

PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN VE EVDEN ÇALIŞMA

Dr. Burcu YİĞİT¹

ÖZET

COVID-19 dönemi pandemisi ile birlikte, geleneksel çalışma modelleri ve iş yapış biçimleri birden değişmek ve dönüşmek durumunda kalmıştır. Uzaktan çalışma, önceleri de var olan bir kavram olmasına rağmen, pandemi döneminde çok daha fazla yaygınlaşmıştır. Uzaktan çalışmada en yaygın bilinen evden çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma düzeninin değişmesi ile birlikte, uzaktan çalışma hayatımızın gerçeği haline gelmiştir.

Bu çalışmada, pandemi döneminde uzaktan ve esnek çalışma kavramlarına değinilecek ve bunun yanı sıra pandemi dönemine ait bilimsel çalışmalara yer verilecektir. Literatürde uzaktan çalışma ve evden çalışmaya yönelik pek çok çalışma bulunmaktadır. Çalışmanın uzaktan ve evden esnek çalışmayı pandemi dönemi gözünden ve bakış açısı ile değerlendirmesi bakımından özgün olduğu düşünölmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, evden ve uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz yanlarının olduğu göze çarpmaktadır. Çalışmamızın literatüre ışık tutacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Evden Çalışma, Esnek Çalışma, COVID-19

REMOTE AND WORKİNG FROM HOME DURING THE PANDEMIC PERİOD

ABSTRACT

With the COVID-19 pandemic, traditional working models and ways of doing business has to suddenly change and transform. Although remote working is an existing concept before, it has become much more important during the pandemic period. Remote working is the most widely known work from home. With the change in working order, remote working has become the reality of our lives.

In this study, remote and flexible working concepts during the pandemic period will be mentioned, as well as scientific studies of the pandemic period. In the literature, there are many studies on remote working and working from home. It is thought that this study is unique in terms of evaluating remote and flexible working from home from the perspective and perspective of the pandemic period. When the relevant literature is examined, it is striking that there are both positive and negative aspects of working from home and remote working. It is anticipated that our study will shed light on the literature.

Keywords: Remote Working, Working From Home, Flexible Working, COVID-19

¹ Bağımsız Araştırmacı, ORCID: 0000-0002-2071-0099, brcygt@hotmail.com
Arařtırma Makalesi/Research Article, Geliř Tarihi/Received:30/09/2021–Kabul Tarihi/Accepted: 27/10/2021

GİRİŞ

Pandemi dönemi ile birlikte, çalışanların sağlıklarını korumak adına geleneksel iş yapış biçimleri zorunlu olarak değişme uğramıştır. Bununla birlikte, çalışanlar uzaktan ve evden çalışma düzenine geçmişlerdir. Farklı bir düzene geçiş süreci de çalışanlar için adapte olma zorunluluğunu getirmiştir.

Yıllar içerisindeki kadınların iş gücüne dahil olmasıyla birlikte, aile yapısındaki değişimler, cep telefonu, taşınabilir bilgisayar gibi teknolojik gelişmeler uzaktan çalışmayı beraberinde getirmiştir (Wood vd., 2020: 4). Evden çalışma esnasında, çocuklar da dahil olmak üzere evin tüm fertleri evde bulunmuş ve kişilerin yaşam biçimleri değişmiştir. Evde yaşama adaptasyon gerekmiştir (Molnar, 2020: 303). Evden çalışma, esnek çalışma saatleri, çeşitli izinler (annelik, babalık, yaşlı, çocuk bakımı, hastalık hali izni) gibi iş yaşam dengesinin başlatıcıları çalışanlara esneklik sağlamakta, iş yerinde güven vermektedir (Smith ve Gardner, 2007: 3). Pandemi dönemiyle birlikte uzaktan ve evden çalışma daha fazla önem kazanmıştır.

Bu çalışma kapsamında, pandemi dönemi ile birlikte değişen ve dönüşen uzaktan ve evden çalışma kavramları ele alınmıştır.

1. PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN VE EVDEN ÇALIŞMA

Her ne kadar uzaktan ve evden çalışma biçimi pandemi dönemi ile beraber başlamış gibi anlaşılabilirse de, aslında bu çalışma biçimleri eskiye dayanmaktadır.

