

Covid-19 Döneminde Evden Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Trabzon İli Üzerine Bir Araştırma*

Araştırma Makalesi /Research Article

Nagihan KARLANKUŞ¹

Burçin ESER²

ÖZ: Kadının işgücü piyasasına katılımıyla birlikte sahip olduğu rollere çalışan rolünün de eklenmesi iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirme açısından bir dengenin kurulması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Aile ve iş yaşamını birlikte sürdürmeye çalışan kadınlar için evden çalışma alternatif bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Ancak beklenildiği gibi iş-yaşam dengesini kolaylaştıracağı mı yahut tam aksine zorlaştıracağı mı yönündeki tartışmalar da beraberinde gelmiştir. Bu çalışma, evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini salgın deneyiminden hareketle Trabzon ili örneğinde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esnekliği ile kadının sahip olduğu temel rollerden olan anne ve ev kadınlığının, iş-yaşam dengesiyle ilişkisi incelenmiştir. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış; akademisyen, bankacı, öğretmen, çağrı merkezi çalışanı toplam 28 kadınla görüşülmüştür. Nihayetinde evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte evden çalışmada kadının sahip olduğu geleneksel rollerin olumsuz etkilenme boyutunu daha da artırdığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Evden çalışma, İş-yaşam dengesi, Kadın çalışan, Covid-19

JEL Kodları: J16, J21, J81

The Effect of Working from Home on Work-Life Balance of Female Employees during Covid-19: A Study on Trabzon Province

ABSTRACT: The addition of the role of employee to the roles of women with their participation in the labor market has revealed the need to establish a balance in terms of fulfilling their responsibilities in work and family life. Working from home has emerged as an alternative way of working for women who try to maintain family and work life together. However, debates on whether it will facilitate the work-life balance as expected or, on the contrary, make it more difficult have also arisen. This study aims to reveal how working from home affects women's work-life balance in the case of Trabzon province based on the pandemic experience. The study examines the relationship between the flexibility of time and space offered by working from home and the basic roles of motherhood and homemaking, which are the main roles of women, and work-life balance. In this qualitative study, a semi-structured interview technique was used and a total of 28 women, including academics, bankers, teachers and call center employees, were interviewed. In the end, it was concluded that working from home negatively affects women's work-life balance. In addition, it has been observed that the traditional roles of women working from home increase the extent of the negative impact even more.

Keywords: Working from home, Work-life balance, Female employee, Covid-19

JEL Codes: J16, J21, J81

Geliş Tarihi / Received: 28/08/2023

Kabul Tarihi / Accepted: 22/09/2023

* Bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Burçin Eser'in danışmanlığında Nagihan KARLANKUŞ tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Yüksek Lisans Mezunu, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, nagihan.karlankus@gmail.com, orcid.org/0000-0001-7230-6824

² Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, burcinyilmazer@gmail.com, orcid.org/0000-0003-2623-2822

1. Giriş

Tarihsel süreçte kadın işgücünün, çalışma hayatına girişinin hız kazandığı ve arttığı görülmektedir. Özellikle günümüzde ülkelerin gelişmişliği ve kalkınmışlığı için kadın işgücünün gereken bir koşul olarak görülmesi ve bu yönde destekleyici adımların atılması, söz konusu artışı daha da kuvvetlendirmektedir. Artan kadın işgücü beraberinde iş ve aile yaşamında bir denge kurulması ihtiyacını doğurmakta ve iş-yaşam dengesinin gerekliliğini gündeme getirmektedir. Bu noktada iş ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çalışan kadınlar için evden çalışma biçimi bilhassa ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır.

Aslında yeni bir kavram olmayan evden çalışma, özellikle 1990'lı yıllardan sonra bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ışığında farklı bir boyut kazanmıştır. Günümüzde evden çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu gelişmelerle bireyin işyerine gitmeksizin evden sürdürdüğü çalışma modeli olarak tanımlanmaktadır. Evden çalışmada iş ve aile yaşamının bir arada bulunması, özellikle taşıdıkları ev sorumlulukları nedeniyle kadın çalışanlar açısından iş-yaşam dengesi kurma noktasında önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Evden çalışmanın, bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin de bir sonucu olarak geleceğin istihdam modeli olacağı yönündeki argümanlar, bu çalışma biçiminin kadın çalışanların iş-yaşam dengesini ne yönde etkileyeceğini merak konusu haline getirmektedir.

Hem iş hem de aile yaşamının tek bir alandan sürdürüldüğü evden çalışma biçimi işyerinin fiziki sınırlarını ortadan kaldırmakta ve mekân açısından bireylere esneklik sunmaktadır. Bu nedenle Covid-19 salgın sürecinde, çalışmanın sürdürülebilirliği açısından yaygın olarak tercih edilmiş ve çalışanların çoğu salgına karşı alınan önlemler kapsamında zorunlu olarak evden çalışmak durumunda kalmıştır. Haziran 2020'de yapılan global ölçekli bir araştırmada salgın öncesi %14 olan evden ya da uzaktan çalışma oranının Covid-19 salgını ile beraber %68'e yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır (WTW, 2020). Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişimin geleceğin çalışma hayatı üzerinde yaratacağı dönüşüm tartışmalarının odağında yaşanan salgın sürecinde evden çalışmanın bu derece yaygınlaşması geleceğin iş modeli olma yönündeki iddiaları da kuvvetlendirmiştir. Ancak hem iş hem de aile yaşamının tek bir alandan sürdürüldüğü bu çalışma biçimi, özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde ne yönde bir etki yaratacağı sorununu da beraberinde getirmiştir. Salgın süreci, kadın çalışanların iş-yaşam dengesinin ne yönde etkilendiğini araştırmak açısından elverişli bir zemin oluşturmuş, konuya ilişkin literatürde çok fazla araştırmanın bulunmaması da bu yönde bir araştırma yapma ihtiyacını doğurmuştur.

Bu çalışma, evden çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle genel hatlarıyla iş-yaşam dengesi ve evden çalışma kavramları ele alınmıştır. Sonrasında ise konuya ilişkin daha önce yapılan çalışmalara kısaca değinilerek

araştırma kısmına yer verilmiştir. Evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesine olan etkisi bireylerin öznel bakış açısına ve deneyimine göre şekillendiğinden, çalışmada araştırmanın temel noktalarının daha iyi ifade edilmesi ve detaylandırılması için nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda bulgular ortaya koyularak konuya ilişkin değerlendirme yapılmıştır.

2. Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi

Çalışmanın bu kısmında kavramsal olarak öncelikle iş-yaşam dengesi açıklanmakta ve iş-yaşam dengesinin birçok role sahip kadın açısından önemine değinilmektedir. Sonrasında ise iş ve aile yaşamını birlikte sürdürmeye çalışan kadınlar açısından iyi bir alternatif olarak görülen yeni çalışma biçimlerinden evden çalışma genel hatlarıyla ele alınmaktadır.

2.1. İş-Yaşam Dengesi ve Kadın

İş-yaşam dengesi, geniş bir kapsama sahip olan ve farklı bileşenler ile kurulabilen bir kavramı ifade etmektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi için birbirinden farklı tanımlar bulunmaktadır. Greenhaus vd. (2003) iş-yaşam dengesini bireyin iş ve aile alanları ile eşit oranda ilgilenmesi sonucu eşit oranda tatmin olması şeklinde ifade etmektedirler. Pichler (2009) ise iş-yaşam dengesini, (ücretli) iş alanından gelen talepler ile iş dışı (aile veya boş zaman) alandan gelen talepler arasında uyum oluşturulması şeklinde tanımlamaktadır. Benzer şekilde Clarke vd. (2004) iş-yaşam dengesini, bireyin yaşamında sahip olduğu tüm çoklu roller arasındaki uyum duygusunun sürdürülmesi şeklinde ifade etmektedirler. Marks ve MacDermid (1996) ise iş-yaşam dengesini, bireyin toplam rol sistemindeki her rolün performansına tam olarak dâhil olma yönünde "rol dengesi" kavramı ile açıklamaktadırlar. Dolayısıyla iş-yaşam dengesi, bireyin iş yükümlülükleri ile kişisel yaşamı arasındaki uyumlu veya tatmin edici bir düzenleme durumunu tanımlamak için kullanılan kapsamlı bir terimi ifade etmektedir (Sverko vd., 2002: 282).

