

Çalışma Hayatının Dönüşümü Ve Çalışma Hayatında İş-Yaşam Dengesini Sağlamada Uzaktan Çalışmanın Rolü¹²

İbrahim Yıldırımçakar, Zafer Kanberoğlu

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Erciş İşletme Fakültesi, İktisat Bölümü, Van/Türkiye, ibrahimyildirimcakar@yyu.edu.tr,
orcid.org/0000-0002-1933-9798

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İ.İ.B.F, İktisat Bölümü, Van/Türkiye, zkanberoglu@yyu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-4440-4133

Makale Bilgisi

Makale Tarihsel Süreci:

Geliş Tarihi:06/06/2024

Düzeltilme Tarihi: 02/07/2024

Kabul Tarihi:04/07/2024

Anahtar Kelimeler: Remote Working, Work-Life Balance, Job Satisfaction

JEL Kodları: J01,M54,L20

Özet

Sanayi devrimi ile başlayan teknolojik gelişmeler sosyo-ekonomik hayatta birçok değişim ve dönüşümün ortaya çıkmasını sağlamıştır. Söz konusu bu değişimlerden biri de çalışma hayatında yeni çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma modelidir. Uzaktan çalışma modeli ile çalışanların iş-yaşam dengesi de tartışma konusu olmuştur. Çalışanların iş tatmini ve iş-yaşam dengesini sağlamak söz konusu çalışanların iş verimlilikleri açısından önemli unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı uzaktan çalışma kapsamında çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamada etkili olan faktörlerin anket yöntemi ile elde edilen veriler aracılığıyla ortaya koymaktır. Bu çalışmada hedef kitle olarak uzaktan çalışan akademisyenler, bankacılar, öğretmenler, çağrı merkezi çalışanı ve yazılım mühendisleri olmak üzere 546 çalışandan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışmada Minnesota İş Tatmini Envanteri'nin yirmi soruluk kısa versiyonu kullanılmış olup, elde edilen veriler ise SPSS paket 23 programı ile T-Testi, ANOVA testleri ile analizi yapılmıştır.

Transformation Of Working Life And The Role Of Remote Working In Ensuring Work-Life Balance In Working Life

Article Info

Article history:

Received:06/06/2024

Revised:02/07/2024

Accepted:04/07/2024

Keywords: Remote Working, Work-Life Balance, Job Satisfaction

JEL Codes: J01,M54,L20

Abstract

Technological developments that started with the industrial revolution have led to many changes and transformations in socio-economic life. One of these changes is the remote working model, which is one of the new working models in business life. The work-life balance of employees with the remote working model has also become a matter of discussion. Job satisfaction and ensuring work-life balance of employees are considered important elements in terms of their work productivity. The aim of this study is to reveal the factors that are effective in ensuring the work-life balance of employees within the scope of remote working, through data obtained through the survey method. In this study, data was collected by survey method from 546 employees, including academics, bankers, teachers, call center employees and software engineers who work remotely as the target audience. The twenty-question short version of the Minnesota Job Satisfaction Inventory was used in the study, and the data obtained was analyzed with T-Test and ANOVA tests with the SPSS package 23 program.

¹ Yıldırımçakar, İ. ve Kanberoğlu, Z. (2024). Çalışma Hayatının Dönüşümü ve Çalışma Hayatında İş-Yaşam Dengesini Sağlamada Uzaktan Çalışmanın Rolü), *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 5(1),201-218, DOI: 10.62001/gsijses.1497239.

² Bu çalışma İbrahim Yıldırımçakar tarafından hazırlanan doktora tezinden türetilmiştir.

GİRİŞ

İnsanoğlunun avcılık ve toplayıcılık yaşam biçiminden yerleşik yaşam biçimine geçişi ile toplumsal yapıda da köklü değişimlerin başlamasını sağlamıştır. Yerleşik yaşam biçimi ile ortaya çıkan söz konusu bu köklü değişimler, toplumsal ilişkilerin ve ekonomik aktivitelerin gelişimi olarak ifade edilmektedir. Sosyo-ekonomik hayattaki bu değişimler özellikle Sanayi Devrimi ile büyük bir ivme kazanmıştır. Sanayi devriminin bir sonucu olarak ortaya çıkan Bilgi ve İletişim Teknolojileri(BİT), toplumun sosyo-ekonomik olarak büyük bir değişimin etkisi altında bırakmıştır. Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki gelişmeler özellikle 1950’li yıllardan sonra Sanayi Devriminin üçüncü evresi olarak ifade edilen dönem, bilgi toplumunun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu dönemde toplumun temel yapısında önemli yapısal değişimlerin yaşanması, işgücünün bilgi ve becerilerinin de gelişmesini sağlamıştır.

Günümüzde artan teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan Endüstri 4.0, çalışma hayatında yeni iş modellerinin ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır. Çalışma hayatında ortaya çıkan yeni iş modelleri, bireyin de çalışma alanını birçok boyuttan etkilemiştir. Çalışma hayatı bireyin yaşam alanını da birçok boyuttan etkilemektedir. Bu çerçeveden bakıldığında bireyin yaşam alanı çok geniş bir kavram olup, iş, aile, sağlık, özel yaşam, sosyal ve çevre ilişkileri gibi farklı boyutlardan oluşmaktadır. Bireyin çalışma hayatı ve yaşam alanının bu kadar geniş olması, bireyin iş-yaşam dengesi açısından da önemli olmaktadır. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde bireyin iş-yaşam dengesini sağlamada teknolojik gelişmelerin önemli bir etkisi olduğu literatürde en çok tartışılan konulardan biridir.

Bireyler, çalışma hayatında zamanlarının büyük bir bölümünü işiyle meşgul olarak geçirmektedirler. Bundan dolayı iş ortamında yaşanan gelişmeler, beklentiler ve algılar bireyin yaşamını genel anlamda etkilemektedir. Özellikle son zamanlarda meydana gelen ekonomik krizler, doğal afetler ve salgın hastalıklar çalışma hayatında farklı iş modellerinin gündeme gelmesini sağlamıştır. Günümüzde de yoğun bir şekilde etkisini gördüğümüz söz konusu bu krizler, çalışma hayatında esnek çalışma modellerinin gündeme gelmesini sağlamıştır. Esnek çalışma modellerinden bir tanesi olan uzaktan çalışma modeli, hem krizlerin hem de teknolojik gelişmelerin etkisi ile dünya genelinde yaygın bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır. İşgücü piyasalarında yaygın olarak uygulanmaya başlanan uzaktan çalışma modeli, işgücü için iş-yaşam dengesini sağlamada önemli olmaktadır(Koruca ve Boşgelmez, 2018, s. 33).

