



Başvuru: 31.10.2023 Kabul: 11.06.2024

Evden Çalışma Yönteminde Bireyin Sosyalleşmesi Üzerine Bir İnceleme*

A Study on the Socialization of the Individual During Working from Home

Rukiye BAŞKAYA¹
Mert KARACAN²

Öz

Teknolojik ilerlemeler, çalışma sistemi ve koşullarını dönüştürmeye başlamıştır. Artık fiziksel güce dayalı bir sistemden ziyade bilgi temelli bir döneme geçilmiştir. Özellikle de Covid-19 salgınıyla birlikte birçok şirket evden çalışma sistemine geçerek maddi anlamda mevcut durumu fırsata çevirmiştir. FaceTime, Skype, Zoom gibi teknolojik platformlar aracılığıyla, şirket merkezinde bulunmaksızın da üretken bir çalışma performansı sergilemek mümkün hale gelmiştir. Bunların başında da hizmet sektöründe yer alan internet üzerinden yapılan çalışmalar gelmektedir. Araştırmada, katılımcıların evden çalışmanın birçok avantajını yaşamasına rağmen, sosyalleşme konusunda sorunlar yaşadığı sonucuna varılmıştır. Sosyalleşme, çalışanların motivasyon ve moralini artırırken, aynı zamanda onların şirketle bağ kurmalarına da yardımcı olmaktadır. Bu sebeple çalışan için sosyalleşme önemli bir konudur. Mevcut araştırma, evden çalışanların ne düzeyde sosyalleşebildiklerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Sosyolojik bir perspektifle ele alınan evden çalışma yöntemi, çalışanların sosyalleşme durumunu anlamak için kartopu örneklem belirleme yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma, bir telekomünikasyon şirketi olan Isparta 32Net Call Center çalışanları ile yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde 2020 MAXQDA programı kullanılarak içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, evden çalışmanın birçok avantaj sunmasına rağmen sosyalleşme açısından olumsuz değerlendirildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Evden Çalışma, Çalışma Koşulları, Çağrı Merkezi, Sosyalleşme*

Jel Kodları: *I10, J81, L96*

Abstract

With the development of technology, working systems and conditions have also begun to change. From physical power, the information age has been reached. Especially with the Covid-19 outbreak, many companies have switched to working from home and turned the current situation into an opportunity. Through technological platforms such as FaceTime, Skype and Zoom, it has become possible to perform productive work without being at the company headquarters. The most important of these are the studies carried out over the internet in the service sector. In the study, it was observed that although the participants experienced many advantages of working from home, they had problems with social interaction. Social contact increases employees' motivation and morale, while also helping them bond with the company. For this reason, socialization is an important issue for the employee. The current research aims to determine to what extent employees working from home can participate in social life. The working from home method, considered from a sociological perspective, was carried out by using the interview technique to understand the work-life balance of employees. The snowball sampling method was used in the interviews. The research was conducted with employees of Isparta 32Net Call Center, a telecommunications company. In the analysis of the data obtained, content analysis was performed using the 2020 MAXQDA program. As a result of the research, it was determined that although working from home offers many advantages, it is evaluated negatively in terms of socialization.

Keywords: *Working from Home, Working Conditions, Call Center, Socializing*

Jel Codes: *I10, J81, L96*

Önerilen Atıf / Suggested Citation: Başkaya, R., & Karacan, M. (2024). Evden çalışma yönteminde bireyin sosyalleşmesi üzerine bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 3(1), 1-15

* Bu çalışma, 14.10.2023 tarihinde 1. Uluslararası İnsan Kaynakları Kongresi'nde sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan "Evden Çalışmanın Bireyin Sosyalleşmesi Üzerindeki Etkileri" başlıklı bildiri hazırlanmıştır.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, y12130249017@ogr.sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9283-3218>

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, y12330247012@ogr.sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2782-6809>

Giriş

Evden çalışma yöntemi Covid-19 küresel salgınının ortaya çıkmasından bu yana dünyanın dört bir yanındaki birçok çalışan ve şirket için daha yönetilebilir hale gelmiştir. Facetime, Skype, Zoom ve buna benzer teknoloji ağları sayesinde şirket bünyesinde bulunmadan üretken bir çalışan olmak mümkündür. Hatta bazı firmalarda Covid-19 süreciyle birlikte zorunlu olarak evden çalışma sistemine geçilmiş daha sonrasında ise işverenler tarafından maddi kârlılık oranı düşünülerek evden çalışmaya süreklilik getirilmiştir. Çalışanlardan bazıları evden çalışma sistemini esneklik, rahatlık gibi ifadelerle tanımlamaktadır. Bazı çalışanlar ise, evden çalışmanın getirdiği sosyal etkileşim eksikliğinden yakınmaktadır. Bu yargı elbette kişi ve durumlara göre farklılık göstermektedir (Erafşar, 2022, s. 279-317). Bu farklılıklar yaş, cinsiyet, medeni durumu gibi ölçekleri içermektedir. Evden çalışma yönteminde ofis ortamının sağladığı sosyal hayat, etkileşim bulunmamaktadır. Çalışanlar için sosyalleşme, moral, motivasyon, bağ kurma açısından önem taşımaktadır. Evden çalışma sistemi, çalışanların sosyalleşmeden uzak izole yaşamalarına ve iş arkadaşlarına yabancılaşmasına sebep olabilmektedir (Fu., 2012, s. 416-423). Bu durum çalışanların örgüte olan bağlılık ve aidiyet duygularını zedelemektedir. Yani bir çalışanın evden çalışması sadece kişinin sosyalleşmesi açısından değil, aynı zamanda şirket açısından da önem taşımaktadır.

Mevcut çalışmada öncelikle evden çalışma kavramı ele alınmış, devamında evden çalışma kavramının tarihsel gelişimi ve evden çalışmanın hem işveren hem de çalışan için avantaj ve dezavantajları literatürde yer alan çalışmalarla desteklenerek anlatılmıştır. Daha sonra çalışmanın yöntemine ve elde edilen bulgularına yer verilerek çalışma sonuçlandırılmıştır.

1. Kavramsal Olarak Evden Çalışma

Ev denilince yemek yenilen, işten sonra gidilen, aileyle birlikte zaman geçirilen ya da dinlenen bir alan akla gelmekte iken şu anda ticari işlerin de yapılarak para kazanıldığı yeri ifade etmektedir (Workhome, 2017). Bu durum "evden çalışma" olarak adlandırılmaktadır (Geyik ve Turna, 2021, s. 256-273). Başlangıçta hem işletmelerin hem de çalışanların evden çalışma fikrine yeterince aşına olmaması nedeniyle bazı karmaşıklıklar yaşanmıştır. Ancak, sonrasında iş yaşamının bir parçası haline almıştır (Mihalca vd., 2021). "Evden çalışmanın" yerine kullanılan birden fazla terim bulunmaktadır. Bunlar ev-iş, esnek iş, e-iş ya da tele çalışma olarak da adlandırılmaktadır. Evden çalışma sistemi, esnek çalışma tarzı olarak benimsenmektedir (Karakoyun, 2016, s. 141-162). Evden çalışma yöntemi genellikle uzaktan çalışma ile karıştırılabilmektedir. Fakat bunlar birbirinden farklı çalışma yöntemleridir. Uzaktan çalışma yöntemi, her yerden her şekilde yapılabilmektedir. Kişi çalışma alanında olmak zorunda olmadığı gibi evde bulunma zorunluluğu da bulunmamaktadır. Evden çalışma yönteminde ise, kişi çalışma alanında bulunmasa da sadece evden çalışma zorunluluğu taşımaktadır. Bu yönüyle uzaktan çalışma yönteminden ayrılmaktadır (Turna, 2021, s. 256-273).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 numaralı ve 1996 tarihli Evden Çalışma Sözleşmesi'nde belirtildiği üzere, işçinin evinde veya kendisinin seçtiği başka bir mekânda, işverenin belirlediği bir hizmet ya da ürünün üretimi şeklindeki çalışma, işverenin iş yerinin dışında gerçekleşmektedir. Bu durumda, cihaz, malzeme veya diğer girdileri kimin temin ettiği önemli olmamaktadır. Bu durum ücret karşılığı çalışmayı ifade etmektedir (Alp ve Sönmez, 2011). Avrupa Konseyi'ne göre ise üç unsura ayrılmaktadır. Bunlar; iş faaliyetinin kişinin kendi evinde gerçekleştirilmesi, aynı şekilde işverene bağlı kalarak ücret mukabilinde gerçekleştirilmesi ve son olarak ise çalışma sonucunda üretimin çalışan tarafından ayrıca bir piyasaya sunulmaması şartıdır (Mircan, 2019, s. 37-38).

