformu, 2019). Virüsün dünya çapında hızla yayılımı sebebiyle 2020 yılının bahar aylarında devletler tarafından karantina ve evden çalışma kararları hayata geçirilmiştir (EUROFOUND, 2020).

Toplumsal hayatta yaşanan bu ani değişim herkesi farklı şekillerde de olsa etkilemiştir. Karantina kararı sonrası evlerinde kalan insanlar hem fiziksel açıdan daha az hareketlilik hali yaşamış hem de pandeminin yarattığı belirsizlik ve stresle baş etmek zorunda kalmıştır (Yılmaz & Sağlam, 2021: 520).

Evden çalışmaya geçme talimatları sonrası yapılan araştırmada özellikle 12 yaşından küçük çocuğu olan kadınların iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır (EUROFOUND, 2020). Okulların, kreşlerin ve diğer bakım

hizmeti veren yerlerin kapatılması, eğitimin online platformlardan yürütülmeye başlaması da çalışan ebeveynlerin iş yaşam dengelerini kurmalarını zorlaştırmıştır (ILO, 2020a). Evdeki sorumluluk, özellikle çocuklu aileler için artmıştır fakat bu sorumluluğun eşler arasında eşit paylaşılmadığı ailelerde, kadınların daha fazla sorumluluk almak zorunda kaldığı görülmüştür. Karantina sürecinin var olan cinsiyet eşitsizliğini derinleştirdiği düşünülmektedir (Otluoğlu, Yılmaz & Dalkılıç, 2021: 23).

Pandemi sürecinde değişen yaşam şartları, bireylerin işin taleplerini ve aile ve özel yaşam taleplerini yerine getirmekte zorlanmalarına, iş yaşam dengesinin sarsılmasına neden olmuştur. Evin içerisinde işe ayrılan fazla süre ailenin talepleriyle çatışmaya yol açmış, aileye ayrılan fazla süre ise işin talepleriyle çatışmaya yol açmıştır. Sonucunda kişinin kendine ait özel zaman ihtiyacı ve diğer tüm talepler karşısında iş yaşam dengesizliği yaşanmıştır. Artan stresin işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetini arttırdığı bilinmektedir (Yılmaz & Sağlam, 2021: 521). Dünya Sağlık Örgütü, pandemi sürecinde çalışanların artan stres ve kaygı ile mücadele edilebilmesi ve iş yaşam dengesinin korunabilmesi için işverenler tarafından, çalışanlara bu konuda eğitimler verilmesi tavsiyesinde bulunmuştur (WHO & ILO, 2021a).

2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN ETMENLER

İş yaşam dengesini açıklarken, bireyin iş yaşamı, aile yaşamı ve özel yaşamında üstlendiği farklı roller ve bu rollerin gerekliliklerini yerine getirirken sağlanan denge ve tutarlılık olduğundan bahsetmiştik. Cinsiyet, çocuk sahibi olma, çocukların sayısı, bakıma ihtiyaç duyan birinin varlığı, yaş gibi kişisel etmenler de bireyin hayattaki rollerini ve ondan taleplerini etkilemekte, değiştirmektedir. Bu açıdan iş yaşam dengesini etkileyen kişisel etmenlerin incelenmesi gerekli olmaktadır.

2.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet, kişinin iş ve iş dışı yaşamda aldığı rolleri etkilemekte hatta belirlemektedir. Kadınların iş hayatına aktif olarak katılmasıyla birlikte iş hayatının taleplerinin yanında geleneksel toplumun kadının görevi olarak dayattığı ev içi sorumluluklar kadınlar tarafından bir arada yürütülmeye çalışılmaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010: 14). Bu durum kadınların iş yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır (Korkmaz & Erdoğan, 2014: 544).

2.2.2. Yaş

İş yaşam dengesini sağlamak kişinin yaşı ile de ilişkilidir. Bunun sebebi genç yaşta olan çalışanların kariyerlerinin başında olmaları ve iş yaşam dengesini kurmakta kariyerinde ilerlemiş ve yaşça büyük kişilerden daha fazla zorlanmalarıdır. Ayrıca X kuşağının çalışanlarının daha fazla iş yaşam dengesi kurmak için talepkâr olduğu görülmektedir (Kıcır, 2018: 138).

2.2.3. Medeni Hâl

Eğitim seviyesinin artması ve farklı ekonomik, sosyolojik gereksinimlerle birlikte kadınların iş yaşamına dahil olmasıyla birlikte iş yaşam dengesi konusu öne çıkmıştır ve kadın ile erkeğin çalıştığı ‘çift kariyerli’ ailelerin varlığı belirginleşmiştir (Kapız, 2002: 141).

Evli olan bireylerin iş yaşam dengesi kurarken bekar bireylerden daha fazla zorlandıkları, çoğunluğunun aile yaşamına daha fazla öncelik tanıdığı bilinmektedir (Kıcır, 2018: 137).

2.2.4. Çocuk Sahibi Olmak

Hem bekar ebeveynler hem çift kariyerli ebeveynler açısından iş yaşam dengesini sağlamak, iki yaşam alanı ile de yeterince ilgilenebilmek önemli bir problem haline gelmiştir (Clark, 2001: 348). Çünkü çocuk sahibi olmak ve özellikle çocuğun yaşının küçük olması iş yaşam dengesi kurmayı zorlaştırmaktadır. Küçük çocuk ebeveynlerinden daha fazla zaman ve bakım talep etmektedir (Kıcır, 2018: 138).

İş yaşam dengesinin sağlanması, ebeveynlere çocukların yetiştirilmesi sürecinde kolaylık sağlamaktadır ve aynı zamanda çocuk açısından da süreci sağlıklı kılmaktadır (Kapız, 2002: 141).

Çift gelirlili aile modelinin ortaya çıkışı ile birlikte kadının da istihdamda yer alması, bakım hizmetini hak olarak talep edilebilir bir konu haline getirmiştir. Bu doğrultuda, çalışan annelerin istihdamda kalmasına ve ebeveynlerin iş yaşam dengesini kurmasına destek olmak için sosyal devletler tarafından ‘Çocuk Bakım Hizmetleri’ sağlanmaktadır (Parlak, 2016: 162-163).

Ülkeler refah rejimine, istihdam politikalarına, toplumsal cinsiyet rejimlerine ve nüfus politikalarına bağlı olarak bu alanda farklı politikalar izlemektedir. Türkiye’de 2015 yılında meclise sunulan ‘Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına

Dair Kanun Tasarısı' bu alanda atılan önemli bir adım olmuştur. Amaç iş aile yaşamının uyumlaştırılması, aile refahının korunması ve doğurganlık oranlarının artırılmasıdır. Ebeveynlere doğum sonrası izni verilmesi, çocuk bakım hizmetlerinin verilmesi ve bakım şartlarının kolaylaştırılması adına işverenlerin belli şartlar dahilinde kreş açma zorunluluğu, aynı şekilde belediyelerin kreş ve gündüz bakımevi açmaları ile ilgili çalışmalar, çalışan annenin çocuğunu emzirebilmesi için izinler ve düzenlemeler Türkiye'de uygulanan iş yaşam dengesini uyumlaştırıcı politikalardan bazılarıdır (Ulutaş, 2015: 725-740).

2.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ KURAMLARI

İş yaşamı ve iş dışı yaşam olarak nitelendirilen aile ve özel yaşam alanları ve bu alanların birbirleri ile etkileşimleri kuramlar geliştirilerek açıklanmaya ve iş yaşam dengesini iyileştirmeye çalışılmıştır (Savcı, 1999: 150).

2.3.1. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, bir yaşam alanındaki tutumların diğer yaşam alanıyla ilişkili olmadığını savunur (Gupta & Beehr, 1981: 204). Clark'a göre bölünme sayesinde insanlar iş yaşamı ile iş dışı yaşamı birbirinden ayırır ve böylece bu farklı iki alan ile mücadele etmek kolaylaşabilir. İşin, ailenin ve bireyin talepleri ve bireyin her bir alandaki duygusal ihtiyaçları farklıdır. Takdir görme ve başarılı olma dürtüsü iş sayesinde karşılanırken, sosyal destek ve sevgi ihtiyacı ise aile tarafından sağlanabilir (Kapız, 2002: 147).

2.3.2. Taşma Kuramı

Bölünme kuramının aksine, iş yaşamı ile diğer yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olmadığını savunur. Aksine bu yaşam alanları daima etkileşim halindedir. İş yaşamında olanlar aileye ve özel yaşama yansır. Tam tersi şekilde ailede yaşanan pozitif ya da negatif durumlar da iş yaşamına yansımaktadır (Efeoğlu & Özgen, 2007: 239). Wilensky (1960) ekonomik ve politik teorilere dayanarak, yaşamın bir alanındaki (örneğin iş yaşamı) tutum ve davranışların aile ve özel yaşam alanlarıyla pozitif olarak ilişkili olduğunu savunmaktadır (Gupta & Beehr, 1981: 7).

Yaşam alanlarından birinde yaşanan pozitif ya da negatif duygu ve durumlar diğer yaşam alanına adeta taşar. Yaşanan duruma ve duygulara göre olumlu taşma ya da

olumsuz taşma olarak ifade edilir. Örnek olarak aile ve kişisel yaşamında mutlu olduğunu hisseden bireyler bu sayede iş yaşamında da daha mutlu hissetmeye yatkın olabilir. Aynı şekilde iş yaşamında stresin az hissediliyor olması özel yaşamda da stres seviyesinin düşmesine etki edebilmektedir. Bunlar birer olumlu taşma örneğidir (Ballica, 2010: 7).

2.3.3. Telafi Kuramı

Birey bir yaşam alanından ya da o yaşam alanındaki bir ihtiyaçtan yeterince tatmin olmuyorsa bu ihtiyacını yaşamın diğer alanlarında telafi etmeye yönelir. (Tekingündüz, Kurtuldu & Öksüz, 2015: 35). Wilensky (1960) bu duruma bir yaşam alanından alınan yanıtların diğer yaşam alanının yanıtlarıyla ters orantılı olacağını söyleyerek vurgu yapmaktadır (Gupta & Beehr, 1981: 7).

Telafi kuramına ‘Dengeleme Kuramı’ da denilmektedir. İş yaşamı ve iş dışı yaşam alanlarından birinde bireyler beklentilerini karşılayamıyorsa, bu olumsuz durumu dengelemek adına diğer yaşam alanında daha aktif olmayı ve sonucunda beklentilerini karşılamayı hedeflerler. Monoton olarak nitelendirilebilecek rutin işler yapan bireylerin iş dışı yaşamlarında daha aktif oldukları araştırma sonuçlarına da yansımıştır (Savcı, 1999: 156).

Savcı, bilgisayara veri girişi yapan çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında, uzun saatler bilgisayar karşısında çalışma ve sosyal izolasyona maruz kalanların, iş dışı yaşamlarında daha fazla aktif olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyetten bağımsız olarak, bilgisayarda çalışma süreleri arttırılan çalışanların arkadaş, akraba ve komşularıyla görüşme sıklığının arttığı, çalışma süreleri azaltıldığında görüşme sıklığının azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum telafi kuramını desteklemektedir (Savcı, 1997: 165).

2.3.4. Rol Çatışması Kuramı

Rol çatışması, kişilerin yaşam alanlarındaki farklı rollerinin birbiriyle uyumsuz olması ya da aynı anda birden fazla rolün beklentisini karşılamak zorunda kalması durumunda yaşanır. Bu duruma kaynakların (Örneğin: zaman) yetersiz olması da sebep olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2008: 35).

Rol çatışması aynı zamanda bir rol baskısıdır. Greenhaus ve Beutell (1985), rol çatışmasının üç şeklini belirlemişlerdir. Bunlar, zamana dayalı çatışma, davranışa dayalı çatışma ve gerginliğe dayalı çatışmadır (Savcı, 1999: 157).

Zamana Dayalı Çatışma: Çatışmanın nedeni rollerden beklenenlerin gerçekleştirilebilmesi için zamanın yetersiz kalmasıdır. Kişi bir rolün (Örneğin: yönetici) taleplerini karşılamak için zaman ayırır bu esnada diğer rolü (Örneğin: ebeveyn) yerine getiremez. İş yaşamının taleplerini karşılanırken aileye ya da kişisel yaşama ait zaman kullanılıyorsa bu iş yaşam çatışmasına yol açar (Aras & Karakiraz, 2013: 3). Zaman temelli çatışma yaşanırken, durum bazen fiziksel olarak imkânsızdır, bazen ise fiziksel olarak imkânsız olmasa da diğer rolün yarattığı baskı kişiyi yorabilir (Kırcı, 2018: 141-142).

Davranışa Dayalı Çatışma: Farklı rollerin gerektirdiği davranışlar karşısında bireyin çatışma yaşamasıdır. İş yaşamında otoriter ve katı bir davranış şekli olan kişiden aile yaşamında esnek ve duygusal davranması beklendiğinde kişi davranışa dayalı bir çatışma yaşar (Kırcı, 2018: 142).

Gerilime Dayalı Çatışma: Bireyin bir rolündeki stres, gerginlik, yorgunluk ve sinirlilik halinin yaşamın diğer alanlarındaki rolüne yansımalarıdır. Yaygın olarak iş yaşamının stresi aileye yansır (Aras & Karakiraz, 2013: 3).

2.3.5. Sınır Kuramı

Çalışmanın ilk bölümünde de bahsedildiği üzere, endüstrileşme ile birlikte tarım toplumlarının ev ve iş yaşamını bir arada sürdüren yapısı değişmiş, önce erkeğin sonra ise kadının endüstri işçisi olarak iş yaşamına katılımıyla ev yaşamı ile iş yaşamı birbirinden ayrı iki alan oluşturmuştur (Savcı, 1999: 150-151). Bu durum gelir elde etme ve aile üyeleriyle ilgilenme faaliyetlerinin iki ayrı alan olarak değerlendirilmesini gerekli kılmıştır. Sanayi Devrimi'nden sonra iş ve aile aktiviteleri farklı yerlerde, farklı kişilerle, farklı davranış kuralları ile gerçekleştirilmeye başlamıştır. Bu sebeple birçok iş yeri ve evin artık farklı beklentileri var ve farklı kültürleri yansıtıyor (Clark, 2000: 748).

Tüm bunları göz önünde bulunduran Clark, iş ve ailenin birbirleriyle etkileşimde olan ve birbirlerini etki altına alan iki farklı alan olduğunu savunan 'İş-Aile Sınır Kuramı'nı ortaya atmıştır (Kırcı, 2018: 143).

Sınır teorisi, bireylerin iş ve aile alanlarını ve bu alanlar arasındaki sınırları nasıl yöneteceğini, nasıl dengeyi kurabileceği üzerinde durur (Clark, 2000: 750). Clark'a göre, bireylerin iş ve aile alanları arasında kurduğu ilişki duygusallıktan ziyade insandır. Ve gün içerisinde bireyler iş yaşamı ve aile yaşamı arasında geçiş yaparlar, teoriye göre bireyler birer sınır geçicidirler (Kapız, 2002: 146).

Sınırlar, iş ve yaşam alanlarının başladığı ve bittiği çizgilerdir. Bu sınırlar: psikolojik sınırlar, fiziksel sınırlar ve zamansal sınırlar olarak üç başlıkta toplanabilmektedir. Psikolojik sınırlar, bireyler tarafından psikolojik olarak inşa edilen davranış, duygu ve düşünce modelleridir. Fiziksel sınırlar iş yerinin ya da evin duvarları gibi bulunulan alanı içerisine alan sınırlardır. Zamansal sınırlar ise işteki çalışma saatleri ya da aileyle birlikte olmak için ayrılan süre olarak ifade edilir (Clark, 2000: 756).

İnsanların buldukları alanlar ve sınırlar, onlar tarafından şekillendirilir. Aynı şekilde bu sınırlar ve alanlar da insanların davranışlarını, tutumlarını şekillendirmektedir. Bu karmaşık bir ilişkiler ağıdır. Fakat diğer teorilerde odaklanıldığı gibi insan yalnızca dış etkenlerden etkilenen rolünde değil, dış etkenleri ve sınırları etkileyen rolünü de üstlenir. Bu noktada sınırların yönetiminin önemine dikkat çekmek için sınır kuramı geliştirilmiştir (Kapız, 2002: 146).

2.3.6. Yayılma Kuramı

Yayılma kuramı, iş yaşamı ve iş dışı yaşam arasında bir doğru orantı olduğundan bahseder. Bir yaşam alanındaki tutumlar, beklentiler diğer yaşam alanlarındaki tutum ve beklentileri aynı yönde etkiler (Savcı, 1999: 155).

Rol çatışması kuramının aksine yayılma kuramı, farklı rollere sahip olmanın zaman yetersizliği olmadığı sürece bireye olumlu katkı sağladığını savunur. Bir alanda öğrenilen bir davranış biçiminin diğer alanda uygulanması iki yaşam alanı ve birey için yaşam tatminini arttıran bir etki yapabilmektedir (Kıcır, 2018: 142).