İş-yaşam dengesi üzerine farklı tanımlar bulunmasına rağmen temelde bu kavram teorik olarak bireyin ana yaşam alanları olan iş ve başta aile olmak üzere diğer yaşam alanları arasındaki dengeyi esas almaktadır. Söz konusu denge her birey için farklı bileşenlerle kurulabilmekte ve bireyin sahip olduğu sorumlulukların yerine getirilmesiyle sağlanmaktadır. Bu bağlamda iş-yaşam dengesinin en genel tanımı bireyin yaşam alanlarında sahip olduğu sorumlulukların birbirini engellemeyecek şekilde yerine getirilmesi olarak açıklanabilmektedir.

İş-yaşam dengesinin önemli bir ögesini, iş ve aile yaşamındaki cinsiyet faktörü oluşturmaktadır. Günümüz koşullarında iş ve aile arasında dengenin hem oluşturulmasının hem de korunmasının kadının yaşamında büyük bir problem kaynağı teşkil ettiği gözlemlenmektedir. Kadın, iş profili ve resmi sorumlulukları ne olursa olsun, ailenin günlük işlerinin sorunsuz yürütülmesinden öncelikli olarak sorumlu tutulmakta ve bu yüzden de iş ile aile yönetimi, kadınlar için çok

daha büyük bir sorun oluşturmaktadır. Dolayısıyla geleneksel zihniyet kaynaklı bu durumun devam etmesi, iş ve aile yaşamı arasında denge kurulmasının daha çok kadın sorunu olarak algılanmasına sebep olmaktadır (Sigroha, 2014: 22).

İş-yaşam dengesinin kurulmasında bireyin sahip olduğu roller mihenk oluşturmakta ve cinsiyet temelli roller bağlamında kadının erkeğe oranla daha fazla role sahip olması, iş-yaşam dengesinin kadın tarafından daha zor kurulmasına sebep olmaktadır. Kadının sahip olduğu roller temelinde iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı alanlara yeterli zaman ayırabilme özgürlüğü tanınması ve ayrı bir alan oluşturma fırsatı sunması noktasında son derece önemli bir faktör olmaktadır (Ödemiş, 2018: 95). İş-yaşam dengesi özellikle kadınların çoklu rollere sahip olmasından ve bu rollerin kaçınılmaz olarak görülmesinden dolayı ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır.

2.2. Evden Çalışma

Evde çalışma kavramı çok eskiden beri var olmakla beraber bugünkü anlamda evden çalışma, bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler sonucu ortaya çıkmıştır. Günümüzdeki evden çalışma kavramının geleneksel anlamda evde çalışmanın zaman içinde gösterdiği dönüşüm ile devamı niteliğinde olduğunu ifade etmek mümkündür. Günümüzde evde çalışma kavramı çoğunlukla, geleneksel kol gücüne dayalı üretimin dışında, bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak, hizmet sektörü başta olmak üzere uygulanan, “evden çalışma” için kullanılmaktadır (Koyuncu, 2006: 2).

Geleneksel anlamda evde çalışma, işyerinin tamamen dışındaki bağımsız kişilere belli bir işin verilmesi ile gerçekleşmektedir. Diğer yandan evden çalışma, belli bir işverene bağlı çalışanların telekomünikasyon kullanımı ile işyerine uzaktan bağlanması sonucu evden gerçekleştirilen çalışma şeklini ifade etmektedir (Tan, 2007: 27). Evde çalışmada genellikle vasıf gerektirmeyen el becerisine dayanan işler söz konusu iken evden çalışmada vasıf düzeyi yüksek, bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımına dayalı profesyonel işler söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda evde çalışmanın yaşanan teknolojik gelişmeler doğrultusunda şekillendiği ve yeni bir düzen aldığı ifade edilebilmektedir (Ölçer, 2004: 146).

Evden çalışma, işgörenin çalışmasını işyerinden uzakta, evde yapmasına imkân sağlayan ve işyeri ile iletişim kurabilmesi için internet, bilgisayar vb. teknolojik aletleri kullanma zorunluluğu oluşturan bir çalışma şekli olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla evden çalışmada fiziksel ulaşım araçları kullanılarak çalışanın işe gitmesi yerine, teknolojik araçlar kullanılarak işin çalışana ulaşması söz konusu olmaktadır. Bu çalışma biçiminde işin gerçekleştiği şirket sınırları, fiziksel olarak anlamını yitirmekte ve psikolojik açıdan değer kazanmaktadır. Örneğin, bireyin evinin bir alanını sadece iş için kullanması ve düzenlemesi, işyerinin psikolojik açıdan anlamını artırmaktadır (Gülcan, 2002: 29). Özetle evden çalışma, çalışanların sistematik mesai saatleri içinde işyeri yerine evde çalıştığı bir çalışma biçimi olarak açıklanabilmektedir.

Evden çalışma işgörene yaşamında gereksinim duyduğu esnekliği sağlamakta ve standart merkezi işyerinin, örgütsel ve coğrafi sınırlarını ortadan kaldırmak için iletişim ve bilgi teknolojilerini, esnek işyeri ile bütünleştirmektedir (Teo ve Lim, 1998: 254). Araştırmacılar için önemli bir tartışma ve küresel bir çalışma konusuna dönüşen evden çalışma, yaşanan Covid-19 salgını sonucunda güncel bir görünüm kazanmış ve hem işveren hem de çalışan için alternatif strateji haline gelmiştir (Mustajab, 2020: 14). Bu bağlamda evden çalışma salgın koşullarında sürdürülebilir çalışma için kilit bir rol oynamıştır.

Evden çalışmada işyerinin eve dönüşmesi ile yaşanan mekânsal değişim, iş özerkliğinde birçok farklılığı beraberinde getirdiğinden iş-yaşam dengesini nasıl etkilediği merak konusu olmaktadır. Tek bir alanda hem ev hem de iş yaşamının beraber sürdürülmesinin özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediği önemli bir sorun oluşturmakta ve bu konuyu araştırılması gereken bir hale getirmektedir.

3. Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Yapılan Çalışmalara Genel Bir Bakış

Literatürde evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların görece az sayıda olduğu ve sonuçlarının ise çeşitlilik taşıdığı görülmektedir. Bu kapsamda evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ile ilişkisi üzerine yapılan bazı çalışmalarda olumlu bazılarında ise olumsuz sonuca ulaşıldığı gözlenmektedir. Hill vd. (2003) yapmış oldukları araştırma evden çalışmanın daha olumlu iş-yaşam dengesi ve daha fazla kişisel/aile başarısı algısı ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Gajendran ve Harrison'ın (2007) yapmış oldukları çalışmada ise evden çalışmanın, algılanan özerklik ve (düşük) iş-aile çatışması üzerinde yararlı etkilerinin olduğu görülmektedir. Andrea vd. (2019) ise yaptıkları çalışmada evden çalışma ile iş tatmini arasında net bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedirler. Evden çalışanların aile meseleleri ile ilgilenme noktasında daha fazla esneklik elde etmesinin iş tatminini artırması, iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu etkide bulunacağı yönünde ifade edilebilmektedir. Diğer yandan Davis vd. (2020) tarafından yapılan bir başka çalışmada, Covid-19 sürecinde evden çalışma ile evin ofise dönüşmesi neticesinde oluşturulan sağlıklı bir ortamın, ev rahatında daha az stres yoluyla, daha iyi bir iş-ev dengesine yardımcı olduğu ortaya koyulmaktadır. Aynı zamanda Carlson vd. (2010) evden çalışmayla sağlanan program esnekliğinin, iş-aile çatışması üzerinde düzenleyici etkide bulunduğunu ve kadınların ailevi taleplerin büyük çoğunluğunu üstlendiği için bu etkinin erkeklere oranla kadınlara daha güçlü yansıdığını göstermektedir. Sufian vd. (2016) yaptıkları çalışmada, iş özerkliğinin iş-yaşam dengesine olumlu yönde aracılık ettiğini ve evden çalışmanın bu yönde artı bir model oluşturduğunu desteklemektedirler.