Erdoğan ve Toksöz 2013 (s. 20-12) yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Türkiye'deki evden çalışan işçilerin mevcut durumuna dair bir rapor oluşturmuşlardır. Ev işçilerinin Türkiye'deki sayısını belirlemek için, Hane Halkı İşgücü Anketlerinde "iş yeri olarak ev kabul edilenler" kategorisinden başlanmıştır. Bu durumda, özel sektördeki çalışanların iş durumları "evde" olarak tanımlanırken, ev merkezli çalışanlar ve ev işçileri dâhil olmuştur. Bireylerin kazak örme, elbise dikme, elektronik eşya tamiri, çocuk bakıcılığı gibi faaliyetlerini kendi evlerinde veya başkalarının evlerinde gerçekleştirmeleri durumunda, bu kişiler bu grup içerisine eklenmiştir. Ayrıca, düzenli ve belirli bir iş yerine bağlı olmadan evlere temizlik için giden kişiler veya başkalarının evinde çocuk bakıcılığı yapanlar da bu grup içerisindedir. Fakat Türkiye'de bazı işlerin evden yapılmaması sebebiyle ev çalışanlarının %90'ının kadın olduğu tespit edilmiştir.

Evden çalışma (home-based work) yöntemi aynı zamanda, iş ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya yardımcı olabilecek bir esneklik türü olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte iş düzenlemelerinde de çözüm sunacağı öngörülmektedir (Dockery ve Bawa, 2014, s.163). Bu nedenle, evden çalışma yöntemi, çalışanların esneklik ihtiyacını karşılamaktadır. Genellikle bilgi ve iletişim teknolojisinin yardımıyla, işyerinin coğrafî ve organizasyonel sınırlarını ortadan kaldırarak esnek bir iş ortamı oluşturmaktadır (Naktiyok ve İşcan, 2003; Lim ve Teo, 2000, s. 561). Bu doğrultuda, evden çalışmak, çalışanların karayollarını kullanma ihtiyacını azaltmakta ve

evde kalmayı tercih eden ya da herhangi bir sebeple işyerine gitmekte zorlanabilecek olan bireylere olanaklar sunmaktadır (Kurland ve Bailey, 1999, s.59).

2. Evden Çalışma Yönteminin Tarihsel Gelişimi

Evden çalışma yöntemi Orta çağ dönemine kadar uzanmaktadır. Orta çağ zamanında insanlar ev olarak adlandırdıkları bölmesiz olan tek odalarda yatma, uyuma, yemek yeme, dinlenme gibi tüm ihtiyaçlarını görmüşlerdir. Hatta bazı soğuk kış günlerinde de odanın bir kısmında hayvanlar diğer tarafında insanlar kalmıştır. Bunlar haricinde insanlar ev denilen odalarda terzilik, dokumacılık, fırıncılık ya da ayakkabıcılık gibi çalışma faaliyetlerini de gerçekleştirerek Orta çağın ilk ev işlerini görmeye başlamışlardır (Geyik ve Turna, 2021, s. 262).

Sanayi Devrimi, 18. ve 19. yüzyıllarda gerçekleşmiş ve bu dönemle birlikte Fordist üretim modeline geçiş yapılmıştır. Bu üretim yöntemi, niteliksiz çalışanlar tarafından yerine getirilen bir üretim süreci olarak sürmüştür. Aynı zamanda işçiler de evlerinden uzaklaştırılmıştır. Evden uzaklaşan işçiler için bu durum bir sürü değişikliği beraberinde getirmiştir. Bu sistem hem üretim anlamında yetersizliğe sebep olmuş hem de yaşanan zaman kaybı ile o dönemin ihtiyaçlarına karşılık veremeyerek yetersiz kalmıştır. Tam bu nokta da ise Post-Fordist üretim sistemi devreye girerek daha esnek bir çalışma uygulamasına geçiş yapılmıştır (Çakmak, 2004, s. 251).

20. yüzyılın sonlarına doğru; fabrika ortamlarında, ev-iş yaşamının beraber oluşmasıyla geleneksel evden çalışma yöntemi ortaya çıkmıştır. Bu dönemde “ev” kavramı yok edilerek fabrikalar ev haline gelmiştir. İşçiler fabrikalarda yatıp kalkmaya başlamıştır. Yani, kölece bir yaklaşım meydana gelmiştir. Bununla birlikte “İşçileşme” olarak adlandırılan ara bir dönem başlamıştır (Topçuoğlu, 2012, s. 4-6). Bu durum dijital çağın başlamasıyla ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte değişime uğramıştır. Kölece çalışmadan ayrılarak daha modern, hakların göz önünde bulundurularak uygulandığı ve insanca bir çalışma sistemi halini almıştır. Kısaca, geleneksel çalışma sisteminden, modern çalışma sistemine geçiş yapılmıştır.

3. Evden Çalışma Yönteminin Avantaj ve Dezavantajları

21. yüzyılda evden çalışma sistemi çalışanlara birçok avantaj, rahatlık ve esneklik sağlamaktadır. Özellikle de ev iş yaşamını dengelemeye çalışan kadınlara, engelli durumda olan ve işe gitmekte zorlanan çalışanların işini kolaylaştırmıştır (DİSK, 2003, s. 14-20). Bununla ilgili 2013 yılında Stanford Üniversitesi’nde bir çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre evden çalışan kişilerin, ofiste çalışan kişilere göre daha fazla üretken olduğu tespit edilmiştir (Krautzel, 2016). Ayrıca şirket 9 ay süresince çalışan başına 1900 dolar da tasarruf etmiştir. Fakat evden çalışma sistemini yaşlıların, evlilerin ya da ebeveynlerin daha fazla istediği görülürken, sosyal hayatı aktif olan çalışanların ofis ortamında çalışmaya meyilli olduğu görülmüştür. Dolayısıyla evden çalışma sistemi her birey için uygun değildir. Kişiden kişiye ya da duruma göre göreceli bir çalışma yöntemidir (Bloom, 2014).

Evden çalışma yöntemi ile ilgili bir başka araştırma da 664 bilgi işçisini kapsayarak İstanbul’da yapılmıştır. Evden çalışmaya ilişkin tutumlar göz önünde bulundurulmuştur. Cinsiyet, medeni durum, yaş, ev-iş uzaklığı, yaşı küçük çocuğa sahip olma gibi nedenlerle çalışanların %72’si evden çalışma sistemine olumlu bakmıştır. Bununla birlikte evden çalışma sistemini başka sebeplerle isteyenler de olmuştur. Örneğin, üst yönetim ile iyi iletişimi olmayan ve verimlilik düzeyleri düşük olan çalışanlar evden çalışma yöntemini daha çok istemektedir. Böylelikle çalışanların işten ayrılma olasılıkları da minimuma inmektedir. Evden çalışma yöntemi, Türkiye’de gelişmiş ülkelere kıyasla daha yeni yeni gelişmektedir. Bu yüzden iş süreçleri ve bireysel açıdan oluşabilecek olumlu sonuçlardan yararlanabilmek için gerekli tedbirlerin alınması ve desteklerin artması gerekmektedir (Naktiyok ve İşcan, 2003, s. 54-56).

1993-2009 yılları arasında İngiltere’de yapılan bir başka araştırmaya göre ise, panel veri analizi kullanılarak, evden çalışan erkeklerin ve kadınların zaman yönetimi ve iş memnuniyeti ölçülmüştür. Çalışma, 2012 yılında bir kez daha tekrarlanmıştır. Araştırma sonucunda kadınlarda evden çalışma memnuniyetinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunda kadınların ev işlerine ayırdığı vakit, annelik görevleri, sorumlulukları gibi faktörler etkili olmuştur (Wheatley, 2012). Mevcut araştırmalar sonucunda, evden çalışma sistemi maddi anlamda tasarruf sağladığı gibi zamandan da tasarruf sağlamaktadır. Bu durum çalışanlar üzerinde olumlu yönde psikolojik etki sağlamaktadır. Evden çalışma yöntemiyle birlikte trafikte zaman kaybı yaşanmamaktadır. Bu sebeple çalışanlar aileleriyle ve yakınlarıyla daha fazla vakit geçirebilmektedir. Ayrıca yol gibi işe gitme süreçlerine girilmeyeceği için aynı zamanda hava kirliliği gibi olumsuzluklardan da kaçınılmaktadır (Şamlıoğlu, 2016).