Kişinin iş hayatına verdiği önem iş ve iş dışı yaşam ilişkilerini pozitif yönde etkiler. İş yaşamındaki tatminin özel yaşam tatminini daha çok etkilediği yaygın bir bakış açısıdır (Ballica, 2010: 9).

Yayılma kuramı literatürde oldukça destek gören bir kuramdır (Khateeb, 2021).

2.3.7. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramına göre, kişiler yaşamın bir alanında gerçekleşmesini istedikleri adına yaşamın diğer alanlarını araç olarak kullanabilir. Buna göre kişinin işte başarılı olması iş dışı yaşamında da başarılı olmasında bir araçtır. Örneğin, kişi özel yaşamında tatmin olmak için, iş yaşamında kendisini geliştirmek adına bilinçli bir karar alıyor, uyguluyorsa burada iş yaşamını bir araç olarak kullanmaktadır (Ballica, 2010: 8). Bu kurama göre bir alandaki faaliyetler, diğer alanda kolaylaştırıcı etkiye sahiptir.

2.4. Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisini Ortaya Koyan Çalışmalar

Evden çalışmanın iş yaşam dengesine etkisini inceleyen çalışmaların sonuçları oldukça karmaşıktır, bunun sebebi iş yaşam dengesini etkileyen birden fazla faktörün olmasıdır (EUROFOUND; ILO, 2017).

Olumlu sonuçlar ortaya koyan birçok araştırma yapılmıştır. Fransa’da yapılan araştırmaya göre evden çalışanların eskiden işe gidip gelmek için kullandıkları zamanı şimdi ailelerine, kişisel faaliyetlerine, sosyal aktivitelerine ayırdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ankete katılım sağlayan çalışanların %95’i tele çalışmanın ve evden çalışmanın hem iş hem yaşam kalitelerini arttırdığını ifade etmişlerdir. Belçika’da yapılan araştırma sonuçları da evden çalışmanın ofis stresini azalttığı, ev işlerini yönetmeyi kolaylaştırdığı, iş yaşam dengesini iyileştirdiğini göstermektedir. İspanya’da yayınlanan makaleye göre ise çalışma saatlerinde esneklik çalışanların hayatlarına daha fazla özgürlüğü getirmektedir. Arjantin, Buenos’ta yapılan araştırma, evden çalışanların %68’inin aileleri ile daha fazla zaman geçirebildiğini ortaya koymuştur (EUROFOUND; ILO, 2017).

Evden çalışma daha önce de bahsettiğimiz gibi tarafların gönüllülük esasına dayanan bir çalışma şeklidir. Fakat Covid-19 Pandemisi ile tüm dünyada evden çalışmaya zorunlu bir geçiş yapılmıştır. Araştırmalar, bu kriz esnasında özellikle 12 yaşından küçük çocuğu olan kadınların iş yaşam çatışmasını yoğun biçimde yaşadığını göstermiştir (EUROFOUND, 2020).

Kıcır (2018), Türkiye’de evden çalışan kitap çevirmenlerinin iş yaşam dengelerini konu alan “Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma” çalışmasında, işin taleplerinin iş yaşam dengesini kurmayı zorlaştıran en önemli etken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma kapsamında, evde yalnız yaşayan bireylerin iş yaşam dengesini daha kolay kurdukları fakat özellikle çocuklu çalışanların iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları görülmüştür. Evden

çalışmanın sağladığı esneklik çalışanlar tarafından bilinçli kullanılmazsa dengesizlik yarattığı sonucuna ulaşılmıştır (Kıcır, 2018: 155).

Kadın akademisyenlerin sürekli olarak evden çalışıyor olmasalar bile iş yeri ve iş saatleri dışında evlerinde akademik çalışmalarına devam ettiklerini ortaya koyan çalışmalar da yapılmıştır. Günlük çalışma sürelerinin uzun olmasının, hem çalışma hayatının gereklerini hem de ev içi sorumlulukları aynı zamanda yerine getirmenin kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesi kurmalarını zorlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici pozisyonunda çalışanların ise zaman yönetiminde daha başarılı oldukları ve iş yaşam dengesini kısmen kurabildikleri tespit edilse de öne çıkan önemli bir bulgu iş yaşam dengesini kurmada eş desteğinin önemi olmuştur (Bayramoğlu, 2018; Küçükşen & Kaya, 2016).

Felstead ve Henseke, yaptıkları çalışmada evden çalışanların yüksek iş tatmini bildirdiğini ve bu durumun iş yaşam dengesi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İşverenler açısından avantaj maliyetlerin düşmesi olarak ifade edilirken çalışanlar için ise iş tatmini olmuştur (Felstead & Henseke, 2017).

Ruh sağlığı desteğinin çok önemli hale geldiği Covid-19 Pandemisi sürecinde Macaristan'daki Eötvös Loránd Üniversitesi'nde üç oturumdan oluşan bir çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmeti başlatılmıştır. Amaç, danışmanlığa ihtiyaç duyan kişiler uzak bir ortamda da olsa iş yaşam dengesinin kurulabilmesine destek olmaktır. Bu süreçte danışmanlar için de internet üzerinden danışan ile ilişki kurmada bir takım zorluklar yaşandığı rapor edilmiştir. Görüşme esnasında arka plandan gelen sesler, bağlantı kopması gibi sorunlar bunlardan bazılarıdır. Yaşanan süreç evden çalışırken işe uyum sağlama, dengeyi kurma konusunun önemini ortaya koymuştur (Szlanka, vd., 2021).

Covid-19 salgını sürecinde evden çalışırken iş yaşam dengesi konusunda yayınlanan 40 ampirik araştırmanın incelendiği bir derleme yayınlanmıştır. Uzaktan çalışmanın istenen ve istenmeyen yönlerine odaklanılan ve bu doğrultuda iş yaşam dengesine etkisi incelenen bu çalışmalar, uzaktan çalışan ile uzaktan çalışma ortamı arasında uyum olmadığında bunun strese yol açtığı ve sonucunda iş yaşam dengesini kurmayı zorlaştırdığı üzerinde durmaktadır. Çalışanların beklentileri ile uzaktan çalışma ortamı arasında yakalanan uyum iş yaşam dengesini arttırmaktadır (Şirmohammadi, Au, & Beigi, 2022).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Evden çalışanların hem iş hem ev yaşamları bir arada bulunduğundan iş yaşam dengesini nasıl kurdukları önemli bir konudur. Alan yazınında yapılan farklı araştırmalar bu konuda ortak bir sonuç vermemektedir. Bunun sebebi dengeyi sağlamanın birçok faktöre bağlı olmasıdır. Dijitalleşmeyle birlikte çok sayıda evden çalışanı olan aynı zamanda pandemi sürecinde de tam zamanlı evden çalışmaya en hızlı geçiş yapan medya ve reklam sektörleri üzerinde, evden çalışmanın iş yaşam dengesine etkisi konulu çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırmanın amacı medya ve reklam sektöründe çalışanların evden çalışmalarının iş yaşam dengelerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Elde edilen bulguların alan yazınına katkı sağlaması beklenmektedir. Evden çalışmanın iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırdığı düşünülmektedir fakat zorlaştırdığı noktalara da dikkat çekmek ve sorunları ortaya koymak araştırmanın literatüre sağlayacağı katkılarından biri olacaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN SORUSU VE HİPOTEZİ

Araştırmamızın sorusu:

“Evden çalışıyor olmak medya ve reklam sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesini etkiler mi?”

Araştırmamızın hipotezi:

“Evden çalışmak zaman ve mekân esnekliği sağladığı için iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırır.”

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği tercih edilmiştir. Nitel araştırma, insanların davranışlarını, yaşayışlarını ve bunların yanı sıra bir bütün olarak toplumsal dönüşümü anlamlandırmaya yönelik bir bilgi toplama sürecidir. Bu araştırma yönteminde insanların olayları ve durumları nasıl deneyimlediği ve nitelediği üzerinde durulmaktadır (Özdemir, 2010: 325-326).

Sosyal bilimlerde son dönemde kullanımı gittikçe artan bu yöntemle, araştırmacılar olay ve olguları analiz ederken genelleme yapmadan, farklı bakış açılarını

da dahil ederek bütüncül bir anlayışla, anlamaya ve anlatmaya çalışmaktadır (Karataş, 2015: 62).

Bilginin toplanma sürecinde izlenen yol tümevarım yöntembilimidir ve nitel görüşmeyi diğer yöntemlerden ayıran belirleyici özelliktir. Bu yöntemin tercih edilmesinin nedeni Glaser ve Strauss (1967)'un ifadesiyle, bilginin sosyal gerçeklikte var olduğu ve bu bilgiyi ortaya çıkartmak için sistemli bir şekilde toplanan verileri analiz etmenin, diğer bir ifadeyle keşfetmenin mümkün olduğudur. Toplanan veriler nitel veri olarak adlandırılır. Nitel veri, gözlem ve görüşme yoluyla elde edilir. Hayatın olağan akışında ve ortamında, örneklem grubunun olay ve olgulara karşı bakış açısını ve düşüncelerini içeren bilgiler nitel verileri oluşturur (Özdemir, 2010: 326-327).

En çok tercih edilen nitel araştırma tekniği, görüşme tekniğidir. Görüşme, bireylerin özel deneyimlerini, algılayışlarını, değerlerini ve gerçekliklerini tespit etmede kullanılan başarılı bir tekniktir. Görüşmenin yanı sıra görüşme esnasında araştırmacının yaptığı gözlem ve tüm bunların yazılı hale getirilmesi ve analiz edilmesiyle ortaya koyulan bilgiler görüşme tekniğinin geçerliliğini desteklemektedir (Karataş, 2015: 64).

Örneklem grubunun araştırmacının sorularına verdiği cevaplar, diğer bir ifadeyle araştırmacı ile araştırılan kişi arasında soru cevap yoluyla kurulan iletişim, görüşme tekniğinin belirleyici özelliğidir. Araştırmacının amacı, araştırılan kişilerin kişisel duygu ve düşüncelerini ortaya çıkartmaktır (Türnüklü, 2000: 544).

Araştırmada görüşme tekniğinin tercih edilmesinin sebebi de bu tekniğin temelde insanların deneyimlerini ortaya çıkartma becerisidir. Amaç yalnızca bir hipotezi doğrulamak ya da reddetmek değildir, katılımcıların deneyimleri ve deneyimleri hakkında aktardıklarının araştırmanın amacına yönelik analiz edilmesi, asıl amaçtır (Türnüklü, 2000: 544).

Evden çalışma deneyiminin ve evden çalışırken iş yaşam dengesini kurma/kuramama deneyiminin, birincil ağızdan bu deneyimi yaşayanlarca aktarılmasının en doğru araştırma tekniği olacağına karar verilmiştir.

3.4.ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, evden çalışmayı deneyimlemiş medya ve reklam sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma için medya ve reklam sektörünün seçilmesinin sebebi ise bu sektörün, büyük oranda bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak evden

ya da iş yeri dışında herhangi bir noktadan çalışabilecek nitelikte işlere sahip olmasıdır. Covid-19 Pandemi'si öncesi dönemde de evden/uzaktan çalışmanın yaygın olduğu medya ve reklam sektörü, Pandemi'nin başlaması ile birlikte evden çalışmaya en hızlı geçiş yapan sektör olmuştur.

Araştırmanın örneklemini ise, çoğunluğu Eskişehir ilinde olmak üzere ülkemizin çeşitli illerinde yaşayan, evden çalışmayı deneyimlemiş medya ve reklam sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Görüşmeler 21 çalışan ile gerçekleştirilmiştir.

3.5.VERİ ANALİZİ SÜRECİ

Hazırlanan 26 soru 21 katılımcının her biri tarafından cevaplandırılmıştır. 2 aylık bir süreçte toplam 21 katılımcının 12'si ile yüz yüze, 9'u ile telefon görüşmesi yapılmıştır.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler her bir katılımcının bilgisi ve onayı dahilinde ses kaydı alınarak gerçekleştirilmiştir. Sonrasında ses kayıtları yazıya aktarılmıştır. Ses kayıtları ve yazılı dokümanlar tekrar tekrar detaylıca incelenerek araştırma bulguları elde edilmiştir. Tekrar eden kelimeler, cümleler ya da farklı detaylar not edilerek temalar ve alt temalar oluşturulmuş, iş yaşam dengesi ile aralarında ilişkinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.6. KATILIMCI BİLGİLERİ

Tablo 2. 1. Katılımcı Bilgileri

	Yaş/ Cinsiyet	Medeni Hal/ Çocuk Sayısı	Eğitim Düzeyi	Meslek/İş	Evdeki Kişi Sayısı	İş Yerinden Çalışma Süresi	Evden Çalışma Süresi
Katılımcı 1	42/E	Evli/2	İlköğretim	Dijital Pazarlama/Reklam	4	-	25 yıl
Katılımcı 2	26/K	Bekar/-	Lise	Moderatör	3	2,5	1,5 yıl
Katılımcı 3	26/K	Bekar/-	Lisans	Tele Pazarlama	2	6	9 ay
Katılımcı 4	57/K	Bekar/1	Lise	Dijital Reklam	1	37	1 yıl
Katılımcı 5	35/E	Evli/3	Lisans	Dijital Reklam	5	11	1 yıl
Katılımcı 6	29/E	Bekar/-	Lisans	Web Tasarım	3	4	4 yıl
Katılımcı 7	23/E	Bekar/-	Lisans	Dijital Reklam/Tasarım	3	3	6 yıl
Katılımcı 8	22/K	Bekar/-	Lisans	Dijital Pazarlama/Reklam	3	3 ay	6 ay
Katılımcı 9	33/K	Evli/1	Lisans	Dijital Reklam	3	4	1 yıl
Katılımcı 10	24/E	Bekar/-	Lisans	Dijital Medya Planlama	1	-	6 ay
Katılımcı 11	41/E	Evli/2	Ön Lisans	Dijital Reklam/Stratejist	4	14	4 yıl
Katılımcı 12	46/E	Evli/1	Lise	Dijital Reklam/Web Tasarım	5	23	2 yıl
Katılımcı 13	23/E	Bekar/-	Lisans	Sosyal Medya Uzmanı	5	2	3 yıl
Katılımcı 14	30/K	Bekar/-	Lisans	Dijital Reklam	1	10	5 yıl
Katılımcı 15	33/K	Bekar/-	Lisans	Reklam/Fotoğrafçılık	2	13,5	6 ay
Katılımcı 16	26/E	Bekar/-	Lise	Reklam/Fotoğrafçılık	2	8	7 yıl
Katılımcı 17	25/K	Bekar/-	Lisans	Sosyal Medya Uzmanı	1	4,5	6 ay
Katılımcı 18	34/K	Bekar/-	Lisans	Video Grafiker	2	11	3 yıl
Katılımcı 19	47/E	Bekar/-	Lisans	Reklam/Tasarım/İmalat	1	12	5 yıl
Katılımcı 20	31/E	Bekar/-	Lisans	Yeni Medya/Podcast Yayıncısı	3	7	2 yıl
Katılımcı 21	25/K	Evli/-	Ön Lisans	Grafik Tasarım/Reklam	2	1	4 yıl

Katılımcıların 11'i erkek, 10'u kadındır. 14'ü lisans mezunu olan katılımcıların çoğunluğu 25-35 yaş aralığındadır. 6'sı evli, 15'i bekar. Evde yaşayan kişi sayısı

ortalama 3'tür. Katılımcılar "Kaç yıldır evden çalışıyorsunuz?" sorusuna 6 ay - 25 yıl arasında değişen cevaplar vermişlerdir.

3.7. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma bulguları evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanlarının yarısının iş yaşam dengesini sağlama konusunda olumlu deneyimler yaşadığını diğer yarısının ise iş yaşam dengesini kurmakta zorlandığını göstermektedir. İş yaşam dengesini kurmak birden fazla faktörle ilişkilidir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda çalışanların yaşamlarındaki öncelikleriyle evden çalışırken iş yaşam dengesini kurma becerileri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Yaşamının merkezinde özel yaşamı olduğunu ifade eden katılımcıların iş yaşam dengesini kurabildiği, yaşamının merkezinde iş yaşamı olduğunu ifade eden katılımcıların ise iş yaşam dengesini kurmakta zorlandığı tespit edilmiştir. Bu duruma çalışma saati organizasyonu becerisi, iş ve yaşam alanları arasındaki sınırlarının bulanıklaşması ve bu durumun yönetimi, farklı taleplerin karşılanması ve rol çatışmasının yönetimi, tatmin düzeyi gibi birden fazla faktör sebep olmaktadır. Özel yaşamını öncelikli yaşam alanı olarak belirleyen katılımcıların bu faktörlerden daha az etkilendiği, etkilense de daha iyi yönetebildiği sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşamını öncelikli yaşam alanı olarak belirleyen çalışanların ise bu faktörlerden oldukça fazla ve olumsuz etkilendiği, durumu iyi yönetemediği tespit edilmiştir.