Evden çalışma veya home ofis çalışma, COVID öncesi var olmasına rağmen, COVID-19 sürecinde bulaşma riskini azaltmak adına iyice yaygınlaşmıştır. Ev ve iş faaliyetlerini yürütebilme, esneklik, zaman ve mekandan kazanç sağlama evden çalışmanın avantajları arasındadır (Akça ve Küçüköğlü, 2020: 74-75). Aynı zamanda evden çalışma, esneklik sağlamak ve ulaşım giderlerinden tasarruf sağlamaktadır. Evden çalışırken iş yaşam dengesinin sağlanması kişiden kişiye göre değişmektedir. Evden çalışanlar için iş yaşam dengesi ve performansı artırmaya yönelik zamanın doğru bölünmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Putranti vd., 2020: 59-60-66).

Kırcı (2015) çalışmasında, evden çalışmanın, zamanı esnek kullanma seçeneği, aile ve özel hayata daha çok zaman ayırma, yolda geçen zamandan tasarruf edilmesi sebebiyle tercih nedeni olduğunu; pek çok çalışanın zaman ve mekandan bağımsız çalışmayı avantaj olarak gördüğünü ifade etmiştir (Kırcı, 2019: 178). Zaman zaman kişilerin iş ve yaşam dengelerini sağlamalarında sorunlar ortaya çıksa da; yer, zaman ve mekandan bağımsız olması sebebiyle evden çalışmanın pek çok avantajları da bulunmaktadır.

Bellmann ve Hübler (2020)'e göre evden çalışma, iş gücü maliyetlerini azaltmakta, karlılık ve üretkenliği artırmaktadır (Bellman ve Hübler, 2020: 1). Davis vd. (2020) ise çalışmalarında, evden çalışma düzeninde evdeki eşyaların ofis malzemesi olarak kullanımının ergonomik olmadığını, buna ek olarak da ileride ciddi sağlık sorunlarına yol açabileceğini ele almışlardır (Davis vd., 2020: 1).

Uzaktan çalışma, işin ofis ya da üretim yerlerinden uzakta yapılmasıdır (Berkün, 2013: 17). Uzaktan çalışma, ofis dışında, ortak çalışma alanı, ev, kafe veya başka bir şehirde çalışmayı kapsamaktadır (Bilginöglü, 2020: 1102). Uzaktan çalışma düzeni, çalışana iş özgürlüğü sağlamaktadır (Avcı, 2021: 215).

Yine eskiden beri var olan ancak pandemi döneminde önemi daha da artan bir başka çalışma düzeni de esnek çalışmadır. Esnek çalışma programının varlığı, iş aile çatışmasını aza indirmekte ve hem iş yerinde hem de evde performansı artırmaktadır. Aynı zamanda işe bağlılığı, iş tatminini, performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırmakta; grup dinamiklerine fayda sağlamakta; işten ayrılma niyeti ve iş-ev çatışmasını azaltmakta ve çalışanın evdeki tatminini artırmaktadır (Andrade vd., 2019: 82). Yapılan araştırmalarda, esnek çalışma düzenlemelerinin, iş gücü maliyetlerini ve işe devamsızlıkları azalttığı; örgütsel performansı, bağlılığı, rekabet gücünü ve örgütün piyasadaki cazipliğini artırdığı ortaya konmuştur (Ayyıldız vd., 2021: 138).

