

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ekim/October 2016 Cilt/Vol: 18/Num:4 Sayfa/Page: 35-74

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: EKİM 2016 / CİLT: 18 SAYI: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Yrd. Doç. Dr. Ahmet Emre DEMİRCİ, Change Specific Cynisim as a Determinant of Employee Resistant of Change DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0329.X	5
2	Prof. Dr. Ümit Gücenme Gençoğlu, Arş. Gör. Alp AYTAÇ, Studies on Corporate Sustainability and Legislative Regulations in Turkey DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0330.X	25
3	Arş. Gör. Sibel ERDOĞAN DEMİR, Yeni Emek Sistemleri: Ev –Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0331.X	39
4	Dr.Hasan BAKIR, Neoliberalizm, Finansallaşma ve Küresel Kriz: Emek Bağlamında Bir Değerlendirme DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0332.X	79
5	Doç. Dr. Yücel SAYILAR, The Past, Present and The Future of The Contingency Theory DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0333.X	99
6	Doç. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ, Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0334.X	129
7	Yard. Doç. Dr. Derya Ergun ÖZLER, Öğr.Gör. Dr. Nuray MERCAN, Arş. Gör. Zehra YENİ, Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0335.X	149
8	Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ, Hande DEMİRCAN, Yrd. Doç. Dr. Umut EROĞLU, The Reasons and Effects of Perceived Conflict on the Performance of Professional Managers in Turkish Family Business DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0336.X	167

YENİ EMEK SİSTEMLERİ: EV-OFİS SİSTEMİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Sibel Erdoğan Demir¹

ÖZET

Küreselleşme süreci ile birlikte toplumlarda pek çok yapısal dönüşüm meydana gelmiştir. Bunlardan biri de emek piyasasında neo-liberal uygulamalarla birlikte gündeme gelen çalışma hayatında esneklik ve işin eve taşınma olgusudur. Bu anlamda çalışma, emek, iş, işyeri vb. kavramların anlamlarında köktenci değişimler yaşanmıştır. Bu çalışmada esnek çalışma sistemi bağlamında meydana gelen işin eve taşınması olgusu üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede ev-ofis çalışma sistemi incelenmiş ve işlerini evden gerçekleştiren ev-ofis çalışanlarla görüşülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Postfordizm, emek, esneklik, ev-ofis çalışma sistemi.

1 Mersin Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Araştırma Görevlisi, e- posta: sberdoan@gmail.com

ABSTRACT

Many structural transformations occurred in communities with globalisation process. Some of them are flexible work and carrying out work from home on the agenda together with the neo-liberal practices in the labour market. Fundamental changes occurred in the meanings of work, labour, work places, jobs etc. This study will focus on concept of work from home and flexible working system. In this context, this study investigated home-office system and it includes interviews with home-office workers.

Key Words: Postfordism, labour, flexibility, home-ofis system.

GİRİŞ

Küreselleşme süreci toplumlarda pek çok yapısal dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Yaşanan dönüşümler toplumları birçok alanda yeni piyasa sistemine ve bu doğrultuda oluşan sosyal yapıya uyum sağlamaya zorlamaktadır. Özellikle ekonomik alanda yaşanan değişimler daha önceki dönemlerde var olan çalışma, emek, iş, işyeri, çalışan/işçi gibi kavramların anlamlarında da bir değişimin gerçekleşmesi sonucunu doğurmuştur. Bütün bu değişimlerdeki kilit faktör teknolojinin gelişmesiyle birlikte bu teknik ve bilişsel sistemlerin emek piyasasının yeniden biçimlendirilmesinde kullanılmasıdır.

Her ne kadar çalışma kavramı ve bireylerin çalışma koşulları ülkelerin bağlı olduğu ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine dolayısıyla merkez, çevre veya yarı-çevre ülke kategorilerinden hangisine bağlı olduğuna göre değişim gösterse de, genel fotoğrafa bakıldığında, özellikle gelişmiş ülkelerde, çalışma ve iş olgusu Fordist dönemin genel özelliği olan, fabrikalarda seri üretim bandı üzerinde çalışan insanların görüntüsünün yerini, bu yeni “postfordist” dönemde, duruma göre değişen zamanlarda ve mekânlarda işlerini gerçekleştiren, esnek çalışma ilişkilerine ve sistemlerine bağlı olan insanların aldığı çalışma biçimlerine bırakmaktadır.

20.yy.ın sonlarına doğru işin ve çalışmanın yeniden biçimlenmesiyle birlikte kapitalizm geniş bir yayılma imkânı bulmuştur. Günümüzde teknolojinin geldiği seviye emek piyasasında bilgisayar temelli üretimin ve buna uygun yönetim ve kontrol sistemlerinin yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Bilgisayar temelli enformasyon sistemleri malların, sermayenin ve insanların hareketini önceden görülemeyen bir biçimde koordinasyonu için kullanılmaktadır.

Uluslararası sistemde yeni aktörlerin, hükümet düzenlemelerinin ve çokuluslu şirketlerin ortaya çıkması emek üzerinde yeni düzenlemelerin oluşturulması sonucunu doğurmuştur. Uluslararası emek hukuku, ILO kurallarından uzaklaşarak merkezi emek standartları (CLS) prensipleri yönünde yeniden biçimlendirilmiştir (Hassel, 2008).

Bütün bu değişimlerle birlikte sosyal, ekonomik ve politik alanda emek ve çalışma üzerindeki söylemler de bu değişime paralel olarak dönüşüm göstermektedir. Bu anlamda geleneksel liberal söylemler biraz daha açılmakta, çalışma, başarı, iş tatmini, emek süreci gibi kavramlar İnsan Kaynakları Yönetimi ya da Endüstri İlişkileri gibi alanlar tarafından yeniden tanımlanmakta ve bu doğrultuda yeni tip bir “emek” anlayışı oluşturulmaktadır. Buna uygun olarak, çalışma ve emek ilişkileri değişti-

rilmekte, çalışanlar geleneksel ofis içi çalışma mekânlarından ayrılmaktadırlar. Bu anlayışlar çerçevesinde oluşturulan çalışma sistemleri ise yeni bir çalışan kimliği üreterek, genel olarak daha örgütsüz, çalışma ve emek kavramlarının toplumsal ve sınıfsal bir olgu olmasından ziyade çoğu zaman bireysel düzlemlere indirildiği bir süreç ortaya koymuşlardır.

Dünya ölçeğinde rekabetin yoğunlaşması firmaların maliyet ve üretim arasındaki farka yoğunlaşmalarını beraberinde getirmektedir. Bunun çözümü olarak işin yeniden örgütlenmesi, yönetimin merkezsizleşmesi, iş farklılaşmaları ve müşteriye dayalı üretim sistemlerinin geliştirilmesi süreci ortaya çıkmaktadır. Böylece işin gerektirdiği görevler bireyselleştirilmekte ve bireysel çalışanların denetmenleri ve işverenleri ile olan ilişkilerinde de farklılaşmalar yaşanmaktadır. Bu durum çalışanların, kontrata dayalı, yarım zamanlı, geçici olarak kiralanmış çalışanlar gibi statü değişiklikleriyle işlerini yürütmelerini gerektirmektedir. Çalışanlar adım adım sosyal olarak tanımlanmış bulunan, çalışarak bilgisini edindikleri uzun erimli "iş" anlayışını yitirmektedirler. Bu bilgi portföyü, eski sistemdeki istikrarlı ve sürekli çalışma olgusunun yerine işten işe, firmadan firmaya geçiş yönünde bir iş hayatının oluşumu sonucunu doğurmaktadır.

Carnoy ve Castells'e göre, çalışanlar önceki dönemlerde meslek, firma, endüstri temelli birlikler oluşturarak sınıf bilincini yeniden üretmekteydiler. Endüstriyel dönemdeki meslek ve iş sürekliliği bir "sınıf bilinci" oluşturulmasına yardım eden bir yapıya sahipti. Bu anlamda, günümüzde çalışma alanlarında önemli değişimler görülmektedir. Küreselleşme ve bilgi teknolojileri işin yapısını dönüştürmüştür. Yeni iş örgütlenmesi doğrudan emek pazarında ve üretim sürecinde çalışanların bireyselleştirilmesini işin içine dâhil etmektedir. Bu durum devletin ideolojik aygıtları yoluyla çalışanların bireyselliği içselleştirmesinde demokratik kapitalist devletin büyük bir başarısı yoluyla yaratılmıştır. Bireyselleşme ideolojisinin geliştiği ve sınıf bilincinin zayıfladığı ileri kapitalist ülkeler bireyselleşmiş çalışanlar üzerinde kendi çalışma örgütlenmelerini rahatlıkla uygulamaya koyulmuşlardır (Carnoy ve Castells, 2001).

Günümüz çalışma hayatına yön veren kavram esnekliktir. Esneklik kavramı çeşitli yaklaşımlarla farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Liberal yazına göre esneklik, çalışma hayatının, yeni sosyal ilişkiler temelinde düzenlenmesi ve yeniden organize edilmesine yarayan bir kavramdır. Bu anlamda esneklik geçmişteki ekonomik stratejilerin başarısızlıkları sonucunda oluşturulmuştur ve piyasadaki katı sınırlılıkların kaldırılmasını ifade eden pozitif bir anlama sahiptir. Bir diğer tanıma göre ise, çalışma hayatında esneklik, ekonomik yapının stabil olmadığı ve dalgalanmalara açık olduğu çalışma saatleri ve emek gücüne dayanan ya da ekonomik yapının talepleri çizgisinde ücret sisteminin yeniden organize edildiği bir emek sistemini ifade etmektedir. Meulders ve Wilkin'e göre, esnekliği tanımlamaya yönelik tartışmaların çoğu ideolojik bir ön varsayıma dayandığından kavramın açıklanmasında yetersiz olmaktadır (Meulders ve Wilkin, 1991). Bu konudaki tartışmalar ilerleyen bölümlerde sunulacaktır.

Post-Fordist çağdaki esnek çalışma ilişkileri kapsamında meydana gelen en önemli dönüşümlerden biri de mekânsal olarak "işyeri" kavramında meydana gelen radikal dönüşümdür. Günümüzde artık, teknolojinin gelişmesi ve sanal ağların yaygınlaşmasıyla birlikte, işin niteliği ile de bağlantılı olarak, geleneksel çalışma mekânı olarak belirtilen fabrika, atölye, büro gibi mekânların yerine tam aksi bir yönde eve yönlendirildiği bir emek sistemi söz konusudur ve bu sistem gittikçe yaygınlaşarak devam etmektedir.

Amin'e göre, teknolojinin gelişmesiyle birlikte, tüm endüstrilerde artan talebe bağlı olarak üretim maliyetlerini azaltma çabası internet ve diğer iletişim teknolojileri yardımıyla zaman ve mekân sınırlarının kaldırılması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum firmalar ve sektörler arasındaki işlemsel ve

bilgisel yenilikleri içermektedir. Böylece, bilgisayarlar, elektronik sermaye malları, programlar, telekomünikasyon, elektronik veri bankaları gibi enformasyon teknolojisi üzerine dayanan bilgi ve yenilikler iş yaşamında yoğunlaşmaktadır. Esnek üretim sistemleri ve tasarımın entegrasyonu, üretim ve pazarlama, organizasyonlar arasındaki yeni ağlar ve bilgisayar temelli birleşimler ve iletişim sistemleri yoluyla, tele-çalışmayı, ev içi çalışma sistemlerini ve esnek çalışma saatlerini içeren yeni emek biçimlerinin yükselmesi söz konusu olmaktadır. Bu, yeni siberetik makroekonominin vizyonudur (Amin, 2003: 17). Bu tür işler standart dışı, atipik iş örgütlenmeleri vb. adlar da alabilmektedirler. Carnoy ve Castells'e göre, bu dönüşümler oldukça hızlı bir biçimde ve emek piyasasında yankılar uyandırarak meydana gelmektedir. Bu standart dışı çalışma biçimleri hemen hemen tüm OECD ülkelerinde 1980'lerin ve 1990'ların ortalarına kadar artış göstermiştir. Bu dönemdeki artışlar İngiltere'de %37, Fransa ve Almanya'da hemen hemen %30, İtalya'da %40, Hollanda'da %40'ın üzerinde, Japonya'da ve Avustralya'da da %50 civarında artmıştır (Carnoy ve Castells, 2001: 7).

Ev-ofis sistemi bilgi ve iletişim teknolojilerinin ev ve iş alanını yeniden biçimlendirmesinin en çarpıcı örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik gelişmeler, ekonomik baskılar ve değişen sosyal alan organizasyonları sayısız yollarla etkilemekte, örgütlenmeler için iş kültürünü ve yapısını, çalışanları hatta onların ev alanlarını bile değiştirmektedir (Ellison, 2004).

Ev-ofis sistemi teknolojik gelişmelerin ve postfordist üretim sistemlerine bağlı olan esneklik anlayışlarının çalışma hayatına uygulanmasıyla oluşmuş bir olgudur. Ev-ofis sistemi içerisinde bilgisayar ya da telefon benzeri araçlarla çalışma yaşamına katılım söz konusudur. Bu kavramın moda olması 1970'lerde petrol krizi ile birlikte gelişen bir durumdur. Dolayısıyla, benzin tüketiminin fazla olduğu ve trafik tıkanıklığının yoğun olduğu metropolitan alanlarda ortaya çıkmıştır (Bailey ve Kurland, 2002).

Ev-ofis sistemi 1980'lerde bir esnek çalışma düzenlemesi olarak iş ve aile arasında bir denge kuran, beceriye ve enformasyon teknolojisinin gelişimine dayalı olarak gelişmeye başlayan bir süreci ifade etmektedir. Bu sistem, yapısal süreçlerin yanı sıra bireysel düzlemde de zaman zaman rağbet gören bir sistem olmuş, Amerika ve Avrupa ülkeleri gibi yerlerde gerek şirketler açısından gerekse de bireyler açısından tercih edilebilir bir "iş" olarak görülmüştür. Günümüzde Türkiye'de de çeşitli şirketler arasında uygulanmaya başlanmıştır. Ancak bu "iş" süreci, diğer ofis içi işlere oranla daha farklı sonuçlar doğurmuştur ve bu sonuçlar yaş, cinsiyet, statü vb. parametrelere göre değişim göstermektedir.

Bu emek rejimlerinde çalışanlar eski sistemlerdeki gibi "işyeri" olarak tanımlanan belirli bir mekâna bağlı değillerdir. Bu durum, kimi yaklaşımlarca çalışanın yöneticilerin ve işyerinin baskısından özerk olduğu bir sistemi yansıtıyor olarak yorumlansa da, bazı yaklaşımlara göre ise bu sistemlerin yaygınlaşmasıyla birlikte emek kavramında gözlenen değişim sadece mekânsal bir uzaklaşmayı içermemekte, eski çalışma ilişkilerine kıyasla çalışanın daha izole, daha örgütsüz ve meslektaşlarından daha bağımsız ve bireysel olduğu, geleneksel cinsiyet rollerine daha bağımlı ve "çalışma"ya ilişkin yaklaşımlarında önceki dönemlere kıyasla daha değişken bir karaktere büründüğü bir çalışma yaşamına bağımlılığını ifade etmektedir.

Ev-ofis çalışma sistemi dünya ölçeğinde gerek kamu kuruluşlarında gerekse de özel şirketlerde gittikçe yaygınlaşmaktadır. Şirketlerin maliyet azaltma politikaları yoluyla başlamış olan bu sistem artık daha genel çapta kamu çalışanlarını da kapsayacak biçimde genişletilmektedir. AB ülkelerinde ve Amerika gibi bu sistemin yoğun olarak kullanıldığı ülkelerde ev-ofis çalışanlara yönelik araştırmalara ilişkin oldukça kabarık bir literatür bulunmaktadır ancak Türkiye'de bu sistemin oldukça yeni olması nedeniyle bu alana ilişkin veriler ve çalışmalar çok sınırlı bir alanı kapsamaktadır. Bu alana

ilişkin var olan çalışmalar genel olarak Endüstri İlişkileri ya da İnsan Kaynakları Yönetimi gibi alanlar tarafından ele alınmaktadır ve bu literatüre bakıldığında özellikle Sosyoloji alanında bu alana ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Türkiye’de de gittikçe yaygınlaşarak gelişen bu sistem üzerinde yapılan araştırmaların azlığı ve alanın çok yeni olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma 2012 yılında sunulan yüksek lisans tezi kapsamında yapılan alan çalışmasından derlenmiş olup bahsi geçen tezin örnekleminin bir kısmını oluşturan ev-ofis çalışanlarına ait gruba ait nitel verilerinden yararlanılacaktır. Bu anlamda 13’ü kadın, 24’ü erkek olmak üzere toplamda 37 ev-ofis çalışanına ait veriler sunulacaktır. Örnekleme alanının dağılımı nedeniyle İstanbul ve Ankara ağırlıklı olmak üzere değişik şehirlerde bulunan ve işini bir kuruma bağlı olarak ya da serbest bir biçimde evde, bilgisayar başında gerçekleştiren ev-ofis çalışanları ile görüşülmüştür. Araştırmada, örnekleme oluşturan çalışanlarla iletişim alanının niteliği nedeniyle yüz yüze görüşmelerden ziyade e-posta yoluyla sağlanmıştır. Alanın oluşturulması ve uygulanması sürecinde internet kaynakları, web siteleri, sosyal paylaşım siteleri (facebook gibi) vb. sanal ağlardan yararlanılmıştır.

Çalışmanın örneklemini işini evde, bilgisayar başında gerçekleştiren ev-ofis çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışanların bir kısmı resmi olarak bir firmaya sözleşme ya da benzeri bir iş akdiyle bağlı çalışanlardan, diğer kısmı ise işini firmalardan bağımsız olarak bir ofiste gerçekleştirmek yerine evde çalışmayı seçen kişilerden oluşmaktadır. Örnekleme katılımcı grubun niteliğinden dolayı dağınık olarak bulunmaktadır. Çalışanların büyük bir kısmıyla işlerinin niteliğinden dolayı internet kullanılarak iletişime geçilmiştir. Araştırmanın kuramsal kısmında ise genel olarak, post-fordist dönemde hâkim olan “esnek çalışma” kavramı ve esnekliğin boyutları üzerinde durulacak, meydana gelen en önemli değişimlerden biri olan işin eve taşınması olgusu dolayısıyla ev-ofis sistemi ele alınacaktır.

Ev-ofis çalışma ve emek sistemi genel olarak “işyeri” olarak tanımlanmış bir mekândan uzakta çalışmayı içermektedir. Bu yüzden çalışanlar belirli bir mekânda bulunmaktan ziyade dağınık olarak bulunmaktadır. Bu durum bu sistem içerisindeki çalışanların örnekleme olarak belirlenmesini ve çalışanlara ulaşımı zorlaştıran en önemli faktörü oluşturmaktadır. Araştırmanın dikkat çeken en önemli sınırlılığını bu oluşturmaktadır. Buna ek olarak yine katılımcılara ulaşmada ki zorluklar nedeniyle özellikle yeterli sayıda kadın ev-ofis çalışanına ulaşamaması alanda kadınlara ilişkin veriler oldukça sınırlı kalmasına neden olmuştur.