Evden çalışma yönteminin çalışanlara sağladığı faydalar yanında olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Tutar (2007, s. 130-131) bu konuyu “uzak işin yakın tehlikeleri” olarak ifade etmektedir. Türkiye’de henüz evden çalışma sistemine hak ettiği yerin ve önemin verilmediği görülmektedir. Örneğin evde hizmet sözleşmesi kapsamında iş

sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, yapılan işin süresi, iş süresi dışında olan fazla çalışma yasal çalışma koşullarını yer almamaktadır. Çalışanlar mesai saatleri dışında da çalışabilmektedir. İş görene mesai sonrası acil olarak başka işler de verilebilmektedir. Bu durumda çalışan, mesai sonrasında da mesaiye kalmış durumda olmaktadır (Kandemir, 2014, s. 164). Bunun haricinde evden çalışanın faaliyetini gerçekleştirdiği alan “ev” olmaktan çıkmaktadır. Fakat aynı zamanda tam olarak ofis karşılığını bulamamaktadır. Bu durumda çalışanın eve ait olma duygusunu zedelemekte ve kendiliğinin farkında olma sürecini de ortadan kaldırmaktadır. Evden çalışma yöntemi bu yönüyle çalışana zihinsel ve psikolojik anlamda olumsuz etkilemektedir (Tutar, 2007, s. 134-135). Çalışan kişi eğer yalnız yaşamakta ise bireyi daha da yalnızlaştırarak soyutlaştırmaktadır. Çalışan yalnız yaşamıyorsa dahi çalıştığı süre boyunca herhangi biriyle iletişime geçmediği için zaten yine yalnız durumdadır (Alton, 2017). Çalışan elbette iş yerindeki gibi evde de mesaj ya da fax gibi sesleri duyabilmektedir. Bunlar iş yaşamının getirdiği olağan şeylerdir. Fakat bu durum etkileşimli gerçekleşen iletişim şekli değildir, tek yönlüdür. Dolayısıyla her şeyin sanal gerçekleşmesinden kaynaklı sosyal bağlantılar yavaş yavaş kaybedilmektedir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde bazı şeyler kişinin yüz ifadesinden bile anlaşılır durumda iken evden çalışan kişinin düşüncelerini ya da söylemek istediklerini anlamayı güç duruma getirmektedir. İletişimsizlik düzeyini arttırmaktadır (Camenisch, 2014). Evden çalışmanın olumsuz yanları sadece bunlar da değildir. Kişiyi fiziksel olarak da olumsuz etkilemektedir. Çalışanlarda kambur durma, kireçlenme ya da fitik gibi rahatsızlıklar meydana geldiği görülmektedir. Ayrıca performansı düşük olan kişilerin evden çalışma sisteminde fark edilmesi zorlaşmaktadır. Evden çalışan kişilerin ne kadar ne şekilde çalıştığı tespit edilemez hale gelmektedir (Turna, 2021, s. 264-265).

4. Sosyalleşme

Sosyalleşme doğumun gerçekleştiği andan itibaren başlamaktadır. Toplumda kabul edilen davranışları, alışkanlıkları, istekleri özümseyerek beklentilere göre “sosyal ben”i ve “sosyo-kültürel” şahsiyeti kazandırmaya yardımcı olmaktadır. İnsan doğduğu günden itibaren sürekli yeni roller ve kimlikler üstlendiği için sosyalleşmenin sonu gelmemektedir. Ömür boyu devam etmektedir (Ergün, 1987). Atalay (2012, s. 959) ise sosyalleşmeyi, bir insanın başka insanlarla olan karşılıklı etkileşimlerinin bir sonucu olarak bir topluluğun; yapma, algılama ve düşünme süreci olarak tanımlamaktadır. Sosyalleşme, insanların birbirinden etkilenecek yeni şekiller ve kurallar oluşturmasıdır. Toplumdaki bireyler birbirinden etkilenecek toplumdaki istekleri, beklentileri talepleri şekillendirerek yeni normu oluşturmaktadır (Ertürk, 2010, s. 181-187). Dolayısıyla sosyalleşme aynı zamanda bireyin kişiliğini kazanma süreci olarak da adlandırılmaktadır. Bunda en çok arkadaş grubu ve aile ortamı etkindir. Örneğin arkadaş grubunda görülen bir davranış ya da aile ortamında benimsenen bir düşünce özümşenip devam ettirebilmektedir. Bu süreç kişinin statü kazanması açısından önemli zemin oluşturmaktadır. Sosyalleşme bireye sadece statü kazandırmamakta, her şeyden önce mutluluk sağlamaktadır. Kişi sosyalleşebildiği kadar kendini ifade etme şekli de pozitif yönde değişim göstermektedir. Kendini doğru ifade eden kişi toplumsal ilişkilerde başarılı olduğu görülmektedir. Örneğin birbirinden farklı gruplardan ve kültürlerden gelen farklı insanlarla iletişime geçen bireyin farkındalığı, yaratıcılığı, sosyal algısı genişlemekte, kendini daha iyi hissetmektedir. Kişinin dar kalıplar dışına çıkarak verimliliğini de arttırmaktadır (Atalay, 2012). Çalışma grubu sosyalleşmesi ise, ortama yeni dâhil olan çalışanların bilgi, yetenek ve iş rolünü yerine getirmesi için gereken tutumlara maruz kalma yoluyla çalışma ortamına psikolojik iklimine geçiş yöntemidir. Yeni gelen kişinin edindiği bilgileri öğrenme ve uygulama sürecidir (West, 1995). Dolayısıyla, çalışanlar sosyal bir varlıktır ve sosyalleşme olmadan örgüt bünyesinde var olabilmesi mümkün değildir.

5. Evden Çalışma Yönteminde Bireyin Sosyalleşmesi Üzerindeki Etkileri

İçinde bulunulan toplum çalışmaya dayalı bir toplumdur. Bu çalışma şekillerinden bir tanesi de evden çalışma yöntemidir. Çalışanların, çalışma hayatı dışında ayrıca üstlendiği roller bulunmaktadır. Çalışanların bu roller yeterli ve dengeli zaman ayırması önem taşımaktadır. Çünkü çalışan iş dışındaki rollerine yeterli zaman ayırmadığında bu çalışmada strese, krizlere, gerilime sebebiyet verebilmektedir. İş ve yaşamı karşılıklı olarak dengelemek bu sebeple önem arz etmektedir. Durumun yaşama ilişkin olması da önem derecesini arttırmaktadır. Son yıllarda küreselleşme ve yeni teknolojiler iş yerlerini 7/24 çalışır hale getirmektedir. Bu sebeple iş ve ev arasındaki ayrım ortadan kalkmaktadır (Chandra, 2012). Örneğin Kıcıır (2015, s. 182-194) tarafından yapılan araştırma sonucunda, evden çalışmanın sosyal hayata etkisi değerlendirildiğinde iki farklı grup ortaya çıkmaktadır. Bir grup evden çalışmanın sosyal hayatı olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Evden çalışan kişiyi yalnızlaştırıp soyutlaştırdığını, yeni ilişki ve arkadaşlık edinmenin zorluğunu, sosyalleşme için çok çaba gerektiğini, aynı zamanda ihtiyaç duyulduğunda soru sorup bir konu hakkında danışabileceği kimse olmadığını, kişide içe dönüklüğe sebebiyet verdiğini ifade etmektedirler. Diğer grup ise, evden çalışmanın aslında çok daha avantajlı ve olumlu yönlerini göstermektedir. Örneğin, evden çalışan kişilerin kolaylıkla yeni bir sosyal çevre edinebildiklerini,

zaman tasarrufu olduğu için dinlenmeye, sosyalleşmeye daha fazla zaman ayırabildiğini, sosyal hayata istedikleri gibi dâhil olabildiklerinden bahsetmektedir.

Yapılan bir başka araştırmada ise, evden çalışma yönteminin uygulandığı durumlarda, çalışanların meslektaşları ve arkadaşları ile olan etkileşimi özlediği ortaya koyulmuştur (Kurland ve Cooper, 2002, s. 111). Evden çalışan bireylerin kurumlarından ayrılış hissi yaşayarak aidiyet duygusunu kaybetme riski bulunmaktadır. Evden çalışanlar, sosyal ihtiyaçlarına erişemedikleri için yalnızlık, yabancılaşma, stres ve depresyon gibi hem fiziksel hem de psikolojik sorunlarla karşılaşabilmektedir. Çalışanların ofis ortamında sosyalleşmeleri, sadece insan psikolojisi için değil, aynı zamanda motivasyonlarını artırmak adına da önem taşımaktadır.

Ursula Huws'un çalışmalarında, evden çalışmanın yol açabileceği sosyalleşme eksikliğine "ev hanımı tuzak sendromu" olarak adlandırılmaktadır. Daha genel ancak daha az yaygın bir kaygı, evden çalışmanın, bir kişinin diğerleriyle kişisel, samimi ve insana özgü bir şekilde iletişim kurma yeteneğini azaltabileceği yönündedir. Bu, işin duygusal bir eylemden, bilgisayarla yapılan soyut bir işe dönüşmesi ile olabilmektedir. Bu düşünüş, sosyalleşmenin doğasını rahatsız edici ve hoş karşılanmayan yollarla değiştirebilmektedir (aktaran Kurland ve Bailey, 1999, s. 61-62). Birçok çalışan genellikle iş arkadaşlarıyla sosyal bağlar kurmayı ve işyerinin sosyal atmosferinden hoşlanmayı tercih etmektedir. Bu yüzden iş yerine gitmeyi seçebilmektedirler. Bu durumda, evden çalışma yönteminin, bu tür çalışanları sosyal açıdan yalıtılmış hale getirebileceği tahmin edilmektedir (Naktiyok ve İşcan, 2003, s. 56).