TARİHSEL SÜREÇTE ÇALIŞMA HAYATININ DÖNÜŞÜMÜ

Tarihsel süreç içinde Çalışma kavramı Sanayi Devrimi’nden önce, Sanayi Devrimi dönemi ve Sanayi Devrimi’nden sonrası dönem olarak üç dönemde incelemek mümkündür.

Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma Hayatı

Sanayi Devrimi öncesi toplumlarda çalışma hayatı, günümüzdeki gibi bir çalışma söz konusu değildi. Bu dönemde insanlar, daha çok temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmaktaydılar(Taş, 2018, s. 1819). Bu dönemde bütün dünyada olduğu gibi Avrupa’da da tarım sektörü birinci sektörü oluşturmaktaydı ve nüfusun büyük bir bölümü tarımda istihdam edilmekteydi. Bu dönemde işgücü niteliksiz ve tamamen ilkel yöntemlerle üretim yapıyordu. Bu dönemde nüfusun büyük bir bölümü kırsal alanda yaşarken, daha elit olanlar ise şehirlerde yaşayan büyük toprak sahipleri ve lord’lardı. Yine bu dönemde dünyanın hemen hemen her bölgesinde ikili ekonomik yapı, gelir dağılımında adaletsizlik, siyasi ve ekonomik krizlerin olduğu dönemdi(Özdemir, 2021, s. 7).

Sanayi devrimi öncesi toplumlarda, sosyal ve ekonomik hayat keskin bir şekilde birbirinden bağımsız değildi ve bireyler, günlük ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda mal ve hizmet üretiyorlardı. Yüksek gıda enflasyonunun olduğu bu dönemde, ilkel toplum yapısındaki avcılık, toplayıcılık ve atıcılık gibi özelliklerin olduğu, toplumsal yapı söz konusuydu(Arslan, 2018, s. 148). Ayrıca dönemin önemli toplumsal özellikleri ise köle ticareti ve sınıf farklılıkları da mevcuttu(Kocabaş, 2004).

Sanayi Devrimi Döneminde Çalışma Hayatı

Teknolojik gelişmeler, sosyal politikalarda da önemli gelişmeleri meydana getirmiştir. Teknolojik gelişmelerden önce özellikle üretim alanlarında beden gücüne dayanıyordu. Beden gücü ile üretim ise verimliliğinin düşük olmasına ve birçok iş kazasının da meydana gelmesine yol açıyordu. Fakat Sanayi devrimi ile birlikte artan teknolojik gelişmeler sosyo-ekonomik yapıda birçok değişim ve dönüşümün meydana gelmesini sağlamıştır. Bu değişim ve dönüşümlerden bazıları üretim verimliliğinin artışı, nitelikli işgücünü ortaya çıkması, sosyal ve ekonomik anlamdaki ikili yapının da son bulması gibi değişimleri göstermek mümkündür(Kanberoğlu, Yaşar ve Yıldırımçakar, 2021, s. 21).

Batıdaki teknolojik gelişmelerin başlangıcı Sanayi devrimi ile paralellik göstermektedir. Sanayi devrimi ile birlikte gelişen teknoloji, sosyal politikalarda da gelişmeyi sağlamıştır. Sosyal politikalar ilk aşamada çok kapsamlı olmamakla birlikte temelde işgücü piyasasında temel hak ve özgürlükler lehine olmuş ve sendikal örgütlenmelerin gelişmesine zemin hazırlamıştır.

Sanayi devriminin gelişimini iki aşamalı olarak değerlendirmek mümkündür. Birinci aşamada üretim alanlarında yoğun makine kullanımına bağlı olarak, 1870'lere kadar olan makine devrimi, bu tarihten sonra sanayinin gelişmesine paralel olarak gelişen teknoloji devrimi şeklinde değerlendirilmektedir(Rostow, 1970, s. 270). Sanayi devriminin en karakteristik özelliklerinden olan üretim araçlarının nitelik ve nicelik bakımında gelişmesi; emek yoğun üretim sistemlerinden sermaye yoğun üretim sistemlerine geçiş sürecini de hızlandırmış olup, üretimin mekânsal olarak gelişmesine ve üretimin devasa fabrikalarda yapılmasına olanak sağlamıştır. Böylece önemli üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün de şekil değiştirerek, nitelikli ve kalifiyeli bir işçi sınıfının ortaya çıkmasını sağlamıştır(Taş, 2018).

James Watt'ın 1784'te buharlı makineyi icat etmesi ile ilk buharlı geminin ve ilk buharlı lokomotifin yapılması takip etti. Böylece 18. yy'da başlayan Sanayi Devrimi 19.yy'da daha da hızlanarak yeni bir boyut kazandı. Sanayi devrimin gelişmesi, sosyal ve ekonomik gelişmeleri tetikleyerek, İngiltere'de ilk demir yolunun 1830 yılında Manchester ile Liverpool şehirleri arasında açıldı (Çark, 2020, s. 22). Bu dönemde gelişen bilim, teknoloji ve sanayi politikalarının, ülkelerin refah seviyesini doğrudan etkileyen politikalar olarak görülmüş ve ülkelerin sanayileşmesinde önemli etkileri olmuştur. Bu bilgiler ışığında, ülkelerin küreselleşen dünyada uygulayacakları politikalar içinde sanayileşme stratejileri önemli bir konuma sahiptir. Bunun için sanayileşme stratejileri ülkelerin sosyo-ekonomik, siyasal ve kültürel gelişmelerinde önemli yapısal reformlar niteliği taşımaktadır. Bu kapsamdan değerlendirildiğinde sanayileşme süreci tarihsel süreçte kalkınmanın önemli bir unsuru olarak görülmüştür. Batıda başlayan sanayi devrimi bünyesinde birçok sosyal ve ekonomik olguyu taşımaktadır. Sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel anlamda birçok yapısal değişim yaşanmasını sağlayan Sanayi devriminin getirdiği değişiklikleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