Ev-ofis sistemine bağlı olarak çalışanların özel ve iş hayatlarını, işlerinin özel hayatlarını nasıl biçimlendirdiğini, iş süreçlerini anlayabilmek ve betimleyebilmek bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışma içerisinde şu sorulara yanıtlar aranmıştır:

- Ev-ofis çalışanlarının genel demografik özellikleri nedir?
- Katılımcılar ev-ofis çalışma sistemini neden tercih etmektedirler?
- Katılımcıların ev-ofis çalışma sistemine yönelik algıları ve değerlendirmeleri nelerdir?
- Örnekleme oluşturan çalışanların çalışma koşulları nelerdir?
- Katılımcıların çalışma şekilleri dolayısıyla iş tatminleri, “Bir iş başarma” duyguları nelerdir ve yaptıkları işte yaratıcılıklarını ne oranda kullanmaktadırlar?
- Ev-ofis çalışanı katılımcıların bu tarz çalışmaya başladıktan sonra özel ve iş hayatlarında herhangi bir değişim meydana gelmiş midir, geldiyse bu değişimlerin niteliği nedir?

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ilk olarak kısaca kapitalizmin gelişimi ile birlikte çalışma ve emek olgusunda meydana gelen değişimler ele alınacaktır. İkinci bölümde esneklik uygulamalarıyla

ortaya çıkan yeni emek sistemlerinden biri olan evde çalışma kavramı üzerinde durulacaktır. Üçüncü bölümde ise alan verilerine değinilecek ve son olarak veriler üzerinde değerlendirmede bulunulacaktır.

1. Çalışma ve Emek Olgusunun Değişen Görünümleri

Çalışma olgusu tarihin her döneminde insanın yaşamını idame ettirebilmesi için geçimini sağlamaya yönelik etkinlikler gerçekleştirilmesi yoluyla söz konusu olmuştur. Kavramın içeriği içerisinde bulunan çağa ve topluma göre değişim göstermektedir. İlkel toplumlarda insanlar avcı-toplayıcılık vb. yöntemlerle genel olarak kendileri için sadece "gerekli" olan kadar ürün ortaya koyarken, mülkiyetin ve kapitalizmin evrilmesiyle ortaya çıkan ve günümüze gelen çalışma kalıpları, bireyin kendi geçimini sağlamasının yanı sıra toplumda artı-değer elde etme dolayısıyla genel zenginliği arttırma amacını da içermektedir. Sanayi devrimi ve teknolojinin gelişmesi ülkeden ülkeye değişim gösterse de, özellikle gelişmiş ülkeler için insanların yaşam standartlarının yükselmesini ve üretilen teknolojiye uygun olarak yeni mesleklerin ve yeni emek piyasalarının ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur.

Çağdaş toplumda işbölümünün gelişmesiyle beraber bireyler uzmanlaşma süreciyle birlikte mesleki olarak farklılaşmışlardır. Bu durum emek sürecini de buna uygun olarak biçimlendirmiştir. Adam Smith'e göre, emeğin üretici gücündeki en büyük yenilikler ve uygulanan becerinin ve yeteneklerin büyük bir kısmı işbölümünün etkisiyle meydana gelmektedir. Smith'e göre, teker teker her çalışanın sahip olduğu beceri düzeyinin arttırılması, bir işten diğerine geçişte kullanılan zamanın tasarruf edilmesi ve son olarak emekten kısıtlama yapılarak bir işçinin pek çok işi yerine getirebileceği teknolojik makinelerin geliştirilmesi yoluyla işin niceliğinde artış sağlanabilir. Çalışanların becerilerinin geliştirilmesi mutlak olarak yaptığı işin artışını da beraberinde getirecektir ve her kişinin işbölümüyle çalışmasının basit işlemlere indirgenmesi, bu işin işçinin hayatında temel çalışma alanı olarak belirmesi çalışanların niteliğini de arttıracaktır (Smith, 2007).

Smith'in bu yaklaşımı modern kapitalizmin dinamiğini oluşturmaktadır. Esnek uzmanlaşmaya ve "tam zamanlı üretim" e (Just in Time) yönelik vurgular bu görüşün izlerini yansıtmaktadırlar. Diğer taraftan Marx, Adam Smith'in işbölümü üzerine görüşlerini şu şekilde yorumlamaktadır: Adam Smith'e göre çeşitli insanların doğal yetenekleri arasındaki farklar aslında düşünüldenden çok daha azdır ve çeşitli mesleklerdeki insanları birbirinden ayırt eder görünen özellikler aslında işbölümünün sebebi değil, sonucudur. Marx'a göre çağdaş toplumun iş dağılımının rekabetten başka hiçbir kaidesi, hiçbir otoritesi yoktur (Marx, 1966:150). Marx'a göre, işbölümü ezelden beri toplumun üstünde bir kanun koyucu tarafından belirlenen bir durum değildir. İşbölümünü düzenleyen değişmez kurallar maddi üretim şartlarından doğmuşlardır. Buna ek olarak toplum içerisindeki işbölümünü otorite ne kadar az yönetirse atölye içerisindeki işbölümü o kadar gelişir ve bu işbölümü bir tek kişinin otoritesine o kadar tabi olur. Böylelikle atölyedeki otoriteyle, toplum içindeki otorite işbölümü bakımından birbirleriyle ters orantılıdır. Makinelerin çalışma yaşamına girmesiyle toplum içerisindeki işbölümü büyüyüp gelişmiş, işçinin atölye içerisindeki görevi basitleştirilmiş, sermaye yoğunlaşmış ve insanların parçalara ayrılmaları daha ileriye götürülmüştür (Marx, 1847/1966). Marx'a göre, bu durum özel çıkar ve ortak çıkar arasında bir bölünme yaratmaktadır. "İnsan kendi işine hükmedeceğine, insanın bu kendi eylemi, insan için kendisine karşı duran ve kendisini köleleştiren yabancı bir güç haline dönüşür." (Marx; Engels, 1845/1976: 37).

Yeni emek piyasasında hâkim olan iş yapıları genel olarak toplumsal yapıda da değişimlerin oluşmasını beraberinde getirmektedir. Enformasyon toplumunun gelişmesiyle birlikte çalışma, insanlar arası iletişim şekilleri, direniş biçimleri, sınıf ve statü algısı gibi olgular da yeni dönemde eskisinden

farklı bir şekilde oluşmaktadır. İnsanlar üretim tarzlarını yani hayatlarını kazanma yöntemlerini değiştirirken aynı zamanda kendi sosyal ilişkilerini de değiştirirler. "*Elle işletilen değirmen size derebeyli toplumu verir; Buharla işleyen değirmen, size sanayici kapitalistli toplumu verir.*" (Marx, 1847/1966:122).

Modern piyasa ekonomisinde emek ilişkileri değişmekte, farklı biçimlere bürünmektedir. Emek gücünün alımı ve satımı antik çağlardan beri mevcutken, Avrupa'da kayda değer bir ücretli işçiler sınıfı 14.yy.a kadar oluşmaya başlamamıştır; sanayi kapitalizminin (yani basit bir biçimde önceki üretim biçimlerinin artık ürünlerini mübadele eden tüccar kapitalizmi karşısında, metaların kapitalist temelde üretiminin) 18. yy.daki yükselişine kadar da sayısal bir öneme sahip olmamıştır (Braverman, 1974/2008:77). Ücretli işçiler sınıfı son birkaç yüzyıldır sayısal olarak önemli bir duruma gelmişlerdir. Buna ek olarak günümüzdeki çalışma anlayışları da endüstriyel dönemdekinden farklı bir içeriğe sahiptir. Fordist üretim biçimleri halen varlığını sürdürmektedir. Özellikle emek gücünün ucuz ve sendikalaşma oranının düşük olduğu çevre ülkelerde Fordist üretim biçimi yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Ancak, enformasyon teknolojisinin gelişimi ve ağ toplumunun oluşması sonucunda özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı çalışma ve meslek tipleri ortaya çıkmıştır ve bu farklılıklar beraberinde farklı toplumsal ve kültürel yapılanmalar getirdiği gibi farklı sınıf ilişkileri de doğurmaktadır.

Çalışma ve emek kavramları farklı tarihsel dönemlerde çeşitli düşünürlerce farklı bakış açılarıyla değerlendirilmiştir. Bu tarihsel dönemler analitik olarak birbirlerine bağlı teknolojik ve siyasal değişimlerle el ele gitmektedirler. Bu bölümde kapitalizmin gelişimi ile birlikte oluşan farklı dönemler ve bu dönemlere ilişkin yaklaşımlar üzerinde durulacaktır. Öncelikle kısaca Taylorist çalışma sistemi sonra sırasıyla Fordizm ve Post-Fordizm ve dolayısıyla esneklik olgularına değinilecektir.

1.1. Taylorizm

Yirminci yüzyılın başlarında Amerikan iş dünyası bir çalışma stratejisi üzerinde yoğunlaşmıştır. Firma içinde, bürokratik yönetime adapte olmaları yoluyla örgütlenmelerin rasyonalizasyonuna başlanmıştır. Dışarıda ise, profesyonel toplumun, haber sistemlerinin ve bu gelişmelere uygun okulların kurulması yoluyla yönetim hakkında bilimsel bilginin yayılması ve geliştirilmesi süreci başlamıştır. Bu stratejiler Frederick William Taylor'un bilimsel yönetimi kılavuzunda hayata geçirilmiştir. Taylor'un köktenci varsayımları firma yöneticilerinin felsefi ve teknik ihtiyaçlarıyla buluşmuş ve yüzyılın ortalarına kadar yönetim teorisinde ve pratiğinde egemen hale gelmiştir. Bu anlamda, 19. yy.ın sonları ve 20. yy.ın başları boyunca profesyonel yöneticiler tarafından oluşturulan bürokratik firmalar çalışma yaşamında egemen olmuşlardır. Bu "yönetimsel kapitalizm" çalışanlar üzerinde kontrol kuracak ve işlemleri koordine edecek yöntemler için bir arayış sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum aynı zamanda yüzyılın başındaki teknolojik yenilenmenin, pazar güçlerinin ve politik çatışmanın da bir sonucudur (Waring, 1991).

Taylorizm, Frederick William Taylor'un yazıları üzerine dayanan oldukça etkin ve tartışmalı bir çalışma davranışı kuramına dayanmaktadır. Bu anlayışla, işçi-yönetim çatışmasının yerini iş organizasyonunun alması ve işin bilimsel olarak yeniden tasarlanması öngörülmüştür (Marshall, 1994/1999). Taylor'ın 1911'de yayınladığı *The Principles of Scientific Management* (Bilimsel Yönetimin İlkeleri) kitabı geniş yankı uyandırmış ve döneminin çalışma ilişkilerinin biçimlendirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Taylor bu eserinde; emek üretkenliğinin, her emek sürecinin ayrı ayrı hareketlere ayrıştırılması ve bu ayrıştırılmış işlerin zaman ve hareket araştırmasının katı standartlarına uygun olarak düzenlenmesi yoluyla nasıl radikal biçimde arttırılabileceğini anlatmaktadır (Harvey, 1990/1999). Bu

sistemde, çalışma ve emek üzerindeki denetim "Taylorist bilimsel yönetim" olarak adlandırılan ayrıntılı işbölümü esasına göre örgütlenmiştir ve her işçinin dar anlamda tanımlanmış, rutin bir işi sürekli olarak yaptığı bir işleyiş ile verimlilik artışı sağlamaya yönelinmiştir.

Sanayi kapitalizmi işçilerin teker teker, tek bir kapitalist tarafından istihdam edilmesiyle başlamaktadır. Üreticilerin bir araya toplanmasıyla birlikte de çeşitli yönetim sorunları ortaya çıkmıştır. Mekânsal olarak bir "işyeri"nin oluşturulması ve bu işyeri içerisindeki süreçlerin düzenlenmesi, malzeme arzının merkezleştirilmesi, önceliklerin ve görevlendirmelerin en temel biçimde programlandırılması, maliyetlerin hesaplanması, bordrolar, malzemeler, biten ürünler, satış, krediyle kârın ve zararın hesaplanması dikkate alındığında işçilerin bir araya gelmesi belirli bir koordinasyonu zorunlu kılmaktadır (Braverman, 1974/2008). Bunlara ek olarak yeni sanayi dallarının ortaya çıkması ve bu alanlar için gerekli nitelikte işgücünün temini ve koordinasyonu da çeşitli çalışma ve denetleme süreçlerinin ortaya çıkması sonucunu doğurmaktadır.

Braverman'a göre, kapitalistler erken dönemlerde başlayan çalışmalarında el yordamıyla bir yönetim teorisi ve pratiği geliştirmeye çalışmışlardır. Yeni toplumsal üretim ilişkilerini yarattıktan ve üretim tarzını dönüştürmeye başladıktan sonra, daha önceki üretim süreçlerinin niteliklerinden yalnızca boyutları bakımından değil, aynı zamanda nitelikleri bakımından da farklılaşan yönetim sorunlarıyla karşılaşmışlardır. Kapitalizmin "özgür emek sözleşmesi"ni varsayan özel ve yeni ilişkiler altında, bir yandan gönüllü sözleşme temeline dayalı bir emek sürecini gerçekleştirirken, bir yandan da kendi isteklerini işçilere dayatmak için çalışanları üzerinde kendi çıkarlarına en iyi biçimde hizmet edecek gündelik bir yönetime kavuşmalıydılar (Braverman, 1974/2008:90). Bütün bu zorunluluklar bilimsel yönetim anlayışının gelişmesine neden olmuştur.

Taylor, emek sürecinin örgütlenmesi ve bu süreç üzerinde denetim elde edilmesi konusunun esaslarını ele almıştır. Onu izleyen Hugo Münsterberg, Elton Mayo vb.lerinin ekolleriyse, temelde işçinin endüstri mühendisi tarafından tasarlanan, süregelen üretim sürecine uyumlulaştırılması konusunu ele almıştır. Braverman'a göre, Taylor'un izleyicilerini mühendislik, iş tasarımı ve üst düzey yönetim içinde bulmak mümkünken; Münsterberg ve Mayo'nun izleyicilerine personel bölümlerinde, endüstriyel psikoloji ve sosyoloji alanlarında rastlanabilmektedir. Çalışmanın kendisi Taylorcu ilkelere göre örgütlenir; bu arada personel bölümleri ve akademisyenler, bu şekilde örgütlenen çalışma süreçlerine uygun "insan gücünün" seçimi, eğitilmesi, manipüle edilmesi, pasifleştirilmesi ve uyumlulaştırılmasıyla meşgul olurlar. Taylorizm üretim âlemine hükmeder; "insan ilişkileri" ve "endüstriyel psikoloji" uygulayıcıları ise insan denilen makinenin bakımını yapan ekibi oluştururlar (Braverman, 1974/2008: 107).

Taylorist çalışma sisteminde hedeflenen yabancılaşmış emeğin en iyi biçimde örgütlenmesi ve denetime tabi tutulmasıdır. Denetim kavramı her zaman yönetimin temel niteliğidir ancak Taylor'la birlikte önceden görülmemiş bir anlama kavuşmuştur.

Taylor'dan önce yönetimin emek üzerindeki denetiminin aşamaları sırasıyla şunları içermektedir: İşçilerin bir atölye içinde bir araya getirilmesi ve işçilere çalışma günü süresinin dayatılması; işçilerin sebatlı, yoğun ve de kesintisiz çalışmalarını güvence altına alacak biçimde gözetim altına alınmaları; çalışmayı kesintiye uğratacağı düşünülen (konuşmak, sigara içmek, işyerini terk etmek vs. gibi) olaylarla ilgili kuralların uygulanması; asgari eğitim düzeylerinin belirlenmesi vs. İşçi bu kurallara ya da bunların herhangi bir uzantısına ya da çeşidine tabi kılındığında, yönetimin denetimi altına girmiştir ama Taylor, işçiye çalışmayı hangi kesin biçim altında yürütmesi gerektiğinin dayatılmasını, başarılı bir yönetim açısından mutlak bir zorunluluk olarak aldığı zaman, denetim kavramını

tamamıyla yeni bir düzleme yükseltmiş olmuştur. Yönetimin emeği "denetleme" hakkına sahip olması, Taylor'dan öncede varsayılıyordu, fakat bu hak pratikte genellikle yalnızca işçinin görevlerini yerine getirme tarzına yapılan sınırlı bir doğrudan müdahaleyle birlikte, görevlerin genel anlamda düzenlenmesi anlamına geliyordu. Taylor'un katkısı bu pratiği baş aşağı çevirmek ve onun yerine tam tersini koymak oldu. Israrla vurguladığı şey, yönetimin çalışma hakkındaki herhangi bir kararı işçiye bırakması halinde yalnızca sınırlı ve kasıtlı bir sorumluluk halinde var olabileceğiydi. Onun "sistemi" yönetimin en basitinden en karmaşığına kadar her bir emek etkinliğinin sahici gerçekleştirilme tarzı üzerinde denetim elde edilmesini sağlayan bir araçtı. Bu amaca ulaşmak üzere işbölümünde o zamana kadar gerçekleştirilenlerin hepsinden daha büyük bir devrimin öncülüğünü üstlendi (Braverman, 1974/2008: 109-110).

Kapitalistlerin çalışma alanı üzerindeki yönetim işlevlerini gerçekleştirmeleri için üretim sürecindeki işgücünün teknik ve bilişsel girdilerini minimize etmeleri zorunluydu. 20. yy. boyunca kapitalistler bilimsel yönetimi benimsemişler ve kol emeğinden zihinsel emeği ayırma çabalarını "bilimsel- teknik devrim"le birleştirmişlerdir. Üretim üzerindeki kontrolün kapitalistlere geçmesi, işin bilgi ve beceri üzerinde temellenen geleneksel çalışan direnişinin kaynaklarının altını oymuştur (Spencer, 2000).

Braverman'a göre, "bilimsel yönetim" bilimin yöntemlerini hızla büyüyen kapitalist işletmelerin giderek karmaşıklaşan emek denetimi sorunlarına uygulamayı amaçlayan bir girişimdir. Gerçek bilimin niteliklerinden yoksundur, çünkü varsayımları kapitalist üretim koşullarıyla ilgili bakış açısından başka bir şeyi yansıtmamaktadır. Bilimsel yönetim anlayışı, emek üzerinde insani bir yaklaşım olmaktan çok uzaktır. Daha çok kapitalist bakış açısından, uzlaşmaz bir sosyal ilişkiler düzeneği içindeki direniş içerisindeki işgücünün yönetilmesi mantığıyla hareket eden bakış açısına sahiptir. İlgilenilen ve araştırılan durum genel olarak emek değil, emeğin sermayenin ihtiyaçlarıyla uyumlulaştırılmasıdır (Braverman, 1974/2008).