Evden çalışmanın sağladığı zamansal ve mekânsal esnekliğin çalışanların sosyal hayatlarına olumlu yansıdığı görülmüştür. Kendilerine ve özel yaşamlarındaki kişilere daha fazla zaman ayırabildikleri ve bu durumdan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Fakat evden çalışıyor olmanın özellikle 20-30 yaş aralığındaki medya ve reklam sektörü çalışanları açısından iş arkadaşlarıyla olan sosyalleşmeyi azalttığı ve bu durumun ara sıra da olsa bir iş yerine gitme ihtiyacı doğurduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma çözüm olarak "hibrit çalışma modeli" önerisi sunulmuştur.

Evden çalışmanın sağladığı zamansal ve mekânsal esnekliğin medya ve reklam sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi kurmalarını kolaylaştırdığı ulaşılan sonuçlardan biridir. Özellikle mesai kavramının dışında çalışıyor olmanın iyi bir zaman yönetimi becerisine sahip çalışanlar tarafından büyük bir avantaj olması, işe gidiş geliş için

harcanan zamanın da çalışanlar tarafından özel yaşamlarına dahil edilmesi iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştıran etkenler olmuştur.

Ayrıntılı bulgulara geçilmeden önce, katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerle ilgili genel bir değerlendirme yapabilmek adına, katılımcıların verdiği cevapların oransal bilgileri Tablo 2.2.' de verilmiştir. Paylaşılan veriler çalışanların evden çalışma ve iş yaşam dengesi hakkındaki düşünce ve deneyimleri hakkında fikir vermektedir. Verilen cevapların detaylı analizi ve değerlendirmesi ise katılımcı sayıları da belirtilerek belirlenen tema ve alt tema başlıkları altında yapılacaktır.

Tablo 2. 2. Katılımcıların Verdiği Cevapların Genel Değerlendirmesi

SORULAR	KATILIMCILARIN CEVAPLARI	
Evden çalışmak sizin tercihiniz mi?	Evet	Hayır
	%62	%38
Tam zamanlı mı kısmi süreli mi çalışıyorsunuz?	Tam zamanlı	Kısmi Süreli
	%80	%20
İşverenle bir iş sözleşmeniz var mı?	Evet	Hayır
	%38	%62
Sözleşmenizde uzaktan çalışma ile ilgili maddeler var mı?	Evet	Hayır
	%25	%75
Evden çalışmak için özel bir alanınız var mı?	“Ofis ortamı kurdum.”	“Yemek masası vb. yerlerde çalışıyorum.”
	%52	%48
İSG kapsamında devletten ve işverenden beklentileriniz var mı?	Evet	Hayır
	%31	%69
Çalışma saatlerinizi kim organize ediyor?	Kendim	İşveren
	%81	%19
Pandemi sürecinde evden mi çalıştınız?	Evet	Hayır
	%95	%5
Daha sosyal bir ortamda çalışma isteği duyuyor musunuz?	Evet	Hayır
	%71	%29
Evden çalışırken iş yaşam dengesi kurmada cinsiyetin etkisi var mı?	Evet	Hayır
	%71	%29
Evden çalışırken iş yaşam dengesi kurmada evli olmanızın etkisi var mı?	Evet	Hayır
	%83	%17

Evden çalışırken iş yaşam dengesini kurmadan çocuk sahibi olmanızın etkisi var mı?	Evet	Hayır	
	% 100	-	
İş, aile ve özel yaşamınızı birbirinden ayrı mı tutarsınız?	Evet	Hayır	
	% 71	% 29	
Evden çalışmak iş ve iş dışı yaşam alanları arasında sınırları bulanıklaştırıyor mu?	Evet	Hayır	
	% 81	% 19	
Evden çalışmanın iş yaşam dengesini sağlamanızda ne gibi sonuçları oluyor/oldu?	Kolaylaştırdı	Zorlaştırdı	Yarı yarıya
	% 38	% 48	% 14

Yapılan görüşmelerin analiz edilmesi sonucunda 4 ana tema belirlenmiştir ve ardından alt temalara ulaşılmıştır. Tablo 2.2.'de paylaşılan veriler ve daha fazlası belirlenen temalarda detaylıca işlenmiştir. Tema ve alt tema başlıkları Tablo 2.3.'de aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2.3. Görüşmelerin Analiz Edilmesi Sonucunda Ulaşılan Tema ve Alt Temalar

TEMALAR	ALT TEMALAR
İŞ-YAŞAM DENGESİ	Yaşamdaki Önceliklerin İş Yaşam Dengesi İle İlişkisi <ul style="list-style-type: none"> • “Yaşamımın Merkezinde Özel Yaşamım Var” • “Yaşamımın Merkezinde İş Yaşamım Var” İş Yaşam Dengesi İle İlgili Diğer Sonuçlar
SOSYALLEŞME İHTİYACI	Evden Çalışmanın Sosyalleşmeye ve “Kendine” Zaman Ayırmaya Etkisi Evden Çalışmanın İş Arkadaşlarıyla Olan Sosyalleşmeye Etkisi Hibrit Çalışma Modeli Çözüm Olabilir
ESNEKLİK	Zamansal Esneklik Ve Zaman Yönetimi <ul style="list-style-type: none"> • Mesai Kavramının Olmaması • Mola Kullanımı Mekânsal Esneklik <ul style="list-style-type: none"> • “Yol Çekmemek” İş Özerkliği

SOSYAL GÜVENCE YOKSUNLUĞU VE BEKLENTİSİZLİK	İş Sözleşmesiz Çalışma Devletten ve İşverenden “Beklentisizlik”
--	--

3.7.1. İş Yaşam Dengesi

3.7.1.1. Yaşamdaki Önceliklerin İş Yaşam Dengesi İle İlişkisi

Araştırma sonuçları iş yaşam dengesinin kurulması ile çalışanların yaşamlarının merkezinde hangi yaşam alanının olduğu arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Yaşamının merkezinde özel yaşamı olduğunu ifade eden çalışanlar iş ve özel yaşam alanlarının bir arada olmasından rahatsız olmadıklarını ve bu durumu iyi yönetebildiklerini ifade ederken hayatının merkezinde iş yaşamı olan çalışanların bu durumu iyi yönetemediği ve iş yaşam dengesini kurmakta zorlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı sorulara birbirine zıt cevaplar verdikleri görülmüştür. Konunun detaylıca işlenmesi için bu başlık altında iki alt tema belirlenmiştir. Bu alt temalar “Yaşamımın Merkezinde Özel Yaşamım Var” ve “Yaşamımın Merkezinde İş Yaşamım Var” başlıkları altında incelenecektir.

3.7.1.1.1. “Yaşamımın Merkezinde Özel Yaşamım Var”

Katılımcılara yöneltilen “Yaşamınızın merkezinde iş yaşamınız mı yoksa özel yaşamınız mı var?” sorusuna 9 katılımcı özel yaşam cevabını vermiştir. 9 katılımcının 7’si iş yaşam dengesini kurma konusunda oldukça olumlu deneyim bildirmiştir ve “Evden çalışıyor olmak işiniz ve iş dışı yaşamınız arasında denge kurmayı kolaylaştırıyor mu?” sorusuna “Kolaylaştırıyor.” cevabını vermiştir. Bu bölümde yalnızca yaşamının merkezinde özel yaşamı olduğunu ifade eden 9 katılımcının cevapları analiz edilecektir.

Katılımcı 8 “*Ev arkadaşlarımla iletişimim daha kuvvetli oluyor.*”, **Katılımcı 9** “*Olumlu, 3-4 saati kendime ayırıyorum, benim açımdan genel olarak zaman açısından çok olumlu.*” cevaplarıyla evden çalışmanın iş yaşam dengesini kurma konusunda hayatlarını en çok hangi alanda kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir.

9 katılımcıdan 7’si “İş, aile ve özel yaşamınızı birbirinden ayrı mı tutuyorsunuz?” sorusuna “Evet” cevabını vermiştir. “Evden çalışmanın bu duruma etkisi nedir?” sorusuna **Katılımcı 3** “*Sorun yaşamıyorum, odağımı nereye vermek*

istediğimle alakalı.”, **Katılımcı 6** “Avantajım şu, kendime stüdyo ortamı kurabildiğim için kendime ait alanıma kimse giremiyor.”, **Katılımcı 16** “Evden çalışmak bunu kolaylaştırıyor.” cevaplarını vermiştir.

“Evden çalışıyor olmak yaşamın farklı alanlarından aldığınız tatmini artırıyor mu?” sorusu katılımcıların çoğunluğu tarafından “Evet artırıyor.” şeklinde cevaplandırılmıştır.

9 katılımcının 7’si “Evden çalışıyor olmak yaşamınızdaki rollerinizin sizden taleplerini karşılamayı kolaylaştırıyor mu?” sorusuna “Kolaylaştırıyor.” cevabını vermiştir. Düşük oranda rol çatışması yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Pandemi sürecinde evden çalışmış olan 7 katılımcının 6’sı bu süreçte de evden çalışırken iş yaşam dengesini kurmakta zorlanmadıklarını, süreci kolay geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Tek şikayet ise pandemi sebebiyle sosyalliğin çok azalmış olmasıdır.

Evden çalışmanın iş ve yaşam alanları arasında sınırları bulanıklaştırdığını düşünen 7 katılımcının 5’i bu durumun iş yaşam dengesi kurmayı zorlaştırmadığını ifade etmiştir. 2 katılımcı ise sınırları bulanıklaştırmadığını düşünmektedir.

Hayatının merkezinde özel yaşamı olduğunu belirten evden çalışanlar çalışma saatlerini organize etme konusunda da dengeli olduklarını ifade etmişlerdir. Genellikle bir günlük rutin belirledikleri ve bu sayede dengeyi sağlamayı kolaylaştırdıkları anlaşılmıştır. Fazladan çalışmak zorunda kaldıklarında da bu durumun özel hayatlarındaki sorumluluklarına engel olmasına izin vermediklerini ifade etmektedirler.

Yapılan analizler ve gözlemler sonucunda özel yaşamına iş yaşamından daha fazla önem veren çalışanların evden çalışmaktan memnun olduğu ve iş yaşam dengesini kurabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

3.7.1.1.2. “Yaşamımın Merkezinde İş Yaşamım Var”

Katılımcılara yöneltilen “Yaşamınızın merkezinde iş yaşamınız mı yoksa özel yaşamınız mı var?” sorusuna 10 katılımcı iş yaşamı cevabını vermiştir. 10 katılımcının 9’u iş yaşam dengesini kurma konusunda olumsuz deneyim bildirmiştir. “Evden çalışıyor olmak işiniz ve iş dışı yaşamınız arasında denge kurmayı kolaylaştırıyor mu?” sorusuna “Zorlaştırıyor.” cevabını vermiştir. Bu bölümde yalnızca yaşamın merkezinde iş yaşamı olduğunu ifade eden 10 katılımcının cevapları analiz edilecektir.

Katılımcılar evden çalışmanın birçok avantajından memnuniyetlerini dile getirirler de sürekli evde olmaktan memnun olmadıklarını ifade etmektedirler.

Katılımcı 4 “Verimsizdim.”, **Katılımcı 7** “Her şey birbirine girdi. Çocuk gelip sizinle oyun oynamak istiyor bir şeyler yapmak istiyor evde olduğunuz için ama ona iş saati diyemiyorsun, bakmam gereken işler var dediğinde benimle ilgilenmiyorsun diyor ya da hep çalışıyorsun diyor. Ben evden çalışamayacağımı anladığımda o dengeyi kurmayı bıraktım, çalışırken yanıma geldiğinde işi bırakıp onunla oynadım. Yapamayacağımı anladım çünkü evde bile olsam sürekli iş yapıyordum, istirahat etmiyordum.” ifadeleriyle deneyimlerini aktarmıştır. İkisinin de evden çalışmayı pandemi döneminde deneyimlemiş ve öncesinde uzun yıllardan beri iş yerinden çalışmış orta yaş üstü kişiler olması da dengeyi kurmakta zorlanmalarında etkili olmuştur.

Katılımcı 15 “Ben sağlayamadım zorlaştırdı, bozdu. Ben işine çok önem veren bir insanım ama bunu evde yaptığımda dinlenme alanım kalmadı, işten uzaklaşma alanım kalmadı hep o orada.”, **Katılımcı 18** “Zorlaştırıyor çünkü zaten işkolik bir insanım, evdeyken erkek arkadaşım ile sürekli iş konuşuyordum.”, **Katılımcı 19** “İkilemde kalıyorsunuz. Yani bir kere iş yetişir mi yetişmez mi olayı var, aklımız hep işte oluyor. Mesela bir on dakika maç seyrederken kalkıp gidip şunu bitireyim deyip işin başına geçiyorsun.”, **Katılımcı 20** “Bence Türkiye’de çok karıştırıyor işleri. Diğer ülkelerdeki gibi beşte işim bitti kafası olmadığı için çok karıştırıyor. Bence dengeyi çok bozuyor.” şeklinde verdikleri cevaplarla hem iş hayatlarına ne kadar önem verdiklerine hem de dengeyi neden sağlayamadıklarına değinmişlerdir.

10 katılımcıdan 7’si “İş, aile ve özel yaşamınızı birbirinden ayrı mı tutuyorsunuz?” sorusuna “Evet” cevabını vermiştir. “Evden çalışmanın bu duruma etkisi nedir?” sorusuna verdikleri cevaplar ise kendilerini evdeki diğer kişilerden izole ederek iş ve özel yaşamı ayırmak üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu durumun iş yaşam dengesini kurmaya yönelik bir çaba olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Evden çalışıyor olmak yaşamın farklı alanlarından aldığınız tatmini artırıyor mu?” sorusu katılımcıların yarısı tarafından “Hayır arttırmıyor.” şeklinde cevaplandırılmıştır. Diğer katılımcıların 3’ü olumlu cevap verirken 2’si bir etkisinin olmadığını düşünmektedir.

“İş yaşamınızdaki ve özel yaşamınızdaki roller sizden aynı anda farklı taleplerde bulunuyor mu?” sorusuna 10 katılımcının 6’sı “Evet” yanıtını vermiştir. Evden çalışıyor olmanın bu talepleri karşılamayı kolaylaştırdığını düşünseler de genel olarak eskiden iş yerinden çalışırken sorumlulukları olmayan şeylerin evden çalışmaya

başlayınca sorumlulukları haline gelmesinden rahatsız olduklarını dile getirmektedirler. **Katılımcı 11** “*Mesela işte olsam, ofiste olsam birçok şey bana görev olarak gelmeyecekti ama ev ortamında olduğum için birçok ev işi çıkıyordu ben de bunu anlayamıyordum ben isteyken bu kadar iş halloluyordu da ben evdeyken artık her şey bana bakıyor gibi hissediyordum.*” cümleleriyle deneyimini aktarmıştır.

“Evden çalışmak iş ve yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırıyor mu?” sorusu 10 katılımcının 9’u tarafından “Bulanıklaştırıyor.” şeklinde cevaplandırılmıştır. 7’si bu durumun iş yaşam dengesi kurmayı zorlaştırdığını ifade etmiştir.

İş yaşamını hayatının merkezinde tutan, evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanları çalışma saatlerini organize etme konusunda başarısız olduklarını dile getirmişlerdir. **Katılımcı 12** “*Kişisel ihtiyaçlarım dışında yatana kadar çalışıyordum.*”, **Katılımcı 19** “*Bazen gece gündüz sabahlıyorum işe bağlı yani değişiyor ve müşterinin talebine bağlı.*” bunu dile getiren katılımcılardan bazılarıdır. Aynı zamanda fazladan çalıştıklarını ve özellikle “sabahlamak” zorunda kaldıklarını da ifade etmişlerdir.

Yapılan analizler sonucunda iş yaşamlarını özel yaşamlarının önünde tutan evden çalışanların çalışma saatlerini organize etmekte ve fazladan çalışma saatlerini yönetmekte, bunların sonucunda da iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları tespit edilmiştir.