- ✓ Çalışma hayatında üretimin fabrikalarda yapılmaya başlamasıyla ev ve iş yaşamı birbirinden ayrılmış oldu.
- ✓ Yeni teknolojilerin gelişmesi ile iş bölümünde uzmanlaşma başlamıştır.
- ✓ Sanayi devriminin gelişimi ile paralellik gösteren endüstrileşme, işgücünde verimlilik ve sermaye birikimini arttırarak, çalışma hayatında rekabetçi bir atmosferin oluşmasını sağlamıştır.
- ✓ Sanayi devriminin gelişmesi toplumun sosyo-ekonomik yapısında önemli değişimler getirerek, tarımsal toplum yapısından fabrika toplum yapısına doğru gelişmesine katkı sağlamıştır. Bu durum ise kırsal alandan kentsel alanlara doğru göçü tetikleyerek, çevre kirliliği, eğitim, sağlık ve hizmet problemlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır.
- ✓ Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin de etkisiyle hem sosyal hayatta hem de ekonomik hayatta insanlar günlük hayatlarını makinaların işleyişine göre planlayarak, daha programlı bir yaşam düzenine geçmişlerdir.
- ✓ Fabrikaların çalışma hayatına egemen olmaya başlamasıyla işgücü piyasasında çalışma süreleri ve izin gibi sosyal haklarda tartışma konusu olmuştur. İşgücünün söz konusu bu sosyal haklarının korunması ve savunması amacıyla sendikasyon süreci de hız kazanmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 52).

Sanayi Devrimi Sonrası Dönemde Çalışma Hayatı

Sanayi devrimi ile yeni bir şekil alan çalışma hayatı, ağır sanayi ile fabrikasyon üretim yoğun bir şekilde işlemeye devam etmiş ve ekonomik hayata yeni bir işlevlik kazandırmıştır. Sanayi devriminden sonraki dönemde endüstriyel üretimi yerini ise bilgi ve hizmet sektörüne dayalı yeni bir üretim modeline bırakmıştır. Sanayi devriminden sonra hızla gelişen endüstriyel üretim, küresel olmaktan ziyade bölgesel olarak kalmış. Bu durumda ekonomik hareketliliğin küresel ölçekte yayılmasını yavaşlatmıştır(Kılıç ve Alkan, 2018, s. 30-32). Endüstriyel üretimden sonra sosyo-ekonomik olarak hızlı bir şekilde gelişen toplumsal yapı, günümüz dünyasının genç ve dinamik toplumsal yapının temelini oluşturmuştur. Bu dönemden sonra özellikle üretim alanında işgücünün niteliksel ve niceliksel olarak gelişmesi, teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak görülmektedir. Birinci sanayi devriminden sonra ortaya çıkan İkinci, Üçüncü ve günümüz bilgi çağına yaşanmasında etkili olan Dördüncü Sanayi Devrimi veya Endüstri 4.0 söz konusu işgücünün yapısal değişiminde önemli etkileri olmuştur. Böylece Sanayi Devrimlerinin bir sonucu olarak, sosyal hayata hızlı bir şekilde entegre olmaya başlayan elektrik ve bilgisayarların çalışma hayatında da yeni dönüşümlerin meydana getirmiştir. Söz konusu bu dönüşümlerden en önemlisi ise çalışma yaşamında yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasıdır(Kanberoğlu, Yaşar ve Yıldırımçakar, 2021, s. 28).

Sanayi devrimlerinin dönüştürdüğü toplumsal yapının en önemli bileşenlerinden biri de çalışma hayatıdır. Teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan bilgi toplumunda çalışma hayatına bakıldığında ise bilgi ve enformasyon sektörü ortaya çıkmış ve buna bağlı olarak çalışma hayatında, çalışma sürelerinde de temel bazı yapısal değişiklikleri ortaya çıkarmıştır. Söz konusu bu değişikliklerden biri de çalışılan gün sayısının kısalması ve çalışma sürelerinde esnekliğe gidilmesi olarak göstermek mümkündür(Öcal ve Altıntaş, 2018, s. 20277-2079). Bununla birlikte teknolojik gelişmelerle paralellik gösteren enformasyon teknolojisinin en önemli bileşeni ise sosyo-ekonomik hayatta bilgisayarların kullanılmasıdır. Özellikle çalışma hayatında bilgisayarların kullanılması, geleneksel çalışma modellerinin daralmasına ve çalışmanın mekândan bağımsız herhangi bir yerde yapılmasına olanak sağlamıştır. Bu çalışma modellerinden en önemlileri ise esnek çalışmanın bir türü olarak gösterilen uzaktan çalışma modeli, evde çalışma, gig ekonomileri gösterilmektedir. Özellikle 2019 yılında dünya genelinde

etkili olan Covid-19 pandemisi esnek çalışma modellerini ve uzaktan çalışma modelini daha fazla gündeme gelmesini sağlamıştır. Teknolojik gelişmeler, doğal afetler, ekonomik krizler ve salgın hastalıklar söz konusu bu çalışma modellerinin işgücü piyasasında sürekliliğin ve ekonomik aktivitelerin sağlanmasında son derece önemli ekonomik politikalar arasında yerini almaya başlamıştır. Bilgi çağının ve yapay zekânın hız kazandığı günümüzde özellikle uzaktan çalışma modeli, hem işgücü verimliliği hem de iş-yaşam dengesinin sağlanmasındaki önemi gittikçe artmaktadır(Tuna ve Türkmendağ, 2020, s. 3247).

UZAKTAN ÇALIŞMA

Bilgi ve İşlem Teknolojilerindeki gelişmeler hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında birçok değişimi de tetiklemiştir. Bu değişimlerden biri de çalışma hayatında yeni iş modellerinin ortaya çıkmasıdır. Söz konusu bu iş modellerinden biri olarak ifade edilen uzaktan çalışma modelidir. Olson'na göre, uzaktan çalışma, örgütsel işlerin zaman ve mekân fark edilmeksizin işyeri dışında herhangi bir yerde yapılmasını ifade etmektedir(Olson,1983). Uzaktan çalışma 2016 yılında 4857 sayılı yasanın 14. Maddesindeki değişikliklerle Türk İş Hukuku Mevzuatında yerini almıştır. Buna göre mevzuattaki tanımda uzaktan çalışma "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini, evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir " biçiminde tanımlanmıştır(4857 Sayılı İş K. md.14 (Ek fıkra:6/5/2016-6715/2 md.).