1.2. Fordizm

Fordist üretim biçiminde son derece özel, tek amaçlı makineler ve eğitimsiz, niteliksiz işgücü kullanarak üretimin sürekli kayan bir üretim hattı üzerinde yapılması söz konusudur. Makine ile işçi arasında sabit bir ilişkinin kurulduğu bu hat, farklı ritim ve farklı işlemleri koordine ederek çıktının standartlaşmasına elvermekte, bu da kitle üretiminin teknik koşullarını sağlamaktadır. Bu nedenle de büyük ölçekte üretim yapan atölyeler temel birimler olmaktadır. İşçi başına üretimin, ayrıntılı işbölümü ve standart mal üretimi ile artırılması amaçlanmış, rekabetin esası aynı maldan çok sayıda ucuzca üretmek üzerine kurulmuştur. Ancak, verimlilik artışı, sadece ayrıntılı işbölümü değil, organizasyon yapısı ile de pekiştirilmeye çalışılmıştır. Bu organizasyon yapısı, üretim ile üretim öncesi ve sonrası birimlerin birbirlerinden koparıldığı, dikey haberleşme, merkezi denetim ve kontrol esasına oturtulmuştur. Böylece karar alma tamamen atölyenin dışına taşınmış, işçinin üretim üzerindeki kontrolü tamamen yok edilmeye çalışılmıştır. Bu tür koşullarla verimlilik artışı sağlanması karşılığında ücretler yüksek tutularak işçilerin tatmin edilmesi amaçlanmıştır (Yentürk, 1993: 43-44).

Fordist üretimin ve dolayısıyla oluşan yaşam biçiminin ortaya çıkması Henry Ford'un çalışanlarına sekiz saatlik bir iş günü için beş dolar ücret vermeye başladığı 1914 yılından itibaren başlamıştır. Harvey'e göre, Ford'a özgü olan (ve Fordizmi son tahlilde Taylorizmden ayıran) şey vizyonudur. Kitle üretiminin, kitle tüketimi, emek gücünün yeniden üretiminde yeni bir sistem, emeğin denetiminde

ve yönetiminde yeni bir politika, yeni bir estetik ve psikoloji, kısacası rasyonelleştirilmiş, modernist, popülist, yeni bir demokratik toplum demek olduğunu açıkça görmesidir (Harvey, 1990/1999: 148).

Makro ekonomik büyümenin stabil bir biçimi olarak Fordizm, kitle üretimi, gittikçe artan boyutlarda üretim gibi faktörler üzerinde temellenen ideal bir büyüme döngüsünü içermektedir. Kârların yükselmesi ve artan talebe uygun olarak kitle üretimine uygun olan ekipmanların ve tekniklerin geliştirilmesi ve yenilenmesi bu süreçte yaşamsal önem taşımaktadır (Jessop, 2002).

Ekonomik bir düzenleme biçimi olarak Fordizm, ücret ilişkileri, rekabet biçimleri ve girişim biçimi gibi düzenlemenin yapısal şekilleri etrafında düşünülmelidir. Fordizmi eleştiren görüşler genel olarak sistemin "ideolojik yapı oluşturma" özelliğine vurguda bulunmaktadır.

Fordizm üzerine varolan literatüre bakıldığında en dikkat çeken çalışma Antonio Gramsci'nin Fordist çalışma sistemini ve ideolojik çapta oluşturulan hegemonyayı analiz ettiği çalışmasıdır. Gramsci'ye göre Amerikanizmin İtalya'ya geniş ölçekli girişi, kapitalist gelişmenin yüksek bir evresini ve feodalizmin son kalıntılarının ortadan kaldırılmasını temsil eden farklı bir öneme sahiptir. Amerika'da emek sürecinin Avrupa'daki ve diğer ülkelerdekinden daha kolay bir biçimde bilimsel metotlarla uygulanabilmesi ülkenin sahip olduğu sosyo-kültürel yapıyla ilgilidir. Amerika; Avrupa'ya kıyasla daha çözülebilir bir feodal geçmişe ve daha az anakronik bir sınıf yapısına sahiptir. Avrupa'daki diğer ülkelerde ve İtalya örneğinde, Amerikanizme karşı direnişler çoğunlukla eski toplumun yapısında bulunan "kırsal burjuvazi"yi oluşturan küçük toprak sahipleri ya da onların entelijansiyasını oluşturan kişilerden gelmiştir. Bunun aksine işçi sınıfında ve bu sınıfın sosyal yaşamdaki uzantılarında Amerikanizme yönelik bir karşıtlıktan pek fazla bahsedilemez (Hoare; Smith, 1999).

Hegemonya, fabrikalarda doğmuştur. Amerika'da "rasyonelleşme" kavramı, üretim sürecine ve yeni çalışma sistemine uygun olan insan tipinin üretilmesi ve olgunlaştırılması ihtiyacını belirlemektedir. Bu durum yüksek ücretler yoluyla belirlenen üretim sürecine psiko-fiziksel adaptasyonu sağlayan bir yapının varlığını gerektirmektedir. Kitle üretimin Fordist ideolojisiyle ücretlerin yükseltilmesi iknaya baskının uygulanmasını getiren ve işçide kendi kendini denetleyen bir disiplin sistemi oluşturulmuştur. Hegemonya fenomeni Fordizmin içerdiği "baskı" olgusunu dâhice "rıza"yla ve "ikna"yla birleştirilmiştir. Bu ikna ise yüksek ücret verme ve ödüllendirme yöntemleriyle söz konusu olmuştur.

Gramsci'ye göre; Henry Ford'un çalışanlarına piyasada hâkim olandan daha yüksek ücretler vermesi işçilerin monoton seri imalat sistemini kabul etmelerini başaran önemli bir etkidir (Degiuli, Kollmeyer, 2007). Buna ek olarak Fordist çalışma sistemi beraberinde çeşitli tüketim kalıplarını ve davranış biçimlerini de içeren kültürel bir yapı da getirmektedir. Gramsci bu süreci açıklamak için şunu sorar: Neden çalışan nüfusun çoğu başka alternatifler varken kendilerini bağımlı kılan kapitalizme kucak açmaktadırlar? Buna verilebilecek en iyi cevap ise egemen sınıfın halk üzerindeki ideolojik hegemonyasında aranmalıdır. Egemen sınıflar ideolojik hegemonya yoluyla kendi ekonomik ayrıcalıklarını temellendirmiş ve halk üzerinde rızaya dayalı bir hegemonya yaratmışlardır. Bu durumu da diğer sınıflar üzerinde hâkim olan ideolojik, kültürel ve ahlaki liderlikleriyle gerçekleştirmişlerdir. Okul, siyasal partiler, kiliseler, medya, üniversiteler vb. kurumlarla sivil toplumun günlük fikirleri ve değerleri üzerindeki uygulamalarıyla hegemonya inşa ederek gerçekleştirmişlerdir. Sosyal gruplarda bir süre sonra elitlerin görüşlerini içselleştirmişlerdir (Degiuli ve Kollmeyer, 2007).

Gramsci'ye göre; Fordizm, hiç görülmemiş bir süratle ve tarihte eşi olmayan bir bilinçlilikle, yeni tip bir işçi ve yeni tip bir insan yaratma konusunda bugüne kadar tanık olunan en büyük kolektif girişimi oluşturmaktadır. Yeni çalışma yöntemleri "belirli bir yaşama, düşünme ve hayatı hissetme tarzından koparılamaz". Gramsci'ye göre; cinselliğe, aileye, ahlaki baskı biçimlerine, tüketim deliliği-

ne, devlet politikalarına ilişkin sorunlar hep "yeni tür çalışmaya ve üretim sürecine uygun" özgül bir işçi tipi yaratma çabasıyla ilintiliydi (Harvey, 1990/1999:148).

David Harvey, "Postmodernliğin Durumu" kitabında Fordizmin bu özelliğinin, işçinin kapitalist üretime toplumsal entegrasyonu, fiziksel ve zihinsel kapasitenin toplumsal denetimi anlamına geldiğini ileri sürmektedir. Genel eğitim, mesleki eğitim, ikna, (çalışma etiği, şirkete bağlılık, ulusal ya da bölgesel gurur türünden) belirli toplumsal duyguların seferber edilmesi ve (çalışma aracılığıyla kişisel kimlik arayışı, bireysel inisiyatif, toplumsal dayanışma türünden) psikolojik eğilimlerin her biri burada bir rol oynar. Bunlar kitle iletişim araçlarınınca, din ve eğitim kurumlarınınca, devlet aygıtının çeşitli kollarınınca beslenen ve fiilen çalışanların kendi deneyimlerinin basit biçimde dile getirilmesiyle vurgulanan hâkim ideolojilerin oluşumuyla iç içe geçer (Harvey, 1990/1999:146).

1.3. Postfordizm

Günümüzde küreselleşmenin ve enformasyon teknolojisinin gelişimiyle birlikte toplumlar gerek ekonomik ve siyasal alanda gerekse toplumsal yapıda köklü değişimler geçirmektedirler. Bu dönem çeşitli kuramcılar tarafından, "sanayi sonrası toplum", "ağ toplumu", "enformasyon toplumu" vb. adlarla anılmıştır. Bu döneme ilişkin literatüre bakıldığında düşünürlerce değerlendirme eğilimleri iki aşamalı olarak ilerlemektedir. Buna göre Post-Fordist dönem kimilerine göre çalışanın diğer dönemlere kıyasla daha özgür ve uzmanlaşma oranının daha yüksek olduğu; kimine göre ise özgür görünüşün altında çeşitli tahakküm mekanizmalarına bağımlı olduğu bir dönemi ifade etmektedir.

Daniel Bell'e göre, "Post endüstriyel toplum kavramı öncelikle sosyal yapıdaki değişimleri ekonominin değişim içerisinde olduğu ve mesleki yapının yeniden işlediği, deney ve teori arasında yeni ilişkiler yoluyla kapsamaktadır." (Bell, 1974: 13).

Bunun yanı sıra, Bell'e göre sosyal yapıdaki değişimler politika ve kültürde olan değişimler tarafından belirlenmemektedir. Daha çok sosyal yapıdaki değişimler, toplumun geri kalanı için üç yolla "sorular"ı yaratır. İlk olarak sosyal yapı, sosyal rollerin dizayn edildiği bir alandır. İkinci olarak sosyal yapıdaki değişimler politik sistem için "yönetim" problemleri yaratmaktadır. Politik düzen ve sosyal yapı arasındaki ilişki postendüstriyel toplumda gücün ana problemlerinden birini oluşturmaktadır ve üçüncü olarak, teknik ve bilişsel bilginin önceliğine dayanan yeni yaşam biçimleri kaçınılmaz olarak kültürel eğilimlere meydan okumaktadır (Bell, 1974).

Bell, postendüstriyel toplum kavramının anlaşılabilmesi için bir genelleştirmeye gitmiş ve toplumsal yapıyı çeşitli boyutlara ayırmıştır:

1. Ekonomik sektör: Meta üretiminden hizmet ekonomisine geçiş.
2. Mesleki dağılım: Profesyonel ve teknik sınıfın üstünlüğü.
3. Eksensel prensip: Toplum için politika oluşturmada ve yeniliklerin kaynağı olarak teorik bilginin merkeziliği.
4. Karar alma: Yeni "entelektüel teknoloji"nin yaratımı (Bell, 1974).

Marx, Komünist Manifesto'da toplumun giderek iki hâkim sınıfa bölüneceğini; işçi ve kapitalist sınıf arasındaki çatışmaların artacağını söylemiştir. Daniel Bell'e göre bu iddia emek gücünün dağılımına bakıldığında geçersiz kalmaktadır. Yüzyılın sonunda fabrika işçilerinin sayısına bakıldığında, toplam emek gücü arasındaki oranı, bugünkü çiftçilerin sayısı kadar küçüktür. Mavi yakalı işçilerin sayısı azalma eğilimi göstermektedir. Endüstriyel çalışanlar yerine; emek gücünde profesyonel ve tek-

nik sınıfın hâkimiyeti görülmektedir. Bu çifte devrim mesleki yapıda yerini almıştır. Bu aynı zamanda toplumun sınıf yapısında da bir devrimdir. Bu, mesleklerin ve üretimin karakterindeki değişim post-endüstriyel toplumun ortaya çıkışının alanlarından biridir (Bell, 1974:125-126).

Post-endüstriyel toplum hizmetler üzerine temellenir. Böylece, kişiler arası bir oyundur (Bell, 1974: 127). Burada merkezi kişiler profesyonellerdir. Yetenek ve nitelikleri doğrultusunda görev alırlar. Endüstriyel toplum, bir yaşam standardı belirtisi olarak, metaların niceliği ile tanımlanırken post-endüstriyel toplumda eğitim, sağlık, sanat vb. hizmetler tarafından ölçülen yaşam kalitesiyle tanımlanmaktadır.

Postmodern toplumu değerlendiren bir diğer düşünür ise Toffler'dır. Toffler'a göre dünya ölçeğinde yaşanan sosyo-ekonomik, siyasal bunalımlara rağmen gelecekteki toplum çok daha demokratik ve sağlıklı olabilir (Toffler, 1996). Toffler, uygarlık sürecini 3 bölüme ayırmıştır: 1. Dalga tarım aşamasında olan, 2. Dalga Sanayi aşamasındaki ve 3. Dalga sanayi sonrası aşamadaki toplumları ifade etmektedir.

Toffler' a göre, 3. Dalga toplumları geleneksel sanayi toplumlarıyla çelişik bir niteliktedir. Bu toplum yapısı hem çok daha teknolojiktir hem de anti-endüstriyel özellikler barındırmaktadır. Üçüncü dalga, aileleri parçalayacak, ekonomiyi yerinden oynatacak, siyasal sistemleri felce uğratacak, değerleri paramparça edecektir ve bu yolla temelden yeni bir toplum kurulacaktır (Toffler, 1996).

Üretimin sektörel dağılımında endüstriyel üretimden enformasyon ekonomisine dayalı hizmet üretimine geçilmesi, post-endüstriyel dönüşümün temel paradigmalarından birini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, sermayenin esnek birikiminin, onun uzamsal genişlemesinin koşulunu oluşturduğunu söylemek mümkündür. Küreselleşme olarak ifade edilen bu genişleme süreci, sermayenin dolaşımının küresel düzeyde gerçekleşmesi ve bu sürecin gerçekleşmesine olanak sağlayacak -finansal altyapı teknolojileri veya medya ve iletişim teknolojileri gibi- araçların inşa edilmesi yoluyla devam etmektedir (Harvey, 2000/2008).

Post-Fordist dönemde çalışma ilişkilerine ve emek piyasasına bakıldığında meydana gelen en önemli değişimin "esneklik" kavramının çalışma ve emek ilişkilerinin biçimlendirilmesinde ağırlıklı olarak uygulanmaya başlanması olduğu görülmektedir. Bu kavram Fordizme hâkim olan katı yönetim ve çalışma anlayışıyla çatışmaktadır ve emek süreçleri, işgücü piyasaları, ürünler ve tüketim kalıpları bakımından çalışma hayatında esneklik stratejilerin uygulanması anlamına gelmektedir. Bu dönemin temel özelliklerinden biri, yeni üretim sektörlerinin, finans hizmetlerinde yeni yöntemlerin, yeni piyasaların ortaya çıkması ve ticari, teknolojik ve örgütsel yeniliklerin temposunun hız kazanmasıdır. Bütün bunlara ek olarak kapitalist dünya da "zaman-mekân sıkışması" olgusu ortaya çıkmıştır. Karar verme ve çalışma sürecinin zaman boyutu değişmiş ve iletişim ve ulaştırma maliyetlerindeki değişim bu sürecin artan ölçüde genişleyen ve çeşitlenen bir mekâna yayılmasını sağlamıştır.

Bu dönemde, işgücü piyasaları radikal bir yeniden yapılanma geçirmiştir. Piyasa dalgalanmaları, yoğunlaşan rekabet ve daralan kâr marjlarıyla karşı karşıya kalan işverenler, sendikaların zayıf düşmesinden ve (işsiz kalan ya da eksik istihdam edilen işçilerin oluşturduğu) işgücü fazlasından yararlanarak çok daha esnek çalışma rejimlerini ve iş sözleşmelerini kabul ettirmeye çalışmışlardır (Harvey, 1990/1999: 171). Esnekliğin firmalar için amaçlarından biri, firmaların esnek piyasa şartlarında kendine özgü ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu yüzden talebin yükseldiği dönemlerde fazla, düştüğü dönemlerde ise daha az işçi istihdam edildiği çalışma programları yaygınlaşmıştır. Buna ek olarak sürekli istihdam kavramı, yarı-zamanlı ya da taşeron türü (alt işveren) istihdama doğru evrilmiştir.

Bu sistemde, çalışanlar çeşitli kademelerde birbirinden ayrılmaktadırlar. Örneğin her firmanın "çekirdek" bir işgücü vardır. Bu kategorideki çalışanlar, tam zamanlı ve sürekli, çalışan kurumun uzun vadeli geleceğinde önem taşıyan ve sayısı gittikçe azalan bir grubu temsil etmektedirler. İş güvencesi, yükselme ve yeni beceri edinme şansı daha yüksek olan, görel olarak cömert emeklilik, sigorta ve başka tür haklara sahip olan bu gruptan yine de kendini koşullara uydurma kapasitesine, esnekliğe ve gerekirse coğrafi akışkanlığa açık olması beklenir. Ne var ki, zor dönemlerde çekirdek işçileri işten çıkarmanın potansiyel maliyeti şirketi (tasarımdan reklama ve finans yönetimine kadar) üst düzey işleri bile taşeron firmalara devretmeye sevk edebilir; bu durumda çekirdek yönetici grup küçülmüş olacaktır (Harvey, 1990/1999: 174). "Çevre işgücü" ise kendi içerisinde iki alt gruptan oluşmaktadır. İlk grupta büro işleri, sekreterlik, rutin işler ve daha az vasıflı bedensel işler gibi, işgücü piyasasında her an bulunabilecek vasıflara sahip tam zamanlı çalışan personelden oluşur. Mesleki yükselme olanakları daha düşük olan bu grup, yüksek işgücü devir özelliği gösterir. İkinci çevresel grup ise firmalara daha büyük "sayısal esneklik" sağlamaktadır. İlk gruptan daha düşük iş güvencesine sahiptir. Bu gruptakiler, yarı zamanlı çalışanları, sektörün ve piyasanın ihtiyaçlarına göre gerektiğinde istihdam edilenleri, sabit süreli sözleşmeyle çalışanları, geçici işçileri, taşeron işçilerini ve çeşitli stajyerleri kapsamaktadır (Harvey, 1990/1999).