Bu araştırmaların aksine evden çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında olumsuz bulgular elde eden araştırmalar da bulunmaktadır. Higgins vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada yaygın olarak geleneksel bir iş gününde çalışanların, evden

çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışmasına sahip olacağı yönündeki düşüncelerin tersine, evden çalışanların geleneksel çalışanlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaştıkları görülmektedir. Bu sonuç, evden çalışmada mesai saati kavramının öngörülemesiz olması ile çalışmanın daha uzun saatler devam edebileceği görüşüyle açıklanabilmektedir. Yine yapılan bazı araştırmalarda evden sağlanan uzaktan çalışmanın iş-ev çatışmasını ve iş yoğunluğunu artırarak çalışanların stres seviyesi üzerinde negatif baskılara sebep olduğu görülmektedir (ILO, 2020: 17). Palumbo'nun (2020) yaptığı araştırmada da evden uzaktan çalışma, algılanan iş-yaşam dengesini kötüleştiren, işle ilgili daha fazla yorgunluğu artıran bir görünüm sergilemektedir. Aynı zamanda işe bağlılığın, evden çalışmada iş-yaşam dengesini negatif yönde etkilemesine, pozitif bir aracılık yaptığı da gözlemlenmektedir. Yapılan diğer çeşitli araştırmalarda da evden çalışmanın iş ve aile rolleri arasındaki psikolojik ve fiziksel sınırları bulanıklaştırabileceği ve bu yönde iş-aile çatışmasını diğer esnek çalışma modellerine göre daha az hafifletme etkisinin olacağı öne sürülmektedir. Aynı zamanda evden çalışma ile iş ve aile sınırlarının bulanıklaşması, iş kontrolü üzerinde artı oluşturmak yerine, daha az kontrol algısına ve daha fazla öz kontrol ihtiyacına sebep olabilmektedir (Allen vd., 2013: 351).

Türkiye'de ise, evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların çok daha sınırlı olduğu görülmekte, ancak aynı şekilde ortak sonuca ulaşılmadığı dikkat çekmektedir. Kıcır (2015), kitap çevirmenlerinin iş yaşam dengelerini konu alan çalışmasında, özellikle çocuk sahibi ve ev ortamını başka biriyle paylaşan çalışanların iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları sonucuna ulaşmıştır. Araştırma kapsamında, evden çalışmanın sağladığı esneklik çalışanlar tarafından bilinçli kullanılmazsa dengesizlik oluşturacağı da gözlemlenmiştir. Uysal ve Çayır Yılmaz'ın (2020) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada ise iş ve özel yaşamın sınırlarının bulanıklaşmasının evden çalışmada dezavantaj oluşturduğu ve evde çalışma gününün diğer sorumluluklarla birlikte düzenlenmesinde sorun yaşandığı görülmüştür. İftar Işıklı (2022) Zonguldak ili için salgın döneminde kadın öğretmenlerin sorunlarını tespiti yönelik çalışmasında özellikle evli kadınların ev ve çocuk sorumluluklarının da artmasıyla iş yüklerinin çok daha ağırlaştığı bulgusuna ulaşmıştır. Bıçkı (2022) medya ve reklam sektöründeki çalışanların iş-yaşam dengelerini inceleyen çalışmasında, evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesi kurmayı kolaylaştırdığı sonucuna ulaşmıştır. Yine araştırma kapsamında evden çalışmanın sağladığı bu esneklik ve avantajlar iyi yönetilemezse dezavantaja dönüşebileceği de görülmüştür. Karaca (2019) bankacılık, bilişim, ilaç, hızlı tüketim ürünleri ve insan kaynakları sektöründe çalışan anneler üzerinde yaptığı araştırmada, evden çalışmanın çalışan annelerin iş-yaşam dengesini iyileştireceği sonucuna ulaşmıştır.

4. Metodoloji

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın yöntemi, evreni ve örnekleme, analiz süreci ve bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Kadınların evden çalışmasının iş-yaşam dengesine olan etkisi genel itibarıyla bireylerin öznel bakış açısına ve deneyimlerine göre şekillendiğinden nitel araştırma yapmak daha doğru bulunmuştur. Nitel araştırma, kadının kişisel bağlamda tecrübeleri ile ilgilenen feminist araştırmacılar tarafından güçlü bir yöntem olarak benimsenmekte ve katılımcıların tecrübelerini anlamının bir yöntemi olarak açıklanmaktadır (Linabary ve Hamel, 2017: 99).

Nitel araştırmalarda yararlanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmanın amacına uygun hazırlanan sorular doğrultusunda görüşme formu oluşturulmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği esneklik sunmaktadır. Bu kapsamda araştırmacı tarafından görüşme esnasında farklı alt sorular ya da mevcut soruların detaylandırılması istenebilmektedir. Aynı zamanda bu yöntem ile katılımcı görüşme anında bazı soruların cevaplarını diğer sorular içinde yanıtlamış ise araştırmacı tekrardan bu soruları sormak yerine bu soruları geçebilmektedir (Türnüklü, 2000: 547). Yarı yapılandırılmış görüşmenin sağladığı bu esneklik, araştırmanın temel noktalarının daha iyi ifade edilmesini ve detaylandırılmasını kolaylaştırabilmektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Trabzon'da farklı meslek gruplarında evden çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmadaki katılımcıların farklı meslek gruplarında çalışanlardan oluşması bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran önemli bir unsur da oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesi aşamasında, kadın çalışanların daha yoğun olduğu ve salgın sürecinde evden çalışmaya hızlıca geçiş yapan meslekler seçilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın örnekleme, öğretmen, akademisyen, çağrı merkezi çalışanı ve bankacı kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya başlarken örneklem sayısı planlanmamış ve görüşmelerde tekrarlamalar başlayınca araştırma sonlandırılmıştır. Nihayetinde her meslek grubu için 7 olmak üzere toplamda 28 evden çalışan kadın ile görüşülmüştür.

4.3. Analiz Süreci

Görüşmelere, etik kurul tarafından gerekli olan onay alındıktan sonra hazırlanan görüşme formu doğrultusunda 2022 yılı Ocak ayında başlanmış ve 2022 yılı Mart ayında tamamlanmıştır. Görüşmelerin 18'i yüz yüze ve 10'u telefon aracılığı ile yapılmıştır. Katılımcıların isteği doğrultusunda kararlaştırılan saatte yapılan yüz yüze görüşmelerin 2'si evde 16'sı ise işyerinde gerçekleşmiştir. Diğer yandan 10 katılımcı, araştırmanın yapıldığı dönem kış mevsimine rastladığı için Covid-19 salgın nedeniyle kapalı alanlarda bulunmak istememiş ve görüşmenin telefon

vasıtasıyla yapılması kararlaştırılmıştır. Görüşme yapılmadan önce araştırmanın daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi adına katılımcılara konu hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Görüşmeye başlamadan önce elde edilen verilerin sadece bu çalışmada kullanılacağı belirtilmiştir. Görüşmenin tahmini süresi ifade edilmiş ve herhangi bir soru olup olmadığı sorulmuştur. Aynı zamanda ses kaydı alınabilmesi için izin istenmiş ve ses kayıtlarının sadece soruların yanıtlarının daha detaylı kaydedilebilmesi için kullanılacağı açıklanmıştır. Bu doğrultuda izin veren katılımcıların görüşmeleri ses kaydına alınmış, izin vermeyen katılımcıların ise görüşmeleri not alınarak kaydedilmiştir. Katılımcılardan onay alınarak görüşmeye başlanmıştır.