Ayrıca, çalışanların görünürlüklerini kaybettiklerinde terfi ve diğer kurumsal teşviklerin kaybolacağına dair endişeleri olacağı tahmin edilmektedir (Kurland ve Cooper, 2002, s. 111). Mevcut araştırmalar, evden çalışmanın bireylerin kariyer ilerlemesini olumsuz yönde etkileyebileceğini öne sürmektedir. Çalışanların ofiste daha az görünür olmalarının, kariyer ilerlemeleri ve büyüme beklentileri üzerinde olumsuz bir etkisi olabilmektedir (Lim ve Teo, 2000, s. 567- 568). Di Martino ve Wirth (1990) de, iş arkadaşlarından fiziksel olarak ayrı bir şekilde çalışmanın stres oluşturabileceğini ve bu durumun çalışanların motivasyonunu azaltabileceğini belirtmişlerdir (Lim ve Teo, 2000, s. 568). Eren (2012)'nin de belirttiği gibi, iş yerinin düzeninin değişikliği ve ev ortamının iş yapmaya uygun olmaması, bazı çalışanların motivasyon seviyelerinin azalmasına yol açmıştır. Bu durum, çalışma şartlarının motivasyonun sağlanmasında kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Bu çalışma biçimi, çalışanları hem psikolojik hem de fiziksel olarak çeşitli sorunlara da maruz bırakabilmektedir.

6. Yöntem

6.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, evden çalışma yönteminin katılımcılar için taşıdığı anlamı anlamak, katılımcıların bu yöntemi nasıl algıladığını keşfetmek ve evden çalışmanın sosyalleşmelerine yönelik potansiyel avantaj ve dezavantajlarını ortaya çıkarmaktır.

6.2. Araştırma Deseni

Bu araştırmada, Isparta 32Net Call Center'da çalışanların sosyalleşmelerine ilişkin görüşlerinin alınması amacıyla nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, bir olay ya da düşünce hakkında kişilerin yaşadıkları tecrübelerin toplu anlamını belirginleştirmeye çabalayan nitel bir metodolojidir (Creswell, 2020, s. 79). Bu, farkında olunan ancak tam olarak anlaşılmayan durumlar üzerine odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.69). Bu araştırmada, nitel inceleme süreçlerinde sıklıkla tercih edilen veri toplama yöntemlerinden biri olan röportaj tekniği ile veri toplanmıştır.

6.3. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın çalışma grubu, Isparta 32Net Call Center'da çalışan 16 kişiden oluşmaktadır. Çalışmanın nitelikli veri sunması amacıyla katılımcılar, çoğunluğun oluşturduğu grup olan 20-35 yaş aralığından seçilmiştir. Ayrıca, çalışmanın derinlemesine anlam kazanması için, şirket bünyesinde en az bir yıl çalışmış olan kişiler arasından tercih yapılmıştır. Araştırmada kartopu örnekleme tekniği kullanılarak bir örneklem oluşturulmuştur. Kartopu örnekleme yöntemi veri kaynaklarının bir kısmı araştırmacı tarafından araştırılarak, geri kalan bir kısmının da görüşülen kişilerden alınan bilgi ve isimler aracılığıyla ulaşılarak gerçekleştirilmesidir. Bu yöntem, birikimlerin zamanla kartopu gibi büyümesi ve örneklem oluşturması nedeniyle bu adı alarak, amaçlı örnekleme yöntemi olarak tanınmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Isparta 32Net Call Center'da yürütülen bu çalışmanın tercih edilme nedeni, Isparta ilinde evden çalışma yönteminin uygulandığı benzer bir alanın bulunmaması ve bu alanda örnek bir çalışma yapma fırsatı sunmasıdır. Katılımcı sayısının 16 olarak belirlenmesi, derinlemesine bir analiz yaparak sosyalleşme durumlarını daha ayrıntılı bir şekilde incelemeyi hedeflemek içindir.

6.4. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak görüşme tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formuyla katılımcılardan veriler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, alanla ilgili yazın taraması yapılarak hazırlanmıştır. Araştırma verileri, telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren 32Net Call Center'da çalışan ve Covid-19 salgını nedeniyle evden çalışma yöntemine geçen ardından da evden çalışmaya devam eden 16 kişi ile yapılan görüşmelerden elde edilmiştir. Görüşmeler, 2023 Ocak-Nisan aylarında toplanmış olup, 25-35 dakika aralığında sürmüştür. Katılımcılardan alınan bilgilerin gizliliğine dair görüşme öncesinde gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Derinlemesine görüşme tekniği ile toplanan veriler, evden çalışan kişilerin evden çalışması sebebi ile telefonla görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Konuşmalar önce kayıt altına alınıp daha sonrasında ses kayıtları çözümlenmiştir. Katılımcılar verdikleri bilgilerin kayıt altına alınacağı ve çalışmaya dâhil edileceği konusunda bilgilendirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve çalışma süreçleri hakkında bilgi alınarak araştırmada kullanılmıştır. Araştırma sonrasında yapılan görüşmeler deşifre edilerek nitel araştırma yöntemleri arasında bulunan içerik analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler 2020 MAXQDA programına aktarılarak analiz edilmiştir. Öncelikle manuel kodlar ve öne çıkan kodlar belirlenmiştir. Kod anahtarları ifadelerin bütünlüğüne göre ana kod ve ona bağlı alt kodlar olacak şekilde belirlenmiştir.

Kişilerin anonimliğinin korunması amacıyla katılımcılar K harfi ile numaralandırılarak kodlandırılmıştır. Bu çalışma ile kişiler evden çalışırken, sosyal hayata ne kadar dâhil olabildikleri incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı, evden çalışma yönteminin katılımcılar için taşıdığı anlamı anlamak, katılımcıların bu yöntemi nasıl algıladığını keşfetmek ve evden çalışmanın sosyalleşmelerine yönelik potansiyel avantaj ve dezavantajlarını ortaya çıkarmaktır.

6.5. Etik Kurul İzni

Yapılan bu araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 21.06.2023 tarihli 139/3 sayılı kararla etik olarak uygun görülmüştür.

7. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların sayıları, cinsiyetleri, yaş ve eğitim durumları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

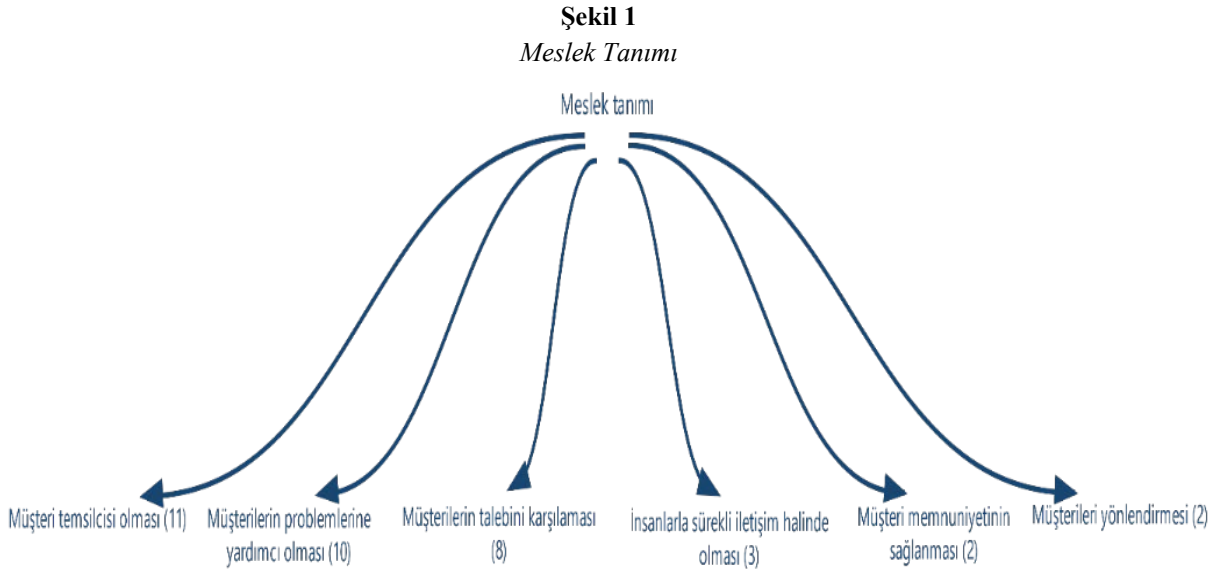
Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgileri ve Eğitim Durumları

Katılımcı Kodu	Cinsiyet (K/E)	Yaş	Eğitim Durumu
K1	K	34	Lise
K2	E	32	Ön lisans
K3	K	25	Ön lisans
K4	E	25	Ön lisans
K5	K	23	Lise
K6	K	28	Lisans
K7	E	22	Lise
K8	K	33	Lise
K9	K	25	Lisans
K10	K	30	Lise
K11	E	29	Lise
K12	K	26	Lisans
K13	E	33	Lise
K14	K	25	Lise
K15	E	29	Ön lisans
K16	K	23	Lise

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların 10'u kadın, 6'sı erkektir. En küçük yaşa sahip olan katılımcı 22 iken, en büyüğü 34 yaşındadır. Katılımcılardan 9'u lise mezunu, 4'ü ön lisans mezunu, 3'ü ise lisans mezunudur.