Esnek istihdam düzenlemeleri firmalar ve kamuoyu tarafından çalışanlara "özgürlük" getirdiği gerekçesiyle sunulmaktadır. Birçok çalışan da bu işleri çeşitli zaman ve mekânlarda "esneklik" sağladığı için tercih etmektedirler. Ancak büyük resme bakıldığında sigortalılık, emeklilik hakları, ücret düzeyleri, iş güvencesi vb. alanlarda çalışanlar açısından bu düzenlemeler çeşitli handikaplar içermektedirler. En radikal değişiklik, ya taşeron sözleşmelerinin artması yönünde ya da yarı zamandan ziyade geçici istihdam yönünde olmuştur. Günümüzde işgücü piyasalarındaki eğilim "çekirdek" işçilerin sayısını azaltmak ve artan ölçüde, süratle işe alınabilen ve işler bozulduğunda yine aynı süratle ve masrafsız biçimde işten çıkarılabilecek bir işgücüne yaslanmaktır (Harvey, 1990/1999: 174).

Post-Fordist dönem de değişen çalışma ilişkilerine bakıldığında teknolojinin önceki dönemlere göre belirginleşip yeni mesleki yapılanmalar yarattığı görülmektedir.

Küresel ekonomi daha önceki uluslararasılaşma sürecinden farklı bir gerçekliktir (Carnoy ve Castells, 2001:5). Zira bu dönemde teknolojik altyapının kullanımı önceki dönemlerden çok büyük farklılıklar göstermektedir. Bu altyapı, birbirine ağlarla bağlı bilgisayar ve ileri telekomünikasyon sistemlerini, teknoloji temelli bilgiyi, insanlar, mallar ve hizmetler için hızlı ulaşım sistemlerini ve tüm bu karmaşık sistemi yöneten bilgi sürecini içermektedir (Carnoy ve Castells, 2001). Bu yeni toplum ağlarla birbirine bağlanan bilgisayar teknolojileri tarafından yönlendirilip geliştirilen bir toplumdur.

Mikro elektroniğe dayalı teknolojilerin 1980'lerde yaygınlaşması yeni toplumsal ve teknik işbölümü sistemleri yaratarak çalışma sürecini köktenci bir biçimde değiştirmiştir. 1990'lara doğru bu teknolojiler hizmet sektörüne yayılmaya başlamıştır. Ancak bu süreç sadece teknolojik devrimle açıklanamaz. Ekonomik yapının evrimi, şirketlerin ve hükümetlerin çalışmaya ilişkin politikaları, kültürel ve kurumsal yapının dönüşümü, yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkışı vb. faktörler de bu süreçte karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedirler. Bu çalışma biçimleri ülkelerin özgün sosyal ve siyasal yapılarına göre değişiklik göstermektedirler.

Castells'e göre; geleneksel Taylorist ya da Fordist üretim biçiminin aksine enformasyon teknolojisi çalışma sürecinde yapılacak olan işlerin tam sırasını programlayabilecek, bu konuda karar verebilecek özerk, eğitilmiş işçilere duyulan gereksinimi arttırmıştır ve otoriter yönetimin ve sömürücü kapitalizmin katı çalışma sisteminin aksine, enformasyon teknolojisi daha bilgili işçilere verimlilik potansi-

yellerini gerçekleştirebilmeleri için daha fazla "özgürlük" tanınması yolunda ilerlemektedir (Castells, 2005). Bu tip işçilik biçimi yeni teknolojik gelişimin zorunlu bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak yaşanan ekonomik krizler şirketleri maliyet düşürücü politikalara yönelttiğinden işçinin en azından mekânsal olarak "özgürleşmesi" esneklik politikaları çerçevesinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu mekânsal esneklik politikaları beraberinde pek çok sosyal ve kültürel değişimleri de beraberinde getirmektedir (Castells, 2005).

Enformasyonel, küresel ekonomi, örgütlenme biçimi itibarıyla ağ müessesesi; katma değer ağırlıklı olarak hem süreçlerin hem de ürünlerin yeniliğiyle üretilmektedir. Yeni tasarımlar, yeni yazılımlar elektronik sanayinin kaderi üzerinde büyük bir belirleyiciliğe sahiptir. Şirketlerin ve müşterilerin refahı için yeni ürünlerin icat edilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra; işlerin icrası daha üst düzeyden gelen talimatları yerine getirebilme ve hızlı geri bildirim süreçleri verimliliğin temelini oluşturmaktadır. Çalışma sürecinin kilit özelliklerini esnek stratejik kararlar oluşturma becerisi, üretim sürecinin tüm unsurları arasında bir örgütsel bütünlüğe ulaşabilme becerisi de önem kazanmıştır. Ayrıca bu yeni sisteme bakıldığında bilginin ve işlerin düzenlenmesi, karar verilmesi, uygulanması, denetlenmesi de hiyerarşik bir yapıya tabi olmasına rağmen aynı zamanda çalışanın kendi inisiyatifini de kullanabileceği şekilde düzenlenmektedir. Castell'e göre; ağ sistemiyle birlikte verilerin toplanması ve girilmesi işlemi bir yandan merkezden uzaklaşırken bir yandan da çalışanlar arasında dağılmaktadır. Sürecin tabanında rutinleşme giderek güçlenirken, orta düzeyde birkaç iş bilgiye dayalı, genelde karar alma sürecinde daha özerkleşmiş büro işçilerinden oluşan bir ekibin işlediği, değerlendirdiği ve icra ettiği bir karar oluşturma sürecinde bütünleşmektedir. Dolayısıyla büro otomasyonunda görevi akılcılaştırmaktan ziyade süreci akılcılaştırma durumu söz konusudur (Castells, 2005). Castells'e göre, 1980'lerdeki teknolojik değişim ile kapitalist yeniden yapılanma arasındaki etkileşim hakkındaki çalışmalar, teknoloji kullanımının şirketin çapını küçültme dışında başka yollara başvurarak kaliteyi ya da verimliliği arttırmak yerine, öncelikle emekten tasarruf etmek, sendikaları baskı altına almak ve maliyeti tırpanlamak amacıyla gerçekleştirildiğini göstermiştir (Castells; 2005:335).

Enformasyon teknolojisinin emek piyasasında uygulanmasının arttırılması ve küresel rekabet koşulları ile birlikte istihdam biçimleri, mesleki anlayışlar, şirketlerin örgütlenme ve çalışma biçimleri değişime uğramıştır. Bu değişimlerden en önemlisi, emeğin bireyselleşmesidir. Modern çağın üretimin sosyalleşmesi, çalışmanın düzenli aralıklarla maaşa bağlanması anlayışının tersine çevrilmesi süreci postmodern çağa hâkim olmaktadır. Bu anlamda maliyetler düşürülerek karların arttırılması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu sistemle aile içi üretim arttırılmıştır yani eski paternal emek sistemlerine özgü yapılar görülmektedir. Buna ek olarak bilgisayar ağlarının gelişmesi ile birlikte modern tarzda da bir çalışma sistemi söz konusudur. Özetle günümüzde hâkim olan çalışma biçimlerinin eklektik bir mantıkla gerçekleştirilmesinden bahsedilebilir.

Castells'e göre, enformasyon teknolojilerine dayanan yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme, yönetimin merkezsizleşmesini, çalışmanın bireyselleşmesini, piyasaların siparişe bağlanmasını, böylece çalışmanın parçalanmasını, toplumların parçalanmasını amaçlamaktadır. Yeni enformasyon teknolojileri aynı zamanda görevlerin merkezden bağımsızlık kazanmasına, bu görevlerin gerçek zamanda kıtalar arası olsun, aynı binanın farklı katlarında olsun interaktif bir iletişim ağı içerisinde koordinasyona da zemin hazırlamaktadır. Destekli üretim yöntemlerinin ortaya çıkması, işlerin sözleşmeli olarak başka bir kola devredilmesi, başka bir şirkete devredilmesi, yurtdışında yaptırılması, danışmanlık, şirketin çapının küçültülmesi ve sipariş üzerine iş yapma gibi yaygın pratiklerle el ele gitmektedir (Castells; 2005:357).

Post-Fordist çalışma ilişkilerini oluşturan en önemli uygulamalar "esneklik" olgusuyla emek piyasasında uygulanmaktadır.

Günümüzde çalışmaya ilişkin yaklaşımlarda çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerin amacı kârı engelleyen sınırlayıcı faktörleri kaldırmak üzerine kuruludur. Bu bağlamda geleneksel emek pazarındaki hiyerarşik-bürokratik çalışma yapıları ortadan kaldırılmaktadır. Sınırlayıcı etkileri kaldırma olgusu karmaşık, çok yönlü ve ayrı gibi görünen ancak birbirleriyle ilişkide olan pek çok yöntemle işleyebilmektedir (MacKenzie, 2000).

Esneklik üzerinde varolan tartışmalara bakıldığında birbirinden ayrı iki tür yaklaşım göze çarpmaktadır. İlk yaklaşım, yukarıda belirtilen, esneklik kavramını, çalışma koşullarını ya da ücret rejimlerini düzenleyen ayarlamalar gibi, piyasa güçlerinin hareketini zorlaştıran yapısal engellerin ekonomik yapıdan çıkarılması sonucu gelişmiş bir olgu olarak ele alan görüşlerden oluşmaktadır. Diğer bir deyişle esneklik, piyasa güçlerinin ve piyasa dışı aktörlerin –sendikalar, gümrük sistemleri, çeşitli hükümet politikaları gibi- müdahalelerle önünün kesilmeyeceği, olabildiğince özgür bir biçimde işlemesine izin verilen bir yapı olarak anlaşılmaktadır. Bu anlamda esneklik, şirketler açısından yasal sınırlılıkların azaltıldığı, çalışanlar açısından ise Fordist ve Taylorist üretim örgütlemelerine göre çalışanın işyerinden ve firma yöneticilerinden görece bağımsız ve özerk olduğu bir piyasa sistemini ifade etmektedir.

İkinci yaklaşımla ilgili ise şunlar söylenebilir: Esneklik olgusu, görünüşünün aksine daha sert yapılanmalar içermektedir ve daha betimleyici bir yaklaşımla bakıldığında bu sistemle oluşturulan piyasa düzenlemelerinin şirketler tarafından sunulmalarının aksine, özellikle çalışanlar açısından, oldukça kısıtlayıcı ve tahakküm altına alıcı içerimlere sahip olduğu görülmektedir. Tıpkı bir aynanın gerçeği ters yansıtması gibi esnek çalışma ilişkileri de çalışana verdiği iddia edilen "özgürlük" anlayışı konusunda dürüst davranmamaktadır.

Çalışmanın bir sonraki bölümünde yeni emek sistemlerinin genel karakteristikleri kısaca anlatılacak ve işin eve taşınması olgusunu içeren ev-ofis sistemi hakkında bilgi verilecektir.

2. Yeni Emek Sistemleri

Enformasyon ekonomisi, postmodern toplum, post-endüstriyel toplum, enformasyonel toplum, ağ toplumu, enformasyonel kapitalizm vb. kavramlar bugün çağdaş toplumları biçimlendirmede teknolojinin ve enformasyonun rolünü açıklamak amacıyla oluşturulmuş kavramlardır (Fuchs, 2008).

"Enformasyon toplumu" kavramını tanımlarken analitik olarak 5 tanımlamadan hareket edilmektedir. Teknolojik, ekonomik, mesleki, mekânsal ve kültürel yapılardan hareketle bu kavram belirlenmektedir (Webster, 1995).

Enformasyon toplumunun en genel tanımı teknolojik yenilikler üzerine yapılan vurgudur. Bu vurgu toplumun tüm alanlarında sanal olarak enformasyon teknolojisi tarafından gerçekleştirilen süreçler, bilginin depolanması, iletimi gibi olguları içermektedir. Buradaki ana mantık bilgisayar maliyetlerindeki azalmaya olan ilgi, bu sistemlerin gücündeki muazzam artışlar ve "her yerde" uygulanabilir olmasında yatmaktadır (Webster, 1995). Bilgisayar teknolojilerinin bilgilere ucuz ve kolay bir biçimde yayılma imkânı yaratması günümüzde yaygın bir şekilde toplumun her alanında kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Bunun bir uzantısı olarak Piore ve Sabel'e göre, bu teknolojik gelişim, nitelikli çalışanlar ve siparişe dayalı üretim yapılmasına imkân tanıyan piyasa ekonomisini ve radikal bir çalışma biçiminin kurulmasını yani "esnek uzmanlaşma"yı doğurmaktadır (Piore ve Sabel, 1984).

Enformasyon toplumunun ekonomik yapılanmasından hareketle tanımlama yapılırken, yaşanan değişimlerin çoğu "enformasyon ekonomisi" kavramıyla açıklanmaktadır. Günümüz toplumunun en belirgin özelliklerinden biri enformasyona dayalı bilişim ve örgütlenme sistemlerinin yaygınlığıdır.

Enformasyon teknolojisinin gelişimiyle birlikte öne çıkan noktalardan biri de toplumların mesleki yapısında meydana gelen değişimlerdir. Enformasyon ekonomisinin gelişimiyle birlikte yeni bilgi üretimine dayalı meslekler gelişmiş ve "bilgi işçileri" kavramı ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak bu yapısal değişimin "mekân" algısında yarattığı esneklik de dikkate değerdir. Günümüzde modern piyasa ekonomisi küresel düzlemde manüfaktürün dağıtımında bir koordinasyonu talep etmektedir. Bilginin yönetimi artık yaşamsal bir öneme sahip olmaktadır ve bu anlamda bilginin üretilmesine ve dağıtımına ilişkin yeni emek sistemleri ortaya çıkmaktadır. Bu durum toplumun kültürel yapısını da değişime uğratmaktadır (Webster, 1995).

Enformasyon sistemlerinin gelişmesiyle birlikte ekonomi alanında "e-ticaret" sistemi yaygınlaşmaktadır. Bu anlamda internet bir belirleyici faktör olarak malların, hizmetlerin dünya ölçeğinde dağıtımını olanaklı kılmaktadır. Bu durum, ekonomileri, endüstri yapılarını, ürünleri, hizmetleri ve bunların akışını, tüketici değerlerini ve davranışlarını, meslek ve emek pazarını tamamen değiştirmektedir. Bu etkiler, toplumlar ve politika üzerinde hatta bizim dünyaya ve kendimize olan bakış açımız üzerinde bile büyük etkilerde bulunmaktadır (Drucker, 2001:41).

Enformasyon ekonomisinin ve bilginin akışının çeşitli teknolojik ilerlemeler yoluyla gelişmesiyle birlikte gerek çalışma hayatı gerekse toplum yaşamı köktenci bir biçimde değişmektedir. Bu bağlamda yeni toplumsal ve ekonomik yapıya uygun olan emek rejimleri geliştirilmiş ve yeni teknolojik yapılanmayla beraber yeni mesleki yapılar ortaya çıkmıştır. Bu "yeni emek sistemleri"nin nitelikleri ve biçimleri konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Kimi görüşlere göre bu sistemler çalışanların özerkliklerini ve hareketliliklerini arttırmaktadır; kimi görüşler ise, bu sistemlerin eskisine nazaran daha istikrarsız ve örgütsüz bir emek piyasası yarattığını ileri sürmektedir.

Jackson'a göre, sanal çalışma biçimleri daha esnek ve adaptasyona uygun iş yapıları talep etmektedir. Bu durum ise şirketlerin eski, bürokratik iş yapılarından ayrılmasına ve hızlı üretim ve yenilikçi çalışmaya izin veren örgütsel yapılara ihtiyaç doğurmaktadır. Bu anlamda iş başarısı giderek artan verimliliğin yanı sıra, hızla gelişen hizmetlere ve pazardaki yayılmaya dayanmaktadır. Burada yeni bilginin gelişimi ve işlenmesi süreci birçok farklı uzman grupların iş alanında var olmasıyla mümkün olmaktadır. Belirgin bir biçimde, işlevsel sınırlar ve hatta organizasyonlar arasında bir iş birliği ihtiyacını doğurmaktadır. Her iki durumda, özellikle işyerinden uzakta olan ofislerde ve ülkelerde yerleşik bulunan uzman grupların olması dolayısıyla mekânsal sınırları aşma ihtiyacıyla ilgilidir (Jackson, 1999).

McDowell ve Christopherson'a göre, yeni bilgi ya da hizmet ekonomisinin büyümesi süreci çoğu zaman eleştirel bir biçimde sorgulanmaktadır. Ekonomiler, bölgeler ve şehirler arasında emeğin yeni bölümlenmesi, yeni "işyeri" örneklerinin ortaya çıkması ve gittikçe genişleyen ve ayrımlaşan emek gücü emek pazarı kutuplaşması, yeni sosyal ve uzamsal eşitsizlikler, iş kalitesi, işin "kadınlaşması", ve göçten dış kaynakların kullanımına, yeni küresel bağlantılar ve ticaret örneklerine, emek ilişkilerindeki yapılan düzenlemelerine ve emek pazarının gittikçe karmaşıklaşmasına kadar varan bir dizi soruyu da gündeme getirmektedir (McDowell ve Christopherson, 2009). Bu anlamda son yıllarda gelişen atipik, geçici, yarı zamanlı, eve dayalı ya da serbest çalışmaya dayalı işler bir yandan işverenlerin maliyet azaltma ihtiyacına cevap verirken diğer yandan da çalışanlar açısından kırılğan ve istikrarsız bir emek piyasası yaratmaktadır.

McDowell ve Christopherson'a göre, bilgi ekonomisinde ve bu yolla hizmet sektöründeki gelişmeler ülkelerde varolan işsizlik sorununa bir çözüm olarak sunulmaktadır. Ancak bilgi toplumu istikrarsız ve dalgalanmalara açık bir emek piyasasıyla bir arada gitmektedir. Yeni dönemde kısa süreli ve değişken işlerde çalışmaya dayanan mesleki yapılar geliştirilmektedir. Mesleki niteliklerdeki bu değişimler küresel ağ toplumuna ya da "akışkan modernite"ye atfedilmektedir. Yüksek tekniğe ya da statüye dayanan mesleklerin gelişmesi üzerine yeni ekonomiye ilişkin inançlar bile emek pazarının gerçekten aldığı hali saklama çabası göstermektedir. Burada bulunan mesleki niteliklerdeki esneklik ya da yüksek ücret ve yüksek kaliteye göre meydana gelmekte olan hızlı meslek değişimleri söylemlerin aksine bir yandan da istikrarsız, geçici kontrata dayalı işleri, serbest çalışmayı ve güvencesiz düşük ücretli işleri de yansıtmaktadır. Bu tarz istikrarsız emek sistemleri, hizmet egemen ekonomilerin ve proje yönelimli çalışanların yani talepler ve karı garantilemek için işletmelerin ya da kurumların geçici çalışan ihtiyacının karşılanmasının sonucu olarak açıklanmaktadır. Emeğin artan esnekliği ve geçici çalışanların kullanımı hem özel sektörlerde hem de kamuda artan bir oranda kullanılmaktadır. Buna ek olarak istikrarsız işler sadece emek pazarının en dezavantajlı grupları tarafından gerçekleştirilen bir olgu olmaktan çıkmıştır. Pek çok profesyonel çalışan da artık bu tarz proje yönelimli veya geçici işlerde çalışmaktadırlar (McDowell ve Christopherson, 2009). Bunun dışında, evli kadınların ya da yaşlı çalışanların da bu tür esnek işleri tercih ettikleri görülmektedir (Kalleberg,2000).