Tüm bunların yanı sıra, günümüz iş yaşamının yeni düzeni ve süregelen stresli yapısı, iş yaşam dengesini sağlamayı da zorlaştırmaktadır. İş yaşam dengesi kavramına da değinilecek olunur ise, literatürde uzun yıllardır odakta olan konulardan bir tanesidir (Mas-Machuca vd., 2016: 586). Son yıllarda popülerliği artan bir kavram olmuştur (Gragnano vd., 2020: 4). Kavram önceleri iş-aile dengesi olarak İngiltere'de 1970'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Daha sonralarında ise, ailenin yanı sıra hayata dair rollerin varlığını da kapsamına alarak kavram iş yaşam dengesi olarak genişletilmiştir (Pradhan vd., 2016: 4S). İş-aile dengesi literatürde iş ve aile rollerindeki performans (örneğin, iş'te ve evdeki sorumluluklar, ev işleri gibi) ve rollerin kalitesi (pozitif modda olma, iş tatmini, evdeki mutluluk gibi iş ve aile rollerinden gelen duygular gibi) ile ilişkilendirilmektedir (Baltes vd., 2009: 5). Diğer bir ifadeyle iş yaşam dengesi çalışanların iş ve evdeki alanlarına yeterli zaman ayırdıklarına ilişkin oluşan algılardır (Bauwens vd., 2020: 2). İş ve iş dışındaki taleplerin arasında düşük düzeyde çatışma yaşanmasıdır. Denge, iş ve iş dışı aktivitelere eşit düzeyde önem vermedir (Lewis ve Beauregard, 2018: 73; Shankar ve Bhatnagar, 2010: 76). Kişinin kendisini iş ve ev alanlarında mutlu ve memnun hissetme derecesidir (Wood vd., 2020: 4). İlk olarak X kuşağı ile gündeme geldiği bilinmektedir (Shankar ve Bhatnagar, 2010: 76). İş yaşam dengesine göre, hayatta çoklu roller bulunmaktadır. Bu roller arası eşitlik ve denge sağlanmalı, rollerde çatışma yaşamadan rollerden eşit derecede tatmin olunmalıdır (Kalliath ve Brough, 2008: 325). İş yaşam dengesi, kişilerin roller arasında uyumsuzluk yaratması ve buna ek olarak ilgili roller arasında negatif durum ve hisler yarattığı için iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Gragnano vd., 2020: 4). Evden çalışma düzeninde kimi çalışanların iş yaşam dengeleri daha iyiye doğru giderken, kimi çalışanların ise iş yaşam dengeleri alt üst olmuştur.

İş yaşam dengesi, genellikle esnek çalışma programıyla ele alınmaktadır (Michel vd., 2014: 733). Esnek zamanlı çalışma, çalışanların iş ve aile sorumluluklarının yönetilmesi, iş-aile çatışmasının azaltılması ve gerek iş yerinde gerekse evdeki performansın artmasına destek olmaktadır (Downes ve Koekemoer, 2011: 3).

Literatürde evden çalışma ve iş yaşam dengesi arasındaki çıkarımlarda görüş birliği bulunmamaktadır. Bazı çalışmalar evden çalışmanın iş yaşam dengesini negatif etkilediğini savunurken; bazı çalışmalar ise, evden çalışmanın iş yaşam dengesini olumlu etkilediğini savunmaktadır (Palumbo, 2020: 1-2). İlgili literatür gözden geçirildiğinde, evden çalışmanın bazı kişilere olumlu, bazı kişilere ise olumsuz etkisi olduğu dikkat çekmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Pandemi döneminde değişen çalışma düzeninde pek çok farklı çalışma sonucuna rastlanmıştır.

Bellman ve Hübler (2020) çalışmalarında uzaktan çalışmanın iş tatmini üzerinde etkisi tespit edilememiştir. Yine aynı çalışmada evden çalışanların, uzaktan çalışmaya, iş yaşam dengesine olumlu etkisinin olmadığı; evden çalışanların evde çalışmak isteyenlerden daha mutlu oldukları, iş tatminleri yüksek ve iş yaşam dengelerinin iyi olduklarını belirlenmiştir (Bellman ve Hübler, 2020: 1). Ip vd. (2018) çalışmalarında, kadınların erkeklerden daha az iş yaşam dengelerinden memnun oldukları ve erkeklere göre daha stresli oldukları ortaya koyulmuştur (Ip vd., 2018: 1). Chan vd. (2015), iş yaşam dengesinin iş ve aile tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu belirlemişlerdir (Chan vd., 2015: 1).

Hjalmsdottir ve Bjarnadottir (2021)'e göre, pandemi döneminde annelerin evdeki görevlerinin bölünmesi artmıştır. Bu durum da, stres ve mutsuzlukla sonuçlanmıştır. Aynı zamanda iş yaşam dengeleri de bundan olumsuz şekilde etkilenmiştir (Hjalmsdottir ve Bjarnadottir, 2020: 268). Suifan vd. 2016 yılındaki çalışmalarında, iş yaşam dengesinin, esnek çalışma, iş özerkliği ve yönetici desteğiyle sağlanabileceğini öne sürmüşlerdir. Yöneticinin desteğinin, iş yaşam dengesi uygulamalarını etkilediği ve bu durumun işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediği ortaya konmuştur (Suifan vd., 2016: 126-128). Helmle vd. (2014)'nin çalışmalarında, iş-yaşam çatışması ile iş yaşam dengesi algıları arasında negatif ilişki saptanmıştır. Eş desteğinin, bireylerin yaşam-iş dengesi algılarını etkilemediğini, ancak iş-yaşam dengesi algılarında direkt etkiye sahip olduğunu saptamışlardır (Helmle vd., 2014: 110).

