

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2020 Cilt/Vol: 22/Num:2 Sayfa/Page: 91-116

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)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayrınsaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
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 Zelandiya)
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 Zeytinoglu (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 paylaşım katkısında 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 - © 2000-2020

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2020

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020 / Cilt: 22 Sayı: 2

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Dr. Ceyhun GÜLER & Prof. Dr. Aysen TOKOL “Topluluk Sosyal Şartı’ndan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu’na Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nun Temel Sosyal Haklar Üzerindeki Etkisi”	5
2	Öğr. Gör. Rüveyda ÖZTÜRK BAŞOL “İş Stresi, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri: Avm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”	29
3	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE “Sendikaya ve İşletmeye Eş Zamanlı Bağlılık Durumu: İkili Bağlılık”	49
4	Najla LATİFİ & Doç. Dr. Merve KOÇOĞLU SAZKAYA “A Research on the Effects of Leader Member Exchange on Organizational Citizenship Behavior”	67
5	Ayşem GEYİK KÜÇÜK & Fulya AYDINLI KULAK “Evden Çalışma ve Evde ve Ofiste Çalışan Bilişim Uzmanlarının İş-Yaşam Dengelerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma”	95

EVDEN ÇALIŞMA VE EVDE VE OFİSTE ÇALIŞAN BİLİŞİM UZMANLARININ İŞ-YAŞAM DENGELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

HOME-BASED WORKING AND A STUDY ON COMPARING WORK-LIFE BALANCE BETWEEN HOME-OFFICE AND OFFICE IT PROFESSIONALS

Ayşem GEYİK KÜÇÜK¹
Doç.Dr. Fulya AYDINLI KULAK²

ÖZET

Türkiye’de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile çerçevesi önemli ölçüde çizilen esnek çalışma modelleri, dünyada uzun yıllardan bu yana uygulanmaktadır. Farklı tür ve yöntemleri olmakla birlikte, bu çalışmada esnek çalışma modellerinden biri olan evden çalışmaya odaklanılmaktadır. Evden çalışma, geleneksel olarak oldukça eski bir esnek çalışma modeli olsa da günümüzde hem uygulama alanı hem de kapsamında yer alan çalışanların niteliği oldukça değişmiştir. Günümüzde işletmelerin evden çalışmayı nitelik düzeyi yüksek olan çalışanlara da uyguladıkları görülmektedir. Evden çalışmanın zaman ve maliyet avantajı sağlaması gibi yararlarının yanında iş-yaşam dengesinin sağlanmasına da katkıda bulunması beklenmektedir. Diğer yandan evden çalışmanın, kişinin kendi kendini disipline etmesinde karşılaşılabileceği zorluklar ve ailesinin/çevresinin beklentileri gibi sıkıntılar nedeniyle her zaman iş-yaşam dengesine olumlu yönde hizmet etmeyebileceği de ifade edilebilir. Dolayısıyla da bu çalışmada evde ve ofiste çalışanların iş-yaşam dengeleri karşılaştırılmakta ve evden çalışmanın iş-yaşam dengesinin kurulmasına fayda sağlayıp sağlamadığı sorgulanmaktadır. Araştırmanın örneklemini, bilişim sektöründe evde ve ofiste çalışan ve kartopu örneklem yoluyla ulaşılan 86 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeğinin geçerliliğini ortaya koymak amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Evde ve ofiste çalışanların iş-yaşam dengelerinde fark olup olmadığını belirlemek için, öncelikle t-testi kullanılmış ve sadece ofiste çalışanlar ile (az ya da çok düzeyde) evde çalışanların iş-yaşam dengeleri arasında evde çalışanlar lehine fark olduğu tespit edilmiştir. İkinci olarak katılımcılar, evde çalışma sıklıklarına göre sınıflandırılarak iş-yaşam dengeleri arasında fark olup olmadığı ANOVA testi kullanılarak sorgulanmış ve çalışanların evden çalışma sürelerine göre iş-yaşam dengelerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların az süreyle de olsa evden çalışmalarının iş-yaşam dengeleri açısından yararlı olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Sözcükler: Esnek çalışma, evden çalışma, iş-yaşam dengesi, bilişim sektörü.

1 İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı mezunu.

2 İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

ABSTRACT

Flexible working models, which were defined in Labour Law no. 4857 in Turkey in 2003, have been used all over the world for years. From along various flexible working models, we focus on home-based working in this study. Even though home-based working traditionally has a long history, it has changed in terms of fields and quality of employees covered. Nowadays, companies provide home-based working opportunities to highly qualified employees due to technologic advances. Home-based working is a cost effective and time consuming model and it is also expected to improve work-life balance. However, in home-based working there may be several restrictions caused by lack of self-discipline of employees and expectations of families, thus it may cause poor work-life balance. Therefore, in this study work-life balance of employees working at home and at office is compared and it is investigated if home-based working helps improving work-life balance or not. The sample consists of IT experts working at home and at office that are reached via snowball sampling method. Work-life balance scale used has been validated by conducting factor analysis. Firstly, t-test has been used to determine the difference between home-office and office employees and a significant difference has been found between these groups indicating a higher work-life balance of home-office employees. Secondly, participants have been classified according to frequency levels of working at home and the difference between the groups are re-analyzed via ANOVA test. According to the results, no significant difference in terms of frequency levels of working at home has been found in work-life balance levels. As a result, it is beneficial to provide home-office opportunities to employees for at least limited periods to improve their work-life balance.

Keywords: Flexible working, home-based working, work-life balance, information technology (IT) sector.

1. GİRİŞ

Klasik üretim sistemleri, çalışma süreleri ve istihdam modelleri; günümüzde küreselleşmenin etkisi, teknolojik gelişmeler, sık sık yaşanan ekonomik krizler, uluslararası ve ulusal piyasalarda süregelen şiddetli rekabet gibi nedenlerle farklılaşmaya başlamıştır. Bu doğrultuda klasik Fordist üretim ve tam zamanlı-vardiyalı çalışmanın yanında, son yıllarda giderek yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, evden çalışma ve esnek çalışma saatleri gibi esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma modellerinin kullanımı, bu modellerle ilgili tartışmaları da beraberinde getirmektedir.

Gelişmiş ülkelerde hem işverenlere hem de çalışanlara faydalı olmalarından hareketle kullanılmaya başlanan esnek çalışma modellerini savunanların temel argümanları; bu modellerin istihdam artışını sağladığı, çalışanların iş ve özel hayatları arasında bir denge kurmasını sağladığı şeklindedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14). Diğer yandan özellikle işçi sendikaları bazı esnek çalışma modellerine, iş güvencesinin ortadan kalkması, kıdem ve ihbar tazminatı gibi hakların fiilen engellenmesi, insanca yaşam için yeterli ücret alınmasının ortadan kaldırılması ve yeni işsizler yaratacak olması gibi nedenlerle karşı çıkmaktadırlar.

Esnek çalışmanın ortaya çıkışından bu yana gelinen noktada esnek çalışmanın çeşitli türleri hukuken de tanımlanarak ortaya konmuş ve günümüzde işletmeler tarafından uygulanmaktadır. Esnek çalışma dendiğinde kuşkusuz akla sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma süresine göre esneklik ve fonksiyonel esneklik gibi birçok esneklik türü gelmektedir. Bu çalışmada odaklanılan ise, esnek çalışma modellerinden biri olan “evden çalışma”dır. Kısaca işçinin, iş görme borcunu evinde yerine getirmesi şeklinde tanımlanabilecek evden çalışmanın, çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamaya hizmet edeceği düşünülmektedir. Diğer yandan evden çalışma, bireylerin kendi kendilerini disiplin altına almalarında yaşayabilecekleri sıkıntılar ve çalışmak için gerekli düzeni sağlamaları konusunda karşılaşılabilecekleri zorluklar gibi nedenlerle her zaman iş-yaşam dengesine olumlu biçimde hizmet etmeyebilir. Nitekim 2006 yılında İngiltere’de evde çalışan 123 kişiyi kapsamına alan bir araştırmaya göre; evden çalışma, hayat kalitesini arttırmaya hizmet etmemekte, buna karşılık, yararlı ve sakıncalı yönleri kişiden kişiye farklılaşan ve motivasyon sağlama ve kontrol ihtiyacı sorun olarak karşımıza çıkabilen bir çalışma şekli olarak görülmektedir (Moore, 2006: 11). Benzer şekilde 2012 yılında Ankara’da nitelikli ev çalışanlarını kapsamına alan bir araştırmaya göre; katılımcılar, iş ve boş zamanı birbirinden net bir biçimde ayıramamakta ve günlük rutinler oluşturarak evde disipline olabilmeyen yollarını aramaktadırlar (Baydar, 2012: 69-70).

Çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlayabilmeleri, hem iş yaşamında hem de genel anlamda mutluluklarının ve tatminlerinin önemli bir belirleyicisidir. En basit tanımıyla iş-yaşam dengesi kavramı, bir çalışanın işiyle ilgili durumuyla ve bireysel yaşamıyla ilgili özelliklerinin dengede olması halidir. Literatürde net bir tanım bulunmamakla birlikte, denge yaklaşımıyla, bireylerin çalışma ve özel yaşamlarının akla gelebilecek her türlü çatışma durumlarından uzak olması kastedilmektedir (Friedman vd., 2001: 14). İş-yaşam dengesinin sağlanması, hem şirketlerin hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi ve insan kaynakları uygulamalarının başarısı bakımından, hem ülkelerin aile politikaları bakımından hem de bireylerin sağlık durumları bakımından büyük önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar, çalışanları şirket bünyesinde tutma stratejilerinin en önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Küçükusta, 2007: 244). Çalışma yaşamıyla ilgili yapılan araştırmalar, örgütlerin, çalışanlarının değişen ihtiyaçlarına dair farkındalık durumunun üst seviyede olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda işgücünün kaybedilmemesi adına çalışanların iş-yaşam dengelerine önem verilmesi gerektiği öne sürülmektedir (Gerçek vd., 2015: 72). Buna göre, çalışanlarının moralini, bağlılıklarını ve iş doyumlarını gözeterek, çalışma ortamındaki çeşitli sorunları ve stres kaynaklarını azaltan şirketler, hem var olan işgücünü kaybetmeme hem de değerli çalışanları şirket bünyesinde toplama başarısını gösterebileceklerdir (Capelli, 2000: 107).

İş-yaşam dengesi, çalışma yaşamında sahip olunan kontrol ile iş dışında yapılan faaliyetler konusundaki esnekliği, sosyalliği ve bireyselliği ifade etmektedir. Çalışanların işle ilgili taleplerinin, aileleriyle ilgili taleplerinin ve bireysel ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerinin birbiriyle uyumlu hale gelmesi sonucunda iş-yaşam dengesi sağlanmaktadır (Pichler, 2009: 451). Çalışanlar işyerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu sebebiyle özel yaşamlarındaki annelik veya babalık rollerini başarılı olarak yerine getiremiyorsa ve iş yoğunluğu; aile, ev ve kişisel yaşam sorumluluklarını geciktirir hale geliyorsa, iş-yaşam dengesinin bozulduğundan söz edilebilir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin oluşturulması hem üretimin başarılı şekilde devamını sağlamak hem de kaliteli bir yaşam için olmazsa olmaz hale gelmektedir. Çünkü çalışanların özel hayatlarından ve çalışma hayatlarından duydukları memnuniyet, şirketlerin başarısına da olumlu şekilde yansımaktadır. Çalışanların dinlenme, kişisel gelişim, eğitim gibi alanlarda bireysel ve özel ihtiyaçları için harcadıkları zamanı arttırmaya hizmet eden bir esnek çalışma modeli olan evden çalışmanın bu doğrultuda çalışanların iş-yaşam dengelerini arttırması beklenmektedir.

Bu çalışmada evde ve ofiste çalışanların iş-yaşam dengeleri karşılaştırılırken bilişim sektöründe çalışanlara odaklanılmıştır. Bilişim sektörü açısından bakıldığında yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması iş yaşamında klasik hale gelmiş emek-sermaye yoğun üretim şekline bilgi yoğun üretim şekline geçişini beraberinde getirmiştir. Bu değişim süreci, yeni standartların ve istihdam biçimlerinin bilişim sektöründe de uygulanması zorunluluğunu ortaya çıkartmıştır (Göktürk, 2007: 208). Bilişim sektöründe evden çalışma uygulamasının, başka sektörlerle karşılaştırıldığında daha olanaklı olduğu ifade edilebilir. Özellikle bilişim teknolojilerinde son 20 yılda hızlı bir şekilde yaşanan gelişmeler, sektörde zaman-mekân kavramının önemini yitirmesini beraberinde getirmiştir. Bilişim toplumu olarak da adlandırılan günümüz toplumunun en önemli özelliği, bilginin üretilmesi ve ticari bir faaliyete konu edilmesidir. Bu ekonomik uğraş, kendi iç gereksinim ve dinamikleri nedeniyle, klasik çalışma sisteminin dışına çıkabilmektedir. Bir bilişim uzmanı, bilgisayarının olduğu ve internet teknolojilerini kullanabildiği her yerde işini yapabilecek imkâna sahip hale gelmiştir. Diğer yandan bu yeni çalışma modelinin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğine ilişkin görüşler ve ilgili literatürde evden çalışmanın daha fazla iş-aile çatışmasına yol açtığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Golden vd., 2006; Allen vd., 2013; Vittgero vd., 2003). İlk bakışta çalışanlar açısından oldukça rahat gibi görünen evden çalışma, tam zamanlı çalışmaya göre daha gevşek bir disiplinle günün her saati yapılabildiği için iş-yaşam dengesi

açısından riskler de taşıyabilmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada, evden ve ofisten çalışma türlerinin karşılaştırılması yapılarak, iki çalışma modelinin çalışanların iş-yaşam dengelerini ne ölçüde kurabildiği tartışılmaktadır. Çalışmada ayrıca evde ve ofiste çalışanların bu çalışma modellerinin yararlarına ve sakıncalarına dair görüşleri de araştırılmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Evden Çalışma

Evden çalışma, Sanayi Devrimi'nden çok daha eskilere dayanan bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Geleneksel olarak evden çalışma, el sanatlarının yapıldığı işlerde başvurulan bir alternatif çalışma modeli (Aydınlı, 2007: 73) olup evde çalışan kişilerin; düşük nitelikli, genellikle düşük ücretli, düzensiz, güvencesiz, çoğunlukla kayıtdışı biçimde çalışan işçilerden oluştuğu ifade edilebilir (Koyuncu, 2006: 2). Sanayi Devrimi'nin ardından üretimin fabrikalara ve işyerlerine taşınması sürecinin, küreselleşmeyle ve teknolojik gelişmelerle birlikte bir anlamda tersine döndüğü belirtilebilir. Özellikle Fordist üretimin yerini Post-Fordist üretime bıraktığı, tam zamanlı üretim ve iş anlayışının esneklikle yer değiştirdiği ve küreselleşme dönemi olarak adlandırılan dönemde evden çalışmanın hem sektörler hem de uygulama alanı itibarıyla genişlediği ifade edilebilir. Bu dönem özellikle 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren kendisini göstermeye başlamıştır. Günümüzde evden çalışmanın, geleneksel uygulama alanlarını korumakla birlikte, teknolojik gelişmelerden hareketle nitelik itibarıyla farklılaşmış olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu doğrultuda evden çalışmayı iki ana başlıkta ele almak doğru olacaktır. Birinci başlık, işgücü piyasasında uzun yıllardan beri kullanılan, vasıfsız emek gücüne dayanan ve ucuz işgücünü amaçlayan evden çalışma olarak ele alınabilir. İkinci başlık ise, 1990'lı yıllardan itibaren gündeme gelen, özellikle bilgisayar ve internet teknolojilerinin gelişmesiyle zaman ve mekâna bağlı olmaksızın çalışma imkânının ortaya çıkması sonucu, önemli ölçüde bilgi birikimi ve teknolojik donanımına dayalı evden çalışma olarak adlandırılabilir. (Alp ve Sönmez, 2011: 18-24). Günümüzde çeviri, programlama, muhasebe ve reklamcılık gibi alanlarda (Demircioğlu ve Engin, 2002: 27) evden çalışma yaygın olarak kullanılmaktadır.

ILO'nun 177 Sayılı Sözleşmesi'nde evden çalışan kişi ya da bir diğer deyimle ev işçisi, "Kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kişidir. Ev işçisi, ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kimsedir" ifadeleriyle tanımlanmaktadır (Alp ve Sönmez, 2011: 21).

İş Kanunumuzda ise evden çalışma, "uzaktan çalışma" genel başlığı altında ele alınmış ve 2016 yılında 14. maddeye yapılan eklemelerle tanımlanmıştır. Buna göre; uzaktan çalışma, "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan bir ilişkidir".