Katılımcılara öncelikle yapmış olduğu işin tanımını sorulmuştur. Çalışanların yaptıkları işi nasıl ele aldığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Alınan cevaplar doğrultusunda “Meslek Tanımı” temasına Şekil 1’de yer verilmiştir.



Meslek tanımına ilişkin katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda; müşteri temsilcisi olması 11 defa, müşterilerin problemlerine yardımcı olmaları 10 defa, müşterilerin talebini karşılama 8 defa, insanlarla sürekli iletişim halinde olmaları 3 defa, müşteri memnuniyetinin sağlanması 2 defa, müşterileri yönlendirmeleri 2 defa tekrarlandığı görülmektedir. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

K1: “Isparta Call Center’de müşteri temsilcisiyim. Müşterilerin taahhütleri ile tarifeleri ile ilgileniyorum. Taleplerine yönelik yardımcı olmaya çalışıyorum.”

K3: “Müşteri temsilcisiyim. Müşterilerin talepleri doğrultusunda ihtiyaçlarını karşılamaktayım. Sorunlarına çözüm üretmekteyim. Aynı zamanda online yapamadığı anda iletişime geçtikleri noktada yer almaktayım.”

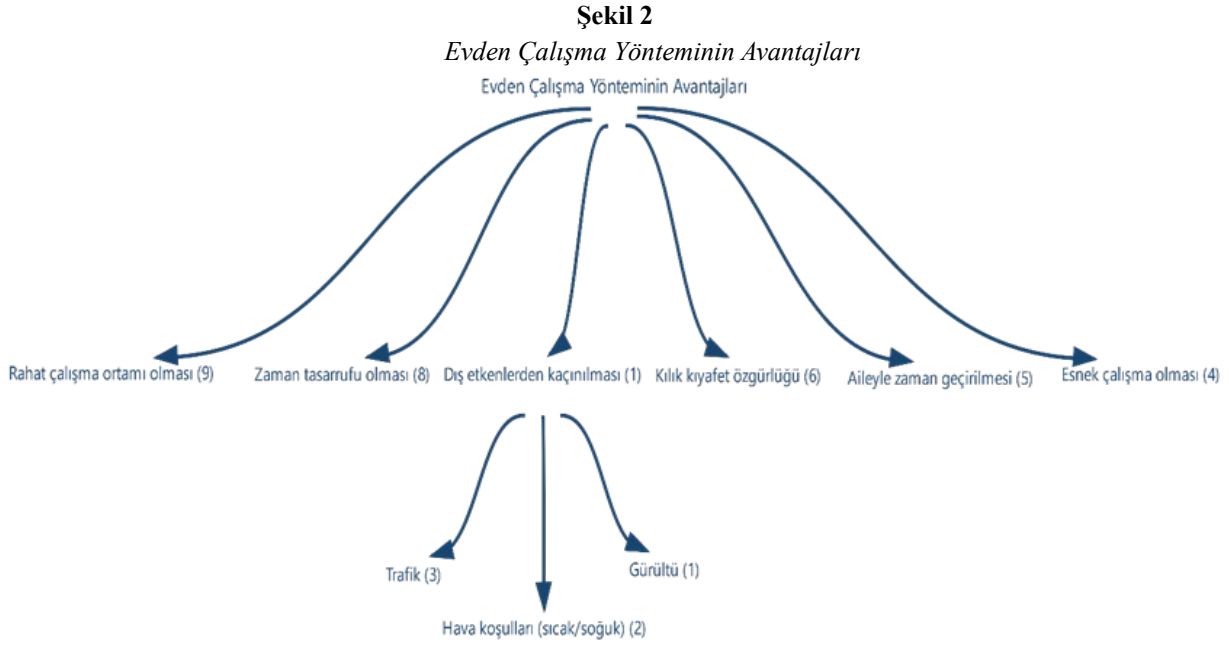
K4: “Müşteri hizmetlerinde çalışıyorum. Müşterilerin sorunlarına yönelik çözüm üretmek, onlara uygun ürünü önermek olarak tanımlayabilirim.”

K7: “Çağrı merkezinde müşteri temsilcisiyim. Müşteri temsil etmekte ve onlara yardımcı olmaktadır.”

K9: “Müşterilere yönelik ürün önerileri sunma, sorunları ve şikâyetleri çözme veya genel sorulara yanıt verme gibi işlemleri kapsayan bir iş tanımım olduğunu söylemek mümkün. Taahhüt, paket bilgisi ya da tanımlaması için ya da ne bileyim bir konu hakkında bilgi almak istediklerinde yardımcı oluyorum.”

K16: “Bir kuruluşun müşteri hizmetleri departmanında müşteri temsilcisi olarak çalışıyorum. Müşterilerin taleplerine yönelik ürünler/paketler sunuyorum, sorunlarına veya şikâyetlerine uygun çözüm seçenekleri sunuyorum ve genel sorularını cevaplayarak yardımcı olmaya çalışıyorum.”

Katılımcılara ikinci soruda evden çalışma yönteminin avantajları sorulmuştur. Çalışanların evden çalışırken neleri avantaj olarak gördüklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Alınan cevaplar doğrultusunda temasına Şekil 2’de yer verilmiştir.



Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda; evden çalışmanın rahat çalışma ortamı sağlaması 9 defa, zaman tasarrufu olması 8 defa, kılık kıyafet özgürlüğünün olması 6 defa, aileyle zaman geçirilmesi 5 defa, esnek çalışma olması 4 defa tekrarlanmıştır. Dış etkenler ise kendi içinde trafik 3 defa, hava koşulları 2 defa ve gürültü bir kere olmak üzere üçe ayrıldığı görülmektedir. Katılımcılardan bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

K2: “Sabahları erken uyanma derdi yoktur örnek vermek gerekir ise mesai saatin 8’de başlayacak ise şirkete gidecek olursan erken kalkıp hazırlanıp şirkete gitmen gerekir ama evden çalıştığın için son 30 dk önceden uyanıp sistemi açabilirsin. Hazırlanma derdinin olmaması da gayet avantajlı pijamalar ile hizmet verebiliyorsun. Şirkete gidildiği için yorgunluk olmakta evden çalışmada o yorgunluk olmuyor. Sessiz ortamda çalışmak insanı daha güvende hissettiriyor. Yemek ve molalarının daha verimli kullanılması aile evinde yaşıyorum bu sebepten dolayı yemek saatimi haber verip geriye kalan vakitte dinlenme şansının olması.”

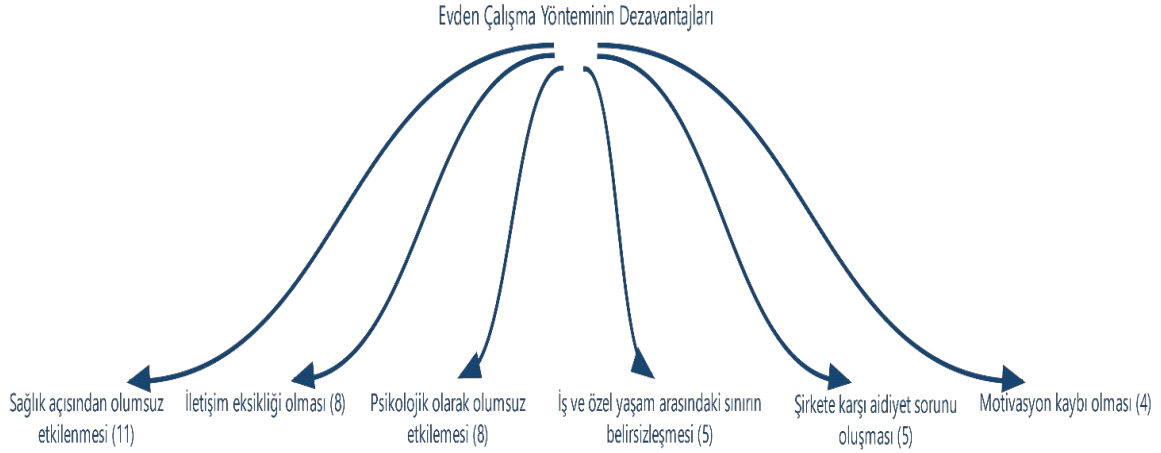
K8: “Esnek çalışma saatleri, rahat bir ortamda çalışma imkânı ve trafik stresinin olmaması evden çalışmanın bazı avantajları. Özellikle kışın soğuk havalarda o soğukta dışarı çıkmama gerek olmaması. Aynı şekilde sıcak havalarda da dışarı çıkma zorunluluğu olmaması.”