Fitzpatrick ve Fishman'a göre, bu tarz emek sistemlerinin, işyerine güçlü bir alternatif sunduğu ileri sürülmektedir. Bu tarz çalışmanın, zamandan paradan tasarruf ederek ve gereksiz iş stresini azaltarak çalışanların yaşamlarını düzenlemelerine olanak sağladığı ifade edilmektedir. Buna ek olarak günümüzde özellikle Amerika gibi gelişmiş ülkelerde işverenlerde bu sistemi tercih etmektedirler. Bu yolla şirket bünyesinde çalışanların daha mutlu ve üretken oldukları ileri sürülmektedir (Fitzpatrick ve Fishman, 2008).

Günümüzde değişen çalışma ilişkilerine bakıldığında en dikkat çekici değişim çalışma mekânının sabit bir "işyeri" kavramından ziyade değişen mekânlarda hatta çalışanların kendi evlerinde işlerini gerçekleştiriyor olmalarıdır. Bu anlamda "ev-ofis sistemi" çalışan-firma-işyeri üçgeninde önemli bir değişimi ifade etmektedir.

2.1. Ev-Ofis Sistemi

Postmodernizm, toplumun pek çok alanında olduğu gibi emek piyasasında da önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu anlamda yaşanan en önemli değişikliklerden biri geleneksel "iş" ve "işyeri" tanımlamalarının yerine gerek mekânsal gerek zamansal bakımlardan değişkenlik gösteren ve klasik "çalışma" anlayışlarının ötesine uzanan bir emek piyasasının oluşmasıdır. Enformasyon teknolojilerin gelişmesi çalışan ve işyeri arasındaki bağın dolaylı yoldan kurulabileceği bir emek piyasasını doğurmuştur. Bu dönemde endüstriyel döneme damgasını vuran fotoğrafın değiştiğini görmekteyiz. Artık evlerinden fabrikalara ya da işyerlerine akın eden bireylerin yerine, emek piyasasına katılımlarını kendi evlerinde gerçekleştiren bireyler geçmiştir. Elbette bu durum tüm ülkeler için genellenemez ancak görece olarak gelişmiş bir enformasyon teknolojisine sahip olan ülkelerde bu tip bir piyasanın varlığından bahsedebiliriz.

Ev-ofis sistemi de bu değişen çalışma anlayışlarının sonucunda oluşmuş bir olguyu ifade etmektedir. Bu sistemin en belirgin özelliği işin bilgisayar başında gerçekleştirilmesi ancak kişinin işini gerçekleştirirken mekânsal olarak geleneksel "işyeri"nden uzakta ve çoğu zaman kendi evinde bulunmasıdır. Bu anlamda klasik "iş" tanımlarından farklı bir içeriğe sahiptir ve kapitalizmin değişen

zaman-mekân ilişkileri çerçevesinde üretilmektedir. Bu süreçte emek piyasasında var olan "nasıl" ve "nerede" imajları yeniden tanımlanmakta ve dönüşüme uğramaktadır.

Bu organizasyonel yapı çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Evde çalışma üzerine olan literatüre bakıldığında bu problemlerin 2 yolla belirtildiği görülmektedir. İlk olarak yönetsel perspektifte bakıldığında evde çalışma yöneticiler için bir "kontrol sorunu" yaratmaktadır. Sık sık farklı zamanlarda ve şirket yöneticilerinden uzakta çalışan ev-ofis çalışanlarının çalışmalarını etkili olarak denetlemek yönetsel bir sorun oluşturmaktadır. İkinci perspektif ise çalışma hayatının niteliği daha doğrusu evde çalışmanın evde çalışanlar üzerindeki etkileriyle ilgilidir. Bu anlamda, evde çalışanların bu çalışma sistemini tercih edip etmedikleri, bu tarz çalışmanın maliyetlerinin ve faydalılıklarının neler olduğu ya da çalışanlar üzerindeki atomizasyon etkileri gibi sorunsallar ele alınmaktadır (Brocklehurst, 2001).

Tele çalışmaya ilişkin, *telework* veya *teleworking* ve *telecommuting* kavramları kullanılmaktadır. Bu kavramlar, çalışanların iş ile ilgili aktivitelerini, normal işyerinden uzak bir noktadan gerçekleştirmelerini karakterize etmektedir (Martino ve Wirth 1990). Ev-ofis çalışanlar genel olarak bir firmanın kadrolu çalışanı olmaktan ziyade kontrat üzerine, ücretli statüde, proje yönelimli ya da serbest olarak çalışan kişilerden oluşmaktadırlar. Çalışanlar benzer işleri yapan diğer meslektaşlarından ayrı olarak kendi evlerinde çalışmaktadırlar. Bu kişiler evde çalışan özel danışmanlar olabildikleri gibi müşterilere ya da var olan hizmetin sağlandığı üyelere bilgi akışı sağlayan çalışanlardan da oluşmaktadırlar. Elektronik ağların gelişmesi sonucu artık iş her yerden yapılabilir hale gelmiştir. Çalışanlar dünyanın her yerinden bir modem aracılığıyla çalışmalarını firmalara ya da müşterilere kolayca ulaştırabilmektedirler.

1970'lerden beri araştırmacılar ev-ofis fenomenini –telekomünikasyonun gelişmesine dayalı uydu ofisler, iş yerinden uzakta yapılan iş, mobil çalışanlar vb.- incelemektedirler. Enformasyon teknolojilerindeki son gelişmeler örgütsel bir iş yapısı olarak ev-ofis sisteminin yaygınlaşmasına ve bu sistemde çalışanlarının sayısının artmasına neden olmuştur (Venkatesh; Speier, 2000). Bununla birlikte, yine bu gelişmeler, bilgi paylaşımının şirket merkezli olmasından çıkıp, hem bireysel çalışmada hem de takım çalışmasında, çok merkezli bir yapıda bilginin işlenmesine elveren bir şekilde evrimleşmiştir. Bu tarz çalışmanın çalışanlar üzerinde, aile ve iş çatışmasına, yorgunluğa ya da iş tatminindeki azalışa vb. durumlara neden olduğu ileri sürülmektedir (Golden, 2007). Ancak şirketler bazında pek çok olumlu katkıya sahiptir. İşteki üretimin ve çalışanların performansının bu sistemle birlikte arttığı ileri sürülmektedir. Buna ek olarak ev-ofis çalışanlarının müşterileriyle daha iyi ilişkiler geliştirdikleri ve bu şekilde kârın ve çalışanın iş performansının arttığı ileri sürülmektedir (Hill; Ferris; Martinson, 2003).

Ev-ofis sisteminde çalışanların görevleri birbirlerinden farklılaşmakta ve değişim göstermektedir. Bazen bir firmaya ait muhasebe, elektronik postaları gönderme ve alma gibi sekreterlik hizmetleri, Web sitesi tasarımları, grafik tasarım ve çeviri işlemleri, çağrı merkezleri vb. alanlarda çalışılırken, bazen de kişilerin kendi iş alanlarında bir firmanın yönetiminden bağımsız olarak çalışmaları söz konusu olabilmektedir. Çalışanlar şirketlerin pek çok işini haftanın birkaç günü evlerinde çalışarak gerçekleştirebilmektedirler. Ev-ofis çalışma bireysel olarak temellenen bir meslek için daha uygun olabilmeye rağmen kimi zaman takım çalışması gerektiren işlerde de kullanılmaktadır. Bilgisayar sistemlerinin gelişmesi için artık çok çeşitli alanlarda, pek çok kişi tarafından gerçekleştirilebilmesini olanaklı kılmaktadır (Tremblay, 2003). Bu durum sanal ağlarla bireylerin toplanmasını sağlıyor gibi görünürken aynı zamanda da çalışanların birbirinden izolasyonlarına neden olmaktadır.

Ev içi çalışma olgusu, emek sistemleri bazında en önemli değişimi ifade etmektedir. Ev içi çalışmayı yücelten argümanlara göre ev içi çalışmanın prensip olarak faydaları çalışanların firmaların denetim ve yönetim kademesinden bağımsız, esnek ve özgür olduğu üzerinedir. Ancak bu argümanlar kısmi olarak doğruluk payı taşımaktadırlar. Görünürde ev-ofis sistemi çalışanlara görece bir özerklik ve aile- iş dengesinin sağlanması açısından bir getiri sağlamaktadır ancak genel resme bakıldığında şirketlerin ve ulusal ekonomilerin bu sistemle kazandığı ayrıcalıklar genel tabloyu daha iyi yansıtmaktadır.

Ev-ofis çalışma biçiminin ortaya çıkış nedenleri arasında kişileri ev içi çalışmaya iten faktörlerden en önemlisinin ulaşım sorunlarının yarattığı stres olduğu ileri sürülmüştür ancak bu durum temel bir neden olarak açıklama yapmakta yetersiz kalmaktadır (Bailey ve Kurland, 2002).

Tele-çalışma kavramı, çalışanın işini işvereninden ve müşterisinden uzakta gerçekleştirdiği ve yaptığı işin çıktısını, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla ulaştırdığı bir çalışma biçimidir. Bu anlamda bu çalışma biçiminde, çalışanlar işlerini diğer çalışanlarla şahsi bir bağlantı kurmaksızın sanal mekanizmalar yoluyla sürdürmektedirler. Bu anlamda ev-ofis çalışma ya da geleneksel olarak "işyeri" mekânından uzakta çalışmanın çalışanlara görece olarak denetimden ve işyeri stresinden bir anlamda "özgürleşme" sağladığı ileri sürülmektedir ancak bu kısmi olarak doğruluk taşıyan bir yargıdır. Çalışma mekânının değişmesi, çalışanlara uzamsal olarak birtakım özgürlükler getirdiği gibi çeşitli faktörlerle de el ele gitmektedir. Bu çalışma sistemin şirketlere mekan maliyetlerini düşürme, artan çalışma verimliliği, çalışanın görev yerinde olmama durumunun azalması, iş ilişkilerinde, çalışma saatlerinde esneklik, personelin devamsızlığının azalması, nitelikli iş gücü sağlanması vb. koşullar çerçevesinde faydalar sağlayacağı ileri sürülmektedir.

Meşhur'a göre, bütün bunlara rağmen evden çalışma şirketler için çeşitli handikaplara da sahiptir. En önemlisi çalışanların denetimlerinin sağlanması hususudur. Bu anlamda; şirketlerde kurumsal yapı değişikliklerine ve çeşitli donanım maliyetlerine de neden olmaktadır (Meşhur,2006). Ancak bu konuda yapılan çalışmaların birçoğu, tüm teknolojik maliyetlerine rağmen şirketlerin bu yolla uzakta çalışan personel başına 11.000 doların üzerinde birikim yapabileceklerini ileri sürmektedir (Shipside, 2002).

Çalışanların ve işverenlerin ev-ofis sistemini tercih etmelerinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler içerisinde, çalışan kadınların çocuk bakımı ve ev işleri gibi aile içi sorumlulukları, çalışanların ofis yaşamının getirdiği stres ve denetim mekanizmalarından uzaklaşmak istemeleri, ulaşım maliyetlerinden tasarruf etme düşüncesi ya da teker teker bireylerin ev içerisinde kendi mesleklerini bilgisayar, telefon vb. aygıtlarla gerçekleştirmek istemeleri, bunun dışında firmaların çalışan, bilgisayar ve mekân maliyetlerini azaltma politikaları, kontrata dayalı ya da geçici işçi kiralayarak emek maliyetlerini düşürmek istemeleri gibi etkenler sayılabilir. Buna ek olarak neo- liberal piyasa sisteminin çalışanları ofis dışına itme ve alternatif iş alanları yaratmaya teşvik edici politikaları da bu konuda önemli rol üstlenmektedir. Pérez, Sanchez ve Carnicer ev-ofis çalışma sisteminin hem çalışanlar hem de firmalar açısından yararlarını ve sınırlılıklarını genel olarak şu şekilde belirtmişlerdir:

Yararları	Sınırlılıkları
<p>Firma Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofis alanından tasarruf - Üretimde artış - İş devamsızlığının azalması - Esnek iş ilişkileri - Daha iyi müşteri hizmeti - Amaçlara yönelik işletme yönetimi 	<p>Firma Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizasyonel yapının değişimi - Ekipman maliyetleri - Görev seçimindeki hatalar - Çalışan motivasyonu
<p>Çalışan Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esneklik - Özerklik - Kişisel özgürlük - Serbest çalışma - Maliyetlerden tasarruf - Daha az iş problemleri - Engelliler için çalışma fırsatı 	<p>Çalışan Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Örgütsel zorluklar - Takım çalışmasının zorlaşması - Statü kaybı algısı - Terfi zorlukları - Psikolojik problemler

Ev- ofis sisteminin çalışanlar ve işverenler açısından yararları ve sınırlılıkları (Kaynak: Pe'rez; Sa'nchez; Carnicer, 2002).

1970'lerdeki petrol krizi sonrasında benzin tüketimini azaltmak, uzun çalışma yapısının ve bir mekânda toplanmanın maliyetlerini düşürmek ve metropolitan alanlardaki trafik sıkışıklığı vb etkenler piyasanın ilgisinin işi ev alanına doğru kaydırma yönünde bir değişim göstermesi sonucunu doğurmuştur. Doğal olarak girişimcilerin ve çalışanların ev-ofis sistemini geliştirmek üzerine motivasyonları; eve gidiş-geliş zamanları ve bu zamanların uzunluğu, ulaşım maliyetleri ve bu durumun çalışan üzerine yarattığı stres üzerine odaklanmaktadır (Bailey ve Kurland, 2002).

Moghtarian'a göre, özellikle kadınlar açısından ev-ofis çalışmanın en önemli motivasyonlarından biri iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurma amacıdır. Özellikle de küçük yaşta çocuk sahibi kadınlar açısından bu söylenebilir. Yapılan araştırmalar da bu konuda kadınların erkeklerden daha güçlü bir motivasyona sahip oldukları bulunmuştur (Moghtarian, 1998). Bununla birlikte ev- ofis çalışanlarının günlük iş saatlerinde ev içi sorumluluklarını gerçekleştirmeleri ücretli çalışma sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. Bu durum aile ve iş yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaştığı bir çalışma sistemini beraberinde getirmektedir. Bunun sonucunda iş yaşamı ve ev arasındaki sınırların belirsizleşmesi kişilerin işkolik bir karakter geliştirmelerine de neden olabilmektedir (Hill, Ferris, Martinson, 2003).

Ev-ofis sistemine ilişkin literatüre bakıldığında bu sistemin etkilediği alanlar genel olarak iki faktör üzerine yoğunlaşmaktadır: Firmalar ve çalışanlar. Araştırmanın konusu genel olarak çalışan odaklı olması nedeniyle bu bölümde ev-ofis sisteminin daha ziyade çalışanlara olan etkileri üzerinde durulacaktır.

Ev-ofis sistemi üzerine olan literatüre bakıldığında ev-ofis çalışma genel olarak firmaların maliyetlerinin azaltılmasında ve verimliliğini arttırmasında bir araç olarak görülmektedir. Buna ek olarak çalışan açısından bakıldığında ise bu tarz çalışmanın sağlıklı bir iş-aile yaşamı dengesi yarattığı ileri sürülmektedir. Ulusal ekonomiler açısından ise ev-ofis sistemi hava kirliliğini azaltan ve trafik

tıkanıklığını önleyen bir çalışma şekli olarak görülmektedir. Bu anlamda hem çalışanlar hem de işverenler açısından ikili bir kazanım aracı olarak sunulmaktadır. Buna ek olarak ev-ofis sisteminin çalışana esneklik ve otonomi kazandırdığı da ileri sürülmektedir. Paridon ve Hupke'e göre, genel olarak, mobil ya da ev- ofis çalışanlar diğer ofis içi çalışanlara göre doğrudan bir denetçi kontrolüne maruz kalmadıklarından kendi hareketleri üzerinde daha çok kontrol sahibi gibi görünmektedir. Bu tarz çalışanlar evleri düzenlemede ve çalışmaya ara vermede görece olarak ofis çalışanlarından daha özerktirler. Bu tarz bir otonominin iş tatmini ve çalışan rolünün yarattığı stres ile pozitif bir şekilde bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte bu tarz bir esneklik tümüyle pozitif olarak değerlendirilemez çünkü bu çalışma biçimi değişen iş koşullarına uyum sağlama zorunluluğunu beraberinde getirmektedir ve özel hayat ile iş hayatı arasındaki sınırın bulanıklaşması durumu da söz konusu olabilmektedir (Paridon ve Hupke, 2009). Buna ek olarak evde çalışma işyerinin insanlara tanıdığı sosyalleşme araçlarından mahrum bir çalışma sistemini içermektedir ve bu durum izolasyona ve yalnızlık duygusuna neden olabilmektedir.

Ev-ofis sistemi üzerindeki literatürde dikkat çeken bir diğer konu ise ev-ofis çalışma sisteminin ulaşım masraflarını azaltması nedeniyle petrol kullanımında tasarrufu sağlaması ve sürdürülebilir kalkınmanın bir aracı olarak kullanılabilmesi vurgusudur.

Bununla beraber ev-ofis çalışma ev alanında genişlemeye gidilmesi, ısınma ya da soğutma masrafları vb.leri açısından yeni gider alanları ortaya çıkarmaktadır. Moos, Andrey ve Johnson'a göre, bu tür çalışmanın işyerindeki enerji kullanımını düşürmesine karşın ev içi enerji kullanımını arttırması nedeniyle bu iki durum arasındaki farkı dengelemektedir maliyetlerdeki azalıştan ziyade firmaların maliyetlerini ve yapılan iş için kullanacakları enerji tüketimini azaltmaktadır.

3. Verilerin sunulması ve Analizi

Çalışmanın bu bölümünde ev-ofis çalışanı katılımcılara ilişkin veriler sunulacaktır. Bu çalışanların dağılımından dolayı katılımcıların bulunduğu şehirler değişiklik göstermektedir. Katılımcıların 15'i İstanbul'dan, 11'i Ankara'dan, 4'ü İzmir'den 2'ser kişilik gruplar halinde Antalya ve Denizli'den 1'er kişi ise Bursa ve Eskişehir'dendir. Katılımcılar ile e-posta yoluyla iletişime geçilmiş ve internet yardımıyla katılımcılara ulaşım sağlanmıştır. 16 Kişiyse sosyal internet ağı "Facebook" üzerinden, web tasarımcılarının bir kısmının iletişim adreslerine kendilerine ait web sitelerinden ulaşılmış ve örneklemin geri kalanı ise kartopu yöntemiyle oluşturulmuştur. Örneklemin oluşturulması amacıyla yoğun bir şekilde ev-ofis çalışma sistemini kullanan Callpex, TNET gibi firmalarla iletişime geçilmeye çalışılmış ancak başarıya ulaşılamamıştır.