Küreselleşme süreciyle birlikte üretim maliyetlerinin düşürülmesine yönelik çalışmaların ve küresel rekabete girme zorunluluğunun, esnek çalışma biçimlerinden olan evden çalışmayı işletmeler açısından cazip hale getirdiği söylenebilir. Özellikle tam zamanlı çalışma sisteminin önemli bir maliyet unsuru olarak görüldüğü günümüzde, işletmelerin işçilik maliyetlerini düşürmek için evden çalışma biçimlerine de sıcak baktığı görülmektedir. Almanya Ulusal Nüfus Bürosu'na göre; 2000 yılında Almanya'da bağımlı çalışanların % 2'si haftalık çalışma saatlerinin en az yarısında evden çalışmakta, % 6'sı ise haftada bir

günden az olmak üzere evden çalışmaktadır (Kleeman, 2003: 4). 2007 yılında yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre; Almanya'da yanıtlayıcı 338 işletmenin % 14'ü, Türkiye'de ise yanıtlayıcı 147 işletmenin % 6'sı çalışanlarının % 5'i kadarına evden çalışma olanağı sunmaktadır (Aydın, 2007: 85). ABD Nüfus Sayım Bürosu'nun yaptığı araştırmalara göre haftanın en azından bir günü evde çalışanlar 1997 yılında tüm çalışanların % 7'si iken 2010 yılında % 9,5'a yükselmiştir. Yine ABD'de 2000-2010 yılları arasında nitelikli alanlarda (bilişim, mühendislik, bilim) evde çalışanlar % 69 artmıştır. (Mateyka vd., 2012: 2) Geleneksel anlamda evden çalışmanın da belli ölçüde varlığını sürdürdüğü ifade edilebilir. Nitekim Arjantin'de yapılan bir araştırmaya göre, kentlerdeki imalat işçilerinin % 10'u evde çalışmaktadır (Carr vd., 2010: 127).

Evden çalışma özellikle kadınlar açısından önemli bir istihdam modeli olarak ortaya çıkmaktadır. Dünyanın çeşitli ülkelerinden örnekler bu durumu ortaya koymaktadır. Özellikle giyim ve ayakkabı üretiminde Arjantin'de yüzde 85; Almanya, İtalya, Hong Kong ve Japonya'da evden çalışanların yüzde 85'inden fazlası; Yunanistan, İtalya, İrlanda, Hollanda'da bilinen evden çalışanların yüzde 95'i, Fransa'da yüzde 84'ü, İspanya'da yüzde 75'i, İngiltere'de yüzde 95'i, Hindistan'daysa işçilerin yaklaşık yüzde 90'ı kadınlardan oluşmaktadır (Aydın, 2013: 177). 2006 yılında İngiltere'de 123 ev çalışanı üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre; geleneksel ve düşük nitelik gerektiren işlerde evden çalışma, ağırlıklı olarak kadın çalışanlara uygulanmakta ve bu durumda evden çalışmanın en temel motivisi, aileye yönelik ihtiyaçların sağlanması olmaktadır. Diğer yandan, profesyonel ve yüksek nitelik gerektiren işlerde ise ağırlıklı olarak erkekler evde çalışmakta, bu durumda ücretler nispeten yüksek olmakta ve temel motiv, bireyin esneklik ihtiyacının sağlanması olmaktadır. (Moore, 2006: 10)

Çalışanlar açısından ele alındığında, evden çalışmanın farklı anlamlara gelebildiği ve farklı şekilde tanımlanabildiği görülmektedir. Evden çalışma özellikle sendikalar tarafından güvencesiz ve ucuz işçilik olarak nitelendirilmektedir. Bu tanımlamanın gündeme gelmesinde, uygulamadan doğan sorunların yarattığı bir gerçeklik payı bulunduğu söylenebilir. Özellikle emek yoğun sektörlerde işverenlerin, sigortalı-tam zamanlı işçi çalıştırma maliyetinden kurtulmak için birçok işi evden çalışma yoluyla yaptırabildikleri görülmektedir. Bu nedenle, özellikle sendikalar tarafından evden çalışmaya yönelik eleştirel içerikli tanımlamalar yapılmaktadır. Bir diğer yanı sıra ise evden çalışma, işçiler açısından zaman serbestliği anlamına gelmektedir. Bu tanımın ağırlıklı olarak bilişim sektörü gibi uzmanlık yönü ağır basan sektörlerde geçerli olduğu söylenebilir (Allen ve Griefth, 2000: 532). Sonuç olarak evden çalışma, iş-yaşam dengesinin kurulması açısından önem taşımakta ve uygulamanın yaşam kalitesini arttırmaya katkısı vurgulanmaktadır (Moore, 2006: 5). Diğer yandan evden çalışma, iş ve aile sorumluluklarının sınırlarının iyi çizilememesi (Moore, 2006: 6) ve sosyal izolasyon (Özgener, 2005: 65) gibi sorunları beraberinde getirebilmektedir.

2.2. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi kavramı, en genel anlamıyla çalışanların aile ve iş sorumlulukları açısından uyumlu bir yaşam tarzı oluşturmasını ifade etmektedir (Kapız, 2002: 142). Bir başka tanıma göre iş-yaşam dengesi, bireylerin evdeki ve işteki sorumluluklarını karşılamak için yeterli zamanlarının olmasını ifade etmektedir. Diğer bir tanıma göre, bireylerin rol çatışmasını en aza indirerek, evde ve işte doyumunu sağlamasıdır (Guest, 2001: 110-114). Literatürdeki tanımlardan biri de iş-yaşam dengesinin, iş yaşamında kontrol sahibi olmak ile çeşitli aktiviteler üzerinde esnek, sosyal ve bireysel bir yapıyı kapsadığını belirtmektedir (Barnett, 1999: 562). Clark ise (2000: 748-750), iş-yaşam dengesinin bireyin çalışma ve çalışma dışı yaşamdaki rolleri arasındaki çatışmanın en düşük seviyede olmasıyla sağlanacağını ifade etmektedir.

Sanayi toplumu sonrasına geçişte hayatın her alanında yaşanan radikal değişikliklerin çalışma hayatını çeşitli açılardan etkilediği bilinmektedir. Bu durumun, çalışma hayatı bakımından farklı yaklaşım

ve oluşumların ortaya çıkışını da beraberinde getirdiğini söylemek mümkündür. Söz konusu süreçte, iş olgusu bireylerin hayatında giderek daha da merkezi bir rol oynamaya başlamıştır (Kapız, 2002: 139). Bu süreçte, ekonomik ve sosyal zorunluluklar nedeniyle hayatın merkezine yerleşen iş hayatının, önemini hiçbir dönemde kaybetmeyen özel-aile yaşamıyla çatışması ve bir takım psikolojik olumsuzlukların yaşanabildiği gözlemlenmektedir. İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi, bireyin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için önem taşımaktadır. Bireylerin sağlıklı bir özel yaşam ve başarılı bir iş yaşamı oluşturabilmesi için iş-yaşam dengesinin kurulması bir gerekliliktir.

İş-yaşam dengesi, bireyler ve aile fertleri tarafından ulaşılmaması istenen en önemli hedeflerden biri olarak tanımlanabilir. İş-yaşam dengesinin başarılı bir şekilde sağlanması, çalışmakta olan bireyleri etkilediği kadar, çalıştığı şirket ve içinde yaşadığı toplumu da ilgilendirmektedir (Auster, 1996: 359).

İş-yaşam dengesi kavramını incelerken, kavramın öznel bir yapıya sahip olduğunun bilinmesi gerekmektedir. İş-yaşam dengesine yönelik algı, bireysel özelliklere göre değişkenlik gösterebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, hayatının merkezine iş yaşamını yerleştiren ve özel yaşamını buna göre konumlandıran bireyin iş-yaşam dengesinin bozuk olduğunu söylemek güçtür. Kişinin doyuma ulaşması ve bu durumdan rahatsızlık duymaması halinde bu dengenin bozulduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Yine iş dışında kalan zamanlarını ailesine, sosyal çevresine ya da kendisine ayıran bireyin iş-yaşam dengesinin bozulduğunu belirtilebilmesi için, bu durumun sorunlara yol açması gerekmektedir. Aksi takdirde, anılan farklı konumlanmaların ve yaşam tarzlarının bireyin iş-yaşam dengesini bozduğu söylemi gerçeği yansıtmayacaktır.