3.7.1.2. İş Yaşam Dengesi İle İlgili Ulaşılan Diğer Sonuçlar

Yaş ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelendiğinde 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların dengeyi sağlamakta 30 ve üzeri yaştaki katılımcılara göre daha başarılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Evden çalışmak iş ve yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırıyor mu?” sorusuna “Evet.” yanıtı veren 17 katılımcının 10’u olumsuz iş yaşam dengesi deneyimi bildirmiştir. Buna göre iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki sınırların bulanıklaşmasının iş yaşam dengesini kurmayı zorlaştırdığı söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcılar arasından kadınların aksine erkeklerin daha fazla rol çatışması bildirdiği görülmüştür. Rol çatışması yaşadığını ifade eden 11 katılımcının 7’si evden çalışmanın rol çatışmasına sebep olan farklı talepleri karşılamayı kolaylaştırdığını düşünmektedir. Fakat rol çatışması yaşamak ile evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Evli ve çocuk sahibi 5 katılımcının 2'si iş yaşam dengesi konusunda olumlu deneyimler aktarırken 1'i dengeyi kurmakta zorlandığını 2'si ise dengeyi kuramadığını ifade etmiştir. Dengenin kurulmasında eşler arasında eşit rol paylaşımının ve çocukların yaşlarının etkili olduğu tespit edilmiştir. Küçük yaşta çocuğu olan katılımcılar dengeyi kurmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Pandemi sürecinde araştırmalara göre evden çalışmaya en hızlı geçiş yapan sektörler medya ve reklam sektörleri olmuştur. Bu araştırmayı destekler nitelikte “Pandemi sürecinde evden mi çalıştınız?” sorusuna 21 katılımcıdan 17'si “Evet” cevabını vermiştir. Devamında sorulan “Bu süreçte iş yaşam dengesini kurmakta zorlandınız mı?” sorusuna 17 katılımcının 7'si “Evet, zorlandım.”, 8'i “Hayır, zorlanmadım.”, 2'si “Kısmen, zorlandım.” cevabını vermiştir. Evden çalışma sistemine ilk kez pandemi döneminde ve zorunluluktan geçen katılımcıların iş yaşam dengesini kurmakta diğer çalışanlardan daha fazla zorlandıkları tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyet kalıpları ve bu doğrultudaki talepler ve yargılamalar hem kadınlar hem erkekler için iş yaşam dengesini kurmayı zorlaştırmaktadır. Katılımcılar bu konuda hemfikirdir. “Evden çalışırken iş yaşam dengesini kurmada cinsiyetin etkisi var mı?” sorusuna 21 katılımcının 15'i “Evet” cevabını vermiştir. 15 kişiden 8'i kadındır. Kadın katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar toplumsal cinsiyet rollerine vurgu yapmaktadır. **Katılımcı 2** “*Tabii ki var kadının yükü çok fazla olduğu için bu evde de olsun dışarıda da olsun çok fazla.*”, **Katılımcı 3** “*Sanki evdeyken hani yapman gereken üçken altıymış gibi oluyor bir kadın da bunun için ister istemez böyle hissediyor.*”, **Katılımcı 8** “*Bence var, kadın olmak zaten bir evin içerisinde temizlik yapmak anlamına da geliyor, o evin düzenini tutmak anlamına da geliyor ve bunları gerçekten evden çalıştığında daha rahat yapabiliyorsun.*”, **Katılımcı 15** “*Sanırım olmamalı ama toplumsal yapıya baktığımızda kadın yemek yapmalı, temizlik yapmalı, kedi ile ilgilenmeli. Bu tarz sorumluluklarımız olduğu için kadın için evden çalışmak hem rahat çünkü o sorumluluk kadının zaten toplumsal yapıda, evden çalışırsa çocuğuna da bakabilir aslında büyük bir avantaj, iş yerinden izin almak zorunda değilsin bazı şeyler için ama bir taraftan da kaosa dönüyor hem yemek yapıp hem çalışmak zorundasın durumu var ama genelde avantaj bence kadın için evden çalışmak.*”, **Katılımcı 17** “*Tek kişi olduğum için yoktu ama eşim olsaydı mesela bence olurdu.*”, **Katılımcı 18** “*Rolün değişmiyor, senden yemek isteniyor.*” ifadeleriyle

toplumsal cinsiyet rollerinin evden çalışan kadınlar için iş yaşam dengesi kurmayı etkilediğini belirtmişlerdir.

Erkek katılımcılar da benzer şekilde toplumsal cinsiyet rollerine vurgu yapmaktadır. **Katılımcı 6** “ Ben toplumsal cinsiyet konusunda keskin düşünceleri olan biri değilim ama şöyle bir durum var tabii erkek olmanın toplumumuzda her zaman bir avantajı var ama iş yaşam dengesini kurmakta dersin bence kadın olmak daha kolay. Toplum kadına evde olmayı atfettiği için bu dengenin daha alakalı olduğunu düşündüm kadınlar daha kolay kurabilir dengeyi bence, toplum böyle söylüyor.”, **Katılımcı 7** “ Cinsiyet şöyle önemli erkek bireye bakıldığı zaman sürekli evde oturuyor. Tamam iş yapıyor ama dışarıdan “bu iş yapmıyor mu acaba?” sürekli bilgisayar başında zaman geçiriyor gibi bir algı olabiliyor en büyük sorun bu ama bir kadın olsa evde oturuyor ve evden işini yürütüyor olsa bu doğal algılanabiliyor ama erkek için boş gezenin boş kalfası gibi bir algı oluyor.” ifadeleriyle evden çalışan kadınların ve erkeklerin iş yaşam dengesini kurmasında toplumsal etkiye dikkat çekilmiştir. **Katılımcı 19** “Evet var, olumlu yönde bir etkisi var erkek olmamın.” ifadesiyle memnuniyetini dile getirirken **Katılımcı 20** “ Bence negatif etkisi vardır. Genel olarak kadınlar erkeklere göre daha düzenli olduğu için ev konusunda kendileri hakkında falan evden çalışırken de onlar çok güzel bir düzen kurabiliyor.” ifadesiyle erkek olmanın bu konuda bir dezavantaj olduğunu belirtmektedir. Cinsiyetin bir etkisi olmadığını düşünen **Katılımcı 10** “Bence değil evden çalışan kız arkadaşlarım da var hemen hemen aynı hayatları yaşıyoruz sosyal ve iş anlamında bir şeye zaman ayırıyorsa hemen hemen aynı şekilde yapıyoruz bunu. Erkek olmanın bir avantajı ya da dezavantajını görmedim.” ifadesiyle deneyimini paylaşmıştır.

“İş ile ilgili yaşadığınız olumlu/olumsuz durumlar evdeki yaşamınıza, aile ve özel yaşamınıza yansıyor mu? Aynı şekilde evde yaşanan olumlu/olumsuz durumlar işinizi etkiliyor mu?” sorusu 21 katılımcının 15’i tarafından “Evet yansıyor.” şeklinde cevaplandırılmıştır. Bu durumun evden çalışma ile bir ilgisi olmadığını düşünenler olduğu gibi evden çalışıyor olmanın ve hiç iş yerine gitmemenin bu durumu arttırdığını düşünenler de vardır. Genel görüş iş yaşamında yaşanan durumların aile ve özel yaşama yansıdığı yönündedir. İş, aile ve özel yaşamını ayrı tutmayı başaramayan katılımcıların, farklı yaşam alanlarında yaşadıkları durumları da birbirine yansıttığı ve sonucunda iş

yaşam dengesi kurma konusunda olumsuz deneyimler yaşadığı ulaşılan sonuçlardan biridir.

3.7.2. Sosyalleşme İhtiyacı

Aristoteles “İnsan sosyal bir hayvandır” diyerek, insanlığın varoluşundaki temel bir özelliğe dikkat çekmektedir. İnsanların bir arada yaşama dürtüsü; sosyalleşmeyi, toplumsallaşmayı ve elbette tüm bunları oluşturan temel duyguları içerir (Kösedağ, 2022: 2). Dilimizde de sosyallik kelimesi “toplumsallık”, sosyalleşme kelimesi “toplumsallaşma” anlamına gelmektedir (TDK).

Sosyallik, insanın evrimi sürecinde farklı alanlarda kendini göstermiştir. Bireylerin kendilerini, diğerlerini ve toplumsal normları anladıkları bilişsel bir gelişimi, bir bilince ulaşmalarını sağlamıştır (Nalçacı, 2020: 131).

“İhtiyaç” kavramına baktığımızda da Türkçe’de “gereksinim, güçlü istek ve yokluk” anlamlarında kullanıldığını görmekteyiz (TDK). İhtiyaç, hissedilen bir eksiklikler aynı zamanda. Abraham Maslow, geliştirdiği “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi”nde beş temel ihtiyaca dikkat çekmektedir. Bunlar sırasıyla: fizyolojik, güvenlik, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşılamak için çabalarlar ve sonucunda hedeflerine ulaşmaya çalışırlar. Üçüncü basamakta sosyal ihtiyaçlar yer almaktadır (Mercanlıoğlu, 2012: 48-50).

İnsanlar, birlikte oluşturduğu büyük toplulukların, toplumların yanı sıra kendi özel hayatlarında da daha küçük ve farklı sosyal gruplara dahil olmaktadır. Araştırmamızın temelini oluşturan iş yaşamı ve iş dışı yaşam kavramları açısından sosyalleşme ihtiyacına bakacak olursak, çalışanların bu iki alan arasında farklı gruplarla sosyal ilişkiler geliştirdiğini, bazen de iki alan arasında ortak ilişkiler geliştirdiğini görebiliriz. İş yaşamı sayesinde, çalışma amacı ile bir araya gelen insanlar iş arkadaşlığı geliştirerek farklı bir sosyalleşme alanı oluşturmaktadırlar. Aynı zamanda bu kişilerle iş dışındaki yaşamda “çalışmak” dışında farklı paylaşımlarda bulunabilmekte ve iş dışındaki yaşama da bu ilişkileri taşıyabilmektedirler. İş dışındaki yaşam alanlarında aileleriyle, üyesi oldukları kurum ve kuruluşlarla, eğitim ve öğretim hayatları boyunca kurdukları ilişkilerle, arkadaş olmayı ve sosyal ilişkiler kurmayı seçtikleri herkesle sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar.

Evden çalışmanın sosyalleşmeye etkisi “Sosyalleşme İhtiyacı” teması altında 3 alt temada incelenmiştir. Alt temalar “Evden Çalışmanın Sosyalleşmeye ve “Kendine”

Zaman Ayırmaya Etkisi”, “Evden Çalışmanın İş Arkadaşlarıyla Olan Sosyalleşmeye Etkisi”, “Hibrit Çalışma Çözüm Olabilir” başlıkları ile açıklanacaktır.

3.7.2.1. Evden Çalışmanın Sosyalleşmeye ve “Kendine” Zaman Ayırmaya Etkisi

Katılımcılar evden çalışmanın sağladığı zaman ve mekân esnekliğinin sosyalleşmelerinde ve kendilerine zaman ayırmalarında olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedirler.

Katılımcı 3, evden çalışıyor olmanın avantajlarından birini “*İnsan ilişkilerimi dinç tutabiliyorum çünkü çalışırken yanıma birilerini de alabiliyorum, göremediğim insanları, arkadaşlarımı da görüyorum mesela.*” cümlesiyle ifade etmiştir.

Katılımcı 8, evden çalışmanın gündelik hayatını kolaylaştırdığını “*Gündelik hayatımda işe yarıyor örnek veriyorum ben dışarı çıkacaksam evde çok daha rahat hazırlanıp hızlıca çıkabiliyorum, çok daha rahat arkadaşlarımla vakit geçirebiliyorum, evde çalışırken de yanıma gelebiliyorlar.*” şeklinde ifade etmiştir. Zaman zaman evden çalışırken uzun süre evden çıkmamanın olumsuz etkilerinin olduğunu da dile getiren

Katılımcı 8 “Evden çalışıyor olmak yaşamın farklı alanlarından aldığımız tatmini arttırıyor mu sizce?” sorusuna “*Örnek veriyorum 1 hafta boyunca full mesai evdesin hiç kimsenin yanına gitmiyorsun ya da iş çıkışı bir yere gitmiyorsun, hafta sonu bir yere gittiğin zaman o gittiğin yerin değerini biliyorsun, bu piknik bile olsa insana enerji veriyor.*” şeklinde cevap vermiştir. Uzun süre evden çıkmamanın etkisini farklı bir bakış açısıyla olumlu bir deneyim olarak aktarmıştır.

Katılımcı 9 “*Zaman açısından çok rahatlık yolda kaybedilen iki saatlik zamanı ben evde kendime ayırmış oluyorum, ...sosyallik açısından tatmini arttırmıyor ama kendime zaman ayırıp kendi mutluluğum açısından arttırıyor, spor yapmak için kendime vakit ayıramıyordum ama şimdi evde olduğum için o iki saatlik yolun bir saatini spora ayırıyorum.*” cümleleriyle düşüncelerini ve deneyimlerini aktarmıştır.

Katılımcı 10, evden çalışma deneyimi ile ilgili “*Uzaktan çalışmanın en büyük avantajlarından biri de mesain erken bittiğinde kalan zamanın senin oluyor olması ve direkt bunu kendi sosyal hayatına ekliyor olabilmen, yolda yine vakit geçirmemek ya da ne bileyim o işle alakalı şeylerden doğrudan uzaklaşmış oluyorsun mesain bittiği an.*” ifadelerini kullanmıştır. “Evden çalışıyor olmak işiniz ve iş dışı yaşamınız arasında denge kurmayı kolaylaştırıyor mu?” sorusuna ise “*Kendi küçük sosyal hayatım için kolaylaştırıyor, buna göre her şeyi planlayabiliyorum ya da ne bileyim mesaim bitmeye*

yakın program yapabiliyorum işte o günkü yoğunluğa göre dahil edebiliyorum. Yani bir ofise çalışıyor olsam bunların hiçbirini yapamazdım çünkü gideceğim yolu düşüneneceğim, o günkü hava durumu benim için çok önemli hale gelecek ama evden çalışmak bunları kolaylaştırıyor.” cevabını vererek olumlu deneyimini aktarmıştır.

Katılımcı 11, evden çalışmanın en büyük avantajlarından birinin kendine zaman ayırmak olduğunu düşünmektedir.

Katılımcı 14, “*İşimin saati olmadığı gibi diğer yaşamımın da saati yok birbiriyle iç içe. Bilgisayarımın dışarı çıkıp kahvemi biramı içebiliyorum, arkadaşlarımla oturabiliyorum.*” cümleleriyle deneyimini aktarmıştır.

Yapılan görüşmeler ve gözlemler doğrultusunda medya ve reklam sektörü çalışanlarının işlerini “sosyal bir iş” olarak gördükleri, sosyalliklerine önem verdikleri ve aynı zamanda sosyal hayatlarının içerisinde kendilerine, onları tatmin edecek ve hatta yaptıkları işi ‘besleyecek’ düzeyde zaman ayırmaya dikkat ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

3.7.2.2. Evden Çalışmanın İş Arkadaşlarıyla Olan Sosyalleşmeye Etkisi

Evden çalışmanın karakteristik özelliklerinden biri araştırmamız boyunca detaylıca bahsettiğimiz gibi işin iş yeri dışındaki bir mekândan, özellikle evden yürütülmesidir. Fakat iş yeri, yalnızca çalışılan yer, bir bina ya da üretim yapılan mekân değildir. İçerisinde farklı insan ilişkilerini ve bu insanlar arasında gelişen iletişimi de barındırır.

İş yerinde yaşı, eğitim düzeyi, ilgi alanları ve daha farklı birçok benzerliği barındıran insanların bir arada olması ve iş için kurulan iletişimle birlikte arkadaşlık kurması olağandır. “İş yeri arkadaşlığı” olarak adlandırılan bu ilişki biçimi hem çalışanlar hem örgüt açısından oldukça faydalı ve hatta gereklidir. Aynı zamanda insanların iş yaşamlarında kurdukları bu arkadaşlık ilişkilerini iş dışı yaşamlarına taşımaları, iki farklı alanı harmanlamaları da olağandır (Şahinbaş & Erigüç, 2019: 1205-1206).

Evden çalışmanın iş arkadaşlarıyla olan sosyalleşmeyi azalttığı ve özellikle 20-30 yaş aralığındaki çalışanların bu durumdan memnun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılara yöneltilen “Evden çalışırken yaşınızın iş yaşam dengesi kurma konusunda nasıl bir etkisi oldu?” sorusuna **Katılımcı 20** “*Yaşla beraber daha ciddi bir hayat olacağı için, atıyorum ‘evlilik’, ‘çocuk’ gibi, onlara eminim çok yaramıştır evde*

kalmak çocuğu ile zaman geçirebildiği için ama genç insanlar için bence avantaj olduğu kadar dezavantaj çünkü gidip sosyalleşmek istiyorlar dışarı çıkmak, takılmak istiyorlar o olmadığı zaman -ki bunu en çok içinden gelerek yaptığın yıllar 25-30 yaş arası- bunu aldığın zaman herkes ne yapacak? Bir de öyle sosyalleşebilen bir millette değiliz, tek başıma bir kahveciye gideyim, coffeeshopta otururken “selam” diyemiyoruz ki birbirimize o yüzden de zoraki sosyalliklere mecburuz, iş gibi.” cevabını vererek, yaş ile sosyalleşme ihtiyacı iliőkisine dikkat çekmiş, bu ihtiyacı karşılayabilmenin yollarından birinin iş arkadaşlığı kurmak olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca “hibrit çalışma” sisteminin bu konuda çözüm olabileceğini düşünmektedir.

25 yaşındaki **Katılımcı 3** bu soruyu “*Bence çok önemli. Bence orta yaőlı ya da yaőlı olan çalışanlar için evden çalışmak iyi bir aktivite olabilir, genç kesim için de iyi olabilir ya bu da yarı yarıya, geçsin ve bir şeyler yapmak istiyorsun, kanın diğerlerine göre daha hızlı akıyor, daha dinamiksin, 8 saat kendimi eve kapatmayacağım diyorsun.*” sözleriyle cevaplamıştır.