Araştırma sorularında, veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonrasında oluşturulmuş çerçeveye göre veriler okunmuş ve düzenlenmiştir. Bu aşama, görüşme esnasında alınan notlar ve izin verilen ses kayıtları dinlenerek paralel bir şekilde, veri dökümü yapılarak gerçekleştirilmiştir. Veri dökümü yapılırken bulgular kısmının güvenilirliği için katılımcıların ifadeleri tekrar tekrar kontrol edilmiş, gerektiğinde katılımcılar ile iletişime geçilmiş ve eksik görülen noktalar tamamlanmıştır. Daha sonra verilerin tanımlanmasını kolaylaştırmak için veriler seçilerek anlamlı bir şekilde bir araya getirilmiştir. Anlamsız ya da gerekli görülmeyen kısımlar çıkarılmış, veriler tanımlanmış ve araştırmanın güvenilirliğini artırmak için doğrudan alıntılar ile bulgular yorumlanmış ve katılımcıların ifadeleri doğrultusunda varılan sonuçlara yer verilmiştir.

4.4. Bulgular

Katılımcıların ifadeleri gizlilik esasına göre isimleri verilmeden, meslek türlerinin baş harfi akademisyen (A), bankacı (B), çağrı merkezi çalışanı (Ç) ve öğretmen (Ö) şeklinde kullanılarak kodlanmıştır. Her meslek grubu da kendi içinde (A1, B1, Ç1, Ö1) olarak sıralanmıştır. Katılımcılara öncelikle yaş, eğitim durumu, çalışılan süre, medeni durum, çocuk sayısı ve yaşlarını içeren demografik özellikleri yansıtan sorular sorulmuştur. Sorulara verilen yanıtlar sonucu elde edilen bulgular Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1’e bakıldığında katılımcıların yaş aralığının 26 ile 56 arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların 18’i farklı alanlardan lisans, 1’i ön lisans, 2’si yüksek lisans ve 7’si doktora mezundur. Katılımcıların 3 ile 32 yıl arasında değişen bir toplam çalışma süresi olduğu gözlenmektedir. Medeni duruma bakıldığında da katılımcıların 6’sının bekâr 22’sinin evli ve de 20’sinin çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi katılımcıların 8’inin tek çocuğu, 11’inin 2 çocuğu ve 1’inin 3 çocuğu bulunmaktadır. Çocukların yaşı incelendiğinde ise en küçüğün 21 aylık, en büyüğün 27 yaşında olduğu gözlenmektedir.

Çalışmada daha sonra oluşturulan belirli temalara yönelik hazırlanan sorular kapsamında bir inceleme yapılmıştır. Bu bağlamda zaman ve mekân esnekliği ile anne ve ev kadını rollerinin kadınların iş-yaşam dengesine etkisi tespit edilmiştir.

Aynı zamanda kadınların evden çalışmayı bir avantaj mı yoksa dezavantaj mı olarak gördükleri saptanmış ve evden çalışmanın devamlılığına yönelik tutumları ortaya koyulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Kodlar	Yaş	Eğitim	Çalışılan süre (yıl)	Medeni durum	Çocuk sayısı	Çocuğun yaşı
A1	48	Doktora	15	Bekâr	-	-
A2	42	Doktora	13	Evli	1	12
A3	45	Doktora	24	Evli	2	2,5 / 13
A4	43	Doktora	20	Evli	2	5,5 / 8,5
A5	44	Doktora	22	Evli	2	7 / 17
A6	43	Doktora	14	Evli	2	8,5 / 13
A7	45	Doktora	23	Evli	2	11 / 16
B1	42	Lisans	16	Evli	3	3/ 10/ 18
B2	39	Lisans	18	Bekâr	1	11
B3	31	Lisans	10	Evli	-	-
B4	39	Lisans	14	Evli	1	10
B5	33	Y. Lisans	10	Evli	1	1,5
B6	32	Lisans	10	Evli	1	4
B7	27	Lisans	2	Bekâr	-	-
Ç1	29	Lisans	5	Bekâr	-	-
Ç2	26	Lisans	3	Evli	-	-
Ç3	32	Ön lisans	10	Evli	2	2 / 3,5
Ç4	26	Lisans	3,5	Bekâr	-	-
Ç5	31	Lisans	4,5-5	Evli	1	21 aylık
Ç6	33	Lisans	1,5	Evli	1	9
Ç7	30	Lisans	5	Evli	-	-
Ö1	42	Lisans	19	Evli	2	8 / 12
Ö2	32	Lisans	11	Evli	1	6
Ö3	48	Lisans	22	Evli	2	14 / 18
Ö4	56	Lisans	32	Evli	2	24/ 27
Ö5	45	Y. Lisans	17	Evli	2	4 / 11
Ö6	49	Lisans	27	Evli	2	23/ 24
Ö7	26	Lisans	3	Bekâr	-	-

4.4.1. Zaman Esnekliğinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Bu tema kapsamında katılımcıların zamansal sınırlarını belirlemeye yönelik sorular sorulmuş ve evden çalışmada zaman esnekliğinin iş-yaşam dengesine etkisi incelenmiştir. Yapılan araştırmada evden çalışmanın iki açıdan zaman esnekliği ortaya çıkardığı görülmüştür. İlk olarak fiziki ortam değişikliğinin neden olduğu zaman zarfının (hazırlanma ve trafikte geçen zaman) ortadan kalkması, ikinci olarak ise çalışma saatinin düzenlenmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Evden çalışmada, hazırlanma ve yolda geçen zamanın ortadan kalkması ile sağlanan zaman esnekliği tüm katılımcılarda ortak yaşanmıştır. Bununla beraber çalışma saatinin düzenlenmesi noktasında yaşanan esneklik sadece bazı katılımcılar için geçerli olmuştur. Bu doğrultuda zaman esnekliğinin evden çalışan kadınların iş-yaşam dengesine etkisi farklılık göstermiş ve temelde iki farklı yönde olmak üzere

olumlu ve olumsuz etki oluşturduğu ve çoğu katılımcının olumsuz etkiden bahsettiği görülmüştür. Bununla birlikte bazı katılımcılar ise zaman esnekliğinin iş-yaşam dengesine herhangi bir etkide bulunmadığından bahsetmiştir.

Tablo 2: Evden Çalışmada Zaman Esnekliğinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Katılımcıların “Zaman esnekliği iş-yaşam dengenizi nasıl etkilemektedir?” sorusuna yanıtları	Kodlar
Olumlu	A1, A6, B2, B3, B5, Ç1, Ç2, Ç3, Ç6, Ç7, Ö5
Olumsuz	A2, A3, A4, A5, A7, B1, B4, Ç4, Ç5, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7
Etkisiz	B6, B7

Tablo 3: Zaman Esnekliğinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Katılımcıların Örnek İfadeleri