Genel anlamda dünyada ve Türkiye’de değişen yaşam koşulları, ekonomik zorlukları daha da arttırmış ve bireysel çabalarla yaşam dengesinin kurulması daha da zorlaşmıştır. 21. yüzyılın en önemli gündelik sağlık sorunları stres, anksiyete bozukluğu ve gelecek kaygısı haline gelmiştir. Bu anlamda, bireylerin iş-yaşam dengelerinin kurulması önem kazanmaktadır. İş-yaşam dengesinin kurulabilmesinde, çalışma yasalarının çalışanları koruyan bir niteliğe sahip olması ve işveren taleplerinin çalışanların ruh sağlığını koruyacak bir şekilde sınırlandırılabilmesinin olumlu etkisi olabileceği söylenebilir. Birçok işverenin, çalışanlarından iş dışı saatlerde de çalışma alanına ilişkin taleplerde bulunduğu aşikârdır. Bu durumun iş-yaşam dengesinin kurulabilmesini imkânsız hale getirmesi nedeniyle, kanun koyucuların bu hususu göz önüne alması gerekmektedir (Clark, 2018: 24-28).

İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi, işletmeler açısından da önem taşımaktadır. İşletmelerin öncelikli amacı da, çalışanların verimliliklerini artırabilmek ve nitelik sahibi çalışanlarını bünyelerinde tutabilmek için çalışanlarının iş-yaşam dengesini kurabilmelerini sağlamaktır (Barnett, 1999: 151-152).

İş-yaşam dengesinin, yaşam kalitesini artırdığı ve ruh sağlığını geliştirdiği bilinmektedir. İş-yaşam dengesi, işe devamsızlığı azaltarak çalışanların verimliliğini arttırmaktadır (Worklife Report, 2000: 8). İş-yaşam dengesi, çalışanların moral durumunu olumlu şekilde etkileyerek, iş organizasyonuna bağlılığını arttırmakta ve işgücünün devrini azaltmaktadır (Grover ve Crooker, 1995: 271). İş-yaşam dengesi, çocukların sağlıklı bir şekilde yetiştirilmesi sürecini de olumlu etkilemektedir (Roehling vd., 2001: 162-165).

İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi ve korunabilmesiyle verimliliğin doğrudan bir ilgisinin bulunduğu söylenebilir. İş-yaşam dengesinin bozulması sonucu ortaya çıkan stresin, verimliliği düşürdüğü belirtilmektedir (Soysal, 2009: 28). Uluslararası raporlarda iş-yaşam dengesinin bozulması sonucu ortaya çıkan stresin, maliyetleri yükselttiği ifade edilmektedir. ABD’de iş stresiyle ilgili ekonomik yükün yılda 150 milyar dolar düzeyinde gerçekleştiği tahmini, sorunun önemini ortaya koymaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23).

Bir işyerinde verimliliğin sağlanması ve etkinliğin artırılmasının en önemli yolu, çalışanları mutlu etmek ve çeşitli maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin etmektir. Bunun en önemli yollarından biri de çalışanın iş ve özel yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olmak olarak ifade edilebilir. İş-yaşam

dengesinin sağlanması ve bu yolla verimliliğin artırılması için işyeri organizasyonu içerisinde yöneticilere önemli roller düşmektedir. Bu noktada yöneticilerin açık iletişimi içeren bir ast-üst ilişkisi kurmaları ve kurumsal olarak psikologlarla çalışmaları yarar sağlayacaktır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 91). Bu noktada çalışanlara sağlanan esnek çalışma olanakları da kuşkusuz iş-yaşam dengeleri üzerinde etkili olabilecek bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada evde ve ofiste çalışanların iş-yaşam dengeleri karşılaştırılmakta ve evden çalışmanın iş-yaşam dengesine fayda sağlayıp sağlamadığı ortaya konmaya çalışılmaktadır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde mobil teknolojilerinin gelişimiyle, birçok işyeri esnek çalışma modellerine kaymakta, en azından haftanın bazı günleri çalışanlarına evden çalışma olanakları sunmaktadır. Bu geçişin temel sebepleri arasında şirketlerin maliyetlerini düşürmek olduğu kadar, çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmalarını sağlayarak motivasyonlarını ve dolayısıyla iş verimliliklerini arttırmak da vardır. Nitekim mevcut araştırmalar (Worklife Report, 2000, Naktiyok ve İşcan, 2003: 55-60, Zeytinoğlu, 2012: 163) iş-yaşam dengesinin kişilerin hayattaki mutluluklarını ve iyi olma halini etkileyen en önemli etmenlerden biri olduğunu ve iş-yaşam dengesini kurarak mutluluklarını arttıran bireylerin çalışma yaşamında da daha iyi bir performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu noktada, çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlayabiliyor olmaları hem kendileri hem çevreleri hem de işletmeler açısından önem taşımaktadır. Buradan hareketle, bu araştırmanın amacı, evde çalışanlarla ofiste çalışanlar bilişim uzmanlarını iş-yaşam dengeleri açısından karşılaştırmaktır. Bununla birlikte evde ve ofiste çalışanların bu çalışma biçimlerinin yarar ve sakıncalarına yönelik görüşlerini ortaya koymak, araştırmamızın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Tüm gün ofiste çalışan bir kişinin zamanının büyük çoğunluğu ofiste geçmekte ve ofiste bulunduğu sürece hayatının diğer alanlarına gerekli zamanı ayıramamaktadır. Bunun sonucunda iş-yaşam dengesizliği ortaya çıkmaktadır. Oysa evden çalışma esnekliğine sahip bir kişi, işi ve özel yaşamı arasındaki dengeyi kurabilme özgürlüğüne de sahiptir ve iş-yaşam dinamiklerini kendisi belirlemektedir. Buradan hareketle çalışanın iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayacağı beklenebilir. Bu noktada, evde çalışan kişilerin ofiste çalışanlara göre iş-yaşam dengelerini daha başarılı bir şekilde kurmaları olası gözükmektedir. İşletmelerin çalışanlarına evden çalışma olanağı sunmaya yönelim gösterdikleri günümüz iş yaşamında evden çalışmanın gerçekten de ofiste çalışmaya kıyasla daha yüksek bir iş-yaşam dengesi sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi yararlı olacaktır. Ayrıca mevcut çalışma, evde ve ofiste çalışan bilişim uzmanlarının iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ölçen bir çalışma olması ve esnek çalışmanın faydalı ve sakıncalı olabilecek yönlerini ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını İstanbul'da bilişim sektöründe çalışan 86 kişi oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak bilişim sektörü çalışanlarının seçilmesinin temel sebebi, mevcut durumda işin niteliklerinin uygunluğu sebebiyle bu sektörün diğer birçok sektöre kıyasla evden çalışmaya daha elverişli olmasıdır (Worklife Report, 2000; Srikanth ve Jomon, 2013: 109). Bilişim sektörü çalışanları içerisinden kartopu örneklem yoluyla 86 kişilik bir örnekleme ulaşılabilmiş ve anket bu 86 bilişim uzmanına uygulanmıştır.

3.3. Ölçekler

Araştırmanın verileri, anket yöntemiyle toplanmıştır. Hazırlanan anket formu, bilişim uzmanlarına e-posta yolu ile iletilmiş ve aynı yolla geri alınmıştır.

Ankette öncelikle çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe süresi ve sosyal güvenlik kapsamında olup olmadıkları gibi demografik bilgileri sorulmakta, daha sonra katılımcıların iş-yaşam dengelerini ölçen bir ölçek yer almaktadır. Son olarak objektif bir bakış açısının kazanılması açısından katılımcılardan evde ve ofiste çalışmanın (sadece kendi deneyimlemiş oldukları model veya modellerin) yararlarını ve sakıncalarını listelemeleri istenmiş, bu bulgular demografik verilere göre gruplanmıştır.

Araştırmada çalışanların iş-yaşam dengesi skorlarını belirlemek için, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiş olan 30 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Ölçekte gerekli maddeler, yüksek skor yüksek iş-yaşam dengesini ifade edecek şekilde ters kodlanmıştır.

Anket kapsamında çalışma şekli, üç seçeneqli çoktan seçmeli bir soru olarak sorulmuş, katılımcılara tamamen ofisten, tamamen evden (ofis dışından) ve hem evden, hem ofisten olmak üzere üç seçenek sunulmuştur. Katılımcılara ne ölçüde evden veya ofisten çalıştıklarına ilişkin sayısal veri almaya yönelik soruları sorduktan sonra, katılımcılar; "sadece ofisten çalışanlar", "nadiren evden çalışanlar", "büyük ölçüde ve tamamen evden çalışanlar" şeklinde gruplandırılmıştır. Ayrıca çalışanlardan açık uçlu sorularla evden ve ofisten çalışmanın yararlarını ve sakıncalarını belirtmeleri istenmiştir.

Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliği, faktör analizi aracılığıyla tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısıyla ölçülmüştür. İki farklı grubun karşılaştırıldığı durumlarda bağımsız t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırıldığı gruplarda ise ANOVA testi uygulanmıştır.

3.3.1. Faktör Analizi

Veri setinin faktör analizi uygulanmasına uygun olup olmadığını belirleyebilmek için, iki temel testin uygulanması gerekmektedir. Bunlardan ilki örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ölçen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO testi skorunun 0,60'tan büyük olması, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Bu değer 0,60 ile 0,70 arasında olması örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir olduğunu, 0,70 ile 0,80 arasında olması iyi olduğunu, 0,80 ile 0,90 arasında olması çok iyi olduğunu, 0,90 ile 1,00 arasında olması ise mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 403). Bu testlerden ikincisi, değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını, yani bir başka deyişle modelin geçerliliğinin olup olmadığını ölçen Bartlett küresellik testidir (Durmuş vd., 2013: 79). Bartlett küresellik testinin sonucunun istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) olması faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 396).

Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı, KMO ve Bartlett Sphericity Test ile ölçülmüş, KMO 0,762 ve $p = 0,000$ ($p < 0,001$) olarak hesaplanmıştır; yani örneklem yeterliliği iyi seviyededir ve veri seti faktör analizi yapmaya uygundur. Faktör analizi sonucunda iyi bir faktörleşme yapısı elde edebilmek için Varimax döndürme yöntemi tercih edilerek uygulanmıştır.

Varimax veri döndürme işlemi ile verilerin dikey olarak döndürülmesi anlamına gelmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 400). Varimax döndürmesi sonucunda faktörlerin toplam varyansı ne ölçüde açıkladığı gösterilmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 408). Bu noktada, faktörlerin özdeğerliğinin 1,0'den büyük olması, faktör yüklerinin ise 0,50'den büyük olması beklenmektedir (Hair vd., 2005). Faktör analizinde ortaya çıkan alt faktörlerden her biri en az iki sorudan oluşmalı, tek sorudan oluşan faktörler analizden çıkarılmalı, bu maddeler çıkarıldıktan sonra analizler tekrarlanmalıdır (Durmuş vd., 2013: 84).

Tablo 1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Ortak Varyans	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamı İhmal Etme	Yaşamın İşten İbaretle Olması	İş-Yaşam Uyumunu	Aşırı İş Yükü
12-İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0.728	0.797				
16-İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.	0.728	0.795				
13-İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0.650	0.774				
11-İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	0.631	0.676				
8-Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	0.727	0.651				
29 -Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	0.477	0.578				
19- Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0.696		0.823			
21- Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.	0.648		0.723			
20- En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.	0.633		0.667			
28- İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	0.548		0.611			
18- İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.	0.525		0.595			
26-İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlemiyorum.	0.630		0.592			
17-“Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.	0.528		0.582			
14- İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.	0.641		0.553			
3- Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	0.732			0.820		
1-Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	0.639			0.723		
5- Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	0.610			0.718		
7- Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	0.660			0.667		
10-Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.	0.541			0.543		
2 -“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.	0.711				0.774	
6- Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.	0.524				0.548	
25- Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	0.776					0.790
24-İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0.693					0.771

30 madde üzerinden yapılan döndürme işlemi sonucunda ilk aşamada yedi boyut ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerden iki tanesi sadece tek bir maddeden oluşmaktadır (30. madde ve 9. madde). Bu iki madde faktör analizinden çıkartılmış, geriye beş boyut kalmıştır. Bu beş faktör, kendine zaman ayırma, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş-yaşam uyumu ve aşırı iş yükü olarak isimlendirilmiştir. Bu isimlendirme yapılırken büyük ölçüde Gerçek vd.'nin (2015) çalışmasından yararlanılmıştır. Son olarak ortak varyans değerleri 0,5'in altında olan ve faktör ortalamalarını düşüren 15., 22., 23., 27. ve 4. maddeler de analizden çıkartılarak ölçek 23 maddeye indirilmiştir.

3.3.2. Güvenilirlik Analizi

Geçerlilik analizi sonrasında geriye kalan 23 maddelik iş-yaşam dengesi ölçeğine güvenilirlik testi uygulanmış ve Cronbach alfa değerinin 0,70'ten büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir.

Tablo 2. Ölçek Güvenilirlik Analizi

Cronbach's alfa

4. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı, Tablo 3'te özetlenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, katılımcıların çoğunluğu (% 60) erkektir. Benzer şekilde, katılımcıların büyük çoğunluğu (% 71) 25-35 yaş aralığında olan genç ve özel hayatlarının/sosyal hayatlarının en yoğun ve verimli döneminde olan çalışanlardır.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

	Sıklık	%
Cinsiyet		
Kadın	34	40
Erkek	52	60
Yaş		
25 altı	4	5
25-30	32	37
31-35	29	34
36-40	11	13
40 üstü	10	11
Öğrenim		
Lise	2	2
Önlisans	8	9
Lisans	46	54
Yüksek lisans	30	35
Medeni Durum		

	Sıklık	%
Evli	48	56
Bekâr	38	44
Çocuk Sayısı		
0	40	47
1	27	31
2	13	15
3	6	7
Sosyal Güvenlik		
Var	83	97
Yok	3	3
Mesleki Tecrübe		
0-5 yıl	19	22
5-10 yıl	26	30
10-15 yıl	21	24
15 yıl ve üstü	20	24

Beklendiği gibi, katılımcıların çoğunluğu (% 89) en az lisans mezunu olan nitelikli çalışanlardır. Katılımcıların neredeyse tamamının (% 97) sosyal güvencesi vardır ve büyük çoğunluğu (% 78) 5 yıldan fazla süredir bilişim sektöründe aktif olarak çalışan tecrübeli elemanlardır. Katılımcıların çoğunluğu (% 56) evlidir ve büyük çoğunluğunun (% 53) en az bir çocuğu vardır. Katılımcıların çoğunluğunun evli ve çocuklu olması, özel yaşama vakit ayırma ihtiyaçlarının da daha yüksek olduğu, bu sebeple evden çalışma yoluyla iş-yaşam dengesini sağlamaya daha fazla ihtiyaç duyacakları düşünülebilir.

Araştırmamızın bağımsız değişkeni olan katılımcıların çalışma yerlerine ilişkin dağılımları incelendiğinde; katılımcıların % 48'inin sadece ofisten, % 4'ünün sadece evden, kalan % 48'inin ise hem evden hem ofisten çalıştığı görülmektedir. Hem evden hem ofisten çalıştığını beyan eden % 48'lik kısım, aslında evden çalışma modeline geçiş yapmış olan ve haftanın bazı günleri evden bazı günleri ise ofisten çalışan kişilerdir. Görüldüğü gibi, araştırmamızda sadece evden çalışan oldukça düşük sayıda katılımcı bulunmaktadır. Bunun sebebinin, tamamıyla evden çalışmanın genel olarak ve ülkemizde henüz oturmamış olması ve çoğu kuruluşun en azından haftanın belirli günlerinde çalışanlarının ofise gelmelerini beklemeleri olduğu düşünülmektedir. Nitekim çoğu kuruluş, çalışma sistemini sadece ofisten çalışma üzerine kurgulamış durumdadır. Diğer bir deyişle, araştırmamızda sadece evden çalışma yapan çok sınırlı sayıda kişinin bulunmasının, mevcut gerçek durumun bir yansıması olduğu ifade edilebilir. Şu anda en azından sadece belirli çalışanlarına bile olsa tamamen evden çalışma yapma olanağı sunan kuruluş sayısı çok sınırlıdır (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 24; Taner ve Avşar Negiz, 2018: 46-48). 2007 yılında Almanya ve Türkiye'de yapılan bir araştırmada yanıtlayıcı büyük işletmelerin Almanya'da yalnızca % 14'ünün, Türkiye'deyse yalnızca % 6'sının çalışanlarının % 5'i kadarına en azından belirli günler evden çalışma yaptırdıkları, kalan işletmelerin ise evden çalışma modeline hiç yer vermedikleri belirlenmiştir (Aydın, 2007: 85). Dolayısıyla araştırmamızda da sadece evden çalışma yapan çok sınırlı sayıda kişiye ulaşabilmiş olmamız beklenen bir durumdur. Bunun yanında katılımcıların % 48'i de hem evden hem ofisten çalışan kişilerdir.

Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Çalışma Şekli	Sıklık	%
Sadece ofisten	41	48
Hem evden Hem ofisten	41	48
Sadece evden	4	4

Tablo 4'te görüldüğü gibi 86 katılımcının 41 tanesi sadece ofisten çalıştığını, 4 tanesi sadece evden çalıştığını, 41 tanesi de hem evden hem ofisten çalıştığını belirtmiştir. Sadece evden çalışanların sayısı az olduğu için, sadece evden çalışan 4 kişi de diğer gruba eklenmiş, böylece katılımcılar çalışma şekillerine göre "sadece ofisten çalışanlar" ve "az ya da çok evden çalışma yapanlar" olarak öncelikle ikiye ayrılmıştır. Daha sonra ise katılımcılar analizler kısmında da ele alınacağı üzere evden çalışma sıklıklarına göre de sınıflandırılarak "sadece ofisten çalışanlar" (41 kişi), "nadiren evden çalışanlar" (28 kişi) ve "tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar" (17 kişi) olmak üzere üçe ayrılacaktır.

5. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, öncelikle katılımcıların iş-yaşam dengesi ölçeğine verdikleri skorların dağılımları genel olarak sunulmaktadır. Daha sonra "sadece ofisten çalışanlar" ile "az ya da çok evden çalışma yapanlar"ın iş-yaşam dengesi skorlarında farklılık olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Sonrasında katılımcıların evden çalışma sıklıklarına göre (sadece ofisten çalışanlar, nadiren evden çalışanlar ve tamamen/büyük ölçüde evden çalışanların) iş-yaşam dengelerinde farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular sunulmakta ve son olarak, katılımcıların evden çalışmanın yararlarına ve sakıncalarına yönelik açık uçlu sorularla elde edilen görüşleri belirtilmektedir.

5.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Skor Dağılımları

İş-yaşam dengesi ölçeğinin her bir maddesi; en düşük 1 (Hiç katılmıyorum), en yüksek ise 5 (Tamamen katılıyorum) değerini alabilmektedir. Katılımcılara genel olarak bakıldığında ortalamaları en yüksek olan ifadelerin "Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum." (% 66) , "Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum." (% 65), "Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum." (% 63) ifadeleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu kendini sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görmektedir. Benzer şekilde çoğunluk; gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamadığını ifade etmekte ve yaşamı geriden izlediğini düşünmektedir. Bu durum, katılımcıların büyük ölçüde iş-yaşam dengesizliği algılarını yansıtmaktadır. Bu maddelere verilen cevaplar, katılımcıların özel yaşama ayırdıkları vaktin kısıtlı olduğunu açıkça göstermektedir. Aynı zamanda özel yaşamına vakit ayıramayan kişilerin özel işlerini işyerinde yerine getirmeye çalışmalarının işyerindeki verimi de düşürebileceğini göz önünde tutmak yararlı olacaktır.

Tablo 5'te yer alan dağılımlar incelendiğinde, olumlu ya da olumsuz uç ifadeler içeren ibarelere katılan kişi sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Örneğin, 18. maddede yer alan "İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum" ibaresine oldukça düşük oranda katılımcı (% 22) tamamen/büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Bu ifade 2,49 ortalama ile katılımcıların en az katıldıkları ifadelerden biridir. Diğer yandan 29. maddede yer alan "Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum." ibaresine de oldukça az sayıda kişi (% 13) tamamen/büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Bu bulgu, katılımcıların iş-yaşam dengesiyle ilgili net ve doğrudan bir olumlama içeren

maddelere katılmaya da yanaşmadığını göstermektedir. Bununla birlikte ölçekte en düşük ortalamaya (2,44) sahip olan ifade de yine "Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum." ifadesidir. Buradan hareketle, katılımcıların büyük ölçüde zihinlerinde kendilerini iş-yaşam dengesini sağlayamıyor olarak algıladıkları şeklinde bir çıkarım yapılabilir.

14. maddede yer alan "İşlerimi mesai saati bitse de zihnen eve taşıyorum." ifadesine katılımcıların çoğunluğu (% 52) büyük ölçüde/tamamen katılmaktadır. Yine 8. maddede yer alan "Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum." şeklindeki iş-yaşam dengesini açıkça yansıtan ifadeye katılımcıların ancak ¼'ünün tamamen/büyük ölçüde katılıyor olması ve bu ifadenin de ortalamasının ancak 2,74 olması da diğer bulgularla birlikte katılımcıların genel olarak iş-yaşam dengelerini sağlayamıyor olduklarını göstermektedir.

Tablo 5. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Skor Dağılımları

Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Ortalama
1-Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	5%	8%	22%	44%	21%	3,69
2 -"Ev evdir, iş iştir" düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.	12%	20%	20%	27%	22%	3,28
3- Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	0%	8%	26%	36%	30%	3,88
5- Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	3%	12%	22%	41%	22%	3,72
6- Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.	6%	17%	24%	33%	20%	3,43
7- Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	6%	17%	33%	27%	17%	3,33
8-Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	10%	35%	29%	21%	5%	2,74
10-Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.	12%	21%	31%	27%	9%	3,01
11-İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	2%	19%	31%	31%	16%	3,41
12-İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	10%	26%	37%	22%	5%	2,85
13-İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	9%	28%	35%	21%	7%	2,88
14- İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.	7%	17%	24%	33%	19%	3,38
16-İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.	12%	33%	23%	26%	6%	2,84
17-"Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil" şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.	12%	35%	36%	12%	6%	2,66
18- İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.	21%	34%	23%	20%	2%	2,49
19- Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	12%	23%	22%	28%	15%	3,12
20- En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.	16%	30%	20%	28%	6%	2,77

Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum	Ortalama
21- Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.	9%	15%	22%	31%	22%	3,42
24-İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	10%	40%	28%	15%	7%	2,69
25- Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	9%	49%	13%	23%	6%	2,67
26-İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	9%	31%	26%	23%	10%	2,94
28- İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	12%	27%	24%	24%	13%	3,00
29 -Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	16%	41%	29%	10%	3%	2,44
Ortalama	10%	25%	26%	26%	13%	3,07

5.2. Evde ve Ofiste Çalışan Katılımcıların İş-Yaşam Dengelerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmamızda öncelikle, “sadece ofisten” ve “az ya da çok evden çalışanlar”ın (tamamen evden çalışan 4 kişi de bu gruba dâhil edilmiş şekilde) iş-yaşam dengesi skorları bağımsız örneklem t-testi uygulanarak karşılaştırmış, bu iki grubun iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,001$). “Sadece ofisten çalışanlar”ın ortalama iş-yaşam dengesi skoru (2.449), “az ya da çok evden çalışanlar”ın ortalama iş-yaşam dengesi skoruna (3.353) göre anlamlı şekilde daha düşüktür. Bu da, evden çalışmanın ofisten çalışmayla karşılaştırıldığında, iş-yaşam dengesi skorunda bir fark yaratabildiğini göstermektedir.

Tablo 6. Bağımsız Örneklem T-Testi

	T	Df	P
Ortalama	-12.358	84.000	< 0,001

Grup Özellikleri					
	Grup	N	Ortalama	Standard Sapma	SE
Ortalama	Sadece ofisten	41	2.449	0.331	0.517
	Az ya da çok evden	45	3.353	0.347	0.517

Ancak t-testi analizinde “az ya da çok evden çalışanlar”ın oluşturduğu grubun içerisinde, katılımcıların evden çalışma sıklıklarına göre bir çeşitlilik mevcuttur. Bir başka deyişle, aynı gruba dâhil edilmiş olan bu katılımcıların bir kısmı çok nadiren evden çalışmakta, bir kısmı ara sıra evden ara sıra ofisten çalışmakta, bir kısmı ise sadece evden çalışmaktadır. Daha sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için içerisinde farklı evden çalışma sıklıklarını barındıran “az ya da çok evden çalışanlar” grubunu,

evden çalışma sıklığına göre alt gruplara ayırarak analizi yeniden yapmak uygun görülmüştür. Bu noktada, ikiden fazla grup olduğu için, analizler t-testi yerine ANOVA kullanılarak yeniden yapılmıştır.