Uluslararası Çalışma Örgütüne(ILO) göre uzaktan çalışma kavramına yönelik en genel tanımlama ise "İşin, tamamının veya bir kısmının alışılmış çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şekli" olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2020a). Uzaktan çalışma modelinin tarihi bilinenin aksine teknolojik gelişmelerle ortaya çıkmadığı zira bu çalışma modelinin ortaya çıkışı sanayi devrimine kadar dayandığı bilinmektedir. Önceleri evde çalışma ile gerçekleştirilen bu çalışma modeli, teknolojik gelişmelerle yeni bir boyut kazanmıştır(Şakar ve Şahin, 2021, s. 250). Tarihsel arka plana bakıldığında Sanayi devrimine kadar uzanan uzaktan çalışma modeli, zamanla teknolojik gelişmelerle birlikte özellikle Covid-19 pandemisi ile çalışma hayatında daha fazla popüler olmaya başlamıştır. Pandeminin ilk dönemlerde bir sağlık krizi olması ve kısa bir sürede sosyo-ekonomik bir krize dönüşmesi, çalışma hayatının sürdürülebilirliği için uzaktan çalışma modelini zorunlu bir çalışma modeli olarak karşımıza çıkmasını sağlamıştır. Bu bilgiler ışığında bakıldığında uzaktan çalışma modeli kriz dönemlerinde işgücü piyasalarında sürekliliğin sağlanmasında ve işletmelerde avantajlı maliyetler sunması açısından da son derecede önemli bir çalışma modeli olmaya devam etmektedir. Bununla birlikte çalışma hayatında dezavantajlı grupların çalışma hayatına dâhil edilmesi ve işsizliğin azaltılmasında önemli bir sosyal politika aracı konumundadır(ILO, 2020b). Bunlara ek olarak uzaktan çalışma modeli, kriz dönemlerinde(doğal afetler, terör, küresel salgın, ekonomik krizler... gibi) çalışma hayatında ortaya çıkan problemlerin önlenmesi, çalışma ve üretim zincirini sürdürülebilirliği için stratejik bir öneme sahiptir (ILO, 2020b).

Uzaktan çalışma modeli her ne kadar Covid-19 pandemisi ile daha fazla gündeme gelmesine karşın, birçok uluslararası şirket bu çalışma modelinin geleceğin çalışma modeli olacağı ve bu doğrultuda gerekli politikalar ve yasal düzenlemeleri yapmaya ve uygulamaya başlamışlardır. Uzaktan çalışmanın Türkiye'de 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla yasal bir zemin kazanmış ve 6715 sayılı kanunun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesindeki değişikliklerle mevzuata girmiştir. Söz

konusu kanun maddesindeki tanıma göre “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” şeklinde tanımlanmıştır(Yıldırımçakar ve Kanberoğlu, 2023, s. 81).

Uzaktan çalışma modelinin çalışma hayatında iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir etkisi söz konusu olabilmektedir. Fakat bu çalışma modelinin hem çalışanlar hem de işverenler için avantajları olduğu kadar bazı dezavantajlarında söz konusudur.

Uzaktan çalışmanın avantajları

- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanların teknolojik bilgi ve birikimlerinin artmasına olanak sağlaması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanlara çalışma programlarını kendileri belirleme konusunda özgürlük tanımaktadır.
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanın çalışma alanını seçmede serbestlik tanınması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanlara zamandan tasarruf sağlaması ve aile üyeleri ile daha fazla zaman geçirmek ve daha yakın olmak fırsatı sunması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanın çalışma ortamının kontrol edilebilmesini sağlamak
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanın işe gidiş-gelişte katlandığı maliyetlerin azalmasına katkı sağlaması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışana işyerindeki katı kurallardan uzak tutması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanın dezavantajlı aile üyeleri varsa onlarla daha fazla zaman geçirmesine olanak tanınması
- ✓ Uzaktan çalışma, işverenlerin maliyet yükünü azaltması.

Uzaktan çalışmanın dezavantajları;

- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanlarda motivasyon düşüklüğüne neden olması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanların İş ve aile yaşamı arasında denge sağlamada problemlerin yaşanmasına neden olması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanların boş zamanlarını ev işlerine ayırması sonucu işletmelerin işlerinin zamanında yapılmasına engel olması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanların yeteneklerinin kendi sektöründe göstermelerine engel olması
- ✓ Uzaktan çalışma, çalışanların sosyal statü duygusunun azalmasına neden olması
- ✓ Uzaktan çalışma ile ortaya çıkan sosyal izolasyon, işveren-çalışan ve çalışan ile işyeri arasındaki iletişim zayıflamasına neden olması
- ✓ İşverenlerin uzaktan çalışan üzerindeki kontrol gücünün azalması(Baycık, Doğan, Yaygın ve Yay, 2021).

Teknolojik gelişmeler ile birlikte uzaktan çalışma kapsamında çalışanların, işlerini daha sağlıklı yapmaları ve iş-yaşam dengesini sağlamada daha fazla avantajlara sahip olması beklenmektedir. Fakat uzaktan çalışma modelinde çalışanların her biri için çalışma koşulları farklılık gösterdiğinden, uzaktan çalışmanın dezavantajlarından etkilenmeleri de olası bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu bilgiler ışığında uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları değerlendirildiğinde, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamada zorlanabilmesi beklenen bir durumdur (Alan ve Köker, 2021, s. 1263).

İŞ VE YAŞAM DOYUMU

Bireyin çalışma yaşamı farklı alanları kapsamakta ve işyerinde geçirilen süre, sosyal ilişkiler ve duygu bu alanların önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Buna karşın iş tatmini veya iş doyumunu ise çalışanın işine verdiği değer ve işine yönelik duygu ve hoşnut olma durumu veya çalışanın yaptığı işi sevip sevmediğine yönelik ortaya koyduğu tutum olarak tanımlanmaktadır(Lu, Alison and Barriball, 2005) . Buna ek olarak iş tatmini, çalışanın işin özellikleri ile ilgili pozitif duygulara sahip olması biçiminde tanımlanmakta ve iş doyumunu yüksek olan çalışanların işiyle ilgili pozitif duygulara sahip olmasına karşın, iş doyumunu düşük olan çalışanların ise işiyle ilgili negatif duygulara sahip olmaktadır. Bu bilgiler ışığında bakıldığında iş doyumunu yüksek olan çalışanların iş verimlilikleri artmakta ve sosyo-ekonomik yaşamda daha fazla aktif olma eğilimi sergilemektedirler. Bununla birlikte iş doyumunu etkileyen faktörler incelendiğinde bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki sınıflandırma söz konusudur.