Zaman Esnekliğinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi	Katılımcıların Örnek İfadeleri
Olumsuz	<p>“...Olumsuz etkiledi, evet. Çünkü işyerinde olmuş olsaydım o dinlenme süremi kendime ayıracaktım ama evde olduğum için dinlenme süresini kendime çok ayırmadım. Çocuğuma ya da evdeki artı işlere ayırmış olabilirim.” (Ç5)</p> <p>“...Bu süreçte zaman esnekliği beni çok yordu. Hem bedenen hem ruhen sürekli çalışıyor olmak beni çok yordu. Dolayısıyla iş-yaşam dengemi olumsuz etkiledi.” (Ö4);</p> <p>“...bir boşluğun olmuyor. Burada iken müşteri ile sohbet ederken bile bir dinlenme zamanın oluyor ama evdeyken böyle bir şey yok, soluksuz çalışıyorsun.” (B4)</p> <p>“...İş-yaşam dengesi diye bir şey yok, iş-yaşamın bir araya girmişliği var. Yani buraya geldiğiniz zaman şu an evi bıraktınız, şu an evdeki sorumluluğunuz akşam atıyorum 5'e kadar yok zaten ama şu an buradaki kendi sorumluluklarınızı yerine getiriyorsunuz. Evin içerisinde bunların hepsi bir araya girmiş durumda artık siz onu kendinize göre nasıl organize ederseniz. Yani iş sizin ev sorumluluklarınızı engellediği gibi tam tersi de aynen geçerli. Yani sizin evdeki sorumluluklarınızı işle birlikte yapma durumunuz sizin işiniz ile ilgili sorumluluklarınızı da yerine getirmenizi engelliyor.” (A7)</p>
Olumlu	<p>“... Olumlu etkiledi. Çünkü işe giderken evde yapmam gereken bazı hazırlıklar vardı. Örneğin işte hani hazırlanmak gibi ev kıyafetlerinden çıkıp iş kıyafetlerini giymek gibi buna ayıracağım bir zaman vardı. Bu konuda biraz daha esnek davrandım ...” (A1)</p> <p>“...Olumlu etkisi oldu diyebilirim. Şubede çalışsam daha geç çıkacaktım orada en azından yol bile yok o mesafe bile yok işin bittiğinde ekranı kapatıyorsun evdesin.” (B5)</p>
Etkisiz	<p>“...Ya da işte işe gidiş-gelişlerdeki zaman kaybı da benim açımdan çok önemli olmadığı için onun da baskın bir etkisi yoktu, ya da işte mesela ekran karşısında bazı kaçamaklarım oluyordu ama bunlar işyerinde de oluyordu hatta orada bu anlamda daha fazla diyebilirim ondan net bir ifade kullanamam.” (B7)</p>

Yapılan görüşmeler esnasında katılımcılar için zaman esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz yönde etki etmesinin temel nedeni, artan iş yükü karşısında zamanın yetersizliği olarak görülmüştür. Evden çalışmada zamanın yetersizliği, yaşam alanları arasında zaman açısından belli sınırların oluşturulamamasına ve birbirinden ayıramamasına yol açarak görüşme yapılan kadınlarda sürekli bir

çalışma haline neden olmuştur. Zaman esnekliğinin, iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediğini belirten katılımcılar ise bunun gerekçesi olarak çoğunlukla evden çalışmanın işyerine giderken ki (hazırlanma, trafik vb. durumlar için gereken zaman) süreci ortadan kaldırması sonucunda artı zaman sunmasını göstermiştir. Az sayıda katılımcı ise zaman esnekliğinin iş-yaşam dengesine hem olumlu hem de olumsuz etkisinden bahsetmiştir. Yine az sayıda katılımcı zaman açısından yaşanan esnekliğin baskın bir etkisinin olmadığını dolayısıyla iş-yaşam dengesine herhangi bir etkisinin bulunmadığını ifade etmiştir.

4.4.2. Mekân Esnekliğinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Bu tema kapsamında katılımcıların mekânsal açıdan buldukları ortamı ve etkilerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Yapılan araştırmada evden çalışmanın planlı ve isteyerek gerçekleşmemesinin mekân açısından var olan koşulların düzenlenmesini gerektirdiği tespit edilmiştir. Bu noktada bazı katılımcıların evlerinde ayrı çalışma odalarının bulunması avantaj oluştururken bazı katılımcıların ise çalışma odalarının bulunmaması dezavantaj kaynağı olmuştur. Standart düzendeki işyeri farklılaşarak, bireyin evde kendi imkânları doğrultusunda oluşturduğu alanlara evrilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların çalışma ortamına bakıldığında çoğunlukla ayrı bir alan oluşturulduğu görülmüştür. Ayrı çalışma alanı evdeki şartlara göre çoğunlukla salon, yatak odası ya da var olan çalışma odasında düzenlenmiştir. Bununla birlikte bazı katılımcılar için çalışma ortamı evin her alanında düzenlenebilirken, bazı katılımcılar için mutfakta oluşturulmuştur. Mekân esnekliği noktasında katılımcıların hareketliliğini artıran ise internet ve elektronik cihazların kullanılması olmuştur. Aynı zamanda katılımcıların artan hareketliliği sayesinde koltuk, yatak, sandalye ve mutfak masası gibi yerlerde de çalıştığı gözlemlenmiştir.

Tablo 4: Evden Çalışmada Katılımcıların Çalışma Ortamları

Katılımcıların "Çalışma ortamınızı tanımlar mısınız?" sorusuna yanıtları	Kodlar
Ayrı bir alan (çalışma odası, salon, yatak odası)	A1, A2, A3, A4, A6, Ö1, Ö5, Ö7, Ç3, Ç6, Ç7, B1, B2, B3, B4, B5, B6
Ortak çalışma odası	A5
Yatak odası	Ç1, Ç4, B7
Salon	Ö3, Ö4, Ç2, Ç5, B7
Mutfak	Ö2
Evin her alanı	Ö6

Yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların ifadeleri mekân esnekliğinin olumlu ve olumsuz olarak iki ana etki oluşturduğunu göstermiştir. Bununla birlikte çoğu katılımcının mekân esnekliğinin olumsuzluğuna değindiği gözlemlenmiş ve katılımcılar tarafından ev ile iş yaşamının tek alanda gerçekleşmesi bir sorun olarak görülmüştür.

Tablo 5: Evden Çalışmada Mekân Esnekliğinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Katılımcıların “Mekân esnekliği iş-yaşam dengenizi nasıl etkilemektedir?” sorusuna yanıtları	Kodlar
Olumlu	A1, A3, A6, B2, B4, B5, Ç2, Ç3, Ç5, Ç7, Ö7
Olumsuz	A2, A4, A5, A6, A7, B1, B3, B6, B7, Ç1, Ç4, Ç6, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6

Mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz yönde etkide bulunması sadece oluşturulan çalışma ortamı göz önüne alınarak değerlendirilmemiş ve evdeki ortam, bir bütün olarak düşünülmüştür. Mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz etkisi, katılımcıların bir kısmı tarafından açıklamada bulunulmadan net bir şekilde ifade edilmiştir. Açıklamada bulunan katılımcılar ise mekânsal anlamda motive olamama, verimsizliğe ve odaklanma sorununa neden olma, yüz yüze iletişimin olmaması ile materyal eksikliğinin olması gibi etkenler yüzünden esnekliğin olumsuz değerlendirildiğini belirtmişlerdir. Mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumlu yansıdığını ifade eden katılımcılar esnekliğin olumlu etkisini evin sessiz, rahat ve bildikleri bir ortam olmasından kaynaklandığı yönünde belirtmişlerdir.

Tablo 6: Mekân Esnekliğinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Katılımcıların Örnek İfadeleri

Mekân Esnekliğinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi	Katılımcıların Örnek İfadeleri
Olumsuz	<p>“... Yaşam alanları arasında net sınırlar çizemedim ve ev içinde oluşturduğum çalışma odam bu durumu engelleyemedi.” (Ö5)</p> <p>“...Yani bu çalışma düzeninde arada kalıyorsunuz. Sizden beklenenleri yerine getirmeye çalışıyorsunuz. Evdekilerin beklentileri oluyor ister istemez. Yani 3 çocuk tamam uzaklaştırıyorsunuz ayrı bir alan oluşturuyorum, çalışma masası falan ama olmuyor. Evle iş aynı ortamda olmuyor.” (B1)</p> <p>“Yüzde yüz olumsuz. O kadar çok ortamdaki kaynaklı olumsuzluk yaşadım ki bu benim için kesinlikle olumsuz. Yani bu olumsuzluk hem işime hem aile hayatıma yansıdı bir denge kalmadı.” (Ç1)</p>
Olumlu	<p>“Evde daha rahat uzanabilirsiniz yani en azından yorulduğunuz zaman ya da kimse sizi görmüyor sonuç olarak ayağınızı uzatabilirsiniz. Daha ergonomik, daha rahat, daha konforlu evden çalışmak.” (B5)</p> <p>“...oturarak ders işleme yanı yanı ayakta kalmaktan beni kurtarması iş-yaşam dengeme olumlu yansıdığını söyleyebilirim.” (Ö7)</p>