29 yaşındaki **Katılımcı 6** “*Bence çok erken yaőlarda direkt evden çalışmaya başlamak sıkıntılı bir şey, asosyallik yaratabilir. Kişinin bazı şeyleri bazı yaőlarda deneyimlemesi gerekiyor biraz ileriki süreçler için mükemmel. Bir de dediğim gibi 20’li yaőlardaki bir insanın sürekli evde kalması psikolojik açıdan da iyi değil biyolojik açıdan da iyi değil o yüzden daha ileri yaőlar için bence daha doğru...ben de bazen bir ofis ortamına ihtiyaç duyuyorum, tamamen sosyalleşmek için.”* şeklinde verdiği cevapla düşüncelelerini aktarmıştır.

Katılımcı 8 “*Ben 22 yaőında olduğum için ve yeni bir iş deneyimim olduğu için olumsuz olarak dıőarıdaki iş hayatına özeniyorum diyebilirim. Onu da tatmak istiyorum o içimde kalıyor diyebilirim. Hareket bekliyor insan genç olduğu zaman. Ben 30 yaş üzeri evli bir kadın olsam aşırı memnun olurum, daha memnun olurum ama Şu an hareket, birçok insanla tanışma isteği, iş çıkışı kahve içmeye gitmek gibi böyle şeyleri istiyorum... iş sosyalliği diye bir şey var, Şirkete gitmek arkadaşlarıyla orada muhabbet etmek, bazen insan ekip arkadaşlarını yüz yüze görmek istiyor.*” sözleriyle yaş ile sosyalleşme ihtiyacı arasındaki iliőkiyi kendi deneyimleri ve gözlemleriyle aktarmıştır.

33 yaőında ve evli olan **Katılımcı 9** ise diğer katılımcıları doğrular nitelikte Şu ifadeleri kullanmıştır: “*Yaőımla ilgili bir sorun olduğunu düşünmüyorum, olabilir genç olsam dışarıda olmayı daha çok isteyebilirim ya da bekar olsam arkadaş çevresi ile*

alakalı dışarıda olmak beni daha çok mutlu edebilir belki ama şu an için benim için dengeli.”

46 yaşındaki **Katılımcı 12** “20 30 yaş arası olsaydı biraz daha dışarıda vakit geçirmek ihtiyacı, sosyallik ihtiyacı oluyordu ama benim yaşımdaki insanların öyle bir ihtiyacı olmuyor hatta ne kadar evde kalırsam o kadar iyi demiştim.” cümleleriyle yine aynı noktaya vurgu yapmaktadır.

Bir diğer önemli nokta ise yöneticilerle ya da işle ilgili gerektiğinde yardım alınabilecek kişilerle olan iletişimin gerekliliğidir. Yaş ile tecrübe arasındaki ilişki bu konuda belirleyici olmaktadır.

Katılımcı 8 “Örneğin gece vardiyasından çıktım hiç danışabileceğim bir arkadaşım yok hat içerisinde akıl alabileceğim kimse yok, şirkette olduğumuzda en azından birden fazla insan yanımda, yöneticilerimden en az biri yanımda anlık soru sorup cevabını alıp oturup işimi çözebiliyorum ama burada öyle değil burada hiç kimse sana destek olamıyor.” cümleleriyle iletişim eksikliğine dikkat çekmektedir.

Benzer şekilde **Katılımcı 10** “Ofis ortamında olup beş on dakikada halledebileceğin, birilerine danışabileceğim şeyleri daha zor öğrenip sorabilmek çünkü herkes evden çalıştığı için herkesin bu süreci farklı oluyor ofis ortamında hemen görüşüp hemen bilgi alabileceğin insanlar olduğu için bazı işleri daha kolay halledebiliriz diye düşünüyorum.” cümleleriyle aynı konuya vurgu yapmaktadır.

Katılımcı 20 konuyla ilgili gözlem ve deneyimini şu cümlelerle ifade etmiştir: “Bence yeni bir işe online başlıyorsan çok kötü çünkü yeni bir şirkete başladığın zaman insanlarla tanışıp yardım isteyebiliyorsun ama hiç kimseyi tanımadığın online bir dünyada kimseden yardım istemiyorsun ve işi öğrenemiyorsun. Bir haftada öğreneceğin şey iki hafta sürüyor onu çok görüyorum. Yeni başlayanların gitmesi lazım bence ofise.”

“İş yerine gitme ihtiyacı duyuyor musunuz?” sorusuna bir yönetici olan **Katılımcı 5**, evden çalışırken yalnızca “ekip ruhu için iş yerine gitme ihtiyacı duyuyorum.” şeklinde cevap verirken **Katılımcı 15** “Ben çok hissediyorum ya evde tek başıma çalışamıyorum birlikte çalışma ihtiyacı hissediyorum...genellikle barda kafede arkadaşımın evinde çalıştım çünkü evde sıkılıyordum. Yanında hep birini istiyorsun, video yapıyorum mesela sana sormak istiyorum nasıl olmuş? Bir yerden sonra 6-7 saat bilgisayarın başında olunca bir şeyleri görmüyorsunuz o yüzden sosyal ortam dikkati

toparlıyor bende dağıtmıyor.” cevabını vermiştir. **Katılımcı 17** ise “*Kalabalıkta çalışınca daha motive hissediyorum kendimi.*” şeklinde benzer bir ifade kullanmıştır.

Katılımcı 19 “*Evde çalışırken sanki böyle kendinizi tembel gibi hissediyorsunuz, insanlar koşturuyor.*” cümlesiyle düşüncesini ifade etmiştir. Genç katılımcılarda ise evden çalışmanın verimsizlik yarattığıyla ilgili bir düşünce bulunmamaktadır. Yapılan gözlemler sonucunda orta yaş ve üzeri çalışanların geleneksel çalışmaya, iş yerinden çalışmaya yatkın olduğu, evden çalışmayı ise bir çalışma sistemi olarak benimsemekte zorlandığı görülmüştür.

21 katılımcının 6’sı iş yerine gitmeye ve iş yerinde sosyalleşmeye ihtiyaç duymadığını ifade etmiştir. Katılımcı 16 ve 18 yalnız kalma ihtiyaçları için evden çalışma kararı aldıklarını belirtmişlerdir.

3.7.2.3. Hibrit Çalışma Modeli Çözüm Olabilir

Fransızca “hybride” kelimesinden dilimize geçmiş olan “hibrit” kelimesi “melez, iki farklı güç kaynağının bir arada bulunması” anlamlarına gelmektedir (TDK). Hibrit çalışma da, iş yerinden çalışma ile evden çalışmanın bir arada yürütüldüğü bir çalışma modelidir. Buna göre, haftanın ya da ayın belli günleri çalışanlar evden çalışırken kalan diğer günler iş yerinden çalışmaktadır.

Hibrit çalışma, evden çalışma ile iş yerinden çalışma sistemini bir arada sunmaktadır. Böylece, sürekli ve yalnızca evden çalışmanın getirdiği sorunlara ya da sürekli ve yalnızca iş yerinden çalışmanın getirdiği sorunlara çözüm olabildiği/olabileceği düşünülmektedir. Bu düşünceyi destekler nitelikte birçok araştırma sonucu da elde edilmiştir.

Bu araştırmalardan biri 2017 yılında Ilo ve Eurofound ortak çalışması olarak yayınlanmıştır. Yayınlanan raporda evden çalışma üç kategoride değerlendirmiştir. Düzenli ev tabanlı tele çalışma (regularhome-basedtelework) , ara sıra evden çalışma (occasional T/ICTM), yüksek mobil çalışma (high mobile T/ICTM). Ara sıra evden çalışma ile kastedilen hibrit çalışmadır. Ve araştırma sonuçları evden çalışmanın avantajlarının ve dezavantajlarının dengelenmesi konusunda ara sıra evden çalışmanın daha olumlu sonuçlar verdiğini göstermiştir (EUROFOUND; ILO, 2017).

Pandemi döneminde yapılan araştırmalar da benzer sonuçları göstermektedir. “*Pandeminin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi*” isimli çalışmada toplamda 227 beyaz yaka çalışana 10 soruluk bir anket uygulanmıştır. Katılımcıların %50’si tamamen evden,

%28,76'sı hibrit, %20'si ise ofisten çalışmaktadır. Pandemi süreci bittikten sonra çalışmaya nasıl devam etmek istedikleri sorulduğunda cevapların hibrit çalışma üzerinde toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca pandemi döneminde hibrit çalışanların %87,69'u pandemiden sonra da hibrit çalışmaya devam etmek istediğini belirtmiştir. Evden ya da hibrit çalışmanın hayat kalitelerine etkisi sorulduğu çoğunluğun memnun olduğu görülmüştür. Sosyalleşme ihtiyacının karşılanamaması ise tüm çalışanlar için ortak sorun olarak ifade edilmiştir (Camgöz Akdağ, İnsel, Aslan, Güney, & Aksoy, 2021: 131).

Eurofound'un araştırma sonucu da gösteriyor ki çoğu evden çalışan pandemi sonrasında da en azından ara sıra evden çalışmaya devam etmek istiyor. Ayrıca Covid-19 Pandemisi esnasında evden çalışmanın deneyimlenmiş olmasının kriz azaldığında evden çalışma oranlarını arttıracakları bilinen bir diğer gerçek (EUROFOUND, 2020).

Katılımcıların çoğunluğu da hibrit çalışma sistemine sıcak bakmaktadır. Önceki bölümde detaylıca bahsedildiği gibi özellikle genç çalışanlar bu şekilde sosyalleşme ihtiyacını karşılayabileceğini düşünmektedir. Katılımcılardan birkaçı hibrit çalışma sistemini deneyimlemek istediklerini aşağıdaki cümlelerle ifade etmiştir.

Katılımcı 8 *“Bazen şirket çok uzakta da olsa haftanın bir iki günü gitme isteği olabiliyor.”*

Katılımcı 10 *“Tam zamanlı evden çalışmak değil de daha çok böyle hibrit çalışma olabilirdi haftada bir iki gün ofise gitmeli. Benim isteğim bu olurdu..sosyal bir insan olduğum için çalışma arkadaşlarımı görmek beni daha çok motive ediyor o yüzden isterim ama her zaman da değil yani.”*

Katılımcı 13 *“Ben daha çok sosyal bir insan olduğum için daha toplulukla birlikte çalışmayı tercih ederim ama zaman zaman da yalnız kalmak iyi olabiliyor.”*

3.7.3. Esneklik

Evden çalışmak çalışanlara birçok alanda esneklik sağlamaktadır. İş yerine gitme zorunluluğunun olmaması, çoğunlukla mesai saati kavramının olmaması, gelişen teknoloji ile akıllı cihazların istenilen yere taşınabiliyor olması gibi esnekliği arttıran etkenler evden çalışmanın avantajları olarak görülmektedir.

Araştırmamıza katılan medya ve reklam sektörü çalışanları da evden çalışmanın sağladığı esneklikten büyük ölçüde memnun olduklarını dile getirmiştir. En çok vurgu

yapılan konular zaman esnekliği ve zaman yönetiminde kontrolün onlarda olması, mekân esnekliği ve emir almadan ya da baskı hissetmeden çalışmak olmuştur. Bu başlıklar alt temalar olarak işlenecektir.

3.7.3.1. Zaman Esnekliği Ve Yönetimi

Katılımcıların tamamı evden çalışmanın bir getirisi olarak zaman esnekliğine sahip olduklarından bahsetmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu bu esnekliğin ve zaman yönetiminin kendilerinde olmasının bir avantaj olduğunu ve iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırdığını dile getirmiştir.

3.7.3.1.1. Mesai Kavramının Olmaması

Evden çalışanlar çoğunlukla iş yerinde çalışanlara göre belirlenmiş çalışma saatlerinin dışında çalışma özgürlüğüne sahiptir. Katılımcılar bu durumun onlara farklı avantajlar sağladığından bahsetmektedir.

“Evden çalışmanın avantajları neler sizce?” sorusuna katılımcılar çok benzer cevaplar vermiştir. **Katılımcı 1** “İstediğin zaman istediğin saatte kalkıyorsun istediğin zaman çalışıyorsun. Karişan yok eden yok. Bir de sabah kalkma derdin yok, akşam gelme derdin yok, aldığın para tamamı ile kendine kalıyor.”, **Katılımcı 3** “Konfor tamamıyla, vakit, bir işe odaklanabilmek için iki saat öncesinden kalkıp, hazırlanıp çıkmam gerekmiyor.”, **Katılımcı 6** “Benim için en başında saat ayarlayabilme olayı geliyor.”, **Katılımcı 7** “Rahatlık ve istediğin gibi zamanı yönetebilmek. Diğer türlü iş yerinde olduğun zamanda belli saatler arasında kendini kısıtlıyorsun ve sürekli o işe odaklanman gerekiyor ama evde çalışma düzeninde çalışma saatini kendin ayarlayabildiğinden dolayı istediğin zaman mola verebilirsin, çayını kahveni içebilirsin, rahat bir ortam oluyor.” cümleleriyle zamansal esneklikten duydukları memnuniyeti dile getirmiştir.

Benzer şekilde diğer katılımcılar da verdikleri cevaplarla zamansal esnekliğin avantajlarından bahsetmiştir.

Katılımcı 9 “Avantajlarını saymakla bitiremem. İlk önce zaman açısından çok rahatlık, benim çocuğum var okula gidiyor evden rahatlıkla teyzesi, babaannesi alıp götürabiliyorlar. Ben başında kalıyorum, işe gitseydim onu daha erken bırakmak zorunda kalırdım.”, **Katılımcı 10** “Uyanmak, saat, alarm hengamesinden uzak durmak en büyük avantajı bence çünkü ne kadar uykulu olursan ol 5 dakikaya mesaini

*başlatabiliyorsun, bir bilgisayarını açmana bakıyor.”, Katılımcı 15 “Belirli bir saat yok saati kendin belirleyebilirsin. Aslında işin başına ne kadar hızlı oturursan iş o kadar hızlı biter, istediğin zaman dışarı çıkabilirsin, duş alabilirsin, yemek yiyebilirsin, kontrol bende.”*cümleleriyle deneyimini aktarmıştır.

Katılımcılardan birkaçı ise mesai kavramının olmamasının olumsuz yanlarının da olduğunu ifade etmiştir. Zaman planlaması iyi yapılmadığında bilgisayarın başından uzun saatler boyunca kalkmamak, işleri yetiştirmek için uykudan feragat etmek, izin günü tayin edilmediği için her gün çalışmak ve hafta içi hafta sonu kavramının ortadan kalkması gibi sorunlar yaşandığından bahsetmektedirler. Ayrıca sürekli çalışma halinde olmanın çalışma dışında gerçekleştirilen aktivitelerde azalmaya yol açtığı ifade edilen diğer bir dezavantajdır.

Mesai kavramının olmaması çalışma saatlerinin organizasyonunu çalışanların yapmasını gerektirmektedir. 21 katılımcının 17’si çalışma saatlerini kendisinin organize ettiğini ifade etmiştir. Katılımcıların çoğunluğu kendilerini “mesai gibi 9-5” çalışmaya zorlamadıklarını ifade etmiştir. Ruh haline göre ve kendi isteklerine göre çalışma saatlerini organize ettiğini ifade eden katılımcılar çoğunlukta olmakla birlikte, rutinine dikkat eden ve her gün benzer bir çalışma saati organizasyonunu uygulayan katılımcılar da vardır. Çocuklu çalışanların programlarını çocuklarına göre yaptıklarını görülmüştür. **Katılımcı 14**’ün “*Hep çalıştım, yaşamın içine yedirince, öyle.*” ifadesi önemlidir. Çünkü yapılan analizler çalışma saatlerinin organize edilmesi ile iş yaşam dengesinin kurulması arasında anlamlı bir ilişki olduğu göstermiştir.

Çalışma saatlerini organize etmekte başarısız olduğunu ifade eden katılımcıların iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

3.7.3.1.2. Mola Kullanımı

İş yerinde mola kavramı işe verilen arayı ifade eder. Mola saati genellikle sabittir. Çalışanlar molalarında kişisel ihtiyaçlarını gidermektedir. Evden çalışmanın sağladığı avantajlardan biri çalışanların molalarını diledikleri gibi kullanabilme esnekliğine sahip olmalarıdır.

Tüm katılımcılar molalarını istekleri doğrultusunda kullanabilmelerinin olumlu olduğunu ifade etmiştir ve aynı zamanda bu durumun iş yaşam dengesini kurma konusunda da olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı görülmüştür.

Katılımcı 3 “Ofiste olsam saat 12.00’da molaya çıkmak zorundayım ama evdeyken inisiyatif alıp başka bir işim varsa 12.00 olmadan molaya çıkabiliyorum...acıktıysam o an yemeğimi yiyebiliyorum... köpeğim var dışarı çıkacak tuvalet ihtiyacı var on dakikalık molamda çıkartabiliyorum, eve dönüp onu çıkartmayı beklemek zorunda kalmıyorum.” ifadesiyle molasını istediği gibi değerlendirebildiğinden bahsetmiştir.