Palumbo (2020), evden çalışmanın, devlet memurlarının iş yaşam dengelerini negatif etkilediğini ortaya koymuştur. Evden çalışan çalışanların iş-yaşam ve yaşam-iş arası çatışmalarının arttığı ve iş yaşam dengelerinin sarsıldığını tespit etmiştir (Palumbo, 2020: 1).

Siqueira vd. (2020), COVID-19 pandemisinde çalışanların pek çoğunun evden çalışma düzenine geçmesi ile kişilerin dönemsel ses yorgunluğu semptomlarının arttığını, servikal bölgedeki kas iskelet ağrılarında da artış olduğunu tespit etmişlerdir. Yine aynı çalışmada evde çalışanlarda ses bozukluğu vakalarına da rastlandığı ortaya konmuştur. (Siqueira vd., 2020: 7). Bir başka çalışmada ise, evde beslenen kedi ve köpeklerin kişilerin streslerini azalttığı ve evden çalışmayı kolaylaştırdıkları ortaya konmuştur (Delanoeije, 2020: 1).

Tuna ve Türkmendağ (2020) çalışmalarında, uzaktan çalışmanın iş ortamını dönüştürdüğünü, çalışma saatlerinin esnediği ve uzadığı, çalışanların iş yüklerinde artış olduğu ve özellikle de çevrim içi toplantıların çocuklu evlerde zorlu olduğuna değinmişlerdir (Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3246).

Uysal ve Yılmaz (2020) akademisyenler üzerindeki çalışmalarında, uzaktan çalışmanın avantajlarını, esnek çalışma ortamı, ulaşım sorununun ortadan kalkması, işi bölen diğer unsurlardan uzak kalma olarak; dezavantajlarını ise, iş ve özel yaşam sınırlarını ihlal etmesi, hareketsizlik ve sosyalleşememek olarak belirlemişlerdir (Uysal ve Yılmaz, 2020: 27).

Son olarak, Ayyıldız vd. (2021), salgın sürecinde evden çalışmayla işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki ve algılanan iş yaşamı kalitesinin bu ilişkide tam aracı rolü oynadığını tespit etmişlerdir (Ayyıldız vd., 2021: 136).

Literatürdeki çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, uzaktan ve evden çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz yanlarının olduğunu; çalışma sonuçlarının farklılıkları dikkat çekmektedir. Buradan hareketle, pandemi döneminde uzaktan ve evden çalışma düzenine bakışın değişiklik gösterdiği yorumu yapılabilir.

Pandemi dönemi çerçevesinde değerlendirilmesi bakımından çalışmanın özgün olduğu, örgütsel davranış alanındaki literatüre fayda sağlayacağı ve çalışmanın yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akça, M., Küçüköğlü, M.T. (2020). COVID-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management Education and Economics Perspectives*. 8 (1), 71-81.
- Andrade, M.S., Westover, J.H., Kupka, B.A. (2019). The Role of Work-Life Balance and Worker Scheduling Flexibility in Predicting Global Comparative Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*. 9 (2), 80-115.
- Avcı, Ayla (2021). COVID-19 ve CEO'ların Stratejisi: Uzaktan Çalışma. *International Journal of Social, Humanities, and Administrative Sciences*. 7 (37), 212-216.
- Ayyıldız, F., Çam, D. İ., Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (COVID-19) Salgın Sürecinde Evden Çalışma İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Kalitesinin Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2021 13 (1), 136-149.