K12: “Avantajları mesai saatinden 1 saat önce hazırlanıp yola çıkmak zorunda kalmamak. Ve yönetimle karşı karşıya olmamak. Şirkette çalışırken sürekli izleniyormuşum gibi geliyor ve rahat çalışmıyorum ama evde daha rahat çalışıyorum.”

K14: “Üst yöneticilerimle denk gelmediğim için kendimi sürekli izleniyor gibi hissetmiyorum. Bu benim için avantaj. Aynı zamanda yolda geçireceğim vakti evde ailemle sevdiklerimle geçirmekte benim için büyük bir ayrıcalık.”

K15: “Yolda zaman kaybetmiyorum. Hazırlanmak için zaman harcamıyorum. Bu sayede kendime daha fazla zaman kalıyor. Özellikle kışın evden çalışmak çok iyi oluyor. O soğukta servis ya da otobüs bekleme derdi olmuyor.”

Katılımcılara üçüncü soruda evden çalışma yönteminin dezavantajları sorulmuştur. Çalışanlar tarafından evden çalışma yönteminin dezavantajlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Alınan cevaplar doğrultusunda “Evden Çalışma Yönteminin Dezavantajları” temasına Şekil 3’te yer verilmiştir.

Şekil 3**Evden Çalışma Yönteminin Dezavantajları**

Araştırmaya katılan çalışanların evden çalışma yöntemine karşı dezavantajlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde sağlık açısından olumsuz etkilendiği 11 defa, iletişim eksikliğinin olması 8 defa, psikolojik olarak olumsuz etkilemesi 8 defa, iş ve özel yaşam arasındaki sınırın belirsizleşmesi 5 defa, motivasyon kaybı olması 4 defa, şirkete karşı aidiyet sorunu oluşması 5 defa tekrarlandığı görülmektedir. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

K1: “Evden çalışırken manevi mental ve psikolojik olarak yapılan işin kötü yönde etkilemesi ve sistem arızasında evden hemen düzeltim yapılamaması dezavantajı olabilir. Birde mesai saatler gece olduğu zaman evden çalışırken dezavantaj oluyor. Ayrıca şirket bünyesinde olsak da şirkette olmadığımız için şirket çalışanı gibi hissetmeme engel oluyor. Bazen içinde bulunduğum kurum çalışanı olmadığım hissine kapılıyorum.”

K3: “Mental sağlığımı etkilediğini düşünüyorum. Mesai saatlerinden dolayı sosyalleşme konusunda problem yaşadığım için mental olarak kendimi sağlıklı hissetmiyorum.”

K4: “Evden çalışmanın dezavantajlarını göz ardı etmemek gerektiğini düşünüyorum. İş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşebilmesi, sosyal etkileşimin azalması gibi olumsuz yönlerini gözlemleyebiliriz. Ayrıca, bazen ekip içi iletişim eksikliği gibi sorunlar da ortaya çıkabiliyor. İletişimsiz olduğu içinde bu motivasyon kaybına sebep olabiliyor.”

K6: “Dikkatimizin dağılması çok daha kolay çünkü iş yerinde olduğu gibi bir çalışma ortamı olmuyor ve tek başıma çalıştığım için bir dikkat dağınıklığı ve düzensizlik, odaklanamama gibi sorunlarla karşılaşabiliyorum. Ev ve iş yaşamı birbirine karışabiliyor ve bu durum biraz strese sebep oluyor. Sosyalleşme açısından da evden çalışmak olumsuz etkiliyor. Evde tek olduğumuz için iş ortamı, iş arkadaşları gibi bir durum yok maalesef birkaç kişi dışında da kimseyi tanımıyorum şirketten açıkçası bu gibi olumsuzlukları da mevcut. Ofis ortamında yakalayabileceğimiz sosyalliği maalesef ev ortamında yakalayamıyoruz.”

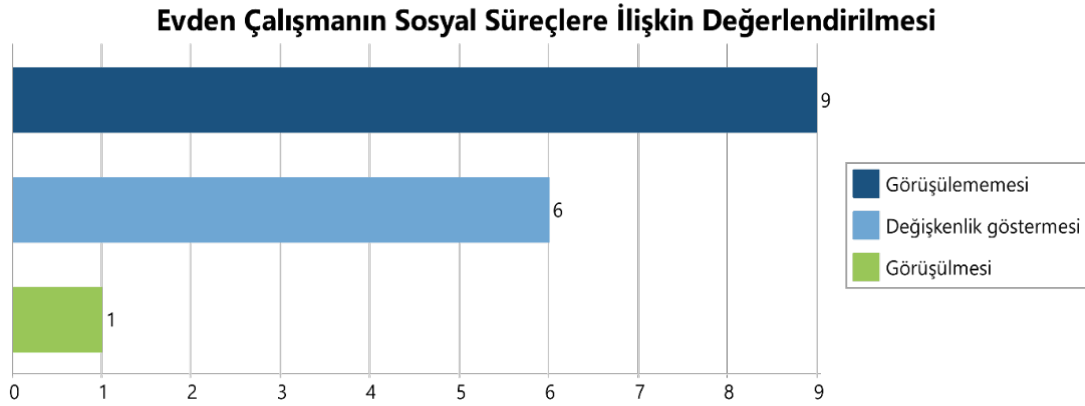
K8: “Evet sağlığımı etkilediğini düşünüyorum. Çok fazla bel ağrısı çekiyorum. Oturmaktan her yerim zaten ayrıca ağrıyor zaten, hareketsizlikten. Şirkette olsan mesela arada arkadaşının yanına gitmek için kalkarsın ama maalesef evde olunca böyle bir durum söz konusu olmuyor.”

K9: “Ciddi anlamda bel, boyun, boğaz ağrısı yaşıyorum. Sadece fiziksel de değil psikolojik olarak da etkiliyor. Hiç durmadan konuşmak bunlar zorlayıcı oluyor. Dıştan bakan biri ya da müşteriler oturduğu yerden para kazanıyor olarak baksa da işin aslı pek öyle değil. Kesinlikle böyle şirketlerin psikolojik danışmanları olması gerek. Tabi böyle bir faaliyet yok şu anlık. Belki ilerleyen süreçlerde olur pek zannetmesem de umuyorum.”

K13: “Evet yemek elektrik su ve diğer giderler aynı zamanda sosyalleşememe sorunu mevcut. Evden çalışmada kesinlikle iletişim eksikliği problemi var. Bu da hatalara sebebiyet verebiliyor. Ayrıca evden çalışmanın bizim potansiyel ve gelişimimizi engellediğini düşünüyorum. Çünkü sürekli olarak yerimizde sayıyoruz. Şirket görünürlüğü yok. Bu da bir yerde şirkete olan bağlılığımızı yok ediyor.”

Katılımcılara dördüncü soruda evden çalışırken arkadaşlarıyla/iş arkadaşlarıyla görüşme imkân düzeyleri sorulmuştur. Kişilerin evden çalışırken sosyalleşme durumunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Alınan cevaplar karşılığında “Çalışanların Sosyalleşme Konusundaki Görüşlerin Kodlu Bölüm Temelli Frekans Grafiği” temasına Şekil 4’de yer verilmiştir.

Şekil 4
Çalışanların Sosyalleşme Konusundaki Görüşlerin Kodlu Bölüm Temelli Frekans Grafiği



Araştırmaya katılan çalışanların verileri analizi sonucunda 9 kişi iş arkadaşları ile mesai sonrasında görüşemediğini, 6 kişi mesai saatlerine göre bazen görüşüp, bazen görüşemediğini, 1 kişi de görüşebildiğini belirtmiştir. Verilen ifadelerden çoğu şu şekildedir:

K1: “Hayır olmuyor zaten çok fazla kişiyi tanımıyorum fakat tanıdıklarımla da çok fazla görüşemiyoruz mesai saatleri dışında çünkü mesai saatlerimiz uyumuyor.”

K2: “İş arkadaşlarımla mesai saati dışında her zaman görüşme şansımız olmuyor mesai saatlerimiz ya da izin günlerimizin uyumaması sebebiyle.”

K5: “Çoğu çalışan farklı mesai saatleri içerisinde olduğu için genellikle bu durum söz konusu olmamaktadır.”

K7: “Hayır olmuyor çünkü evden çalıştığımız için kendileri ile tanışma fırsatımız olmuyor. Evden çalıştığımız için takım arkadaşlarımı tanımıyorum.”

K8: “Maalesef. Çünkü takım arkadaşlarımı tanımıyorum. Yüz yüze gelmişliğimiz yok. Birkaç tanesiyle mesajlaşarak tanışıp arkadaşlığımız devam etmiştir. Onlarla da görüşmek istesek de mesai saatlerimiz uyumuyor. Ben sabah vardiyasında olduğumda o akşam oluyor yine denk gelemiyoruz.”