Katılımcı 8 “1,5 saatlik bir molam da, var yarım saatlik molam da. Kendime yemek yapıp hem yemeğimi yiyebiliyorum kalan zamanda ev arkadaşlarımla vakit geçirebiliyorum, acilen bir yeri temizlemem gerekiyorsa bir misafirim gelecekse ben mesai içinde o 10’ar dakikalık molalarda işlerimi yapabiliyorum.”, **Katılımcı 9** “Molalarımı çok rahat değerlendirebiliyorum yani molamda duşa girdiğim zaman bile oluyor.”, **Katılımcı 12** “İş aralarında evdeki işlerinizi halledebiliyorsunuz. Çocuk bakacaksınız çocuğun yemeğini ayarlayabiliyorsunuz.” ifadeleriyle deneyimlerini aktarmıştır.

Yemek hazırlama ve yeme rahatlığı da katılımcıların vurgu yaptığı konulardan biri olmuştur. **Katılımcı 6** “Yemeğini kendine göre ayarlayabiliyorsun mesela ben yemek konusunda biraz hassasımdır iş yerinden çalışırken bazı yemekleri yemiyordum evde öyle bir sıkıntı yok.”, **Katılımcı 9** “Yemek sıkıntısı asla çekmiyorum, dışarıda olduğum zaman sağlıklı beslenmek zorunda kalabiliyorum şirkete gittiğimizde, evde olduğumda ufak tefek şeylerle de beslenebiliyorum o da büyük bir avantaj ve çalışırken kendimi çok rahat hissediyorum.”, **Katılımcı 14** “ Evde çalışırken yemeğini daha rahat yapabiliyorsun.” ifadeleriyle düşüncelerini aktarmıştır.

3.7.3.2.Mekân Esnekliği

Evden çalışma iş yerine gitme zorunluluğunu ortadan kaldıran bir çalışma biçimidir. Aynı zamanda gelişen teknoloji ile birlikte çalışmak için gerekli akıllı cihazlar istenilen yere taşınabilir niteliktedir. Bu koşullar çalışanlara işlerini yapmaları için mekânsal esneklik sağlamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen “Evinizde ofis ortamı kurabildiniz mi?” sorusuna 11 katılımcı “ofis ortamı kurdum” cevabını vermiştir. Diğer 10 katılımcı ise ofis ortamı kurmadıklarını ve genellikle yemek masasının üzerinde ya da evin herhangi bir yerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda evinde ofis ortamı

kuranların çoğunlukla erkekler olduğu tespit edilmiştir. Evlerinde ofis ortamı kuran katılımcılar çoğunlukla yalnız yaşamamakta ve izole olarak çalışmak için kendilerine bir oda ayırmaktadır. Evde yaşayan kişi sayısı ile iş yaşam dengesi ilişkisi arasında ise anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır fakat evli ve çocuk sahibi çalışanların evden çalışırken iş yaşam dengesini kurmak için evde yaşayan diğer bireylerden izole olma ihtiyacı duyduğu ve bu nedenle kendilerine çalışmak için bir oda ayırdığı da ulaşılan sonuçlardan biridir. Bu aynı zamanda iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir çaba olarak değerlendirilmiştir.

“Evinizde çalışmak için kendinize ait özel bir alanınız var mı?” sorusuna

Katılımcı 3 *“Hayır yatarak da çalışıyorum odamda da çalışıyorum hatta bazen çamaşır asarken bile çalışıyorum laptopu nereye taşıyabiliyorsam işim orası.”* , **Katılımcı 8** *“Hayır istediğim yerde çalışabildiğim için istersem odamda çalışıyorum istersem salonda çalışıyorum yatakta bile çalıştığım oluyor.”* , **Katılımcı 10** *“Tam anlamıyla yaratamadım. Ev daha böyle rahat olduğum bir yer olduğu için evde ayrı bir çalışma odam vesaire yok, yaşam alanımda çalışıyorum, genellikle yemek masasında.”* **Katılımcı 13** *“ Hayır. Herhangi bir yer benim ofisim evde. Yatak olabilir, oturma odası olabilir.”* cevaplarını vermiştir.

Katılımcıların vurgu yaptığı bir nokta da “bilgisayarını alıp çıkma” özgürlüğüdür. Bu sayede buldukları ortamdaki uzaklaşma ihtiyacı ya da sosyalleşme ihtiyacı hissettiklerinde, bilgisayarlarını yanlarına alarak “en yakın kafeye” ya da istedikleri yere gidebilmekte, işlerine devam edebilmektedirler.

3.7.3.2.1. Yol “Çekmemek”

İş yerine gitmemek, iş yerine gitmek için gerekli tüm hazırlık ve yol sürecinden, katılımcıların ifadesiyle “kurtulmak” anlamına gelmektedir. 21 katılımcının 19’u iş yerine gitmek için sabah erken uyanmak zorunda olmamak, hazırlanmak zorunda olmamak, toplu taşıma kullanmak zorunda olmamak ve trafikte zaman kaybetmek zorunda olmamaktan duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir. En çok dikkat çekilen nokta ise katılımcıların söylediği yol “çekmemek” ifadesi olmuştur. İşe gidiş geliş yolculuğu ve harcanan zaman ve enerji adeta bir dert olarak ifade edilmiştir.

Katılımcı 20 *“ Özellikle İstanbul için söyleyeyim, o yolu çekmemek, evden çıkmak zorunda olmamak, trafik, insan kalabalığı bir de İstanbul’da işe yakın oturmak*

yüzde birin şansdır herkes uzak bir yerde oturuyor ve o yol bitiriyor insanı. Bence en büyük avantajı budur. Zamanın da sana kalıyor enerjin de sana kalıyor. İstanbul'da yürü, metroya bin bilmem ne onlar gerçekten bitiriyor insanı.” cümleleriyle düşüncesini aktarmıştır.

Katılımcı 1 “Sabah kalkma derdin yok akşam gelme derdin yok.” , **Katılımcı 3** “O gün çok yoğun geçtiyse eve gelip uzanmak için iki saat yol çekmem gerekmiyor.”, **Katılımcı 6** “Toplu taşıma falan kullanmıyorsun bu özellikle Pandemide falan çok etkili bir şeydi, güzeldi yolda geçecek vakit sana kalıyor.”, **Katılımcı 8** “Sabahın köründe hava sıcak da olsa soğuk da olsa kalkmak, gitmek, yol çekmek zorunda değilim.”, **Katılımcı 10** “En büyük avantajı toplu taşıma araçlarını sabah erkenden kullanıp onu yaşamamak.” , **Katılımcı 13** “Sabah ofise gelmek için çok erkenden uyanıp ofise gitmek için hazırlık sürecin oluyor ve dışarı çıkıyorsun onun için bir hazırlanma süreci oluyor, daha erken saatte uyanman gerekiyor ve de yolculuk yapman gerekiyor. Bu tarz yorucu süreçleri yaşamadan doğrudan yatağından uyanır uyanmaz elini yüzünü yıkayarak işe başlayabiliyorsunuz. Şöyle düşün benim evimle ofis iki saat. İki saat git iki saat gel toplam dört saat trafikten kaynaklı. Bu dört saatlik süreci bu sistemle yok etmiş oluyorsun.”

Evden çalışma, işe gidiş geliş için yolda geçen vakti çalışanların kendi hayatlarına dahil etmesine imkân tanımaktadır. Katılımcıların da bahsettiği gibi özellikle büyük ve kalabalık şehirlerde işe gidiş saatleri çok uzun olabilmektedir. Hem zaman hem enerji ve aynı zamanda azalan maliyet evden çalışmanın avantajlarından.

Kazanılan bu zamanın iş yaşam dengesini sağlama konusunda çalışanlara olumlu yansıdığı söylenebilir. Önceki bölümlerde de yer verildiği gibi kişilerin hazırlık ve yol için geçen süreyi artık arkadaşlarıyla vakit geçirmeye, spor ve benzeri aktivitelere katılmaya, uykuya ve kendilerine harcadıkları görülmüştür. Bu durum evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi kurmasını olumlu etkilemektedir.

3.7.3.3. İş Özerkliği

Katılımcılar işverene bağlı ya da dönem dönem kendi hesabına çalışan olsalar da evden çalışıyor olmanın “emir almamak” ve baskı altında hissetmemek olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcı 1 iş özerkliğini açıklamak için “*Karışan yok eden yok hesap vermek yok.*” ifadesini kullanmıştır. Ayrıca “*Karakteristik özellik belki de emir almayı sevmiyorum, sonuçta yine insanlarla iş yapıyorum söyleneni yapıyorum ama öyle bir baskı ortamında değilsin rahatsin.*” ifadeleriyle memnuniyetini dile getirmiştir.

Katılımcı 6 yaratıcı bir iş yaptığına dikkat çekerek “*Özel bir kurumda da çalışsan devlet bünyesinde de çalışsan amir memur çok fazla işin içine girdiği için yaratıcılığın da biraz baltalanıyor.*” şeklinde düşüncesini aktarmıştır.

Katılımcı 21 “*Hiç kimsenin boyunduruğu altında değilsin o çok iyi bir şey.*” ifadesiyle yine iş özerkliğine dikkat çekmiştir.

Katılımcılar iş özerkliğine sahip olmalarından duyduğu memnuniyeti dile getirmektedir fakat birçoğunun sözleşmesiz çalışıyor olduğu gerçeği dikkat çekilmesi gereken bir sorundur. Bu konu bir sonraki tema altında detaylıca işlenecektir.

3.7.4.Sosyal Güvence Yoksunluğu ve Beklentisizlik

3.7.4.1.İş Sözleşmesiz Çalışma

21 katılımcının 13’ü iş sözleşmesiz çalışmaktadır. Bu 13 kişinin içerisinde işverene bağlı çalışan sayısı azınlıkta kendi hesabına çalışan ve müşterileri ile sözlü sözleşme yapanlar çoğunluktadır. Sözleşmesiz çalışıyor olmak sigortasız ve güvencesiz çalışıyor olmak anlamına da gelmektedir. Katılımcılar sözlü yaptıkları anlaşmalar hatta “güvene dayalı” olarak ifade ettikleri anlaşmalar sonrasında emeklerinin karşılığı olan ücreti bazen zamanında alamadıklarını bazense hiç alamadıklarını ifade etmiştir. Yazılı bir sözleşmenin olmaması çalışanların hem işverene karşı hem de müşterilerine karşı hakkını aramasının önünde bir engel oluşturmaktadır.

İş sözleşmesi olan 8 katılımcının 6’sının sözleşmesinde uzaktan çalışmayı kapsayıcı herhangi bir madde bulunmamaktadır. İş Kanunumuzda yer alan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin uygulamada karşılık bulmadığı söylenebilir.

3.7.4.2.Beklentisizlik

Katılımcılara yöneltilen “Evden çalışırken iş sağlığı ve güvenliği açısından ne gibi sorunlar yaşanabilir?” sorusu genel olarak böyle bir sorun yaşanmayacağı şeklinde cevaplandırılmıştır. Mesleklerinin bilgisayar başında uzun saatler hareketsiz kalmak, gözlerin yorulması, bel ağrısı gibi sağlık sorunlarına yol açabildiğini ifade etmişlerdir.

“Bu konuda çözüm önerileriniz neler olabilir? Devletten ve işverenden beklentileriniz neler?” soruları ise çoğunluk tarafından cevapsız bırakılmıştır. Yalnızca 4 katılımcı bu konuda bir beklenti içindedir. **Katılımcı 11** işverenden beklentisini *“Çok rahat bir çalışma koltuğu almasını isterdim. Saatlerce çalışıyoruz, çok fazla çalışıyoruz, saatlerce otursam da rahatsız olmayacağın bir mekanizma olabilirdi.”* ifadesiyle, **Katılımcı 19** *“Bir masa sandalye temin etse güzel olur.”* ifadesiyle dile getirmiştir.

Katılımcı 18 *“Çalışanların birçoğu paralarını alamıyorlar ben birinden 3 yıl sonra telefonla taciz ederek aldım. Buna yönelik bir düzenleme getirilebilir.”* ifadesiyle deneyimini aktarmış ve beklentisini dile getirmiştir.

Katılımcı 10 beklentileri olsa da umutsuz olduğunu dile getirmiştir. *“Doğrudan bana bir destek olacağını ummuyorum, sanmıyorum. Ama sağlık açısından sigorta kapsamında olmak önemli olabilir. Belki göz bozukluğu daha çok bilgisayarla vakit geçirdiğimiz için böyle sorunların karşılanması tabii ki de memnun eder.”*

Katılımcıların devletten ve işverenden herhangi bir beklentide bulunmamalarının altında yatan sebepler düşünülmelidir.

Katılımcı 15'in *“Özel bir iş yaptığım için devletten böyle bir beklentiye girmek mantıklı gelmiyor. Devlet memuru değilim.”* ifadesi beklentisizliğinin altında yatan sebebin “özel sektör” çalışanı olması olduğu görülmektedir.

Katılımcı 20 evden çalışırken doğru ekipman kullanılmadığında ergonomi problemi yaşanacağını hatta kendisinin de yaşadığını ifade etmiştir. Devletten ve işverenden herhangi bir beklentisi olup olmadığı sorulduğunda ise *“Olmazdı ya sonuçta evdeyim.”* cevabını vermiştir.

Çalışanların evden çalışmayı iş yerinde yapılan çalışma kadar güvence gerektirmeyen bir çalışma şekli olarak algıladıkları görülmüştür. Beklentisizliklerinin altında evden çalışmanın yeni ve gelişmekte olan bir çalışma şekli olmasının ve hem çalışanlar hem devlet hem de toplum tarafından tam anlamıyla bir çalışma sistemi olarak görülmemesinin yattığı söylenebilir.

SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde 21 katılımcı ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular ve literatürden elde edilen bilgilere dayalı olarak ulaşılan sonuçlar paylaşılacaktır.

Evden çalışmak çalışanlara birçok alanda esneklik sağlamaktadır. İş yerine gitme zorunluluğunun olmaması, çoğunlukla mesai saati kavramının olmaması, gelişen teknoloji ile akıllı cihazların istenilen yere taşınabiliyor olması gibi zaman ve mekân esnekliği sağlayan etkenler evden çalışmanın avantajları olarak görülmektedir.

“Evden çalışıyor olmak medya ve reklam sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesini etkiler mi?” sorusuna cevap aradığımız ve “Evden çalışmak zaman ve mekân esnekliği sağladığı için iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırır.” hipotezini test ettiğimiz araştırmamızın sonucunda ulaşılan bilgiler araştırmamızın hipotezini doğrular niteliktedir.

Araştırmamıza katılan medya ve reklam sektörü çalışanlarının tamamı evden çalışmanın bir getirisi olarak zaman esnekliğine sahip olduklarından bahsetmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu bu esnekliğin ve zaman yönetiminin kendilerinde olmasının bir avantaj olduğunu ifade etmiştir. 21 katılımcının 17’si çalışma saatlerini kendisi organize etmekte ve mesai kavramıyla çalışmamaktadır. Katılımcılar mesai kavramının olmamasının ve mola verdikleri zaman evde olmanın sağladığı avantajların, molayı daha verimli geçirebilmenin iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırdığını dile getirmiştir.

Mekân esnekliği konusunda da katılımcılar iş yeri dışındaki herhangi bir yerden çalışabiliyor olmanın avantajını ve işe gidiş geliş için harcanan zaman ve enerjinin özel hayatlarına dahil olmasının olumlu etkilerini dile getirmişlerdir. 21 katılımcının 19’u iş yerine gitmek için sabah erken uyanmak zorunda olmamak, hazırlanmak zorunda olmamak, toplu taşıma kullanmak zorunda olmamak ve trafikte zaman kaybetmek zorunda olmamaktan duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir. En çok dikkat çekilen nokta ise katılımcıların söylediği yol “çekmemek” ifadesi olmuştur. İşe gidiş geliş yolculuğu ve harcanan zaman ve enerji adeta bir dert olarak ifade edilmiştir. Evden çalışmanın tarihine bakıldığında, tele çalışma fikrinin ortaya çıkışında da işe gidiş geliş için harcanan zaman ve enerjinin ortadan kaldırılması amacının yattığı görülmektedir. Zaman tasarrufu ve trafik stresinden uzaklaşma çalışanlar açısından avantaj olduğu

kadar toplum açısından da avantajdır (Erdayı, 2021: 1225). Ayrıca iş yerinde zaman zaman hissedilen baskının evde olmaması (Erdayı, 2021: 1225) da katılımcılar tarafından ifade edilen bir diğer avantajdır. Katılımcılar da işverene bağlı ya da dönem dönem kendi hesabına çalışıyor olsalar da evden çalışıyor olmanın “emir almamak” ve baskı altında hissetmemek olduğunu ifade etmiştir.

Evden çalışmanın avantajları bazı durumlarda dezavantaja da dönüşebilmektedir. Bu noktada farklı açılardan bakma ve analiz etme becerisi önemli olmaktadır (Gönüllü, 2021: 45). Çalışma saatlerini organize etmek ve mesai kavramı olmadan çalışmak iş yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştırmaktadır fakat çalışma saatlerini organize etmekte başarısız olduğunu ifade eden katılımcıların iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları sonucuna da ulaşılmıştır. Sonuç olarak evden çalışmanın sağladığı avantajlardan yararlanabilmek kişilerin o konudaki becerileriyle ve kişisel faktörlerle de ilişkilidir.