İş-yaşam dengesini sağlamada etkili olan bireysel faktörler;

- ✓ Çalışanın yaş durumu
- ✓ Çalışanın cinsiyet durumu
- ✓ Çalışanın eğitim düzeyi
- ✓ Çalışanın kişilik özellikleri
- ✓ Çalışanın zekâ seviyesi
- ✓ Çalışanın sosyal ve psikolojik özellikleri yer almaktadır.

İş-yaşam dengesini sağlamada etkili olan örgütsel faktörler;

- ✓ İşin özellikleri
- ✓ Ücret
- ✓ Ödül
- ✓ İşin terfi ve statü olanakları
- ✓ İşin çalışma süresi ve çalışma koşulları
- ✓ Örgütsel yapıdaki işveren ve çalışan arasındaki sosyal ilişkiler
- ✓ İşyerindeki ş güvenliği önlemleri, yönetim şekli ve verimlilik(Iaffaldano, 1983, s. 1).

Çalışma yaşamında iş, çalışanın yaşamının büyük bir kısmını kapsamakta olup, iş ile ilgili özellikler çalışanın işe karşı olan tutumunu da önemli derecede etkilemektedir.

İş doyumunu kadar yaşam doyumunu da çalışanın sosyo-ekonomik hayatta önemli bir konuma sahiptir(Dikmen, 1995, s. 116). Yaşam doyumunu, çalışanın yaşamının genel kalitesini olumlu olarak ifade edilmesini temsil etmektedir. Bundan dolayı iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler bireyin yaşam doyumunu da yükselmesine katkı sağlamakta ve çalışanın iş-yaşam dengesi açısından son derecede önemlidir. Günümüzde gelişen teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamında hizmet sektörünü ve ulaşım sektörünü diğer sektörlerle oranla daha fazla yoğunluk kazanmasına neden olmuş. Bu durum ise yoğun çalışma koşulları altında bireyin sosyo-ekonomik yaşamda başarılı olması ve aile ile işi arasında denge kurması çalışanların verimliliklere açısından önemlidir(Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56).

İŞ-YAŞAM DENGESİ

Günümüz dünyasında ağır iş yükü altında çalışan işgörenler için iş-yaşam dengesi, gittikçe önem kazanmaktadır. Temel kavram olarak “iş” emeğin ortaya koyduğu değer iken; “denge” ise istekler ile yetilerin ölçülü bir şekilde bağdaşmasından ortaya çıkan uyum olarak

tanımlanmaktadır(TDK). İş kavramını yaşamdan ayrı bir şekilde değerlendirmek mümkün değildir. Bu kapsamdan bakıldığında “iş” kavramı yaşam ile ilişkilendirildiğinde, bireyin kariyer ve çabalarının bir şekli olarak tanımlanırken; yaşam kavramı ise birey için sağlık, mutluluk, aile ve boş zaman olarak tanımlanmaktadır(Gökkaya, 2014, s. 2). İş yaşam dengesi kavramına yönelik önemli bir tanımlama ise Sturges ve Guest(2004) tarafından yapılmıştır. Buna göre sosyo-ekonomik hayatta minimum rol çatışması ile bireyin işinden ve yaşamından elde ettiği tatmin düzeyi olarak tanımlanmaktadır(Sturges ve Guest, 2004, s. 6). Sosyo-ekonomik hayatta iş yaşam dengesi, iş ve iş dışındaki talepler arasındaki dengesizliğin olmaması olarak karakterize edilmektedir. En temel anlamıyla iş yaşam dengesi, bireylerin çalışma hayatı ile sosyal hayatı, dengeli bir şekilde yönetmesi olarak tanımlanır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s. 314). İş yaşam dengesi ile ilgili literatürde yapılan başka bir tanımlama ise, bireyin iş ve özel yaşam ile ilgili aktiviteler arasındaki dengeyi sağlayarak, her iki alanda da tatmin olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Dilek ve Yılmaz, 2016: 38).

Guest'in (2002) iş yaşam dengesini belirleyen faktörlere yönelik yaptığı modellemede, iş yaşam dengesini belirleyen faktörleri iki grupta incelemiştir. Söz konusu bu faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayırmaktadır. Bireysel faktörler incelendiğinde; işe yönelim, kişilik, kişisel kontrol, cinsiyet, yaş, yaşam ve kariyer aşamaları şeklinde gruplandırılmaktadır. Bununla birlikte örgütsel faktörler incelendiğinde ise; İş talepleri, iş kültürü ve iş dışı yaşam kültürü ile iş dışı yaşamın talepleri olarak gruplandırılmaktadır(Akın, Ulukök ve Arar, 2017, s.115). Dengenin doğası incelendiğinde ise öznel ve nesnel faktörler olarak iki aşamada incelenmiştir. Dengenin doğasında yer alan faktörlerden; işin sosyal hayata taşması ya da iş dışındaki sosyal hayatın iş yaşamına taşması ile iş yaşam dengesinin oluşması öznel faktörler olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte; çalışma saatleri, boş zaman ve aile içinde üstlenilen roller ise nesnel faktörlerden oluşmaktadır. Modelde iş yaşam dengesinin sonuçları incelendiğinde ise iş yaşam dengesinin; çalışanın sağlık durumu, yaşamdan elde ettiği tatmini, işten elde ettiği tatmin ve iş performans gibi çeşitli etkileri olmaktadır(Guest, 2002, s. 265).

LİTERATÜR TARAMASI

uzaktan çalışma modelin, günümüzde önemli bir istihdam politikası olarak düşünülmektedir. Bu kapsamdan bakıldığında uzaktan çalışma esneklik, özerklik, bireysel çalışma, zamandan tasarruf, kişisel faaliyetler katılımın artması, çalışanın aile fertleriyle daha fazla zaman geçirmesi ve daha refah bir yaşam kalitesi gibi birçok olumlu etkisi olmaktadır. Özellikle iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir politika aracı olarak değerlendirilmektedir. Bu bilgiler ışığında uzaktan çalışma ile ilgili ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalara bakıldığında; Uysal ve Yılmaz(2020) uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengesine yönelik yaptıkları çalışmada, devlet üniversitelerinde çalışan 112 akademisyen üzerinde anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışma sonucuna göre akademisyenlerin %51,9'u uzaktan çalışma sürecinde çalışma ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşadığını ve cinsiyet ve medeni duruma göre de çalışma süreleri ile iş-yaşam arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Esnek çalışmanın iş tatmini üzerinde etkisine yönelik Şimşek (2012) ise İstanbul Aydın Üniversitesinde uzaktan çalışmanın iş tatmini ilişkisinin incelendiği çalışmada uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte esnek çalışmaya ilişkin Çelenk ve Atmaca (2010), esnek çalışmanın işgücü maliyetleri ve rekabet ilişkisini araştırdığı ve İstanbul'da 120 tekstil firması üzerinde yaptığı çalışmaya göre; esnek çalışmanın işgücü maliyetlerini düşürdüğü ve firmanın rekabet etme gücüne olumlu katkı sağladığı sonucuna varmıştır. Kaçık (2021), esnek çalışma uygulamalarının çalışanların iş-