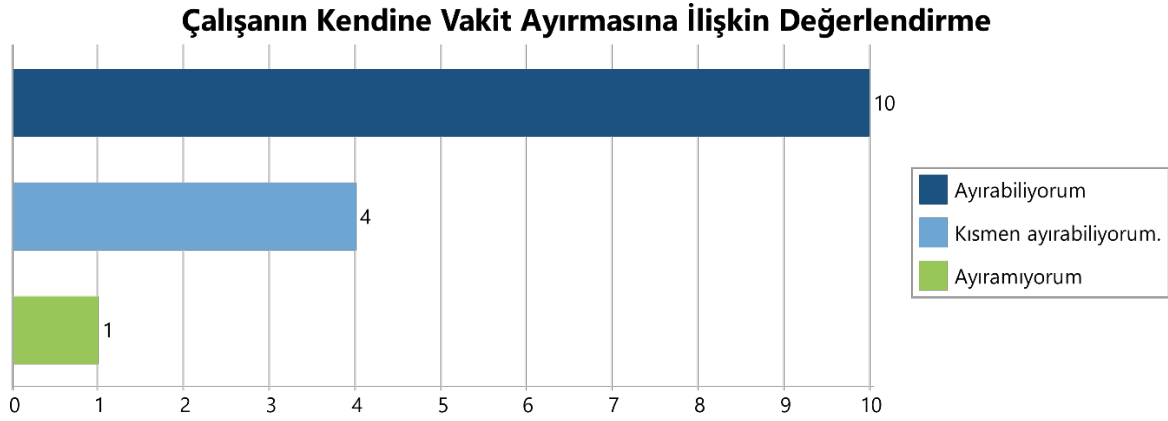
K15: “Şirkete ilk eğitim zamanında ilk birkaç gün gittim galiba onun haricinde şirkette çalışmadım hiç. O yüzden kimseyi tanımadığım için iş arkadaşım diyebileceğim kişileri tanımıyorum. Mesaj yoluyla evet konuşuluyor iş hakkında fakat yüz yüze gelsek tanımam bile.”

K16: “Ben bu şirkette 5 yıldan fazla süredir çalışıyorum. Covid-19 salgınından önce herkes şirkette çalıştığı için birbirimizi tanıyorduk. O yüzden tanıdığım arkadaşlarımla halen görüşüyorum. Fakat şunu da belirtmem gerekir ki eskisi gibi değil. Önceden mesai sonrasında bir etkinlik vs planlıyorduk ama şimdi denk düşürebilirsek. Evden çalışma bu yüzden kesinlikle şirkette çalışmaya göre sosyalliğimizi zayıflatıyor.”

Katılımcılara beşinci soruda evden çalışırken kendilerine vakit ayırabilme durumu sorulmuştur. Çalışanların kendilerine vakit ayırabilme durumunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Alınan cevaplar doğrultusunda “Çalışanın Kendine Vakit Ayırma Konusundaki Kodlu Bölüm Temelli Frekans Grafiği” temasına Şekil 5’te yer verilmiştir.

Şekil 5

Çalışanların Kendilerine Vakit Ayırması Konusundaki Görüşlerin Kodlu Bölüm Temelli Frekans Grafiği



Araştırmaya katılan çalışanların vermiş olduğu cevaplar sonucunda; 10 kişi kendine vakit ayırabildiğini, 4 kişi kısmen ayırabildiğini, 1 kişi de hiç ayıramadığını belirtmiştir. Verilen ifadelerden çoğu kişilerin kendine vakit ayırabilmeleri yönündedir. Bunun en büyük sebebi de yol ve hazırlanma sürecinden sağlanan zaman tasarrufu olduğu tespit edilmiştir. Buna ilişkin verilen cevaplar şu şekildedir:

K3: “Elbette, kendime zaman ayırabilmek evden çalışmanın sağladığı en büyük avantajlardan biri. Esnek bir çalışma düzeni sayesinde iş dışındaki ilgi alanlarıma ve aileme daha fazla vakit ayırabiliyorum.”

K4: “Evden çalıştığım için ve işe git gel derken zaman kaybı olmadığı için kendime zaman ayırabiliyorum.”

K7: “Evet, esnek çalışma saatleri sayesinde kendime vakit ayırabiliyorum.”

K11: “Evet yol için ya da hazırlanma için zaman kaybı olmadığından dolayı kendime daha çok vakit ayırabiliyorum.”

K13: “Evet kendime vakit ayırabiliyorum. Bu da çalışma ortamının sağlamış olduğu şartları avantaja çeviriyor. Kendi alanımda kurduğum bir çalışma ortamı mevcut. Bu durum evde daha çok vakit geçirmemi ve kendime vakit ayırmamı sağlıyor.”

K15: “Değişken gösteriyor bu durum aslında. Bazen kendime vakit ayırabiliyorum bazen de kafam artık o kadar dolmuş oluyor ki bana zaman kalsa da o enerjiyi kendimde bulamıyorum.”

K16: “Bu sorunun cevabı aslında olumlu iken evden çalışma yüzünden olumsuz hal alıyor. Zaman kalıyor doğru. Fakat kendime mi zaman ayırıyorum yoksa eve mi belli değil. O yüzden bazen ayırabiliyorum. Bazen de ayıramıyorum.”

Analiz sonuçlarını görsel olarak ortaya koyabilmek adına birtakım analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerin başında kelime frekans analizi yer almaktadır. Kelime frekans analizi ile “Evden Çalışma Yönteminde Bireyin Sosyalleşmesi Üzerindeki Etkileri”ne yönelik anahtar kelimeler belirlenmiştir. Bu kapsamda katılımcıların en çok kullandıkları kelimeler Şekil 6’da gösterilmektedir.

Bu problemlerin giderilebilmesi için bazı uygulamalar önerilebilir. Örneğin çalışanların psikolojik problemlerine karşın şirket bünyesinde psikolojik danışman bulundurulabilir. İnsan kaynakları yönetiminin belirleyeceği bir programla birlikte ihtiyacı olan çalışanlar bu hizmetten ücretsiz olarak yararlanabilir. Sonuç itibarıyla şirketin hedefine ulaşabilmesi için çalışanların iş tatminin yüksek tutulması gerekmektedir (Akıncıoğlu, 2020, s. 4). Bunun yanında şirket aidiyeti oluşturmak adına haftanın belli günlerinde şirket bünyesinde hibrit bir çalışma gerçekleştirilebilir. Böylelikle hem şirkete olan aidiyet hem de çalışan görünürlüğü sağlanarak motivasyon artırılabilir. Yaşanan fiziksel problemlerine karşın çalışanlara ergonomik imkânlar sağlanabilir. Örneğin çalışanın, çalışma faaliyetini rahatlıkla sürdürebileceği bir sandalye, sırt desteği ve kolçaklar tahsis edilebilir. Ayrıca çalışanlar, düzenli aralıklarla işi aksatmayacak şekilde kısa molalar ile egzersiz yapmaya teşvik edilmelidir. Bunun yanında çalışanların iş arkadaşları ile birlikte katılım sağlayabileceği spor ya da egzersiz programları düzenlenebilir. Bu sayede çalışanların hem fiziksel problemlerinin giderilmesinde hem de sosyalleşme sorununun giderilmesinde etkili olacaktır. Takımlar arasında bilgi yarışması, voleybol turnuvası ya da futbol turnuvası gibi ödüllü yarışmalar düzenlenebilir. Bununla birlikte çalışanların aileleri ile katılabileceği organizasyonlar düzenlenebilir. Böylelikle çalışanlar hem birbirini yakından tanıma imkânı bulmuş olur hem de sosyalleşmelerine olanak tanınmış olur. Bu sayede moral ve motivasyonları yükseltilecek, iş içerisinde de verimlilik sağlanmış olur.