Az ya da çok evden çalışan katılımcılar, evden çalışma sıklıklarına göre iki alt gruba (tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar ve nadiren evden çalışanlar olarak) ayrılmıştır. Bu sınıflama yapılırken; ayda 1-2 kez evden çalıştığını belirten 28 kişi nadiren evden çalışanlar grubuna dâhil edilmiştir. Haftada 2 gün ve üzeri evden çalışan 13 kişi ve tamamen evden çalıştığını belirten 4 kişiye tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar grubuna dâhil edilmiştir. Yani tamamen evden çalışan 4 kişi için sayının az olması sebebiyle ayrı bir grup açılmamış, bu kişiler tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar grubuna dâhil edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Çalışma Şekli	Sıklık	%
Sadece ofisten	41	48
Nadiren evden	28	33
Tamamen/büyük ölçüde evden	17	19

Bu durumda tamamen ofiste çalışanlar (41 kişi), nadiren evden çalışanlar (28 kişi) ve tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar (17 kişi) olmak üzere üç alt grup oluşmuştur. Bu üç alt grubun iş-yaşam dengesi skorları karşılaştırıldığında, sadece ofisten çalışanlar ve diğer iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.001$). Tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar ve nadiren evden çalışanlar arasında ise anlamlı bir fark yoktur ($p = 0.064$).

Tablo 8. ANOVA Testi

Vakalar	Karelerinin Toplamı	Df	Kare Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18.201	2.000	9.101	83.756	<0,001
Grup içi	9.019	83.000	0.109		

Üç grup arasındaki farklar, Scheffe testiyle hesaplanmış ve Tablo 9'da özetlenmiştir. Sadece ofiste çalışanlar ve evde çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark bulunurken farklı sıklıklarda evden çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark olmaması, tamamen ofisten çalışmanın iş-yaşam dengesini anlamlı bir şekilde azalttığı yönündeki savımızı güçlendirmektedir. Bir başka deyişle, tamamen ofiste çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları çeşitli sıklıklarla evden çalışan kişilere oranla anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Ancak tamamen/büyük ölçüde ya da nadiren evden çalışan iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark yoktur. Yani, kişilerin nadiren evden çalışma imkânına sahip olmaları bile iş-yaşam dengelerini daha iyi sağlamalarını mümkün kılmaktadır.

Tablo 9. Çoklu Karşılaştırmalar

Ortalama Değişken: İş-yaşam dengesi skoru						
Scheffe						
(I) çalışma şekli	(J) çalışma şekli	Ortalama farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95 % Güvenirlilik Aralığı	
					Alt Sınır	Üst sınır
Sadece ofisten	Nadiren evden	-,81181*	0,08081	0,000	-1,0132	-0,6104
	Tamamen/ büyük ölçüde evden	-1,05783*	0,09509	0,000	-1,2948	-0,8208
Nadiren evden	Sadece ofisten	,81181*	0,08081	0,000	0,6104	1,0132
	Tamamen/ büyük ölçüde evden	-0,24602	0,10135	0,058	-0,4986	0,0066
Tamamen/ büyük ölçüde evden	Sadece ofisten	1,05783*	0,09509	0,000	0,8208	1,2948
	Nadiren evden	0,24602	0,10135	0,058	-0,0066	0,4986

5.3. Katılımcıların Evden Çalışmanın Yararlarına ve Sakıncalarına İlişkin Görüşleri

Bu kısımda evden çalışma ve ofisten çalışma konusunda deneyim sahibi olan bilişim uzmanlarına evden ve ofisten çalışmanın yarar ve sakıncalarına ilişkin açık uçlu sorular sorulmuş ve elde edilen cevaplardan aşağıdaki bulgular derlenmiştir.

Evde çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen evden çalışma yararları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Ev yaşamına vakit ayırabilme olanağı,
- Zaman kazanma,
- Pratiklik sağlama,
- Esneklik olanağı,
- Daha az strese yol açması,
- Trafikten ve ulaşım zorluğundan kurtulma.

Evde çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen evden çalışma sakıncaları ise aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Şirkette ilgili taraflarla veya müşterilerle yüzyüze görüşme olanağı olmamasından kaynaklanan iletişim güçlüğü,
- Sosyalleşme imkânlarının kısıtlı olması,
- Yüzyüze iletişim kuramamanın getirdiği güçlükler,
- Düzen eksikliği.

Ofiste çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen ofisten çalışma yararları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- İletişimin kolaylığı,
- İş disiplininin sağlanabilmesi,
- İşlerin daha hızlı yerine getirilebilmesi,

- Sosyalleşme fırsatları.

Ofiste çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen ofisten çalışma sakıncaları ise aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Zaman kaybına yol açması,
- Ulaşım masrafları,
- Yüksek oranda strese yol açması,
- Eve ve özel yaşama vakit ayırma konusunda güçlük yaşama.

Açık uçlu sorularla katılımcılardan yukarıdaki bilgiler elde edildikten sonra katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çocuk sayısı gibi demografik özelliklerine göre cevaplarının farklılaşp farklılaşmadığını anlayabilmek için cevaplar sınıflandırılmıştır. Burada dikkati çeken en belirgin farklılığın cinsiyet açısından olduğu ifade edilebilir. Buna göre, kadınların daha çok ev yaşamına ve özel yaşama vakit ayırabilmek açısından evden çalışmaya sıcak baktıkları, erkeklerin ise pratiklik, rahatlık ve daha az stresli olduğu için evden çalışmaya sıcak baktıkları dikkati çekmektedir. Yaş grupları açısından incelendiğinde, her yaş grubu esneklik ve özel yaşama zaman ayırabilmek açısından evden çalışmayı yararlı bulmaktadır. Ancak daha genç yaş grubu (25 yaş altı), bekâr ve çocuğu olmayan katılımcılar özel yaşamına ve sosyal hayatına vakit ayırabilmek için evden çalışma modelini desteklerken, 25 yaş üstü, evli ve çocuk sahibi kişiler ise ev yaşamına, eşine ve çocuklarına vakit ayırabilmek için evden çalışma modelini desteklemektedirler.

6. Sonuç ve Tartışma

Teknolojideki hızlı gelişmeler ve içerisinde bulunduğumuz bilgi çağının dinamikleri bilgiye ve iletişim olanaklarına her an ulaşabilir durumda olmamızı sağlamıştır. Bunun bir sonucu olarak, çalışmak için belirli bir fiziksel mekânda olma zorunluluğu, özellikle bireysel biçimde yapılandırılmış işler için büyük ölçüde ortadan kalkmıştır. Böyle bir durumda, ulaşım maliyetleri, ofise ulaşırken yaşanan zaman ve enerji kaybı ve çalışan yaşamına getirdiği kısıtlar gibi çeşitli sakıncaları sebebiyle ofisten çalışma ideal bir çalışma modeli olmaktan çıkmış, evden çalışma cazip hale gelmiştir (Chung ve Lippe, 2018).

Mevcut çalışma kapsamında, bilişim sektöründe çalışan 86 kişiye bir anket uygulanmış, bu anketle evden ve ofisten çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerinde yarattığı fark tespit edilmiştir. Buna göre evde çalışan kişilerle ofiste çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark bulunmakta ve (az ya da çok) evde çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları daha yüksek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgular evden çalışma biçiminin iş-yaşam dengesinin sağlanması noktasında yarar getirdiğini gösterir nitelikte olup literatürdeki evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan çalışmalarla (Hill vd., 2003; Tremblay, 2003) uyumludur.

Çalışanlar evden çalışma sıklıklarına göre alt gruplara ayrılıp bu alt gruplar ve sadece ofiste çalışanlar arasında bir karşılaştırma yapıldığında, sıklığı ne olursa olsun evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorlarının tamamen ofisten çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Sadece ofiste çalışanlar ve (az ya da çok) evde çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark bulunurken farklı sıklıklarda evden çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark olmaması tamamen ofisten çalışmanın iş-yaşam dengesini anlamlı bir şekilde azalttığı yönündeki savımızı güçlendirmektedir. Bir başka deyişle, tamamen ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları çeşitli sıklıklarda evden çalışan kişilere oranla anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Ancak tamamen/büyük ölçüde ya da nadiren evden çalışan iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yani, kişilerin nadiren evden çalışma imkânına sahip olmaları bile iş-yaşam dengelerini daha iyi sağlamlarını beraberinde getirmektedir.

Mevcut bulguların, işletmelerin evden çalışmaya eğilim göstermeye başladıkları bir dönemde önem taşıdığı ifade edilebilir. Evden çalışma olanağına nadiren sahip olan çalışanların bile iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayabilmeleri, özel yaşamlarına daha fazla zaman ayırabilmeleri, kendilerini daha mutlu ve daha az stresli hissetmeleri ve hem maddi hem de psikolojik anlamda kendilerini daha rahat hissetmeleri, kurumları en azından haftanın veya ayın belirli günlerinde evden çalışma modeline geçiş yapmaları yönünde teşvik edebilir.