yaşam dengesi, iş tatmini ve performansı üzerindeki etkisine yönelik yaptığı çalışma sonucunda esnek çalışma uygulamalarının iş-yaşam dengesini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca ulaştığı diğer sonuca göre ise esnek çalışma uygulamalarının iş tatmini ve çalışan performansını anlamlı bir şekilde ve negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Hatayama, Viollaz ve Winkler (2020), COVID-19 pandemisi döneminde, hangi işlerin evde çalışmaya uygun olup olmadığına yönelik 53 ülke örneğinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, teknolojik gelişmelere göre ülkeleri uzaktan çalışma durumuna göre karşılaştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, teknolojik altyapısı gelişmiş ülkelerin uzaktan çalışma modeli kapsamında sorun yaşamadığını tespit etmişlerdir. Fakat teknolojik alt yapısı gelişmemiş ve az gelişmiş ülkelerin, evde çalışmaya(uzaktan çalışma) uyum sağlamadığı ve esnek çalışma uygulamalarını kısmi olarak uyguladıkları, genel anlamda geleneksel çalışma yöntemleri ile söz konusu salgın krizi ile mücadele ettiklerini vurgulamışlardır.

Uzaktan çalışma ve iş tatminine yönelik yapılan önemli çalışmalardan bir tanesi de Schall (2019) tarafından yapılan tez çalışmasıdır. Uzaktan çalışma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi 187 çalışan üzerinde online olarak yaptığı çalışma sonucunda, uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Üniversitede çalışan öğretim elamanlarının iş tatmini düzeyinin belirlenmesine yönelik bir diğer çalışma da Koçoğlu (2015) tarafından yapılmıştır. Türkiye'deki bir üniversitede çalışan 182 akademisyene anket uygulanması ile iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemeye çalıştığı bu çalışmada genel olarak akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin iyi olduğu, bu kapsamda akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısı, tecrübe durumu ve medeni durum gibi demografik özelliklere göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermediği tespit edilmesine karşın yaş, akademik unvan ve çalıştığı birim gibi özellikler ile iş tatmini arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında fakültede çalışan akademisyenlerin Meslek Yüksek Okullarında çalışan akademisyenlere göre işlerinden daha az tatmin oldukları bir diğer önemli sonuç olarak belirtilmiştir.

VERİ TOPLAMA VE DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket seçilmiştir. Bu çalışmada ana kütle olarak uzaktan çalışma kapsamında çalışan veya çalışmış olan akademisyenler, bankacılar, öğretmenler, çağrı merkezi çalışanları ve yazılım mühendisleri olmak üzere beş ana kütle üzerinde çalışılmıştır. Bu kapsamda temelde 600 kişiye ulaşma hedefi seçilmiş fakat anketlere geri dönüş sağlayan 546 kişi olmuştur. Analizlerde kullanılan anket ise Minnesota İş doyumu Envanteri'nin yirmi soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Veri analizi SPSS 23 programı kullanılarak yapılmıştır. İstatiksel analizler için bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular ve Hipotezler

Bu çalışmada uzaktan çalışmanın iş doyumu(tatmini) üzerindeki etkisine yönelik geliştirilen hipotezler:

H_1 : katılımcıların uzaktan çalışma ile duydukları iş doyumu(tatmini) demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_2 : katılımcıların uzaktan çalışma ile duydukları iş doyumu(tatmini) demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 1. Güvenirlik analizi tablosu

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	20

Tablo 1’de Cronbach's Alpha değeri 0,814 olarak tespit edilmiş ve faktörlerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	297	54,4
	Kadın	249	45,6
Yaş	20-29	179	32,8
	30-39	116	21,2
	40-49	130	23,8
	50-59	79	14,5
	60 ve üstü	42	7,7
Medeni Durum	Evli	407	74,5
	Bekâr	139	25,5
Meslek	Akademisyen	189	34,6
	Bankacı	148	27,1
	Öğretmen	115	21,1
	Çağrı merkezi elamanı	67	12,3
	Yazılım Mühendisi	27	4,9
Çocuk Sayısı	Yok	202	37
	1	165	30,2
	2	142	26
	3 ve üstü	37	6,8
Toplam		546	100

Araştırmada 546 katılımcıdan veri toplanmıştır. Tablo 2’ye göre, Katılımcıların %54.4’ü erkek, %45.6’sı ise kadındır. Yaşa göre katılımcıların dağılımı sırasıyla 20-29 yaş (%32.8), 40-49 yaş (%23.8), 30-39 yaş (%21.2), 50-59 yaş (%14.5) ve 60 yaş üzeri (%7.7) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %74.5’i evli ve %25.5’i bekardır. Katılımcıların %34.6’sı akademisyen, %27.1’i bankacı, %21.1’i öğretmen, %12.3’ü çağrı merkezi elamanı ve %4.9’u ise yazılım mühendisi mesleklerinde çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı çocuğu olmayan (%37), bir çocuk (%30.2), iki çocuk (%26) ile üç ve üzeri çocuk (%6.8) olarak elde edilmiştir.

Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3. Cinsiyete Durumuna Göre Uzaktan Çalışmada elde Edilen Tatmin Düzeyleri T Testi Tablosu

Cinsiyet	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Kadın	187	95,28	13,54	-0,604	237	0,546
Erkek	52	96,62	15,80			

* $p < .05$

Tablo 3'e göre, Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Erkek ve kadın katılımcıların uzaktan çalışmaya yönelik tatmin düzeyleri benzerdir.

Medeni duruma göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Medeni duruma göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Katılımcıların Uzaktan Çalışmada İşe Duyulan Tatmin Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

Medeni Durum	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Evli	407	74,65	8,82	-2,212	544	0,027*
Bekâr	139	76,63	9,80			

* $p < .05$

Tablo 4'e göre, medeni duruma göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Bekâr katılımcıların uzaktan çalışmaya yönelik tatmin puanları ortalaması evli katılımcılara göre daha yüksektir. Yani bekar katılımcılar uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır.