Yapılan araştırma sonucunda ve literatür taramasında evden çalışma yönteminin sosyalleşmeyi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Katılımcılar, evden çalışmanın insanlar arası ilişkileri zayıflattığını, iş arkadaşları ile sadece iş üzerinden iletişim kurmanın eksiklik olduğunu ve bu durumun motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Evden çalışmanın beraberinde getirdiği sosyalleşme sorunlarının, çalışanların sağlık ve psikolojik durumlarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. İletişim eksikliği, motivasyon kaybı ve aidiyet problemleri, evden çalışmanın sosyal boyutundaki bu olumsuz etkilerin ana unsurları olarak belirlenmiştir. Tetik (2019) tarafından yapılan sosyalleşmenin iş motivasyonu üzerindeki etkisini incelerken, yalnızca iş arkadaşlarının desteği alt boyutunun iş motivasyonu üzerinde belirgin bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Çalışanların çoğunun sosyal ilişkilerde problem yaşadığı, çalışanların iş arkadaşlarını dahi tanımadığı tespit edilmiştir. Çalışanlar sadece teknoloji sayesinde mesajlaşma ya da arama gibi faktörlerle iletişim kurabilmektedir. Bu da sanal olduğu için kopukluk meydana getirmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere çalışanlara insan kaynakları yönetiminin belirleyeceği düzen dâhilinde belli günlerde dönüşümlü olarak şirket bünyesinde çalışma faaliyeti sağlanırsa en azından birbirini tanıma imkânları ve sosyalleşme düzeyi de artacaktır. Bu kapsamda evden çalışma sistemi gelişmiş ülkelere kıyasla Türkiye’de yeni gelişmekte olduğu için gerekli önlemlerin alınarak, teşviklerin artması gerekmektedir (Naktiyok, ve İşcan, 2003, s. 54-56). Kıcır’ın (2019) yapmış olduğu çalışmada da, katılımcıların bir kısmı “sosyal yaşama” evden çalışma yönteminin kişileri olumlu yönde etkilediğini belirtmiş olsa da, diğer kısmı evden çalışma yönteminin yalnızlaştırıcı boyutları olduğunu göstermiştir. Elde edilen bu sonuçlar çalışmada elde edilen sonuçları da destekler niteliktedir.

Tüm bu bilgiler dâhilinde, evden çalışma yöntemi her ne kadar işveren için birçok olumlu özellik sunsa da, çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, sosyalleşmeleri olumsuz yönde etkilenmektedir. Bireyler sosyalleşme konusunda dezavantajlı duruma geldiklerinde, işlerinden ayrıldıklarında karşılaşılabilecekleri en önemli sorunlardan bir tanesi sosyal kaygı düzeylerinin artması olabilmektedir. Uzun süreli evden çalışma sistemine alışan kişilerin daha sonra ofis ortamında çalışmalarında sosyalleşme konusunda ciddi sıkıntılar çekebileceği ve bu yüzden yeni iş deneyimlerine adaptasyon sorunu yaşayabilecekleri ön görülmektedir. Mevcut düzende bir iş ortamından başka bir iş ortamına alışmak bile zaman alırken, tekli çalışma şekline çoklu çalışma şekline, birçok kişi ile iletişimde kalarak çalışabilme durumuna alışmak daha da zorlaşacaktır. Belki de sırf bu duruma alışkanlık sağlanamadığı için sosyal kaygı düzeyi ciddi oranlara çıkacağı için bireyler çalışma hayatından fazlaca uzaklaşacaktır. Bu huzursuzluk sadece iş hayatını değil aynı zamanda kişilerin diğer ilişkide oldukları bireylerle de iletişimini sekteye uğratabileceği ön görülmektedir. İşverenler haricinde evden çalışma sisteminde olan bireylerin sosyalleşmelerindeki dezavantajlı durumu en aza indirmek için iş haricinde kalan saatlerini sosyalleşmek adına farklı ve toplu yapılan aktivitelere ayırmaları önerilmektedir. Bununla birlikte kurumlar bu durumu göz önünde bulundurmasa da çalışanlar kendi aralarında etkinlikler ve buluşmalar yaparak sosyalleşme duygularını sağlam ve canlı tutabilirler. Ayrıca, şirket içi projeler veya eğitimler aracılığıyla ekip içinde işbirliğini teşvik etmek de önemlidir. Ortak bir hedefe yönelik çalışmalar, çalışanların birbirleriyle daha fazla etkileşimde bulunmalarını sağlayabilir ve bu da sosyal bağları güçlendirebilir. Şirket içi iletişim araçlarının etkin kullanımıyla birlikte, çalışanların birbirlerine düzenli geri bildirimlerde bulunmaları teşvik edilebilir. Olumlu geri bildirimler, takdir edilen çalışmaları vurgulayarak ekip içinde olumlu bir atmosfer yaratabilir ve çalışanların motivasyonunu artırabilir.

Son olarak çalışmada elde edilen bulgular ve çeşitli öneriler doğrultusunda, gelecekteki çalışmalara da ışık tutacağı umut edilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı	Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 139/3 sayılı ve 21.06.2023 tarihli kararla etik kurul izni verilmiştir.
Çıkar Çatışması	Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.
Teşekkür veya Destek Beyanı	Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.
Yazar Katkıları	Çalışmaya birinci yazar %50 oranında, ikinci yazar %50 oranında katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- Alton, L. (2017). *Is working from home making you miserable?*. <https://www.nbcnews.com/> adresinden 08 Ağustos 2023 tarihinde alınmıştır.
- Acar, A. C. (2020). COVID-19 krizinin istihdam ve çalışma yöntemlerine etkisi. Şeker, M., Özer, A., & Korkut, C. (Ed.). *Küresel salgının anatomisi insan ve toplumun geleceği* içinde (s. 479- 498), Türkiye Bilimler Akademisi.
- Akıncioğlu, R. (2020). *İnsan kaynakları aktiviteleri ve karlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: BIST-100 şirketleri üzerine bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kırklareli Üniversitesi.
- Atalay, A. (2012, Nisan12-15). *Bireylerin sosyal algı ve sosyalleşme düzeylerinin gelişiminde rekreasyonel uygulamaların önemi*. Antalya: I. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı, 958 – 970.
- Bloom, N. (2014). *To raise productivity, let more employees work from home*. <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-moreemployees-work-from-home> adresinden 22 Ağustos 2023 tarihinde alınmıştır.
- Chandra, V. (2012). Work life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651339>
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*, (Çev. Ed: Bütün, M. & Demir, S.B.). Siyasal Kitabevi.
- Camenisch, J. (2014). *How working from home might be getting you down*. Upwork. <https://www.upwork.com/blog/> adresinden 10 Eylül 2023 tarihinde alınmıştır.
- Çakmak, U. (2004). Esnek üretim sistemi: İstihdama etkisi ve Toyota örneği. *Ekonomik Yaklaşım*, 15(52-53), 235-253. <https://doi.org/10.5455/ey.10508>
- DİSK (2003). *Ev-eksensiz çalışanlar ve örgütlenmeleri*. Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Ertürk, Y. D. (2010). *Davranış bilimleri*. Kutup Yıldızı Yayınları
- Ergün, M. (1987). *Eğitim sosyolojisi*.
- Erdoğan, S. ve Toksöz, G. (2013). *Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü. Türkiye’de ev işçileri*. Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Erafşar, R. B. (2022). Türk iş hukukunda evden çalışma. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 279-317. <https://doi.org/10.33432/ybuhukuk.1027291>
- Fu, M., Kelly, J. A., Clinch, J. P., & King, F. (2012). Environmental policy implications of working from home: Modelling the impacts of land-use, Infrastructure and Sociodemographics. *Energy Policy*, 47, 416–423. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2012.05.014>
- Geyik, O., & Turna, F. (2021). Kayıt dışı ekonomide farklı bir boyut: Evden çalışma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 256-273. <https://doi.org/10.53306/klujfeas.975314>
- Alp, E., & Sönmez, Ö. A. (2011). ILO: Uluslararası çalışma örgütünün 177 sayılı evde çalışma sözleşmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(6), 16-27.
- Kandemir, M. (2014). Evde çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 143-166.

- Kıcı, B. (2015). *Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Çevirmenler üzerinde bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Krautzel, J. (2016). The ups and downs of telecommuting for businesses and workers. Nexxt. <https://www.nexxt.com/articles/> adresinden 02 Temmuz 2023 tarihinde alınmıştır.
- Karakoyun, F. (2016). Home ofis-evden çalışma-yöntemi ve vergi hukukundaki düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 141-162. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.20162922027>
- Mihalca, L., Lucia Ratiu, L., Brendea, G., Metz, D., Dragan, M., & Dobre, F. (2021). Exhaustion while teleworking during COVID-19: a moderated-mediation model of role clarity, self-efficacy, and task interdependence. *Oeconomia Copernicana*, 12(2), 269-306.
- Mircan, H. (2019). *Türk iş hukukunda evde çalışma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans]. KTO Karatay Üniversitesi.
- West, M. (ed.), (1995), Chichester: Wiley Çalışma Grupları El Kitabı.
- Naktiyok, A., & İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, 53-72.
- Şamlıoğlu, H. (2016). *Yükselen trend; evden çalışma*. <http://www.teakolik.com/yukselen-trend-evden-calisma/> adresinden 17 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Tutar, H. (2007). Katı olan her "iş" sanallaşıyor veya işgörenin artan yalnızlığı üzerine: Kuramsal bir yaklaşım. *İş Güç The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(2), 116-141.
- Topçuoğlu, R. A. (2012). Küreselleşme ve üretimin esnekleşmesi sürecinde kadın emeği. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 12(44), 3-9.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 225-238. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Workhome (2017). *A brief history of the workhome*. <http://www.theworkhome.com/history-workhome/> adresinden 20 Haziran 2023 tarihinde alınmıştır.