- Baltes, B.B., Clark, M. A. (eds.). Garcea, N., Harrington, S., Linley, P. A., Chakrabarti, M. (2009). Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation, Oxford Handbooks Online. Print Publication Date: November 2009.
- Bauwens, R., Muylaert, J., Clarysee, E., Audenaert, M., Decramer, A: (2020). Teachers' Acceptance and Use of Digital Learning Environments After Hours: Implications for Work-Life Balance and The Role of Integration Preference. *Computers in Human Behavior*. 112 (2020), 1-9.
- Bellmann, L., Hübler, O. (2020). Working From Home, Job Satisfaction and Work-Life Balance- Robust or Heterogeneous Links? *International Journal of Manpower* 0143-7720, 1-18.
- Berkün, S. (2013). Ev Esashi Uzaktan Çalışma: Bursa'da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları, *İnsan Hakları Yıllığı*. 31 (2013), 15-61.
- Bilginoğlu, Elif (2020). COVID-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2021/2, 1099-1146.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O., O'Driscoll, M. P., Timms, C. (2015). Work-Family Enrichment and Satisfaction: The Mediating Role of Self-Efficacy and Work-Life Balance. *The International Journal of Human Resource Management*. (2015): 1-23.
- Davis, K. G., Kotowski, S. E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., Syck, M. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons From "New Normal". *Ergonomics in Design The Quarterly of Human Factors Applications*. July 2020.
- Delanoeije, J. (2020). Furry Families in Times of COVID-19: Cats and Dogs at The Home Office. *Work-Life Balance Bulletin: ADOP Publication*. 4 (1), 1-4.
- Downes, C., Koekemoer, E. (2011). Work-Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated With Implementing Flexitime. *SA Journal of Human Resource Management*. 9 (1), 1-13.
- Gragnano, A., Simbula, S., Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing The Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *International of Environmental Research and Public Health*. 17, 907, 1-20.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., Seibold, D. R. (2014). Factors That Influence Perceptions of Work-Life Balance in Owners of Copreneurial Firms. *Journal of Family Business*. 4 (2), 110-132.
- Hjalmsdottir, A., Bjarnadottir, V.S. (2020). "I Have Turned into a Foreman Here At Home": Families and Work-Life Balance in Times of COVID-19 in a Gender Equality Paradise. *Gender Work Organization*. 28, 268-283.
- Ip, E.J., Lindfelt, T.A., Tran, A.L., Barnett, M. J. (2018). Differences in Career Satisfaction, Work-Life Balance and Stress by Gender in a National Survey of Pharmacy Faculty. *Journal of Pharmacy Practice*. (2018): 1-5.
- Kalliath, T., Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of of Management and Organization*. 14, 323-327.
- Kıncır, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlü Mü Esaret Mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21 (1), 173-196.
- Lewis, S., Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective. In R. Johnson, W., Shen, & K. M., Shockley (Eds.), *The Cambridge Handbook of The Global Work-Family Interface* (pp.720-732). Cambridge: Cambridge University Press.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., Alegre, I. (2016). Work-Life Balance and Its Relationship With Organizational Pride and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 31 (2), 586-602.

- Michel, A., Bosch, C., Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a Cognitive-Emotional Segmentation Strategy: An Intervention Promoting Work-Life Balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 87, 733-754.
- Molnar, Balazs. (2020). Home Office or Distant Work? Conclusions of the Year 2020. In Kelemen-Erdos, A., Feher-Polgar, P., Popavics, A. (eds.): *Proceedings of FIKUSZ, 2020*, Obuda University, Keleti Faculty of Business and Management, 302-312.
- Palumbo, E. (2020). Let Me Go To The Office! An Investigation Into The Side Effects of Working From Home On Work-Life Balance. *International Journal of Public Sector Management*. 1-20.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., Kumari, I. G. (2016). Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*. 17 (3S), 1S-15S.
- Putranti, H. R. D., Suparmi, S., Susilo, A. (2020). Work-Life Balance (WLB) Complexity and Performance of Employees During COVID-19 Pandemic. *Journal of Business Management and Accounting*. 4 (1), 56-68.
- Shankar, T., Bhatnagar, J. (2010). Work-Life Balance, Employee Engagement, Emotional Consonance/Dissonance and Turnover Intention. *The Indian Journal of Industrial Relations*. 46 (1), 74-87.
- Siqueira, L.T.D., Santos, A. P., Silva, R.L.F., Moreira, P.A.M., Vitor, J., Ribeiro, V.V. (2020). Vocal Self-Perception of Home Office Workers During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Voice*. 1-8.
- Smith, J., Gardner, D. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives, New Zealand. *Journal of Psychology*. 36 (1) (2007), 3-12.
- Suifan, T.S., Abdallah, A. B., Diab, H. (2016). The Influence Work-Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*. 8 (20), 126-139.
- Tuna, A., Türkmendağ, Z. (2020). COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12 (3), 3246-3260.
- Uysal, N., Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi: Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi. 4 (1), 26-37.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work-Life Balance in Organizations: A Review of The Empirical Research. *Human Resource Development Review*., 1-23.