Araştırmamızda kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda alt faktörler; kendine zaman ayırma, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş-yaşam uyumu ve aşırı iş yükü olarak belirlenmiştir. Bu noktada, faktör analizi sonunda elde edilmiş olan alt faktörleri incelemenin, ölçeğin geçerliliğini tespit etme ve yorumlama noktasında fayda sağlayacağı söylenebilir. Çalışmanın bulguları, evden çalışmanın çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamalarına katkı sağladığını göstermektedir. Ölçeğin açığa çıkan alt faktörleri incelendiğinde, evden çalışmanın iş-yaşam dengesine ne yolla katkı sağladığı daha net bir biçimde görülebilir. Buradan hareketle, evden çalışma modeline herhangi bir derecede geçiş yapmış çalışanların kendilerine daha rahat zaman ayırabildikleri, yaşamı daha az ihmal ettikleri, yaşamlarının işten ibret olmadığı, iş ve özel yaşamları arasında bir uyum olduğu ve aşırı iş yüküne daha az maruz kaldıkları söylenebilir.

Öte yandan, mevcut bulguların yalnızca bilişim sektöründe çalışan oldukça sınırlı bir örneklem grubuna uygulanabilmiş olması, bulguların genellenebilirliği açısından tereddütler ortaya koymaktadır. Bilişim sektörü niteliği ve mobilitenin yüksek olması sebebiyle evden çalışmaya en elverişli sektörlerden biridir (Apgar, 1998). Nitekim katılımcıların yarısından fazlasının evden de çalışma yapması, bu alanda evden çalışmanın yaygınlığına ilişkin fikir vermektedir. Bu noktada, bilişim sektörü için elde edilmiş olan evden çalışma lehine bulguların başka sektörlerden elde edilememesi ihtimal dâhilindedir. Benzer şekilde, mevcut veri setinde tamamen evden çalışan çok az sayıda kişi (4 kişi) yer almakta, evden çalışma modeli büyük ölçüde bazı zamanlar evden çalışan kişiler üzerinden değerlendirilmektedir. Yani, örneklem grubunda çok az sayıda kişinin tamamen evden çalışıyor durumda olması, evden çalışmanın iletişim güçlüğü, iş yürütme zorluğu, sosyalleşmenin önündeki engeller, işleyişin sektöre uğraması, disiplinsizlik ve verimsiz çalışma gibi çeşitli sakıncalarını açığa çıkarmamış olabilir. Bir başka deyişle, ofise gitmeden tamamen evden çalışan kişilerden oluşan başka bir veri setinde analizler yapıldığında farklı sonuçların çıkabilmesi olasıdır. Buradan hareketle gelecekte evden çalışma konusunda gerçekleştirilebilecek araştırmalarda tamamen evde çalışanlara odaklanılması önerilebilir.

Bu noktada, evden çalışmanın iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etkili ve yararlı bir model olduğu, ancak kurumların tamamen evden çalışma modeline geçiş yaparken temkinli davranmaları gerektiği ifade edilebilir. Bu noktada kurumların çalışma sistemlerini tamamen ofiste çalışma modelinden evden çalışma modeline adım adım kaydırmaları, tamamen evden çalışma modeline geçiş yapmadan önce hem evden hem de ofisten çalışmayı içeren karma bir modeli deneyimlemeleri önerilebilir.

Son Not: Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencilerinden Ayşem Geyik Küçük'ün Doç. Dr. Fulya Aydın'ın Kulak danışmanlığında 2019 yılında tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

KAYNAKLAR

- Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburz, K.M. ve Shockley, K.M. (2013). "Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility", *Personnel Psychology*, 66(2): 345-376.
- Allen, D. G. ve Grifeth, R. W. (2000). "Job Performance and Turnover: A Review and Integrative Multi-route Model," *Human Resource Management Review*, 9(4): 525-548.
- Alp, E. ve Sönmez, A. (2011). "177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi," *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(5-6): 16-27.
- Apaydın, Ç., (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Apgar, M. (1998). "The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work", *Harvard Business School*, 76(3): 121+.
- Auster, C.J. (1996). *The Sociology of Work, Concepts and Cases*, Pine For pe Press.
- Aydın, Ş. K. (2013). "Ev Eksenli Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi", *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*.
- Aydınlı, F. (2007). "Türkiye ve Almanya'daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi*, 57: 67-90.
- Barnett, R.C. (1999). "A New Work-Life Model for the Twenty First Century", *Academy of Political and Social Science*, 562(1): 143-158.
- Baydar, G. (2012). "Evden Çalışanların Gündelik Yaşam Pratikleri", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Süreli Elektronik Dergi, 35: 61-78.
- Capelli, P. (2000). "A Market-Driven Approach to Retaining Talent", *Harvard Business Review*, 78(1): 103-111.
- Carr, M., Chen, A. M. ve Tate, J. (2000). "Globalization and Home-based Workers", *Feminist Economics*, 6(3): 123-142.
- Chung, H. ve Lippe, T. (2018). *Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction*, *Social Indicators Research*.
- Clark, M. A. (2018). *Teleworking in the Countryside: Home-based Working in the Information Society*, Routledge.
- Clark, S.C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 53(6): 747-770.
- Demircioğlu, A.M. ve Engin M. (2002). *Dünya'da ve Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2002-52, İstanbul.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2): 11-18.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 4. Baskı.
- Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi; Konya-Karaman Örneği," *20* (34): 18-28.

- Friedmann, O., Christensen P. ve Degroot, J. (2001). İş ve Yaşam, Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi, İstanbul: Mess Yayınları.
- Gerçek, M., Atay, S.E. ve DüNDAR, G. (2015). "Çalışanların İş Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(11): 67-85.
- Geyik Küçük, A. (2019). Esnek Çalışma ve Bilişim Sektöründe Ofiste ve Evde Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Golden, T.D., Veiga, J.F. ve Simsek, Z. (2006). "Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home?" Journal of Applied Psychology, 91(6): 1340-1350.
- Grover, S.L. ve Crooker K.J. (1995). "Who Appreciates Family Responsive Human Resources Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents", Personnel Psychology, 48: 271-288.
- Guest, D. E. (2001). "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", A Discussion Paper for the 2001 ENOP Symposium, Paris.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2005). "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi" Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 14(1): 271-288.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (2005). Multivariate Data Analysis, New Jersey: Prentice-Hall.
- 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.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kapız, S.Ö. (2002). "İş-Aile Yasamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi," Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3): 139-153.
- Kleeman, F. (2003). Telehomework: On the Temporal, Spatial and Social Disembedding of Work and Its Consequences-Inferences from the German Case, Paper Presented at the EMTEL Conference, New Media and Everyday Life in Europe, London.
- Koyuncu, A. G. (2006). Enformel Sektörde Kadın Emegi: Evde Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Küçükusta, D. (2007). "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar," Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(3): 239-254.
- Mateyka, P.J., Rapino, M.A. ve Landivar, L.C. (2010). Home-Based Workers in the United States, Household Economic Studies, US Department of Commerce Economics and Statistics Administration, US Census Bureau.
- Moore, J. (2006). "Homeworking and Work-Life Balance: Does It Add to Quality of Life?" Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 56: 5-13.
- Naktiyok, A. ve İşcan, Ö.F. (2003). "İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama," Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi (6): 53-72.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 3: 15-42.
- Özgener, Ş. (2005). "Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırılabilir Bir Çalışma", TODAİE Amme İdaresi Dergisi, 38(3): 51-79.
- Pichler, F. (2009). "Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys", Social Indicators Research, 22(3): 449-469.
- Roehling P.V., Roehling M.V. ve Moen P. (2001). "The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective", Journal of Family and Economics, 22(2): 141-170.
- Soysal, A. (2009). "İş Yaşamında Stres", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs sayısı, 17-40.
- Srikanth, P.B. ve Jomon, M.G. (2013). "Role Ambiguity and Role Performance Effectiveness: Moderating The Effect of Feedback Seeking Behaviour", Asian Academy of Management Journal, 18(2): 105-127.
- Taner, D. ve Avşar Negiz, N. (2018). "Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme", Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics ve Administrative Sciences, 23(3): 1131-1152.

- Tremblay, D.G. (2003). "Telework: A New Mode of Gendered Segmentation? Results from a Study in Canada", *Canadian Journal of Communication*, 28(4): 461-478.
- Vittgerso, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T.E., Yttri, B. ve Bergvik, S. (2003). "Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners, Quantitative and Qualitative Results from a European Survey", *Journal of Happiness Studies*, 4(2): 201-233.
- Zeytinoğlu, E. (2012). "Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik," *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22: 157-175.
- Worklife Report, (2000). "Strategic Approaches to Work/Life Balance" 13(1).