Yaşa göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Yaşa göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 5. Yaşa Durumuna Göre Uzaktan Çalışmada Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Yaş	N	Ortalama	ss	F	p
20-29	179	74,35	7,76	2,294	0,058
30-39	116	75,61	7,93		
40-49	130	74,67	9,36		
50-59	79	77,73	12,43		
60 ve üstü	42	73,98	8,80		

* $p < .05$

Tablo 5'e göre, yaşa göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark yoktur ($p > .05$). Yaş gruplarına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri benzerdir.

Mesleğe göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Mesleğe göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 6. Mesleğe Durumuna Göre Uzaktan Çalışmada Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Meslek	N	Ortalama	ss	F	p
Akademisyen	189	83,02	9,46	117,065	,000*
Bankacı	148	71,72	5,79		
Öğretmen	115	68,17	2,48		
Çağrı merkezi elamanı	67	70,67	5,16		
Yazılım Mühendisi	27	79,85	0,77		

* $p < .05$

Tablo 6'ya göre, mesleğe göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Hangi meslek grupları arasında fark olup olmadığı en sık kullanılan çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD yöntemi ile analiz edilmiştir.

Tablo 7. Meslek Durumuna Göre LSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Grup (I)	Grup (II)	p
Akademisyen	Bankacı	,000
	Öğretmen	,000
	Çağrı merkezi elamanı	,000
	Yazılım Mühendisi	0,022
Bankacı	Öğretmen	,000
	Çağrı merkezi elamanı	0,287
	Yazılım Mühendisi	,000
Öğretmen	Çağrı merkezi elamanı	0,015
	Yazılım Mühendisi	,000
Çağrı merkezi elamanı	Yazılım Mühendisi	,000

Tablo 7'e göre, uzaktan çalışma ile elde edilen tatmin düzeyleri katılımcıların meslek durumlarına göre anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p < .05$). Buna göre akademisyenlerin diğer meslek gruplarına göre uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri daha yüksektir. Diğer meslek gruplarına bakıldığında ise Öğretmen ile bankacı, yazılım mühendisi ve çağrı merkezi elemanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p < .05$). Bu meslek grupları arasında uzaktan çalışmada elde edilen tatmin düzeyi en düşük olan öğretmenlerdir. Tablo 8'e göre başka bir karşılaştırma ise yazılım mühendisi, bankacı ve çağrı merkezi elemanı arasında anlamlı bir fark elde edilmiş olup, yazılım mühendislerinin uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Fakat bankacı ve çağrı merkezi elemanının uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$).

Çocuk sayısına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Çocuk sayısına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 8. Çocuk sayısına Göre Uzaktan Çalışmada Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Çocuk	N	Ortalama	ss	F	p
Yok	202	75,12	8,31	3,901	0,009*
1	165	74,38	8,70		
2	142	76,96	10,65		
3 ve üstü	37	71,89	7,39		

* $p < .05$

Tablo 8'e göre, çocuk sayısına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Hangi gruplar arasında fark olup olmadığı en sık kullanılan çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD yöntemi ile analiz edilmiştir.

Tablo 9. Çocuk sayısına Göre LSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Grup (I)	Grup (II)	p
Yok	1	0,431
	2	0,064
	3 ve üstü	0,046
1	2	0,013
	3 ve üstü	0,131
2	3 ve üstü	0,003

Tablo 9'a göre, üç ve üzeri çocuğu olanlar ile iki çocuğu olan ya da hiç çocuğu olmayanların uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < .05$). Buna göre üç ve üzeri çocuk sahibi olanların uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte bir çocuk sahibi ile iki çocuk sahibi olanların uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup, iki çocuk sahibi olanların uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyi daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İnsanlık tarih boyunca ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişme dinamikleri ile birlikte çalışma hayatının da sürekli değişim gösterdiği bilinmektedir. Çalışma hayatında ilk yapısal değişim tarım devrimi ile başladığı görülmektedir. Sanayi devri ise insanoğlunun sosyo-ekonomik hayatının bütün yönlerini kökten değiştiren bir değişim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi devrimin dinamiklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan teknolojik gelişmeler belli bir aşamadan sonra ikinci ve üçüncü sanayi devrimlerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bilgi ve İşlem Teknolojilerinin (BİT) yükselişi ile birlikte Post endüstriyel dönüşümü küreselleşme olgusunu da tetikleyerek, sosyal, ekonomik ve kültürel yapılarla birlikte çalışma hayatını da etkilemiştir. Yeni teknolojilerin özellikle üretim alanlarında uygulanması, sanayi ve hizmet üretimin küreselleşmenin etkisiyle dünya geneline yayılmasını sağlamıştır. Bu durum ise yönetim ve organizasyon yapılarının değişmesine ve arzın talebe cevap verebilecek şekilde esnek hale gelmesine olanak sağlamıştır. Çalışma hayatının değişimi özellikle endüstri 4.0 çağını yaşadığımız günümüzde daha da belirgin bir hal almıştır. Bu değişimlerden en önemlilerinden biri de çalışma hayatında yeni iş modellerinin ortaya çıkmasıdır. Dünya genelinde meydana gelen ekonomik krizler, salgın hastalıklar, savaşlar ve doğa olayları söz konusu bu çalışma modellerine olan ihtiyacı daha da arttırmış gözükmektedir. Çalışma hayatında ortaya çıkan yeni çalışma modelleri olan esnek çalışma ve esnek çalışmanın

bir türü olan uzaktan çalışma, özellikle 2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 pandemisi ile dünya genelinde daha fazla uygulama alanı bulmuştur.