Ev-ofis çalışan grubunda her yaşta katılımcıya rastlanırken genel olarak 15 kişi 25 yaş ve altı grubu, 14 kişi 26-30 yaş arasını 6 kişi 31-40 yaş, 1 kişi 41-50 yaş ve yine 1 kişi 51 yaş ve üzeri yaş grubunu içermektedir. Medeni durumlarına bakıldığında ise, 8 kişi evli, 27 kişi bekâr ve 2 kişi boşanmış olduklarını ve katılımcıların 6'sı çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların 28'si üniversite, 6'sı lise, 2'si yüksek lisans, 1 kişi de doktora mezunudur.

Ev-ofis çalışanlarının mesleki dağılımlarına baktığımızda 12 kişi web tasarımcı, 7 kişi grafik tasarımcı, 5 kişi öğrenci, 3 kişi yazılımcı, 2 kişi çağrı merkezi operatörü, 2 kişi illüstratör ve 1'er kişi ise bilişimci, çevre mühendisi, kimyager, medikalci, reklamcı ve sosyolog olduklarını belirtmişlerdir. Kişilere ev-ofis çalışma sisteminde ne tür işler yaptıkları sorulduğunda ise, bilişim, reklam,

çizim, çeviri, illüstrasyon, dergi genel koordinatörlüğü, kitap resimleme, mimari maket yapımı, web tasarımı, yazılım, ürün tasarımı, satış-pazarlama, organizasyon, online destek operatörlüğü, çizim, internet arama motoru verimlilik gibi işleri yaptıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılara aylık gelirleri sorulduğunda alınan ücretlerin oldukça değişken olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların 2'si bu soruyu özel bulduklarından cevaplamayı reddetmişlerdir. Kimi katılımcılar 500 ve altı gelir grubu gösterirken kimi katılımcılar ise 10000 ve üzeri gelir gösterebilmektedirler. Burada öne çıkan faktör ise ev-ofis çalışanının günde kaç saat evden çalıştığıyla ilgilidir. 10000 ve üzeri gelir grubu gösteren katılımcılara günde kaç saat çalıştıkları sorulduğunda kimi zaman 7 gün 24 saat çalışma halinde olduklarını belirtenler bile olmaktadır. Düşük ücretler belirten katılımcılar ise daha ziyade bir şirkete bağlı olarak şirketin işlerini haftanın birkaç gününde evden gerçekleştiren kişilerden ve bu işi ek bir gelir elde etme amaçlı olarak yapan ya da öğrenci olup fazladan gelir elde etmek isteyen kişilerden oluşmaktadır. Buna ek olarak, ev-ofis tarzı çalışmada alınan ücretin günlük çalışma saatine bağlı olmasından dolayı bazı katılımcılar ise sabit bir gelirlerinin olmadığını ve aydan aya değişen ücretler aldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan 30'u kendini "orta gelirli" olarak tanımlarken 5 kişi üst, 2 kişi de alt gelir düzeyine bağlı olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılara çalışma şekilleri sorulduğunda 16 kişi tam zamanlı, 13 kişi proje bazlı ya da sipariş dayalı çalıştıklarını, 8 kişi ise yarı zamanlı çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (13 kişi) haftada 4-5 gün ve 7 gün (11 kişi) çalıştıklarını belirtmişlerdir. 3 Kişi ise sabit bir gün sayısının olmadığını söylemiştir. Günlük çalışma saatleri sorulduğunda 11 kişi 9-14 saat, 10 kişi 6-8 saat, 7 kişi 2-5 saat, 2 kişi 1 saat, 2 kişi 15-20 saat ve üstü çalıştıklarını belirtmişlerdir. 3 Katılımcı ise belirli bir saatin olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların 24'ü bir sosyal güvenceye sahip olduklarını belirtmiştir. Bu sosyal güvence sistemleri de SSK, bağ-kur, emekli sandığı ve özel sigortadır. Buna ek olarak sadece 1 katılımcı sendikal üyeliği olduğunu belirtmiştir.

Katılımcılar evde işlerini gerçekleştirirken bilgisayar, uygun yazılımlar, internet, faks ve fotokopi makinesi gibi araçlar kullanmaktadırlar. Ancak bunlardan çok azı firmalar tarafından kişilere temin edilmiştir.

Katılımcılara kendileriyle benzer işleri yapan kişilerle herhangi bir iletişimleri olup olmadığı sorulduğunda 25 kişi bu soruya olumlu yanıt vermiştir. Olumlu yanıt veren katılımcılara diğer ev-ofis çalışanlarıyla hangi yollardan iletişim kurdukları sorulduğunda ise bu iletişimin internet ve sosyal medya yoluyla, telefonla ya da yüz yüze görüşerek meydana geldiği yönünde cevaplar alınmıştır. Sosyal medya üzerinden meslektaşlarıyla görüşen katılımcılar bu iletişimlerini Facebook, Twitter, Friendfeed gibi sosyal ağlar yoluyla gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılara işlerinden edindikleri tatmin ve "bir iş başarma duyguları sorulmuştur. Katılımcılardan 27 kişi yüksek ve çok yüksek tatmin edindiklerini belirtmişlerdir. 31 Kişi işe işlerinden edindikleri başarı duygularını yüksek ve çok yüksek olarak belirtmişlerdir. Katılımcılar büyük oranda (32 kişi) yaptıkları işin kendi niteliklerine uygun olduğunu düşünmektedirler ve işlerinin yaratıcılık gerektiren bir yapısı olduğunu vurgulamaktadırlar. Katılımcılara çalışma tempoları sorulduğunda 13 katılımcı çok yoğun çalıştıklarını belirtirken, 13 kişi yoğun ve 11 kişi düşük yoğunlukta çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların ev-ofis sisteminde çalışmayı neden tercih ettikleri sorulduğunda 20 kişi ev ortamının rahatlığı ve iş yeri stresinden uzak olması nedeniyle bu tarz bir çalışma sistemini tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Buna ek olarak (7 kişi) ücretlerin tatmin edici olması, çocukların bakımı ve

aileye karşı sorumluluklar (3 kişi), başka iş bulamama (2 kişi), firma talebi (2 kişi) gibi nedenler de ileri sürülmüştür. Katılımcıların arasında bedensel engeller yoluyla bu tarz çalışma sistemini benimseyen herhangi bir katılımcıya rastlanmamıştır. Buna ek olarak belirtilen diğer nedenler şunlardır:

- *Çalışma zamanımı kendim ayarladığım ve kendimi daha özgür hissettiğim için artı bir de ulaşım sıkıntısı çekmemek için...*(Yaş:29, kadın, bekâr)
- *Ben Hem bir ofiste hem de freelance olarak çalışıyorum. Sebebi ise daha fazla para kazanmak. Eğer yaptığınız iş iyi ise ve müşteri çevreniz geniş ise maaşlı işlerden çok daha fazla para kazanabilirsiniz.* (Yaş:31, erkek, evli)
- *Kendi firmamız olduğu için şu anda ofis açmayı düşünmüyoruz.*(Yaş:27, erkek, bekâr)
- *Kendi işini evden yapma isteği...*(Yaş:28, erkek, bekâr)
- *Mesleğimin de evde çalışmaya uygun olması, ortam sağlaması...*(Yaş:24, kadın, bekâr)
- *Mesleğimin içeriğinin ev-ofis çalışma şekline müsait olması...*(Yaş:36, kadın, evli)
- *Evimin işyerine uzak olması...*(Yaş:20, erkek, bekâr)
- *Ofis maliyetinden kurtulmak ve işimin buna elverişli olması...*(yaş:28, erkek, bekâr)
- *Öğrencilik nedeniyle... (2 Kişi)*
- *Tek tip ürünler yerine farklı firmalarla farklı ürün çeşitleri tasarlayabildiğim için körelmiyorum.* (Yaş:25, kadın, bekâr)
- *Yol süresi, masraflar...*(Yaş:33, erkek, bekâr)

Cevaplara baktığında ev-ofis çalışma sistemini tercih etme nedeni olarak ofis ve yol maliyetlerinden tasarruf etme amacı dikkat çekmektedir. Ayrıca bu tarz çalışma sisteminin kişilere ofis içi işlerine artı olarak ek iş imkânı sağlaması da tercih edilir yönlerinden biri olarak sıralanmaktadır. Buna ek olarak öğrenciler de kısa süreli çalışmaya imkân vermesinden dolayı bu tarz çalışma sistemini tercih ettiklerini belirtmektedirler. Ev-ofis çalışmanın kişinin yaratıcılığını arttırdığı ve daha verimli çalışma imkânı sağlaması da tercih nedenleri arasında sıralanmaktadır.

Ev-ofis çalışanı katılımcılara eğer başka bir işte çalışma ihtimalleri olsaydı yine ev-ofis sistemi çalışmayı tercih edip etmeyecekleri sorulmuştur. Bu soruya evet yanıtını veren katılımcılar bunun nedenlerini şu şekilde sıralamaktadırlar:

- *Bu şekilde çalışarak kendimi daha profesyonel hissediyorum.*(Yaş:22, erkek, bekâr)
- *Çalışma saatlerinin uygun olması..* (Yaş:32, erkek, bekâr)
- *Çok daha esnek ve rahat...*(Yaş:37, erkek, evli)
- *Çünkü daha rahat çalışıyorum. Daha fazla üretebiliyorum. Aileme daha yakınım.* (Yaş:35, erkek, evli)
- *Daha fazla zaman kazandırıyor.* (Yaş:23, erkek, bekâr)
- *Daha rahat bir ortam.* (Yaş:21, erkek, bekâr)
- *Daha verimli çalışılıyor.* (Yaş:27, erkek, bekar)
- *Ev-Ofis Çalışma şeklini şu an için ek gelir olarak görüyorum.*(Yaş:28, erkek, bekâr)
- *İşyeri stresinden uzak olması nedeniyle...*(Yaş:30, erkek, bekâr)

- *Patron Baskısından, stresten uzak olmak, rahatlık...*(Yaş: 21, erkek, bekâr)
- *Rahat olduğu ve ofis stresi olmadığı için. Ayrıca yalnız çalışmayı tercih ediyorum.* (Yaş:25, kadın, bekâr)
- *Sürekli olarak iş ortamında bulunmak beni daha fazla yoruyor.*(Yaş:20, erkek, bekâr)
- *Şehrin stresinden uzak olduğu için.* (Yaş:20, erkek, bekâr)
- *İlgili çalışma temposunu bedensel ve zaman olarak kaldıramayacağım için.*(Yaş:46, kadın, evli)

Başka bir imkânı olsaydı ev-ofis çalışmak istemeyeceğini belirten kişiler ise bunun nedeni olarak şu yanıtları belirtmişlerdir:

- Bilgisayarda çok vakit geçirmeyi sevmiyorum. (Yaş:23, kadın, bekâr)
- Ev Ofis her ne kadar rahat görünse de disipline etmek çok zor. (Yaş:28, erkek, bekâr)
- Düzenli sigorta ödemesi için...(yaş:29, kadın, bekâr)
- Evdeki dikkat dağıtıcı öğelerden (TV, radyo, vb.) uzaklaşmak ve servis alımı yapan kişilerle irtibat sağlayabilmek...(Yaş:28, kadın, bekâr)
- İşyerinde çalışmayı seviyorum. Kalabalık ortamları ve insanlarla etkileşimde olmayı seviyorum. (Yaş:24, kadın, bekâr)
- Ofis ortamı her zaman daha iyidir. (Yaş:21, erkek, bekâr)

Katılımcılara ev-ofis sisteminin avantajları ve dezavantajları sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir kısmı (22 kişi) ev-ofis sisteminin en büyük avantajının esnek çalışma saatleri olduğunu belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla (15 kişi) iş yeri stresinden uzak olması, (14 kişi) ulaşım sorunlarıyla uğraşılmaması, (14 kişi) ek iş olanağı sağlama, (14 kişi) zamandan tasarruf sağlama, (10 kişi) çalışma verimliliğinin artışı, (7 kişi) meşgul olduğu işin kalitesini geliştirebilme olanağı, (5 kişi) iş tatmininin yüksek olması, (2 kişi) çocukların bakımı ve aile sorumluluklarına zaman ayırabilme ve (2 kişi) otonomi ve artan sorumluluk olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca 2 katılımcı ev-ofis sisteminin maddi anlamda iyi kazanç sağladığını belirtmişlerdir:

- *"İyi para kazanabilecek bir özgürlük ortamının olması diyebilirim"* (Yaş: 29, Kadın, Bekâr)
- *"Eğer yaptığınız iş iyi ise ve müşteri çevreniz geniş ise maaşlı işlerden çok daha fazla para kazanabilirsiniz"*(Yaş:31, Erkek, Evli)

Katılımcılar genel olarak ev-ofis sisteminin en göze çarpan avantajının patron baskısından ve iş yeri stresinden uzak olması olduğunu belirtmektedirler. Ev-ofis çalışmanın rahat bir çalışma ortamı sağladığından ve yaratıcılıklarını daha fazla kullanma imkânı tanıdığından dolayı çalışanların bir kısmı bu sistemi tercih ettiklerini belirtmektedirler. Bir katılımcının bu sistemin sunduğu rahatlıkla ilgili olarak belirttiği ifadeler ilgi çekici niteliktedir.

"Zorluklarının yanında inanılmaz derecede keyifli. Yani kaç ofis çalışanı iş yaparken sıkılınca koltukta uzanıp TV seyredebilir veya oğluyla oynayıp, kafasını dağıtmak için bir kaç kadeh bir şey içebilir?"(Yaş: 35, Erkek, Evli)

Bu katılımcının da belirttiği gibi bu tarz çalışma sisteminin kişiye kendi evi içerisinde özgür hareket ortamı sağlaması çalışanlara çekici bir faktör olarak görünmektedir

Ev-ofis çalışmanın dezavantajları sorulduğunda ise katılımcılardan 10'ar kişi "iş ortamından uzak olma ve izolasyon" ve "yetersiz iş güvencesi"ni belirtmişlerdir. Buna ek olarak 9 kişi "yeter-

siz sağlık güvencesi", (8 kişi) "iş koşullarını düzenleyen yasal dayanaklardan yoksun olma", 7 kişi "çalışma koşullarının belirsiz olması", 5 kişi "çalışma statüsünün belirsiz olması", 3'er kişi "aile içi çatışmalara neden olması" ve "esnek çalışma saatleri", 2 kişi "otonomi ve artan sorumluluk", 1'er kişi de "iş tatmininin düşük olması" ve "teknolojik maliyetler"i dezavantajlar olarak belirtmişlerdir. Katılımcılar tarafından belirtilen diğer dezavantajlar ise şu şekildedir:

- *İşyerindeki süreçlere tam hâkimiyet sağlayamama nedeni ile bazı noktalarda karar verme yetkinin/kapasitesinin düşmesi...*(Yaş 46,Kadın, Evli)
- *Ev alanının yetersiz olması...*(Yaş:27, Erkek, Bekâr)
- *Konsantre olmada zorluk...*(Yaş:30, Kadın, Evli)
- *Yoğun çalışma ve çalışma disiplini oluşturmada zorluklar...*(Yaş:28, Erkek. Bekâr)

Ev-ofis sistemine yönelik katılımcıların şikâyet ettikleri öne çıkan faktörlerden birisi evde çalışmanın çalışmaya konsantre olunmasında zorluk çıkarması olarak görülmektedir. Ev-ofis çalışanı katılımcılar bu durumu sık sık ifade etmektedirler.

"Evi ofis gibi kullanmak özellikle "evli" bir kadın için uygulaması zor bir durum olabilir diye düşünüyorum. Çünkü evli bir kadın hem evine hem eşine hem de çocuklarına zaman ayırmak zorunda olduğu için disiplini kolay kolay sağlayamaz. Örnek arkadaşlarımdan bunu biliyorum. Ben halen 2007'den bu yana ev-ofis sistemi şeklinde çalışıyorum.

Öğrendiğim tek şey şu oldu. Disiplin olmadıktan sonra televizyonun ve yatak odasının bulunduğu bir mekânda çalışmak oldukça zordur. Eğer firmalar sizi üst üste iş teklifi için aramıyorlarsa iş yapmak yeterli para kazanmak olasıdır. Ayrıca iş saatlerini tamamen siz seçtiğiniz içindir ki özellikle benim yaptığım tür yaratıcılık işlerine paralel olarak mantıklıdır ev ortamında çalışmak. Çünkü ilham ve yaratıcılığa bağlı bir işin saati ve süresi günü olmaz. Ben bunu fark ettiğim için mesaili ve yoğun bir şirket çalışma ortamında ayrıldım. Önemli olan bir konuda EĞER ÇALIŞMAZSANIZ AÇ KALIRSINIZ. Başka bir şansınız yoktur. E çalıştığınız zamanı ve saati de doğru kullanırsanız bu ev-ofis sisteminden asla vazgeçemezsiniz. Bu yüzdendir ki hangi alanda olursa olsun en önemli Konu DİSİPLİN'li çalışmaktır." (Yaş:29, Kadın, Bekar)

Katılımcının genel olarak belirttiği düşünceler ev-ofis sisteminin çalışana sağladığı rahatlığın kimi zaman dezavantajlı bir durum yarattığı şeklinde yorumlanabilmektedir. Katılımcının "*Disiplin olmadıktan sonra televizyonun ve yatak odasının bulunduğu bir mekânda çalışmak oldukça zordur.*" İfadesi bu durumu açıkça yansıtmaktadır. Diğer taraftan katılımcı bir yandan ev-ofis çalışmanın güzelliğinden bahsederken diğer yandan da kullandığı ifadeler bu sistemde bir anlamda zorunlu olarak çalıştığını da belirtir niteliktedir.

Bunlara ek olarak bir kısım çalışan ev-ofis sisteminin en önemli dezavantajının başkaları tarafından çalışıyor olarak görülmemek yönünde olduğunu belirtmektedirler.

"Sosyal çevrenin eğer bir ofise gidip de çalışmıyorsan, seni işe gitmeyen işsiz bir adam olarak görmeleri...(Bu sosyal çevre genelde eğitim düzeyi düşük insanlar oluyor)"(Yaş:31, Erkek, Evli)

Bu konuya ilişkin başka bir katılımcı bir taraftan ev-ofis sisteminin ona sunduğu rahat çalışma ortamı nedeniyle ofis içi bir işe geçmek istemediğini belirtirken aynı zamanda evde çalışma saatlerinin başkaları tarafından sürekli bölündüğünden şikâyet etmektedir.