Araştırmanın önemli sonuçlarından biri de çalışanların yaşamlarındaki öncelikleri ile iş yaşam dengeleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit edilmiş olmasıdır.

Doğrul ve Tekeli (2010) de yaşamın farklı alanları içinde her insanın kendi önceliklerini belirlediğini ve bu noktada kişilerin dengeyi sağlama becerisinin iş yaşam dengesini sağlamayı etkilediğini ifade etmiştir. Literatürde bu ve benzer ifadeler yer alsa da bunu destekler ya da reddeder nitelikte herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan 9 katılımcının yaşamlarının merkezinde özel yaşamı vardır ve bu katılımcılardan 7’si iş yaşam dengesini kurabilmektedir. 10 katılımcının ise yaşamının merkezinde iş yaşamı vardır ve 9’u iş yaşam dengesini kuramamaktadır. Araştırmamız, yaşamının merkezinde özel yaşamı olduğunu ifade eden çalışanların iş ve özel yaşam alanlarının bir arada olmasından rahatsız olmadıklarını, bu durumu iyi yönetebildiklerini ve sonucunda iş yaşam dengesini kurabildiklerini, hayatının merkezinde iş yaşamı olan çalışanların ise bu durumu iyi yönetemediğini ve iş yaşam dengesini kurmakta zorlandığını ortaya koymaktadır. Bu sonucu ortaya çıkaran nedenler aranmıştır ve bu duruma, çalışma saati organizasyonu becerisi, iş ve yaşam alanları arasındaki sınırlarının bulanıklaşması ve bu durumun yönetimi, farklı taleplerin karşılanmasının ve rol çatışmasının yönetimi, tatmin düzeyi gibi birden fazla faktörün sebep olduğu tespit edilmiştir.

Yaşamdaki önceliğinin özel yaşamı olduğunu ifade eden çalışanların, evden çalışırken bu faktörleri yönetme becerilerinin güçlü olduğu ve aynı zamanda bu deneyimi algılama biçimlerinin olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir. Yaşamdaki önceliğinin iş yaşamı olduğunu ifade eden çalışanların ise bu faktörleri yönetme becerilerinin zayıf olduğu, evden çalışmanın yarattığı iş aile ve özel yaşamın aynı ortamda buluşması durumundan rahatsız olduğu ve bu deneyimi algılama biçimlerinin olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, evden çalışan ve yaşamdaki önceliği özel yaşamı olan medya ve reklam sektörü çalışanları iş yaşam dengesini kurabilmektedir. Evden çalışan ve yaşamdaki önceliği iş yaşamı olan medya ve reklam sektörü çalışanları ise iş yaşam dengesini kuramamaktadır.

Kırcı (2018) iş yaşam dengesi ile kişinin yaşının anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir. Araştırmamızda da yaş ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelendiğinde 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların dengeyi sağlamakta 30 ve üzeri yaştaki katılımcılara göre daha başarılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dünya çapında yapılan araştırmalar da göstermektedir ki özellikle gençler iş yaşamları ile iş dışı yaşamlarının dengede olmasını istiyor ve önemsiyorlar (Keser, 2010: 367).

Kırcı (2018) evden çalışan çevirmenler üzerinde yaptığı araştırmasında çocuk sahibi çevirmenlerin sorumluluklarından dolayı iş yaşam dengesini kurmakta zorlandığı sonucuna ulaşmıştır. Eşlerin birbirini yeterince desteklememesi de iş yaşam çatışmasına yol açan faktörlerden biridir (Turunç & Erkuş, 2010: 419). Evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanları incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Evli ve çocuk sahibi 5 katılımcının 2'si iş yaşam dengesi konusunda olumlu deneyimler aktarırken 1'i dengeyi kurmakta zorlandığını 2'si ise dengeyi kuramadığını ifade etmiştir. Dengenin kurulmasında eşler arasında eşit rol paylaşımının ve çocukların yaşlarının etkili olduğu tespit edilmiştir. Küçük yaşta çocuğu olan katılımcılar dengeyi kurmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Kadınların iş hayatına aktif olarak katılmasıyla birlikte iş hayatının taleplerinin yanında geleneksel toplumun kadının görevi olarak dayattığı ev içi sorumlulukların kadınlar tarafından bir arada yürütülmeye çalışılması iş yaşam dengesi kurmayı zorlaştırmaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010: 14; Korkmaz & Erdoğan, 2014: 544). Araştırmamıza katılan 21 katılımcıdan 15'i cinsiyet ile iş yaşam dengesi arasında ilişki olduğunu ifade etmiştir. Yapılan analizler sonucunda toplumsal cinsiyet kalıplarının ve

bu doğrultudaki talepler ve yargılamaların hem kadınlar hem erkekler için iş yaşam dengesini kurmayı zorlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların ev içi sorumlulukları değişmezken işin taleplerini karşılama konusunda çaba gösterdiği tespit edilmiştir. Erkeklerin ise evde olmaları sebebiyle toplum tarafından çalışmıyor olarak algılanması, erkeğin evde durmasının garipsenmesi toplumsal cinsiyet kalıplarının zorlayıcı etkilerindedir.

Clark (2000), “İş-Aile Sınır Kuramı”nı ortaya atarken bireylerin iş ve aile alanlarını ve bu alanlar arasındaki sınırları nasıl yöneteceği, nasıl dengeyi kurabileceği üzerinde durmuştur. Kapız (2002)’a göre bu adeta karmaşık bir ilişki ağıdır ve insan hem dış etkenlerden etkilenmekte hem de onları etkilemektedir. Bu sebeple sınırların yönetimi önemlidir. EUROFOUND & ILO (2017) yayınladıkları raporda evden çalışmanın iş ve aile yaşamı arasında sınırları bulanıklaştırdığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızın sonuçları da bunu desteklemektedir. 21 katılımcının 17’si evden çalışmanın iş ve yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı görüşündedir. 10 katılımcı bu durumun iş yaşam dengesi kurmalarını zorlaştırdığını ifade etmiştir. Bu 10 katılımcı aynı zamanda yaşamdaki önceliğini iş yaşamını belirlemiş olan katılımcılardır. 5 katılımcı ise sınırların bulanıklaştığını ama bu durumun iş yaşam dengesi kurmayı zorlaştırmadığını ifade etmiştir. Bu 5 katılımcı ise yaşamdaki önceliğini özel yaşamı olarak belirlemiş olan katılımcılardır. Dolayısıyla karmaşık bir ilişki ağı olduğu ortadadır ve iş yaşam alanları arasındaki sınırların bulanıklaşması ve bu durumun yönetimi iş yaşam dengesinin sağlanması konusunda belirleyici olmaktadır.

Yaşamın bir alanındaki tutum ve davranışlar diğer yaşam alanlarıyla pozitif olarak ilişkilidir (Gupta & Beehr, 1981: 7). Yaşam alanlarının birinde yaşanan pozitif ya da negatif duygu ve durumlar diğer yaşam alanlarına adeta taşar (Ballica, 2010: 7). Evden çalışmada ise farklı yaşam alanları aynı ortamda buluşmaktadır. Bu da evden çalışanlar için iş, aile ve özel yaşam alanlarının birbirini nasıl etkilediği sorusunu akla getirmektedir. Çünkü bu etkinin pozitif ya da negatif oluşu ve bu durumun yönetimi iş yaşam dengesini kurmayı da etkilemektedir. Yapılan araştırmalar iş aile çatışmasının aile iş çatışmasından daha çok yaşandığını göstermektedir (Turunç & Erkuş, 2010: 418). Araştırmamıza katılan 21 katılımcının 15’i işte yaşanan ya da ailede yaşanan olumlu/olumsuz durumların birbirine yansıdığını ifade etmiştir. Genel görüş literatürü destekler nitelikte iş yaşamında yaşanan durumların aile ve özel yaşama yansıdığı

yönündedir. Bu durumun evden çalışma ile bir ilgisi olmadığını düşünenler olduğu gibi evden çalışıyor olmanın ve hiç iş yerine gitmemenin bu durumu arttırdığını düşünenler de vardır. İş, aile ve özel yaşamını ayrı tutmayı başaramayan katılımcıların, farklı yaşam alanlarında yaşadıkları durumları da birbirine yansıttığı, adeta taşıdığı ve sonucunda iş yaşam dengesi kurma konusunda olumsuz deneyimler yaşadığı ulaşılan sonuçlardan biridir.

Rol çatışması, kişilerin yaşam alanlarındaki farklı rollerinin birbiriyle uyumsuz olması ya da aynı anda birden fazla rolün beklentisini karşılamak zorunda kalması durumunda yaşanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2008: 35). Yapılan analizler sonucunda katılımcılar arasından kadınların aksine erkeklerin daha fazla rol çatışması bildirdiği görülmüştür. Rol çatışması yaşadığını ifade eden 11 katılımcının 7'si evden çalışmanın rol çatışmasına sebep olan farklı talepleri karşılamayı kolaylaştırdığını düşünmektedir. Birkaç katılımcı ise davranış temelli rol çatışması yaşamakta ve eskiden iş yerinden çalışırken sorumlulukları olmayan şeylerin evden çalışmaya başlayınca sorumlulukları haline gelmesinden rahatsız olduklarını dile getirmektedirler. Fakat rol çatışması yaşamak ile evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Deloitte Türkiye İnsan Yönetimi Hizmetleri Ekibi 2020 yılında yaptıkları "İşin Geleceği" isimli araştırmalarında, Covid-19 Pandemisi süreci itibariyle %87,5 oranında medya ve reklam sektörü çalışanının tümünün tam zamanlı evden çalışma modeline geçtikleri sonucuna ulaşmışlardır (Serinikli, 2021: 283). Bu araştırmayı destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. 21 katılımcının 17'si pandemi sürecinde evden çalışmıştır. 17 katılımcının 8'si bu süreçte iş yaşam dengesi kurmakta zorlanmadığını, 7'si zorlandığını 2'si kısmen zorlandığını ifade etmiştir. Evden çalışma sistemine ilk kez pandemi döneminde ve zorunluluktan geçen katılımcıların iş yaşam dengesini kurmakta diğer çalışanlardan daha fazla zorlandıkları tespit edilmiştir.

Araştırmamızın ulaşılan önemli bulgularından biri de evden çalışmanın sosyalliği nasıl etkilediği yönündedir.

Katılımcılar evden çalışmanın sağladığı zaman ve mekân esnekliğinin sosyalleşmelerinde ve kendilerine zaman ayırmalarında olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedirler. EUROFOUND & ILO (2017) yayınladığı raporda da işe gidip gelmek için kullanılan sürenin evden çalışanların ailesine ayırdığı zamana, kendisine ayırdığı

zamana ve sosyalleşmek için ayırdığı zamana dönüştüğü sonucuna ulaşmıştır. Arjantin’de yapılan araştırma da evden çalışanların aileleri ile daha fazla zaman geçirebildiklerini göstermektedir. Yapılan görüşmeler ve gözlemler doğrultusunda medya ve reklam sektörü çalışanlarının işlerini “sosyal bir iş” olarak gördükleri, sosyalliklerine önem verdikleri ve aynı zamanda sosyal hayatlarının içerisinde kendilerine, onları tatmin edecek ve hatta yaptıkları işi ‘besleyecek’ düzeyde zaman ayırmaya dikkat ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Evden çalışmanın sosyalleşmeye etkisi ile ilgili ulaşılan diğer bir sonuç ise evden çalışmanın iş arkadaşlığını ve dolayısıyla iş arkadaşlarıyla olan sosyalleşmeyi azalttığı yönündedir. Özellikle 20-30 yaş aralığındaki çalışanların bu durumdan memnun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Riordan & Griffeth (1995)’e göre iş yerinde kurulan “iş arkadaşlığı” iş tatmini, işe katılım ve örgütsel bağlılık gibi konularla da ilişkilidir. Çalışanların iş dışı arkadaşlıklar geliştirmek için az fırsatlarının olduğu durumlarda (ki bu durum araştırmamız için evden çalışma sistemidir) iş yerinde kurulan güçlü arkadaşlıkların özellikle önemli hale geldiği söylenebilir. İş arkadaşlığı sayesinde iş esnasında yaşanabilecek stres halinde arkadaşların desteği ve tavsiyesi alınabilir. Böyle güçlü dostluklar aynı zamanda çalışanın örgüte bağlılığını da arttırmaktadır. Aynı zamanda insanların iş yaşamlarında kurdukları bu arkadaşlık ilişkilerini iş dışı yaşamlarına taşımaları, iki farklı alanı harmanlamaları da olağandır (Şahinbaş & Erigüç, 2019: 1205-1206). Araştırmamızda elde edilen bulgular bu bilgileri destekler niteliktedir. Belirtildiği gibi iş arkadaşlığına ihtiyaç duyduğunu ve evden çalışmanın bu ihtiyacı karşılamayı zorlaştırdığını ifade eden kesim 20-30 yaş aralığındaki genç katılımcılardır. 30 ve üzeri yaştaki katılımcılar bu konuda bir şikâyet dile getirmemekle birlikte genç katılımcılara bu konuda destek vermektedirler. 20 katılımcı arasından yaş ile evden çalışırken iş yaşam dengesi kurmak arasında bir ilişki olduğunu düşünen katılımcı sayısı 14’tür. 21 katılımcının 15’i ve yine genç yaştaki katılımcılar daha sosyal bir ortamda çalışma ihtiyacı hissettiğini ifade etmiştir. Önceki bölümde genç yaşta olan katılımcıların pozitif iş yaşam dengesi bildirdiğinden bahsedilmiştir fakat aynı katılımcılar iş arkadaşlarıyla olan sosyalleşme konusunda negatif geri bildirimde bulunmaktadır, ve ara sıra iş yerine gitmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçlarını taşınabilir teknolojik cihazlarını yanlarına alarak kafeye, bara ya da arkadaşlarının evine gidip orada çalışarak gidermeye çalışmaktadırlar.

İş yeri arkadaşlığı ve iş arkadaşlarıyla olan sosyalleşme konusundaki istek ve beklentiler değerlendirildiğinde hibrit çalışma sistemi çözüm önerisi olarak sunulmuştur. Hibrit çalışma, iş yerinden çalışma ile evden çalışmanın bir arada yürütüldüğü bir çalışma modelidir. Buna göre, haftanın ya da ayın belli günleri çalışanlar evden çalışırken kalan diğer günler iş yerinden çalışmaktadır. Böylece, sürekli ve yalnızca evden çalışmanın getirdiği sorunlara ya da sürekli ve yalnızca iş yerinden çalışmanın getirdiği sorunlara çözüm olabildiği/olabileceği düşünülmektedir. Bu düşünceyi destekler nitelikte sonuçlanan araştırmalar evden çalışmanın avantajlarının ve dezavantajlarının dengelenmesi konusunda ara sıra evden çalışmanın daha olumlu sonuçlar verdiğini göstermiştir (EUROFOUND; ILO, 2017). Pandemi döneminde yapılan araştırmalar da evden ya da hibrit çalışanların pandemiden sonra hibrit çalışmaya devam etmek istedikleri yönündedir (Camgöz Akdağ, İnel, Aslan, Güney, & Aksoy, 2021: 131; EUROFOUND, 2020).

Araştırmamızda evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanlarının sosyal güvenceden yoksun oldukları anlaşılmıştır. 21 katılımcının 13'ü iş sözleşmesiz çalışmaktadır. Bu 13 kişinin içerisinde işverene bağlı çalışan sayısı azınlıkta kendi hesabına çalışan ve müşterileri ile sözlü sözleşme yapanlar çoğunluktadır. Sözleşmesiz çalışıyor olmak sigortasız ve güvencesiz çalışıyor olmak anlamına da gelmektedir. Ayrıca iş sözleşmesi olan 8 katılımcının 6'sının sözleşmesinde uzaktan çalışmayı kapsayıcı herhangi bir madde bulunmamaktadır. İş Kanunumuzda yer alan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin uygulamada karşılık bulmadığı söylenebilir.

Çalışanların bu durum karşısında devlete ve işverene karşı bir beklentisizlik içinde olmaları da tespit edilen bir diğer durumdur. Evden çalışan biri olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından devletten ve işverenden beklentilerinin ne olduğu sorusu çoğunluk tarafından cevapsız bırakılmıştır. Çalışanların evden çalışmayı iş yerinde yapılan çalışma kadar güvence gerektirmeyen bir çalışma şekli olarak algıladıkları görülmüştür. Beklentisizliklerinin altında evden çalışmanın yeni ve gelişmekte olan bir çalışma şekli olmasının ve hem çalışanlar hem devlet hem de toplum tarafından tam anlamıyla bir çalışma sistemi olarak görülmemesinin yattığı düşünülmektedir.