4.4.3. Anne ve Ev Kadını Rollerinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Evden çalışmada kadın, anne ve ev kadını kimlikleri açısından daha fazla sorumluluk üstlenmektedir. Kadın işyerinde çalışırken ev, iş sınırları dışında kalmakta ve bu alandaki sorumluluklarını ancak ev ortamına girdiğinde yerine getirmektedir. Dolayısıyla ev ve iş yaşamının ayrı alanlarda olması bazı sorumlulukların göz önünde bulunmamasından kaynaklı (örneğin yemek, temizlik ya da çocuk durumu gibi) artı bir yük oluşturmamaktadır. Ancak evden çalışmada tek bir alandan hem iş yaşamının hem de aile yaşamının sürdürülmesi, kadının eş

güdümlü çalışmasını beraberinde getirmektedir. Bu tema kapsamında evden çalışan kadınların sahip olduğu anne ve ev kadını rollerinin etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Anne ve ev kadını rolleri iş-yaşam dengesi için çoğu katılımcı tarafından olumsuz yönde değerlendirilirken bazı katılımcılar tarafından da olumlu yönde değerlendirilmiştir. Bununla birlikte bazı katılımcılar da söz konusu rollerin iş-yaşam dengelerine herhangi bir etki oluşturmadığını ifade etmiştir.

Tablo 7: Evden Çalışmada Katılımcıların Anne ve Ev Kadını Rollerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Katılımcıların “Anne, eş ve ev kadınlığı rolleriniz, iş-yaşam dengenizi nasıl etkilemektedir?” sorusuna yanıtları	Kodlar
Olumlu	A6, B2, Ç3
Olumsuz	A1, A2, A3, A4, A5, A7, B1, B4, B5, Ç2, Ç5, Ç6, Ç7, Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6
Etkisiz	B3, B6, B7, Ç1, Ç4, Ö4, Ö7

Kadının sahip olduğu bu rollerin iş-yaşam dengesine olumsuz yansımalarının mihenki iş yaşamının eve taşınmasıyla artan iş yükü olmuştur. Özellikle ev kadını rolünde Covid-19 salgını nedeniyle tüm aile üyelerinin evde olması yüzünden ev içindeki iş yükünün artması, katılımcıların iş-yaşam dengesi oluşturmasını ya engellemiş ya da zorlaştırmıştır. Aynı zamanda kadının ikinci mesaisi olarak tanımlanan ev içindeki sorumlulukları evden çalışma ile eş güdümlü yapılmaya çalışılmış ve temelde iş yaşamına olumsuz yansiyarak iş-yaşam dengesizliğinin bir başka sebebi olmuştur. Bu doğrultuda katılımcıların birçoğu ev içi işlerin çalışmasına olumsuz yönde etkide bulunduğunu belirtmiştir. Bu olumsuzluğun nedenleri farklı şekilde ifade edilse de temelde ev ve işin aynı anda beraber yürütülmeye çalışılmasından kaynaklandığı görülmüştür. Bununla birlikte ev kadını rolündeki sorumlulukların diğer bir ifade ile ev içi işlerin, iş yaşamına olumsuz yönde etkide bulunmasının diğer nedenleri; ev işlerinin önceliği alması yüzünden çalışmanın ikincil duruma gelmesi, mesainin uzamasına ve yorgunluğa neden olması, çalışma aralarının ev işlerine kullanılması yüzünden dinlenmenin olmaması, odaklanmayı engellemesi, dikkat dağınıklığına yol açması, strese neden olması ve ev işleri yapılmasa dahi bu işlerin yapılmasına şahit olmanın verdiği rahatsızlık olarak görülmüştür.

Evden çalışan kadınlar anne rolünün iş-yaşam dengesine olumsuz etkide bulunmasının nedenini anne rolünü mesleki rolünün önünde tutmasından bazen de mesleki rolünü yerine getirirken anne rolünü ihmal etmesinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Ev kadını rolündeki gibi annelik rolünün sorumluluklarının da evden çalışma sürecinde arttığı ve özellikle küçük çocuk sahibi kadınlarda bu durumun daha çok yaşandığı görülmüştür. Bu kapsamda çocuk sahibi çoğu katılımcı, çalışmasının çocuğa karşı var olan sorumlulukları nedeniyle olumsuz

yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Covid-19 salgın nedeniyle çocukların bütün gün evde olması kadının iş-yaşam dengesizliğinin boyutunu artırmıştır.

Salgın nedeniyle çocukların online eğitime geçmesinin evden çalışan kadınların iş-yaşam dengesini zorlaştırması, katılımcıları ortak paydada buluşturmuş ve evden çalışan kadınlar online eğitimin çalışmalarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu olumsuzluğun nedenleri arasında çocuğun kontrol edilmesi-yönlendirilmesi, teknik sıkıntılar gibi sebeplerden dolayı bölünmelere yol açarak odaklanmayı önlemesi, internet hızının düşürmesi, materyal anlamında eksiklik oluşturması gösterilmiştir. Online eğitim kadının var olan rollerine bir yenisini daha eklemiş ve iş yükünü daha da artırmıştır. Dolayısıyla sorumlulukların artması ve çocuğun online eğitiminin takip edilmesi katılımcılar tarafından çalışmalarına olumsuz yansıdığı yönünde ifade edilmiştir.

Kadının sahip olduğu bu rollerin iş-yaşam dengesini olumlu etkilediğini ifade eden az sayıda katılımcı ise bunun nedeni olarak: çocuğu büyütebilmeyi, işyerine giderken harcanan zamanı bu rollere yansıtabilmeyi ve yaşam alanları arasında planlı olmayı kolaylaştırmasını göstermiştir. Diğer yandan bu geleneksel rollerin iş-yaşam dengesini etkilemediğini belirten katılımcılar bunun sebebini söz konusu rollerin işyerindeki gibi evde de aynı şekilde devam etmesine dayandırmıştır. Yine bu yönde söylemde bulunan katılımcılar incelendiğinde bu rollere ait fazla sorumluluğa sahip olmadıkları ya da bu rollerin sorumluluklarının aile desteği ile ortadan kaldırıldığı görülmüştür.

Tablo 8: Anne ve Ev Kadını Rollerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Katılımcıların Örnek İfadeleri

Anne ve Ev Kadını Rollerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi	Katılımcıların Örnek İfadeleri
Olumsuz	<p>“...Bu süreçte sahip olduğum bu rollerin sorumlulukları arttı. Bir de iş hayatındaki sorumluluklarım eklenince doğal olarak bunlar sorumluluk noktasında beni zorladı yani olumsuz etkiledi.” (Ç2)</p> <p>“...Çok zor oldu tabii ki. Bir kere kavram kargaşası yaşıyorsun hem annelik işte hem iş çok çok yoruluyorsun, uykusuz kalıyorsun. Çünkü ev içinde her şeyi yapmaya çalışıyorsun iş yapmaya çalışıyorsun, çocuğa bakmaya çalışıyorsun, yemek yapmaya çalışıyorsun, temizlik yapmaya çalışıyorsun. O yüzden beni çok çok zorladı. Hem de psikolojik anlamda zorladı.” (A2)</p> <p>“...ben şunu yaptığımı hatırlıyorum. Toplantıdayız öğretmenler kurulu toplantısında kameramı kapatıp işte yemek hazırlarken toplantıya katıldığımı hatırlıyorum. Ya da evi toparlıyorum diyelim kulaklığı takıp yani hem ev işi yapıp hem iş yaptım... Evden çalışırken böyle olmadı, ikisini bir yapmaya çalıştım sürekli.” (Ö2)</p> <p>“...Ben her ne kadar hem ev işlerini hem de çalışmamı paralel düzlükte yürütmeye çalışsam da bunlar bazen birbirlerine karıştı. Yani iş ev, ev iş her şey çorba oldu. Yani ondan bu karışıklık çalışmama olumsuz etkide bulundu...” (B1)</p>

4.4.4. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına Yönelik Katılımcıların İfadeleri

Bu alt tema kapsamında sorulan sorulara katılımcıların yanıtları evden çalışmanın avantajlarının dezavantajlarına kıyasla daha az olduğunu göstermiştir. Avantaj kısmında katılımcıları ortak paydada birleştiren zaman yönünden kayıp olan vakitlerin artıya dönmesi olmuştur. Çoğu katılımcı evden çalışmanın zaman tasarrufu sağladığına dair açıklamada bulunmuştur. Zaman tasarrufu katılımcılar tarafından işe gidip-gelme ve trafikten kurtulma, hazırlanma aşamasının ortadan kalkması gibi farklı söylemler ile ifade edilmiştir. Burada söz konusu olan zaman tasarrufu ile fiziki ortam değişikliğinin neden olduğu eylemlerin ortadan kalkması kastedilmektedir.