“Evde çalışmak zaman zaman akrabaların ve arkadaşların zamansız misafirliklerine ve rahatça telefonla aramalarına davetiye çıkarabilmekte. Ne kadar evde çalıştığınız bilinse de kolay ulaşılabilir olmak, yoğun çalışma programlarında kimi zaman bu sebepten dolayı sorun yaratabiliyor”(Yaş: 36, Kadın, Evli)”

Bu durumun nedeni genel olarak, hem ev-ofis çalışmanın Türkiye’de çok yeni ve bilinmeyen bir alan olması hem de geleneksel “sabah kalkıp işyerine gitme”ye dayanan iş ve çalışma anlayışının dışında bir çalışma yapısı göstermesi olarak açıklanabilir. Bireyin kendi evinde çalışması dolayısıyla kendi özel alanını “iş” alanıyla birleştirmesi çalışmaya ilişkin toplumsal algı çerçevesinde bireyin “işsiz” ve “çalışmıyor” olarak görülmesi şeklinde bir durum ortaya çıkarabilmektedir.

Katılımcılara ev-ofis sisteminde cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılık olup olmadığı sorulduğunda 4 katılımcı olumlu, 25 katılımcı ise olumsuz cevap vermişlerdir. Olumlu cevap verenler ise (3 kişi) bu ayrımcılığın yarı- zamanlılık ya da tam zamanlılığa dayalı çalışma sistemlerinde meydana geldiğini ve (1 kişi) profesyonellik, sekreterlik vb. kadroların dağılımında ayrımcılık olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılara şu anki çalışma sistemlerini bırakıp ofis içi bir işte düzenli çalışmak isteyip istemedikleri sorulduğunda 12 kişi “evet”, 25 kişi “hayır” yanıtını vermiştir. “Evet” yanıtını veren katılımcılara bunun nedenleri sorulduğunda alınan yanıtlar şu şekildedir:

- *İstihdam piyasasında sürekli olarak yer alabilme ve yeni işlerden haberdar olma ve network kurma imkânı sağlaması...*(Yaş 28, Kadın, Bekâr)
- *Çok fazla iş yoğunluğu olması...*(Yaş 20, Erkek, Bekâr)
- *Daha ciddi bir ortam oluştuğunda daha sağlıklı çalışabilmek için.* (Yaş 20, Erkek, Bekâr)
- *Daha iyi disipline olmak için bir ofise geçmeyi düşünebilirim.* (Yaş 29, Kadın, Bekâr)
- *Kazancımın belirli olması için...*(Yaş 56, Kadın, Boşanmış)
- *Sosyal çalışma ortamı ve düzenli çalışma için...* (Yaş 28, Erkek, Bekâr)
- *Sosyal hayat ve düzen için...* (Yaş 21, Erkek, Bekâr)
- *Gelirim yeterli olduğu sürece ofis dışında (evde) çalışmak istemem...* (Yaş 29, Erkek, Boşanmış)

“Evet” yanıtını veren çalışanların açıklamalarına bakıldığında ev-ofis sistemi yerine ofis içi çalışma isteğinin temel nedenlerinden biri olarak düzenli bir iş ve hayat isteğinin yattığı görülmektedir. Buna ek olarak evde konsantre olmada zorluk yaşanması ve izolasyona maruz kalınması da belirtilen nedenler arasında görülmektedir.

Sürekli ofis içi bir işte çalışmak ister misiniz sorusuna “Hayır” yanıtını verenlerin cevaplarına bakıldığında ise genel olarak şu ifadelerin belirtildiği görülmektedir:

- *Şu anda olduğu gibi kendi işimi kendi firmamda yapmak istiyorum.* (Yaş 27, Erkek, Bekâr)
- *Şu anki çalışma nedenim. Farklı iş ve koşullarda huzur için tercih edebilirim.* (Yaş 33, Erkek, Bekâr)
- *Evde olmama benim de çocuklarımda da ihtiyacı var ve evde olmayı seviyorum.* (Yaş 46, Kadın, Evli)
- *Ofis içi çalışma tatmin edici değil.* (Yaş 30, Erkek, Bekâr)

- *Evimin sağladığı konfor ve esnek çalışma saatleri yaratıcılık isteyen işimde bana avantajlar sağladığı için sürekli ofis içi bir işi yapmak istemem.* (Yaş 36, Kadın, Evli)
- *Bu sistemin sağladığı esnek yaşam koşulları nedeniyle...* (Yaş 37, Erkek, Evli)
- *Aynı stresleri bir daha göze alamam.* (Yaş 28, Erkek, Bekâr)
- *Bu işimde daha fazla zamanım oluyor.* (Yaş 23, Erkek, Bekâr)
- *Ofis içinde kazanacağım parayı stressiz bir ortamda kazanmak için...*(Yaş 32, Erkek, Bekâr)
- *Çünkü daha rahat çalışıyorum. Daha fazla üretebiliyorum. Aileme daha yakıным.* (Yaş 35, Erkek, Evli)
- *Evde daha rahatım.* (Yaş 20, Erkek, Bekâr)

Sürekli ofis içi bir işte çalışmak ister misiniz sorusuna "Hayır" yanıtını verenlerin belirttikleri ifadelerle bakıldığında genel olarak ev-ofis sisteminin işyeri stresinden uzak olması, ofis içi işlere oranla daha fazla para kazandırması ve esnek yaşam koşulları sağlaması nedeniyle tercih edildiği görülmektedir. Evli olan çalışanlar ise genel itibariyle ailelerine daha yakın olmak istedikleri için ofis içi bir işte çalışmak istemediklerini belirtmektedirler.

Katılımcılara ev-ofis çalışmanın, ev ve çocuk bakımı düşünüldüğünde, kadınların çalışma hayatına yönelik olumlu bir etkisi bulunup bulunmadığı sorulmuştur. Buna göre, katılımcılardan 25 kişi bu soruya olumlu, 12'si ise olumsuz yanıt vermişlerdir. Bu soruya yönelik olarak katılımcılarda oldukça olumlu yaklaşımlar olduğu gözlenmiştir. Buna karşın aksi yönde görüş bildiren katılımcılar da mevcuttur. Şu anda bir çağrı merkezinde çalışan ve bu işinden daha önce 3 ay süreyle ev-ofis çalışmış olan bir kadın katılımcı ev-ofis çalışmanın kadını soyutladığı yönünde ifadelerde bulunmuştur.

"Ev-ofis çalışması bence bir kadın için uygun bir çalışma şekli değildir. Zaten ülkemizde kadını soyutlama konusunda bir baskı varken bir de bu şekilde bir çalışma şekli daha da kötüye götürecektir. Dışarıdan bakıldığında çok cazip gibi görünmüş olsa da kesinlikle öyle değildir."(Yaş:25, Kadın, Bekâr)

Katılımcıların büyük oranda kadınlara evden çalışma imkânı sağlaması açısından ev-ofis sistemine olumlu yönde bakması bu sistemin paternal bir emek sistemi yapısı taşıdığını göstermesi açısından önemlidir. Katılımcıların birçoğunun bu sistemin kadınlara iş imkânı sağlamasına olumlu yanıt vermesi bir anlamda kadının yaşam mekânının ev ile sınırlanmasının zaten bir ön kabul olarak görüldüğünü göstermektedir. Buna ek olarak bu tarz çalışma sisteminin internet ortamında potansiyel kadın çalışanlara sürekli "kadınlara evden çalışma imkânı" olarak sunulması da bu ön kabulün bir ürünüdür.

Bunun yanı sıra, katılımcılara ev-ofis sisteminin engellilerin çalışma hayatına katılımı üzerine olumlu bir etkisi bulunup bulunmadığı sorulmuştur ve katılımcıların hemen hemen tümü ev-ofis çalışma sisteminin engellilerin çalışma hayatına katılımına yönelik olumlu bir etkide bulunduğunu düşünmektedir. Buna ilişkin itiraz sadece 2 kişiden gelmiştir. Bunların dışında katılımcıların tümü bu konuda olumlu değerlendirmede bulunmuşlardır.

Teknolojik gelişmenin bu tarz evden çalışmaya imkan sağladığı görüşünde genel olarak katılımcılar hemfikirdir. Bir katılımcı bölümler arasında yeterli iletişim sağlandığı takdirde evden çalışmanın verimliliği arttırdığını ileri sürmektedir.

"Ev ofiste ya da ofiste çalışmak benim açımdan sade çalışma saatlerini kendime göre belirleyebildiğimden verimli çalışmama neden olmuştur. Tasarımcılıkta bu önemli bir olay çünkü, başka mesleklerde farklı olabilir mi bilmiyorum. Ofiste çalışmanın tasarımı açısından diğer bölümlerle (ihracat gibi mesela) bir arda bulunmaktan dolayı olumlu yönleri çok olabilir fakat işin ciddiyeti doğrultusunda iletişim yeterli sağlanırsa bir sorun teşkil etmemektir."(Yaş:25, kadın, bekar)

Hem ofis hem de ev-ofis olarak proje bazlı çalışan bir katılımcı ise buna ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

"Genellikle ofis ortamında çalışmayı tercih ediyorum. Proje bazlı çalıştığım firmaların veya kişilerin %90'ı için güven çok önemli. Çalıştığınız ortamı görmek, her istediklerinde sıkıntısız bir şekilde size ulaşabilmeleri çok önemli. Yer bağımsız çalışabilme imkânı sayesinde gerek ev, gerek ofis ortamında bulunmaktayım. Serbest zamanlı çalışan bayanlar erkeklere oranla daha çok tercih edilmektedir. Bayanlarda mevcut özellikler; sorumluluk, estetik, iş bitirirlik artı kazanç sağlamaktadır."(Yaş:30, kadın, evli)

Ev-ofis çalışanı katılımcılar bu sistemde çalışmanın birinci ilkesi olarak; çalışanların "çalışma disiplini"ni üzerinden vurgulamalarına da bakıldığında; çalışanın verimli çalışmak için otokontrol sistemini yaratması gerektiğini ısrarla vurgulamaktadırlar. Bununla ilgili olarak daha önceki bölümlerde belirtilen bir ev-ofis çalışanın "Disiplin olmadıktan sonra televizyonun ve yatak odasının bulunduğu bir mekânda çalışmak oldukça zordur." ifadesi bu durumun nedenini açıkça yansıtmaktadır. Evde çalışmanın disiplin sağlamadaki zorluğu birçok ev-ofis çalışanı katılımcı tarafından belirtilmiştir. Örneğin, "Başka bir işte çalışma imkânınız olsaydı yine ev-ofis çalışmak ister miydiniz?" sorusuna "Hayır" yanıtını veren bir katılımcı da disiplin sağlamadaki zorluğu, "Ev Ofis her ne kadar rahat görünse de disipline etmek çok zor ve sosyal ortamda çalışmak her zaman daha faydalı diye düşünüyorum." (yaş: 28, erkek, bekâr) diyerek bir neden olarak belirtmiştir.

İkinci olarak katılımcılar bu sistemde verimli olarak çalışabilmenin kişinin kendi işindeki profesyonelliğine bağlı olduğunu belirtmektedirler. Yukarıdaki ifadelerde bu durumun vurgulandığı açıkça görülmektedir. Bir ev-ofis çalışanın belirttiği ifadeler bu durumu ortaya koyar niteliktedir.

"Profesyonelliğe bağımlı bir konu olduğu ortada. Eğer işinizde iyi iseniz evden de götürebiliyorsunuz. Ama herkese tavsiye edermiyim. Hayır."(yaş:30, erkek, bekâr)

Buna ek olarak profesyonellik vurgulamalarını yapan çalışanların birçoğunun serbest olarak çalıştığını da belirtmekte fayda vardır. Bazı çalışanlar ev-ofis çalışmanın kendi mesleklerinin bir uzantısı olduğunu ifade etmektedirler. Çizerlik, illüstrasyon gibi mesleklere sahip katılımcılar ev-ofis çalışmanın kendi yaratıcılıkları için gerekli olduğunu ileri sürmektedirler. Buna ilişkin çizerlik yapan bir katılımcı, ev ortamında çalışmanın kendi yaratıcılığını beslediğini ifade etmiştir.

"Çizerliğin ofis ortamında çok verimli yapılabilecek bir meslek olduğunu düşünmüyorum, kendi evimde çok daha rahat çalışıp daha yaratıcı olabiliyorum. Beni besleyecek herşeyim ev ortamında; ailem, kitaplarım, sevdiğim müzik, sinema vs. Bütün bunlar bir ofiste bulunabilecek şeyler gibi değil sanki. Ayrıca kendi içinde sürekli illüstratör çalıştıran kurum da sanırsam yok; reklam ajansları vs sürekli dışarıdan çizerlerle çalışıyor. İllüstratörlük genelde ev ortamında yapılan bir meslek. Eğer iyi bağlantılarınız varsa ve her ay yeterli miktarda iş alabilirseniz çok rahat hayat devam ettirilebilir ancak o noktaya gelmek elbette zaman alıyor. Ben de o noktaya varmayı umuyorum." (Yaş:25, kadın, bekâr)

Katılımcıların ev-ofis çalışmanın keyifli olduğunu belirten ifadelerinin yanı sıra kimi katılımcılar evde çalışmanın bir süre sonra tatminsizlik yarattığını ileri sürmektedirler:

"İşyerinde çalışmayı seviyorum, kalabalık ortamları ve insanlarla etkileşimde olmayı seviyorum. Bir de, ev-ofis çalışmak inanılmaz disiplin isteyen bir şey. Tüm zamanlamanın, işin bana bağlı olması çok güzel bir şey ama uzun süre tek başına çalışmak insanda tatminsizliğe sebep oluyor. Bir süre sonra işe bağlılığını ve disiplinini yitiriyorsun."(Yaş:24, Kadın, Bekâr)

Katılımcıların belirttikleri doğrultusunda, evden çalışmanın rahat ve stresi az olması nedeniyle yüceltilirken bir yandan da rahatlığının yanı sıra kişinin sosyal ilişkilerini azaltması nedeniyle tatminsizliğe ve kişinin toplumdan izolasyonuna neden olduğu görülmektedir. Aynı ev-ofis çalışanı katılımcının ev-ofis sistemiyle çalışmak yerine ofis içi bir iş yapmak isteyip istemediği sorusuna "Evet" yanıtını verdikten sonra bu durumun nedenini "izolasyondan kurtulmak için" olarak açıklaması ve sürekli bir "izolasyon" vurgusu yapması bunu ortaya koymaktadır. Katılımcının ev-ofis sistemi çalışmayı bırakıp sürekli ofis içi bir iş yapmak isteyip istemeyeceğinin sorulduğu ve "Evet" yanıtını verdiği soruya, neden evet dediği sorulduğunda yaptığı açıklama şu şekildedir:

"İzolasyondan kurtulmak için. Ev-ofis bana emeklilik gibi geliyor, daha mesleğimde yeni, genç bir insanken kendimi eve kapatmak ve çalışmak anlamsız geliyor. Ne kadar çok iş alırsam ve yaparsam o kadar para kazanacağım bir iş düzeninde, ya idare edecek kadar para kazanıp çok boş vakit yaratacağım ve boş vakitlerimi değerlendireceğim; ya da alabildiğim kadar çok iş almaya çalışacağım. İkisi de bana amaçsız geliyor. Bu dönemi bir geçiş süreci olarak değerlendiriyorum". (Yaş 24, Kadın, Bekâr)

Buna ek olarak, ev-ofis çalışma sisteminde çağrı merkezi çalışanı olarak çalışan bir katılımcı bu çalışma sisteminin istihdamı ve insanların gelir düzeylerini arttıracaklarını ileri sürmektedir. Buna ilişkin "Son yıllarda istihdam konusunda önemli bir açığı kapatan çağrı merkezlerinin ileride daha büyük yatırımlar yaparak insanların gelir düzeylerini arttıracakları ve istihdamı arttıracakları kanaatindeyim" (Yaş:32, erkek, bekâr) diyerek ev-ofis çalışma şeklinin yayılacağını ve insanlara iş alanı yaratacağını ileri sürmüştür.

Çalışma araştırmaya ilişkin genel değerlendirmeyi kapsayan sonuç bölümüyle devam edecektir.

Sonuç ve Değerlendirme

Günümüz ekonomisi ve çalışma ilişkileri geçmiştekine oranla büyük değişimler göstermektedir. Bu değişimler büyük oranda çalışma ve emeğin esnek çalışma ilişkileri anlamında gittikçe güvencesiz, örgütsüz ve kırılğan bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır. Günümüzde artık, kişinin geleneksel çalışma mekânı olarak belirtilen fabrika, atölye, büro gibi mekânların yerine tam aksi bir yönde eve yönlendirildiği bir emek sistemi söz konusudur ve bu sistem firmaların maliyet düşürücü politikaları sonucunda gittikçe yaygınlaşarak devam etmektedir. Sistemin yaygınlaşmasının bir diğer nedeni ise istihdamı artırma düşüncesinden ileri gelmektedir.

Ev-ofis çalışanlar genel olarak bir firmanın kadrolu çalışanı olmaktan ziyade kontrat üzerine çalışan kişilerden oluşmaktadırlar. Çalışanlar meslektaşlarından ayrı olarak kendi evlerinde çalışmaktadırlar. Bu kişiler evde çalışan özel danışmanlar olabildikleri gibi müşterilere ya da var olan hizmetin sağlandığı üyelere bilgi akışı sağlayan çalışanlardan da oluşmaktadırlar. Elektronik ağların gelişmesi sonucu artık iş her yerden yapılabilir hale gelmiştir. Çalışanlar dünyanın her yerinden bir modem aracılığıyla çalışmalarını firmalara ya da müşterilere kolayca ulaştırabilmektedirler. Bunun dışında çalışanın kendi evinde kendi bilgisayarını, interneti vb. ofis donanımlarını kullanarak işini gerçekleştirme şirketleri çalışanlara ait pek çok maliyetten kurtarmaktadır.

Ev-ofis sistemine ait literatüre bakıldığında ev-ofis çalışanlarının verimliliklerinin, iş tatminlerinin, yaratıcılıklarının vb. diğer ofis içi çalışanlardan çok daha yüksek olduğuna ilişkin argümanlara rastlanmaktadır. Buna ek olarak bu tür çalışmanın kadınların ve engellilerin çalışma hayatına katılımını sağlayıcı, çevreye dost bir sistem olduğu ileri sürülen görüşler arasındadır. Araştırma boyunca katılımcılara bu faktörler ve bunların dâhilinde etki edebilecek, öngörülmeven "ikincil faktörler" üzerine görüşleri sorulmuş ve bunların etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Genel olarak bulgulara bakıldığında demografik verilerde dikkat çeken noktalardan biri ev-ofis çalışanlarının yaş dağılımlarının oldukça değişken aralıklar göstermesidir. Buna ek olarak katılımcıların büyük çoğunluğu bekârdır.