Tüm bulgular değerlendirildiğinde, evden çalışmanın sağladığı zaman ve mekân esnekliğinin iş yaşam dengesi kurmayı kolaylaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat bu esneklik ve sağladığı avantajlar iyi değerlendirilmez ve yönetilemezse bir dezavantaja

dönüşebilmektedir. Bu noktada çalışanların kişisel özellikleri ve deneyimleri devreye girmekte, hem dış hem iç faktörler etkili olmaktadır. Ayrıca araştırma sonucu göstermektedir ki evden çalışanların yaşamdaki öncelikleri iş yaşam dengelerini etkilemektedir. Yaşamının merkezinde özel yaşamı olan çalışanlar iş yaşam dengesini daha kolay kurabilirken iş yaşamı olan çalışanlar iş yaşam dengesi kurmakta zorlanmaktadır. Buna sebep olan ise yine araştırmamızda detaylıca açıklandığı gibi hem içsel hem dışsal faktörlerdir. Evden çalışmak sağladığı zaman ve mekân esnekliği sayesinde çalışanların sosyal hayatlarına olumlu yansımaktadır. Fakat özellikle 20-30 yaş aralığındaki evden çalışanların iş yerinde sosyalleşmeye, iş yeri arkadaşlığına ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Bu duruma çözüm olarak, iş yerinden ve evden çalışmayı bir araya getiren hibrit çalışma modeli önerisi sunulmuştur. Katılımcıların %62'sinin iş sözleşmesiz çalışıyor olmaları evden çalışan medya ve reklam sektörü çalışanlarının, literatürde yer verildiği gibi diğer evden çalışan grupları ile benzer şekilde sosyal güvencesiz olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmamızın alan yazınına katkısının olacağı düşünülmektedir ve problemler alanlara dikkat çekmesi öncelikli amaçtır. Evden çalışmanın iş yaşam dengesine etkisi konusunun alan yazınında daha fazla çalışılması elbette bu amaç doğrultusunda daha farklı bulgulara ulaşılmasının önünü açacaktır. Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır, yapılacak diğer araştırmalar nicel yöntem kullanarak veri çeşitliliğini arttırabilir ve alan yazınına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

AKÇAY, H. (2017). Sosyal Medya Uzmanlarının Çalışma Hayatı. *Bilgi Ekonomisi ve Bilgi Yönetimi Dergisi* , 12 (1), 89-96.

AKSOY, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. *Ege Akademik Bakış* , 12 (3), 401-414.

ARAS, M., & KARAKİRAZ, A. (2013). Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi Ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* , 1 (4), 1-14.

BALLICA, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algulamaları İle Cinsiyet Rollerini Ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme. Adana: Çukurova Üniversitesi.

BAYCIK, G., DOĞAN, S., YANGIN, D. D., & YAY, O. (2021). Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit Ve Öneriler. *Çalışma Ve Toplum Dergisi* (3), 1683-1728.

BAYRAMOĞLU, G. (2018). İş/Aile Sınır Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 17 (68), 1722-1744.

BEKMEZCİ, M., MERT, İ. S., & ABUBAKAR, M. (2021). İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Tatminini Yordamasında Çalışılan Sektörün Düzenleyici Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 21 (1), 1-22.

BOLAT, T., SEYMEN, O. A., & BOLAT, O. İ. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları Ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 8 (1), 1-30.

BOZKURT, V. (2003). "Bilgi Toplumu"nun Getirdikleri Ve Türkiye. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 5 (2).

BULUNMAZ, B. (2014). Yeni Medya Eski Medyaya Karşı: Savaşı Kim Kazandı Ya Da Kim Kazanacak? *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi* , 4 (1), 23-29.

CAMGÖZ AKDAĞ, H., İNSEL, R., ASLAN, T., GÜNEY, R., & AKSOY, B. (2021). Pandemi Etkisi İle Uzaktan Çalışma Ve Verimlilik Artışı. *International Engineering and Technology Management Summit* , 128-134.

CLARK, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior* , 58 (3), 348-365.

CLARK, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* , 53, 747-765.

COVID-19 Bilgilendirme Platformu. (2019). *COVID-19 Nedir?* Mart 1, 2022 tarihinde T.C. Sağlık Bakanlığı: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>

ÇAKIR, Ö. (2001). Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. *iş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 3 (1).

ÇİĞDEM, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (77), 157-199.

ÇİĞDEM, S., & ERDOĞAN, E. (2019). Medya Endüstrisinde Yeni Bir Prekarizasyon Süreci Olarak Freelance Çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* , 7 (2), 159-169.

DEDE, N. P., & TÜRKMEN, F. (2019). Yaşam Doyumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* , 13 (19), 2017-2041.

DEMİR, K. (2021). Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Borcu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , 29 (3), 2501-2543.

DOĞRUL, B. Ş., & TEKELİ, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* , 2 (2), 11-18.

EFEÖĞLU, İ., & ÖZGEN, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 16 (2), 237-254.

ERDAYI, A. (2021). İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler Ve Sorunlu Alanlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 22 (41), 1211-1246.

ERDOĞAN, E., & ÇİĞDEM, S. (2018). Gig Ekonomisi Ve Freelance İşgücünün Yükselişi: Freelance.com Üzerinden Bir Değerlendirme Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

EUROFOUND. (2020). *Living, working and COVID-19*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EUROFOUND. (2022, February 24). *Teleworking*. February 28, 2022 tarihinde EUROFOUND: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/teleworking>

EUROFOUND; ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: world of work*. Luxembourg, Geneva: Publications Office of the European Union, International Labour Office.

EUROSTAT. (2022). *EUROSTAT DATA EXPLORER*. Mart 29, 2022 tarihinde <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

EUROSTAT. (2018, June 20). *Working from home in the EU - Products Eurostat News - Eurostat*. March 6, 2022 tarihinde European Commission: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

FELSTEAD, A., & HENSEKE, G. (2017). Assessing The Growth Of Remote Working And Its Consequences For Effort, Well-Being And Work-Life Balance. *New Technology, Work And Employment* , 32 (3), 195-212.

GÖNÜLLÜ, C. (2021). Türkiye’de “Tele Çalışma” Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme: Gölge Çalışanlar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* , 38 (1), 41-57.

GÖRMÜŞ, A. (2020). Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-çalışma. *Electronic Turkish Studies* , 15 (4), 481-496.

GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M., & SHAW, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* , 63 (3), 510-531.

GUPTA, N., & BEEHR, T. A. (1981). Relationships among employees' work and nonwork. *Journal Of Occupational Behaviour* , 2, 203-209.

İLHAN, E., & AYDOĞDU, A. G. (2018). Türkiye’de YouTube Yayıncılığı ve YouTuber Olmak. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* (47), 142-166.

İLHAN, S. (2008). Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 313-328.

ILO. (2016a). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. International Labour Organization.

ILO. (2020b). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma*. International Labour Organization.

ILO. (2020a). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. International Labour Organization.

İŞ KANUNU. (tarih yok). *İŞ KANUNU*. Mart 28, 2022
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>

KAPIZ, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 4 (3), 139-153.

KARA, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri Ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)* , 7 (5), 269-282.

KARAKOYUN, F. (2016). Home Ofis -Evden Çalışma- Yöntemi Ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , 12 (29), 141-162.

KARATAŞ, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi* , 1 (1), 62-80.

KAVİ, E., & KOÇAK, O. (2010). Bilgi Toplumunda Çalışma Hayatının Etik Boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* , 2 (59), 69-88.

KAYA, M., & DOĞAN, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler* , 15 (58), 1069-1099.

KESER, A. (2010). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* , 49, 362-377.

KESER, A. (2004). Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 6 (1).

KHATEEB, F. R. (2021). Work Life Balance- A Review Of Theories, Definitions And Policies. *Cross-Cultural Management Journal* , 23 (1), 27-55.

KICIR, B. (2018). Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 20 (1), 129-157.

KICIR, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 21 (1), 173-196.

KIRAÇ, R., DEMİR, R. N., & KAHVECİ, Ş. (2018). İş-Aile Çatışmasının İş Yaşam Kalitesine Etkisi. *2nd International Social and Educational Sciences Symposium*, (s. 55-66). Konya.

KORKMAZ, O., & ERDOĞAN, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış* , 14 (4), 541-557.

KÖSEDAĞ, S. (2022). Sosyallik ve Yalnızlık Duygusu Üzerine. *Academia* , 2-13.

- KÜÇÜKŞEN, K., & KAYA, Ş. D. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 4 (37), 662-674.
- MERCANLIOĞLU, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetim İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 4 (1), 41-52.
- MERT, Y. L. (2018). Dijital Pazarlama Ekseninde Influencer Marketing Uygulamaları. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi* , 6 (2), 1300-1328.
- MEŞHUR, H. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 25 (1), 1-24.
- NALÇACI, E. (2020). Primatlarda Sosyalliğin Toplumsal Harekete Dönüşümü. *Madde, Diyalektik ve Toplum Dergisi* , 3 (2), 125-132.
- OTLUOĞLU, K. Ç., YILMAZ, B. K., & DALKILIÇ, O. S. (2021). Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi* , 7 (1), 13-52.
- ÖREN, K., & YÜKSEL, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* , 1 (1), 35-59.
- ÖZDEMİR, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 11 (1), 323-343.
- PARLAK, N. K. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri. *Akademik Bakış Dergisi* (58), 159-184.
- PARLAK, Z., & ÖZDEMİR, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları* , 1 (60), 1-60.
- RIORDAN, C. M., & GRIFFETH, R. W. (1995). The Opportunity For Friendship In The Workplace: An Underexplored Construct. *Journal Of Business And Psychology* , 10 (2), 141-154.
- SABUNCUOĞLU, E. T. (2008). Rol Çatışmasının Ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 23 (1), 35-49.

SAVCI, İ. (1999). Çalışma Yaşamı Ve Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 145-166.

SAVCI, İ. (1997). Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 143-168.

SERİNLİKLİ, N. (2021). Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler* , 31 (1), 277-88.

SZLAMKA, Z., KISS, M., BERNATH, S., KAMAN, P., LUBANI, A., KARNER, O., et al. (2021). Mental Health Support in the Time of Crisis: Are We Prepared? Experiences With the COVID-19 Counselling Programme in Hungary. *Frontiers in Psychiatry* (12), 1-9.

ŞAHİNBAŞ, F., & ERİGÜÇ, G. (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , 15 (4), 1021-1225.

ŞAKAR, M., & ŞAHİN, D. E. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi* , 11 (2), 249-267.

ŞİRMOHAMMADI, M., AU, Ç. C., & BEİĞİ, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International* , 25 (2), 163-181.

TABANLI, K., & ÇAKIR, M. (2018). Günümüz Yeni Medya Ortamında Çalışma ve Zihinsel Zanaatkarlık. *Kesit Akademi Dergisi* , 4 (13), 446-462.

TDK. Mart 31, 2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/>

TEKİNGÜNDÜZ, S., KURTULDU, A., & ÖKSÜZ, S. (2015). İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* , 3 (4), 27-42.

TINGÖY, Ö. (2002). Telework Kavramından E-İş Kavramına Geçiş. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi* , 1 (2), 53-71.

TOKOL, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi? *İş Güç, Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 5 (1).

TOKOL, A. (2000). Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları* , 2 (1).

TURUNÇ, Ö., & ERKUŞ, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 10 (19), 415-440.

TÜRNÜKLÜ, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 24 (24), 543-559.

ULUTAŞ, Ç. Ü. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları. *SBF Dergisi* , 70 (3), 723-750.

UZAKTAN ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ. (tarih yok). *UZAKTAN ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ*. Mart 28, 2022

<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38393&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5#:~:text=Uzaktan%20%C3%A7al%20%C5%9Fmaya%20ge%C3%A7i%C5%9F%20MADDE%2014,halinde%20uzaktan%20%C3%A7al%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesi>

WHO & ILO. (2021a). *Preventing and mitigating COVID-19 at work*. World Health Organization, International Labour Organization.

WHO. (2019). *Coronavirus disease (COVID-19)*. March 1, 2022 tarihinde WHO | World Health Organization: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

WHO, & ILO. (2021b). *Healthy and safe telework: Technical brief*. GENEVA: World Health Organization and International Labour Organization.

YILMAZ, B., & SAĞLAM, M. (2021). COVID-19 Algılanan Stres ve Tehdidinin, Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi* , 13 (25), 518-538.

YILMAZ, İ. A., PAJO, A., & GÜZELER, E. G. (2014). Sanal Ofis Ve Sanal Ofiste Kullanılan Bilgi İletişim Teknolojileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges* , 4 (3), 427-438.

YILMAZ, Y., & ÇAKIR, B. (2021). Dijitalleşme Sürecinde Freelance Çalışma Ve İş Gücü Piyasasına Etkisi. *Sosyal Bilimlerde Uluslararası Dijital Dönüşüm Konferansı* (s. 52-60). İstanbul: Beykent Üniversitesi.

ZENCİRKIRAN, M. (2016). *Sosyoloji* (Cilt 4). Bursa: Dora Yayınevi.

EKLER

GÖRÜŞME SORULARI

- 1- Ne kadar süredir evden çalışıyorsunuz?
- 2- Tam zamanlı olarak mı yoksa part-time mı çalışıyorsunuz?
- 3- Evden çalışmak sizin tercihiniz mi?
- 4- İşverenle iş sözleşmeniz var mı? İçeriği hakkında bilgi sahibi misiniz? (Örneğin; Uzaktan çalışma ile ilgili maddeler var mı?)
- 5- Bu iş evden de rahatlıkla yapılabilecek bir iş mi? İşyerine gitme ihtiyacı duyuyor musunuz?
- 6- Evinizde çalışmak için kendinize ait özel bir alanınız var mı? (Oda, masa vs.) Evinizde ofis ortamı kurabildiniz mi?
- 7- Çalışma saatlerini gün içinde nasıl organize ediyorsunuz?
- 8- Evden çalışmanın avantajları neler sizce?
- 9- Evden çalışırken ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz?
- 10- Evden çalışırken iş sağlığı ve güvenliği açısından ne gibi sorunlar yaşanabilir? (İş kazası, ergonomi). Çözüm önerileriniz neler olabilir? (Hem çalışan hem işveren hem de devlet açılarından).
- 11- Pandemi sürecinde araştırmalara göre evden çalışmaya en hızlı geçiş yapan sektörler medya ve reklam sektörleri oldu. Siz bu süreçte evden çalışırken iş yaşam dengesini kurmakta zorlandınız mı?
- 12- Evden çalışmanın iş-yaşam dengesi sağlamanızda ne gibi sonuçları oldu/olmaya devam ediyor?
- 13- Evden çalışıyor olmak işiniz ve iş dışı yaşamınız arasında denge kurmayı kolaylaştırıyor mu?
- 14- İşlerinizi yetiştirmek için fazladan çalışıyor musunuz? Çalışıyorsanız bu durum evdeki sorumluluklarınıza zaman ayırmanızı engelliyor mu?
- 15- Evden çalışırken kadın/erkek olmanızın iş yaşam dengesi kurma konusunda nasıl bir etkisi oldu?
- 16- Evden çalışırken yaşınızın iş yaşam dengesi kurma konusunda nasıl bir etkisi oldu?

17-Evden çalışırken evli olmanızın iş yaşam dengesi kurma konusunda nasıl bir etkisi oldu?

18- Çocuk sahibi olan bir çalışan olarak evden çalışıyor olmak iş yaşam dengesi kurma konusunda sizi nasıl etkiliyor?

19-İş, aile ve özel yaşamınızı birbirinden ayrı mı tutuyorsunuz? Evden çalışmanın bu duruma etkisi nedir?

20- İş ile ilgili yaşadığınız olumlu/olumsuz durumlar evdeki yaşamınıza, aile ve özel yaşamınıza yansıyor mu? Aynı şekilde evde yaşanan olumlu/olumsuz durumlar işinizi etkiliyor mu? Bu durum evden çalışırken iş yaşam dengesi kurmanızı nasıl etkiliyor?

21-Evden çalışırken dışarıya çıkma ve daha sosyal bir ortamda çalışma isteği duyuyor musunuz? İş ile ilgili ya da ev ile ilgili yaşanan olumsuz durumlar bu isteğinizi arttırıyor mu?

22-İş yaşamınızdaki ve özel yaşamınızdaki roller (çalışan rolü-ebeveyn rolü gibi) sizden aynı anda farklı taleplerde bulunuyor mu? Bu durum size sıkışmış hissettiriyor mu? Evden çalışıyor olmak bu rollerin taleplerini karşılamayı kolaylaştırıyor mu?

23-Evden çalışıyor olmak yaşamın farklı alanlarından aldığınız tatmini arttırıyor mu sizce?

24-Evden çalışmak iş ve yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırıyor mu? Öyleyse bu zamansal ya da psikolojik açıdan size esneklik sağlıyor mu? Bu durum iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırıyor mu yoksa zorlaştırıyor mu?

25-İş ile iş dışı yaşamınızın birbirine karıştığını hissettiğiniz durumlara örnek verir misiniz?

26-Yaşamınızın merkezinde iş yaşamınız mı yoksa özel yaşamınız mı var? Özel yaşamınızdaki aktivitelere sizi tatmin edecek kadar katılım sağlıyor musunuz?