Tablo 9: Katılımcılar Tarafından Evden Çalışmanın Avantajları

Evden Çalışmanın Avantajları	Kodlar
Zaman tasarrufu sağlaması	A1, A4, A6, A7, B1, B2, B5, B7, Ç1, Ç2, Ç3, Ç4, Ç5, Ç6, Ç7, Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7
Harcamaların ve masrafların azaltılması	A4, B1, B7, Ç2, Ö5
Aile ile daha fazla zaman geçirme fırsatı sunması	A2, Ç6, B2, B5
Çocuğun yanınızda olmasını ve kendi büyütebilmenizi sağlaması	Ç6, A7, B4, Ç3, Ö5
Evin rahat, konforlu, sağlıklı ve stresten uzak bir alan sunması	Ç7, B2, Ç2, Ç3, A6, B3, B7
Online kültürü oluşturmasının yurtdışı bağlantılarına doğallık getirmesi, kolaylaştırması	A1
Ev içi işlerin planlı ve kontrollü yapılmasını sağlaması	A2, A6, Ç3, Ç6
Daha fazla kişisel uğraşla ilgilenme ve dinlenme fırsatı sunması	Ö4
Fiziksel kolaylık sunması	Ö7
Evrak işlerinin yapılmasını kolaylaştırması	A7

Tablo 10: Katılımcılar Tarafından Evden Çalışmanın Dezavantajları

Evden Çalışmanın Dezavantajları	Kodlar
Sosyalleşmenin olmaması	A2, A6, A7, B7, Ç2, Ç4, Ç6, Ö5, Ö6
Kurumsal aidiyet ve iş mahremiyetini olumsuz etkilemesi	B1
Yönetimsel anlamda baskı ve denetimi artırması	B3, B5
Performans ve verim düşüklüğüne neden olması	A1, A2, A3, A4, A7, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, B2, B5, B6
Kariyeri ve kişisel gelişimi olumsuz etkilemesi	A3, B7
Teknolojiyi kullanamamanın getirdiği zaman kaybının oluşması	A1
Alışkanlıkların değişmesinin oluşturduğu zorlanma, deneyimlenmemesi	Ö3
Odaklanma ve dikkat sorunu oluşturması	A3, B1, B7
Sağlık sorunlarına yol açabilmesi (göz bozukluğu)	Ö3
Özgüveni olumsuz etkilemesi	B1
Kilo alımına, monotonlaşmaya, strese, kendine vakit ayıramamaya, materyal sıkıntısına ve moral-motivasyon eksikliğine de neden olması	A1, A3, A7, B1, B2, Ö5, Ö6, Ö3, Ç5, Ç7
Rollerin karışması	A4, A5, Ö2, Ö5
Aile ile kaliteli zaman geçirememesi	A3, B1

Yapılan görüşme sonucunda evden çalışmanın dezavantajlarının çoğunlukta olduğu görülmüştür. Evden çalışmanın dezavantajları noktasında katılımcıları ortak paydada birleştiren nokta ise sosyalleşmenin olmamasıdır.

4.4.5. Evden Çalışmanın Devamlılığına Yönelik Katılımcıların İfadeleri

Bu tema kapsamında evden çalışmanın katılımcılar tarafından sürdürülebilirliği sorgulanmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda çoğu katılımcı evden çalışmayı devam ettirmek istememiş ve az sayıda katılımcı ise devam edebileceğini belirtmiştir. Aynı zamanda yine az sayıda katılımcı ise kısmen devam edebileceğini ifade etmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Evden Çalışmayı Devam Ettirmek İstemeleri Hakkındaki İfadeleri

Katılımcıların “Evden çalışma yapmayı devam ettirmek ister misiniz?” sorusuna yanıtları	Kodlar
Evet	A6, Ç3, Ç6, Ç7
Hayır	A1, A2, A3, A5, A7, B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, Ç1, Ç4, Ç5, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7
Kısmen	A4, Ç2

Evden çalışmanın zaman ve mekân anlamında sağladığı esneklik ve sahip olunan roller genel kapsamda değerlendirildiğinde tek bir alana hem iş hem de ev yaşamının sığdırılmasının, kadınların yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı görülmüştür. Kadınlar bazı durumlarda aynı anda birden fazla sorumluluğa yetişmeye çalışmış ve sorumluluklar birbirine müdahalede bulunarak bir çakışma yaşanmasına neden olmuştur. İş-yaşam dengesizliğinin kaynağını oluşturan bu durum kadınların evden çalışmayı devam ettirmek istememelerinin de ana etkenini oluşturmuştur.

6. Sonuç

Tarihsel süreçte kadının işgücü piyasalarına katılımı artan bir seyir izlemiş ve kadının işgücü piyasalarındaki görünürliğini giderek artırmıştır. Küreselleşme sürecinde çağın koşullarına uyum sağlamayı kolaylaştıran yeni çalışma modellerinin yaygınlaşması ile de kadınların istihdam alanı genişlemiştir. Bu durum kadının yaşam alanları arasında denge kurmasını engelleyen sorunlar oluşturmaya başlamış ve kadının artan rolleri, iş-yaşam dengesi ile ilgili problemleri beraberinde getirmiştir. Kadının hem ev hem de iş yaşamında sahip olduğu sorumlulukları yerine getirebilmesi adına bir dengenin kurulması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

İş-yaşam dengesi, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm çalışanlar için geçerli olmakta ancak özellikle kadın çalışanlar için ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır. Kadının yaşamında sahip olduğu rolleri artırması karşısında geleneksel rollerinin sorumluluklarında görülen devamlılık, erkeğe oranla daha fazla zorlanmasına sebep olmakta ve yaşam alanları arasında nasıl denge sağlayacağı sorununu ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada evden çalışma biçimi hem ev hem de iş yaşamı

arasında sıkışan kadınlar için iyi bir alternatif olarak görülmektedir. Böyle olmakla birlikte bu tip çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini ne yönde etkileyeceği de merak konusu olmaktadır. Covid-19 salgın döneminde alınan önlemler kapsamında evden çalışmanın yaygınlık kazanması kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde nasıl bir değişime yol açacağını gözlemlemek açısından önemli bir fırsatı beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler doğrultusunda bu çalışmanın amacını salgın örneğinden hareketle evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini Trabzon ili örneğinde ortaya koymak oluşturmaktadır.

Çalışmada, evden çalışma biçiminin iş-yaşam dengesi kurma açısından istenilen bir çalışma biçimi olup olmadığının gözlemlenmesi ve söz konusu etkinin daha iyi ifade edilebilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında bazı alt temalar belirlenmiş ve bu bağlamda zaman ve mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine etkisi ile kadınların anne ve ev kadını rollerinin iş-yaşam dengesine etkisi incelenmiştir. Aynı zamanda katılımcıların evden çalışmanın avantaj ve dezavantajları ile devamlılığına yönelik durumları da sorgulanmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen temel bulgu, katılımcıların çoğunun evden çalışma ile iş-yaşam dengesi arasındaki etkiyi olumsuz olarak değerlendirmeleri ve evden çalışmayı devam ettirmek istememeleri yönünde olmuştur.

Evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esneklikleri ile kadının sahip olduğu anne ve ev kadını rollerinin çoğu katılımcının iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Tek bir alana hem iş hem diğer yaşam alanlarının sığdırılmasının kadınların iş yükünü artırdığı, yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı görülmüştür. Kadınların bazı durumlarda aynı anda birden fazla sorumluluğa yetişmeye çalıştıkları ve sorumlulukların birbirine müdahalede bulunarak bir çakışma yaşanmasına sebebiyet verdiği gözlenmiştir. İş-yaşam dengesizliğinin kaynağını oluşturan bu durum kadınların evden çalışmayı devam ettirmek istememelerinin de ana etkeni olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırma; evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ihtiyacını ortadan kaldıracığı yönündeki tartışmalara cevap olarak evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ihtiyacını ortadan kaldırmadığını aksine iş-yaşam çatışmasına neden olduğunu göstermiştir.

Çalışma her ne kadar Covid-19 döneminde ve evden çalışmanın zorunlu bir hal aldığı ortamda yapılmış olsa da bu kısıtların olmadığı bir döneme ilişkin de önemli bir örnek oluşturmaktadır. Sonuçta her ne kadar zorunlu da olsa birçok meslek grubundaki kadın için evden çalışma biçimi deneyimlenmiştir. Böyle bir çalışma ortamında kadın çalışanların iş-yaşam dengesinin ne yönde etkilendiğine yönelik yapılan görüşme sonuçları bu etkiyi göstermek açısından son derece önemli bir kaynaktır. Bu bağlamda araştırmanın ortaya koyduğu bulguların daha sonraki çalışmalar için yol gösterici bir nitelik taşıyacağı da düşünülmektedir.

Kuşkusuz sonraki çalışmalarda katılımcıların tercihi sonucunda gerçekleşen bir evden çalışma durumunun farklılık oluşturup oluşturmayacağı da incelenebilir.

Çalışma sonucunda ulaşılan bulgular doğrultusunda geliştirilebilecek en temel öneri kadınların geleneksel rollerine yönelik bakış açısının değiştirilmesine ilişkin çalışmaların daha da artırılması yönünde olacaktır. Çünkü yapılan görüşmelerde, kadınların evden çalışmada iş-yaşam dengesini zorlaştıran nedenlerin başında geleneksel rollerinin sorumluluklarında bir paylaşımın olmamasının ve evdeki tüm işlerden kadının birincil derecede sorumlu kişi olarak görülmesinin geldiği gözlenmiştir. Bu noktada hâlihazırda yürütülen politikaların daha da güçlü bir şekilde devamlılığına yönelik ihtiyacın var olduğu neticesine varmak mümkündür. Politika kurgusu yapılırken kadınların sosyo-ekonomik açıdan güçlendirilmelerinin yanında aile içi sorumluluklarını dengeleyici faaliyetlere de yer vermek gerekmektedir. Bu kapsamda oluşturulacak aile dostu politikaların yaygınlaştırılması kadınların iş-yaşam dengesini kurmalarına olumlu yönde bir katkı sağlayacaktır. Çocuk ve yaşlı bakımına, kadınların ev içi yüklerinin azaltılmasına yönelik kamusal desteklerin sağlanması da elbette son derece önemlidir. Bu konuda yürütülen faaliyetler cinsiyetçi bakış açısının kırılmasına yönelik uygulamalarla eşanlı yürütülmeli toplumsal cinsiyetin getirdiği iş bölümü hususunda eşitlikçi düzenlemelere de ağırlık verilmelidir. Bu yönde yapılan her çalışmanın, kadının çalışma hayatındaki görünürlüğünü artırmasına katkı sağlayacağına da altını çizmek gerekir. Tüm bunlarla birlikte çalışma hayatına yönelik bazı düzenlemelerin yapılmasının da iş-yaşam dengesinin kurulmasının sağlanmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda son dönemde çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesine yönelik tartışmalara kadınların yaşadığı sorunlar da dahil edilerek onları destekleyici düzenlemeler yapılması hem iş-yaşam dengesi kurma hem işgücü piyasasına katılma hem de aile sorumluluklarını yerine getirme noktasında kadınlara önemli bir avantaj sağlayabilecektir.

Kaynakça

Allen, T.D. Johnson, R. C. Kiburz, K.M. ve Shockley, K. M. (2013). Work–Family Conflict and Flexible Workarrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.

Andrade, M.S. Westover, J. ve 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.

Bıçkı, P. (2022). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Medya ve Reklam Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (Tez No: 767905)

Carlson, D.S. Grzywacz, J.G. ve Kacmar, K.M. (2010). The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via the Workfamily Interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.

Clarke, M. C. Koch, L.C. ve Hill, E.J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.

Davis, K.G. Kotowski, S.E. Daniel, D. Gerding, T. Naylor, J. ve Syck, M. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons from the “New Normal”. *Ergonomics in Design*, 28(4), 1-7.

Gajendran, R. S. ve Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Greenhaus, J.H. Collins, K.M. ve Shaw, J.D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Gülcan, B. E. (2002). *Eviden Çalışma Yöntemi ve Bu Yöntemin Bir Bankanın İç Denetim Sisteminde Alternatif Çalışma Modeli Olarak Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (Tez No: 122888)

Higgins, C. Duxbury, L. ve Julien, M. (2014). The Relationship Between Work Arrangements and Work-family Conflict. *Work*, 48(1), 69-81.

Hill, E. J. Ferris, M. E. 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(2), 220-241.

ILO (2020). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, ISBN 978-92-2-032404-2, ILO yayınları, İsviçre.

İştar I. E. (2022). Pandemi Sürecinde Kadın Öğretmenlerin Sorunları: Zonguldak İli Örneği, S. Sönmez Yaman (Ed.) Pandemi ve Kadın içinde (s. 149-166) İstanbul: Kadem.

Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (Tez No: 613512)

Kıcır, B. (2015). *Eviden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi. (Tez No: 393277)

Koyuncu, A. G. (2006). *Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (Tez No: 191451)

Linabary, J.R. ve Hamel, S.A. (2017). Feminist Online Interviewing: Engaging Issues of Power, Resistance and Reflexivity in Practice. *Feminist Review*, 115, 97-113.

Marks, S.R. ve Macdermid, S.M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432.

Mustajab, D. Rasyid, A. Ekber, M. A. Bauw, A. Irawan, A. ve Hamid, M.E. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business* (Tijab), 4(1), 13-21.

Ödemiş, G. (2018). *Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (Tez No: 489151)

Ölçer, F. (2004). Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi. *Öneri Dergisi*, 6(22), 145-165.

Palumbo, R. (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*, 33(6/7), 771-790.

Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.

Sigroha, A. (2014). Impact of Work Life Balance on Working Women: A Comparative Analysis. *The Business & Management Review*, 5(3), 22-30.

Suifan, T. S. Abdullah, A. B. ve Diab, H. (2016). The Influence of 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.

Sverko, B. Arambasic, L. ve Galesić, M. (2002). Work-life Balance Among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-home Interference and Well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281-301.

Tan, G. (2007). *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (Tez No: 211069)

Teo, T. S. H. ve Lim, V. K. G. (1998). Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking. *Women in Management Review*, 13(7), 253-263.

Türnüklü, A. (2000). Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Eğitim Yönetimi*, (24), 543-559.

Uysal, N. ve Çayır Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.

WTW, Willis Towers Watson (25.06.2020), <https://www.wtwco.com/tr-TR/Insights/2020/06/arastirma-covid-19-isveren-aksiyon-ve-hazirlik-planlari-2020> (Erişim: 20.11.2021).