Katılımcıların gelirlerine bakıldığında kişiler birbirlerinden oldukça farklılaşmaktadır. Kimi ev-ofis çalışanları 10000-20000 TL gibi aylık gelirler gösterirken, kimileri ise 700 TL aylık gelir göstermektedir. Bulgular arasındaki bu uçurumun ana noktası ev-ofis çalışanın bir firmaya bağlı olup olmadığıdır. Genel olarak serbest çalışan ev-ofis çalışanların, bir firmaya bağımlı olarak haftanın tümünde ya da birkaç gününde işlerini evden gerçekleştiren ev-ofis çalışanlardan çok daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Bunun nedeni olarak bazen 21 saate kadar bile uzayan çalışma saatleri gösterilebilir. Nitekim kimi ev-ofis çalışanı katılımcılar, günlük kaç saat çalıştıkları sorulduğunda 24 saat sürekli çalışma halinde olduklarını belirtmektedirler. Bazı durumlarda evde, bilgisayar başında geçirilen her saatin çalışanlara artı bir ücret olarak geri dönmesinden dolayı bu durum da çalışma süresini uzatan etmenlerden biri olmaktadır.

Katılımcıların çalışma sistemlerine bakıldığında kadrolu statüde hiçbir çalışana rastlanmamıştır. Buna ek olarak katılımcıların bir kısmı serbest çalışan olarak işlerini devam ettirmektedirler. Bütün bu, çalışma şekilleri, çalışma sistemleri, çalışma saati, kaç gün çalışıldığı ya da hangi statüde çalışıldığına dair veriler büyük oranda esneklik uygulamalarının kişilerin çalışma hayatlarına yansımalarıdır. Genel olarak bulgulara bakıldığında katılımcılar ücretler ve iş güvencesi anlamında dezavantajlı olarak çalışmaktadırlar. Katılımcılar arasında kadrolu statüde çalışan sayısının yokluğu aslında genel olarak bu durumun tüm emek piyasasındaki yaygınlığı hakkında ipucu vermektedir. Çalışanlar post-fordist emek rejiminde her türlü esnek çalışma ilişkilerine ve iş güvencesinin yokluğuna maruz kalmaktadırlar. Ev-ofis çalışma sistemi esneklik uygulamalarının en uç biçimlerinden birini oluşturmaktadır ve bulgulara bakıldığında ofis içi işlere oranla esnek çalışma ilişkilerinin en belirgin haliyle bu çalışma sisteminde vücut bulduğu görülmektedir.

Ev-ofis çalışanı katılımcılar tarafından ev-ofis sistemi ev ortamının rahatlığını sağlaması, patron ve işyeri stresinden uzak olması nedeniyle çoğu zaman olumlu bir olgu olarak görülmektedir. Katılımcıların birçoğu böyle bir çalışma sisteminin kişinin daha verimli çalışmasına olanak sağlayacağını belirtmektedir. Teknolojinin gelişmesi nitekim buna imkân da sağlamaktadır. Araştırma bulgularında katılımcıların görüşlerinde belirtildiği gibi bu tarz çalışma sisteminin çalışanların yaratıcılıklarını kullanmalarına uygunluğundan sık sık söz edilmektedir. Şüphesiz bu durum çizim yapanlar, animasyon vb. işlerle uğraşanlar için büyük ölçüde doğru bir tespittir. Ancak ev-ofis çalışma sistemi artık sadece serbest, siparişe dayalı iş yapan çalışanlardan oluşmamaktadır. Günümüzde özellikle çağrı merkezleri olmak üzere gerek özel sektör gerekse de kamu sektöründe (Avrupa'daki uygulamalar gibi) bu sistem gittikçe yaygınlaşmaktadır. Türkiye'de de bu sistemin kamu sektöründe uygulanması yönünde yasal tartışmalar ve düzenlemeler gündeme gelmektedir.²

2 <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2012/11/13/home-office-memurlar-geliyor>

İşyeri stresinden uzak olma ve ev ortamının rahatlığının ev-ofis çalışmayı çekici kılmasına karşın ev-ofis çalışanı katılımcıların sağlık ve iş güvencesine sahip olma durumlarının düşük olması ve sağlık güvencesine sahip olanların da bir kısmının özel sağlık sigortalarına bağlı olması da bu çalışma sisteminin başka bir boyutunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak bulgulara bakıldığında, bu sistemin İnsan kaynakları vb. disiplinlerde sunulduğu gibi "ev ortamı kişiye esnek, rahat ve stresi az bir iş imkânı sunmaktadır" sonucu çıkmaktadır ancak evin getirdiği rahatlığın yanında kişiler sosyal hayattan ve kendileri gibi benzer işleri yapanlardan izole olmakta ve çalışma kavramı sosyal bir durum olmaktan ziyade bireysel bir düzleme indirilmektedir. Katılımcılar kendileriyle benzer işleri yapan diğerleriyle ağırlıklı olarak sanal yollardan iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların interneti bilgi alışverişlerinde yoğun olarak kullanmaları şüphesiz işlerinin niteliği ile ilgilidir. Burada varılmak istenen nokta katılımcıların kendileriyle benzer işler yapanlarla görüş alışverişinde bulunup bulunmadıklarıdır. Ofis çalışanları belirli bir "işyeri" mekânı içerisinde bulunduğundan dolayı şüphesiz kendileriyle benzer statüde çalışanlarla doğrudan yoldan, "birincil ilişkiler" kurarak temas halinde olmaktadır. Ev-ofis çalışanı katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda çalışanların kendi aralarında "birincil ilişkiler" kurmaktan ziyade sanal araçlar yoluyla fikir alışverişlerinde buldukları bir tür "sanal ilişki" ağı yoluyla iletişim kurdukları sonucu çıkmaktadır.

Evde yoğun olarak zaman geçirmenin, iş ilişkilerinin eve taşınmasının ve meslektaşlarla ilişkilerin dolaylı yollardan kurulmasının bir sonucu olarak ev-ofis çalışanlarının bir sosyal grup oluşturmaktan ziyade teker teker, atomize bireylerden oluştuğu gözlenmektedir. Katılımcıların belirttikleri görüşlere bakıldığında çoğu zaman bir grup olarak "ev-ofis çalışanları"nın sorunlarından bahsetmek yerine genellikle bireysel olarak sıkıntı çektikleri durumları vurguladıkları görülmektedir. Bir, iki katılımcının dışında sektörel bir vurguya rastlanmamaktadır.

Çalışma olgusunun kişinin kendi evine taşınması, bireylerin izole bir biçimde işlerini gerçekleştirmeleri "iş arkadaşı" kavramının da ortadan kalkması sonucunu doğurmaktadır. İşyeri mekânında olagelen "iş arkadaşlığı" kavramı gibi, "kahve saatleri", "yemek saatleri" vb. zamansal ve mekânsal alanlar çalışanların birbirleriyle etkileşim kurmalarına, kişisel veya işle ilgili sorunları tartışmalarına ve bu yolla sosyalleşmelerine olanak tanıyan durumları içermektedir. Ev-ofis sisteminde bütün bu sosyalleşme alanlarından izole bir biçimde tekil olarak işini gerçekleştiren "birey" söz konusu olmaktadır. Çalışanlar çoğu zaman yöneticileriyle bile birebir ilişki kurmaktan ziyade internet yoluyla iletişime geçmektedirler. Katılımcılar ev-ofis çalışma sistemini tercih nedenleri arasında bu tarz çalışmanın çok daha esnek ve rahat olması, çalışanın daha fazla üretmesini ve kendisini profesyonel hissetmesini sağlaması, şehrin stresinden uzak olması ve ek gelir elde etmeye imkân sağlaması gibi faktörler öne sürmektedirler. Buna ek olarak ofis içi iş yapma tercihi belirten katılımcılar ise bu durumun nedenleri olarak evde çalışma disiplinini sağlamanın zorluğundan, insanlarla etkileşimde olmak arzusundan, evde dikkat dağıtıcı öğelerden (Televizyon, radyo vb.) uzaklaşmaktan, çalışılan kişilerle daha iyi irtibat kurmaktan ve düzenli sigorta ödemesi ihtiyacından bahsetmektedirler. Özetle ev-ofis çalışmak işyeri stresinden ve patron baskısından uzak olduğu için katılımcılar tarafından tercih edilmektedir ancak bu esnek ve "rahat" çalışma koşulları beraberinde sağlık güvencesinin olmadığı ve izolasyon duygusu içerisinde yaşanan bir çalışma biçimini de beraberinde getirmektedir.

Katılımcıların günlük çalışma saatlerine bakıldığında ise daha önce de vurgulandığı gibi ev-ofis sisteminde çalışma saatlerinin dağınık olduğu ve net bir saatin belirli olmadığı bir durum söz konusudur. Ev-ofis çalışanlarının günlük ve haftalık çalışma saatlerindeki bu dağınıklık şüphesiz esnek çalışma mantığının bir ürünüdür. Buna ek olarak 24 saat süresince sürekli çalışma halinde olduğunu vurgulayan ve bu tarz çalışmayı "daha fazla kazandırdığı için" tercih ettiğini belirten ev-ofis çalışanı katılımcıların varlığı bu tarz çalışma sisteminin kişilerde "işkolik" bir karakter yapısı doğurduğu izlenimini bırakmaktadır.

Katılımcıların çevrelerinin onlara bakış açılarını anlattıkları ifadeler, ev ve iş alanı arasındaki sınırın kaybolması "çalışma"nın ve "emeğin" bulanıklaşması durumunu ortaya koymaktadır. Ev-ofis çalışanı olan kadın bir katılımcının "akraba ziyaretleri"nden ve "ulaşılabilir olmak"tan söz etmesi, başka bir katılımcının ise "evde çalışmanın başkaları tarafından çalışıyor olarak görülmemesi" ve "işsiz güçsüz adam" sıfatı yakıştırmaları ev ve iş arasındaki sınırın bulanıklaşmasına işaret etmektedir.

Ev-ofis çalışma sisteminde çalışanlar işlerini büyük oranda evde kendi bilgisayarlarından ya da diğer ofis donanımlarından gerçekleştirmektedirler. Bu durum ev-ofis sisteminin firmalara olan maliyetinin ne kadar az olduğu üzerine fikir vermektedir. Firmalar çalışanlarını eve gönderdikleri ya da kendi evlerinden çalışan serbest çalışanlarla işlerini yürüttükleri zaman çalışan ve teçhizat maliyetlerinden büyük oranda kar etmektedirler. Bu durum ev-ofis sistemi çalışmanın neden bu kadar yaygınlaştığını açıklar niteliktedir. Ev-ofis çalışma sistemi firmaları donanım maliyetlerinden olduğu kadar (bilgisayar, internet vb.) çalışan maliyetlerinden de (ulaşım, yemek vb. masraflar) kurtarmaktadır. Buna ek olarak firmalar bu yolla çalışanları için kullanacakları mekânsal maliyetlerden de büyük oranda tasarruf etmektedirler.

Araştırma sırasında katılımcıların büyük çoğunluğunun ev-ofis çalışma yaşamının kadınların çalışma hayatına katılmasında olumlu yönde etkide bulunduğunu belirttikleri görülmektedir. Bu durum ev-ofis çalışma mekânı ve geleneksel olarak kadının yaşam alanı olarak görülen "ev" in çakışmasıyla açıklanabilir. Bu anlamda bu sistemin katılımcılar tarafından kadınların çalışma hayatına katılımları için olumlu etki yaratacağı görüşü kadının evde ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirirken bir yandan da para kazanmasını sağlayacak bir imkân sağlaması olarak düşünülmekten kaynaklanmaktadır. Katılımcıların verdikleri yanıtlara bakıldığında bu sistemin "bir kadın için uygun olduğu" yönünde bir algı ortaya çıkmaktadır. Bir kadın ev-ofis çalışanının "evde olmasına hem kendisinin hem de çocuklarının ihtiyacı" olduğunu vurgulaması bu anlayışı açıkça yansıtmaktadır. Bu duruma ilişkin en kesin tavrı sadece bir katılımcı koymuş ve bu tarz çalışmanın kadını soyutlayan yönünü vurgulamıştır. Bu anlamda "kadınlara evde çalışma imkânının sunulması"na dair vurgulamalar kadının eve bağımlı olduğu, patriarkal çalışma ilişkilerine göndermede bulunmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin değişmesi ve esneklik uygulamaları emek rejimini geçmişteki uygulamalara kıyasla oldukça değiştirmiştir. Bu anlamda "emek" kavramı da çalışma ilişkilerinin değişmesine paralel olarak dönüşüme uğramıştır. Bu durum özellikle ev-ofis sisteminin öngördüğü çalışma ve emek ilişkileri düşünüldüğünde kendisini büyük oranda hissettirmektedir. Günümüz piyasa koşulları bireyleri örgütlü, kitlesel çalışan grupları olmaktan ziyade, teker teker firmaların tercihlerine sorunsuz şekilde uyabilecek atomize bireylere doğru dönüşüme itmektedir. Ev-ofis sistemi özelinde, çalışanın firmada çalışan diğer bireylerden bağımsız olması, işyeri mekânı yerine kendi evini kul-

lanması, kendi ofis gereçlerini kendi temin etmesi, meslektaşlarıyla ve kendisiyle benzer iş yapanlarla yüz yüze görüşmek yerine internet yoluyla iletişim kurması ve iş ortamının yarattığı sosyalleşmeden uzak olması durumlarına bağlı olarak "emek", "çalışma", "örgütlülük" vb kavramların anlamlarında bu çalışma sistemiyle birlikte aşınmalar söz konusu olmaktadır. Bu çalışma biçimlerinde bu kavramların aldıkları biçim ve uğradıkları dönüşümler yeni emek piyasasının da aldığı biçimi ve dönüşümleri anlamlandırmada ve açıklamada yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Amin, A. (2003) . *Post-Fordism, a reader*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Bailey, D. E. & N. B. Kurland (2002). *A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*. Journal of Organizational Behavior: 23, 383–400.
- Bell, D. (1974). *The coming of the post Industrial society, a venture in social forecasting*. London: Heineman.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve tekelci sermaye* (çev. Çiğdem Çıdamlı). İstanbul: Kalkedon Yayınları.(1974).
- Brocklehurst, M. (2001). *Power, identity and new technology homework: implications for 'new forms' of organizing*. Organization Studies. 22/3, 445-466.
- Carnoy, M. & Castells, M. (2001). *Globalization, the knowledge society, and the Network State: Poulantzias at the millennium*. Global Networks 1, 1- 18.
- Castells, M. (2005). *Ağ toplumunun oluşumu*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Deguili, F., Kollmeyer, C. (2007). *Bringing Gramsci back in: labor control in Italy's new temporary help industry*. Work, Employment and Society. Volume 21(3), 497–515.
- Drucker, P.,F. (2001). Beyond the information revolution. Anthony Giddens Eds. *Sociology, intruductory readings* içinde (ss. 41-43). Politiy Press.
- Ellison, N. B. (2004). *Telework and social change: How technology is reshaping the boundaries between home and work*. Westport: Preager Publisher.
- Fitzpatrick, D. ve Fishman, S. (2008). *The work from home handbook, flex your time, improve your life*. Berkeley: Delta Printing Solutions Inc.
- Fuchs, C. (2008). *Internet and society, social theory in the information age*. NewYork: Routledge.
- Golden, T. (2007). *Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions*. SAGE Publications. Volume 60(11), 1641–1667.
- Hoare, Q., Smith, G., N. (1999). *Selections from the prison notebooks of Antonio Gramsci*. New York: Lawrence & Wishart.
- Harvey, D. (1999). *Postmodernliğin durumu*. (çev. Sun-gur Savran),İstanbul: Metis Yayınları.(1990).
- Harvey, D. (2008). *Umut Mekânları* (çev. Zeynep Gambetti). İstanbul: Metis Yayınları.(2000).
- Hassel, A. (2008). *The evolution of a global labor governance regim*. Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions. Vol. 21. No. 2, 231–251.
- Hill, E. J.,Ferris, M. ve Martinson, V. (2003). *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life*. Journal of Vocational Behavior 63, 220–241.
- Jackson, P. (1999). *From new desings and new dynamics*, Jackson. P. (edt.) İçinde, “Virtual Working, Social and Organisational Dynamics”.Routledge. London and New York, 1-16.

- Jessop, B. (2002). *The future of the capitalist state*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Kalleberg, A.,L. (2000). *Nonstandart employment relations: Part-Time, temporary and contract work*. Annual Review of Sociology 26, 341-65.
- MacKenzie, R. (2000). *Subcontracting and the reregulation of the employment relationship: A case study from the telecommunications industry*. Work, Employment and Society. Vol.14. No 4, 707-726.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*.(Çev.Osman Akınhay, Derya Kömürcü). Ankara:Bilim ve Sanat yayınları.(1994).
- Martino V. ve L. Wirth (1990). *Telework: A new way working and living*. Internatonal Labour Review, Vol.129, No: 5, 529-554.
- Marx, K. (1966). *Felsefenin sefaleti*. Ankara: Sol Yayınları.(1847).
- Marx, K. ve Engels, F. (1976). *Alman İdeolojisi*. Ankara: Sol Yayınları. (1845).
- Meşhur, A. F. (2006).*Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma; modellemesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi*. Selçuk Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora tezi.
- Meulders, D and Wilkin, L. (1991). *Labour market flexibility: Critical introduction to the analysis of a concept*. Labour Market Flexibility Discussion Paper. International Institute for Labour Studies. Geneva, 1-13.
- Moos, M., Andrey, J. ve Johnson, L.C. (2006). *The sustainability of telework: An ecological-footprinting approach*. Sustainability: Science, Praticce and Policies. Volume 2. Issue 1, 3-14.
- Paridon, H., Hupke, M. (2009). *Psychosocial impact of mobile telework: Results from an online survey*. Europe's Journal of Psychology. Volume 5, No:1
- http://www.researchgate.net/publication/238078289_Psychosocial_Impact_of_Mobile_Telework_Results_from_an_Online_Survey
- Perez, M. P., A.M. Sanchez ve M.P. Carnicer, L. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. Technovation 22, 775-783.
- Piore, J. M. ve Sabel, F.C. (1984). *The second industrial divide, possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Shipside, S. (2002). *Flexible and virtual organization*. Capstone Publishing.
- Smith, A. (2007). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Hampshire: Harriman House.
- Spencer, D. (2000). *Breverman and the contribution of labour process analysis to the critique of capitalist production- twenty five years on*. Work, Employment & Society, Vol.14, No.2, 223-243.
- Toffler, A. (1996).*Üçüncü dalga*.3. Basım.İstanbul: Altın Kitaplar.
- Tremblay, D. G. (2002). *Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for woman and managers*. Woman in Management. Volume 17. Issue 3/4, 157-170.
- Webster, F. (1995). *Theories of Information society*. London and New York: Routledge:
- Waring, P. S. (1991). *Taylorism transformed: Scientific management theory since 1945*. Chapel Hill and London: The University of North Carolina Press.
- Venkatesh, V. ve Speier, C. (2000). Creating an effective training environment for enhancing telework. Human-Computer Studies 52, 991-1005.
- Yentürk, N. (1993). *Post-Fordist gelişmeler ve dünya iktisadi işbölümünün geleceği*. Toplum ve Bilim Dergisi. 56 – 61, 42-56.