Bu çalışmada iş tatmini etkileyen faktörlerin önemli bir göstergesi olarak kullanılan Minnesota İş Tatmini Envanteri'nin yirmi soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Envanteri çalışanın işinde elde ettiği tatmin düzeyini ölçme ve iş yaşam dengesi açısından oldukça önemli bir ölçek olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu çalışma ölçeğinde çalışanın tatmin düzeyini ölçen ücret, çalışma koşulları, boş zaman, sosyal aktiviteler ve iş ilişkileri gibi temel faktörlerin iş yaşam dengesi için oldukça önemli faktörler ele alınmıştır. Çalışmada uzaktan çalışma modeli kapsamında çalışan ve çalışma deneyimi olan akademisyenler, bankacılar, öğretmenler, çağrı merkezi çalışanı ve yazılım mühendisleri örneklem olarak seçilmiştir. Çalışma elde edilen sonuçlara göre; yapılan T-Testi analizinde, Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark yoktur ($p < .05$ anlamlılık düzeyinde $0,546 > .05$). Erkek ve kadın katılımcıların uzaktan çalışmaya yönelik tatmin düzeyleri benzerdir. Fakat medeni duruma göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p = 0,027$, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde). Uzaktan çalışmada iş yaşam dengesi sağlamada bekar katılımcıların evli katılımcılara göre daha tatmin olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan ANOVA Testlerine göre ise yaş durumuna göre çalışanların uzaktan çalışmada sağlanan iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Katılımcıların meslek durumuna göre uzaktan çalışmada anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş olup ($p < .05$ anlamlılık düzeyinde $p = 0,000$ olarak bulunmuş), akademisyenlerin diğer meslek gruplarına göre uzaktan çalışmada daha fazla tatmin olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın uzaktan çalışmada en az tatmin olan meslek grubu ise öğretmenler olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin ücret, zaman, sosyal aktiviteler, iş ilişkileri ve internet altyapısı bu tatminsizlik düzeyinde rol oynayan önemli faktörler olarak görülmektedir. Son olarak katılımcıların çocuk sayısına göre uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş ve $p < .05$ anlamlılık düzeyinde $p = 0,009$ olarak bulunmuştur. Buna göre üç ile üzeri çocuğu olan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, çalışma hayatında yaşanan sorunlar sadece çalışanları değil aynı zamanda aileleri, örgütsel yapıyı ve içinde bulunan sosyal yapının da olumsuz bir şekilde etkilenmesine neden olmaktadır. Bundan dolayı çalışma hayatında iş yaşam dengesi oldukça önemlidir. Günümüz dünyasında gittikçe artan iş-yaşam dengesine yönelik yapılan çalışmalara ve yaklaşımlara çalışanlar, işverenler, politikacılar ve araştırmacılar tarafından daha fazla dikkate alınması ve bu alanda yapılacak araştırmaların desteklenmesi çalışanın verimliliği ve istihdamda sürekliliğin sağlanması anlamında oldukça önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Alan, H., Köker, A. R. (2021). “Salgın Ve Uzaktan Çalışma Düzeninin Çalışanların Sosyal Ağ İlişkilerinin Değişimine Etkileri: Sistemik Yazın Taraması Ve Önermeler”. *International Journal Of Management Economics & Business*, 17(4), 1257-1279.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). “İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Arslan, G. T. (2018). “Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş”. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 145-162.
- Çelenk, H., Atmaca, M. (2010). “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 187-202.
- Dikmen, A. A. (1995). “İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 116-140.
- Dilek, S., Yılmaz, K. (2016). “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri”. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Guest, David E. 2002. “Perspevtives on the Study of Work-Life Balance”. *Social Sciences Information*, 41(2), ss.255-279.
- Gökkaya, Ö. (2014). “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli Belediyeleri Örneği”. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Hatayama, M., Viollaz, M. And Winkler, H.(2020). “Jobs' Amenability To Working From Home: Evidence From Skills Surveys For 53 Countries”. *World Bank Policy Research Working Paper*, (9241), 1-30.
- ILO (2020a). COVID-19: Guidance For Labour Statistics Data Collection: Defining And Measuring Remote Work, Telework, Work At Home And Home-Based Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf]. (Erişim: 5 Şubat 2024).
- ILO (2020b). COVID-19 Ortamında Ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf]. (Erişim: 5 Şubat 2024).
- Koçoğlu, C.M.(2015). “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Ölçülmesi”. *Odü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (Odüsobiad)*, 5(13), 16-35.
- Kocabaş, F. (2004). “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm.” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10).
- Koruca, H. İ., & Boşgelmez, G. (2018). “İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36.

- Kanberoğlu, Z., Yaşar, Ö. G. H., & Yıldırımçakar, İ. (2021). Sürdürülebilir Kalkınma Ve Endüstri 4.0 İlişkisi. *Sosyal Bilimlerde Uluslararası Dijital Dönüşüm Konferansı Tam Metin Bildiri Kitabı*, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2, 28.
- Kanberoğlu, Z., Yaşar, Ö. G. H., & Yıldırımçakar, İ. (2021). Beşerî Sermaye Piyasasının Gelişiminde Dijital Ekonominin Rolü. *Sosyal Bilimlerde Uluslararası Dijital Dönüşüm Konferansı Tam Metin Bildiri Kitabı*, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2, 17.
- Kanberoğlu, Z. (2023). Uzaktan Çalışmanın Ve İşyeri Ortamında Çalışmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi. *Journal Of Academic Opinion*, 80-90.
- Kılıç, S. Ve Alkan, R. M. (2018). “Dördüncü Sanayi Devrimi Endüstri 4.0: Dünya Ve Türkiye Değerlendirmeleri”. *Girişimcilik İnovasyon Ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 29-49.
- Kaçık, S.(2021). *Esnek Çalışma Uygulamalarının Çalışanların İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini Ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*(Yayınlanmamış. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Kayseri.
- Iaffaldano, M. T., And Muchinsky, P. M. (1985). “Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis”. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251.
- Lu, H., While, A. E., And Barriball, K. L. (2005). “Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review”. *International Journal Of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.
- Olson, M.H. (1983). “Remote Office Work: Changing Work Patterns In Space And Time”. *Communications Of The Acm*, 26 (3),182-187.
- Özgür, Ç. (2020). “Dijital Dönüşümün İşgücü Ve Meslekler Üzerindeki Etkileri”. *International Journal Of Entrepreneurship And Management Inquiries*, 4(Özel Sayı 1), 19-34.
- Özdemir, M. Ç.(2021). “Çalışma Hayatının Dönüşümü Üzerine”. *Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar*, 3-19.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. 2014. “İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(14), ss. 309-337
- Rostow, W. W. (1970). “Sanayi Devrimi Nasıl Başladı”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 30(1-4).
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). “Bireysel Ve İş Ortamina Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Şakar, M., Şahin, D. E. (2021). “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma Ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”. *Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 249-267.
- Schall, M. A. (2019). “The Relationship Between Remote Work And Job Satisfaction: The Mediating Roles Of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, And Telecommuting İntensity”. The Faculty Of The Department Of Psychology San José State University.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). “Working to live or living to work? Work/life balance early in the career”. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.

Şimşek, E. (2012). *Esnek Çalışmanın Bir Türü Olarak Uzaktan Çalışma Ve İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Konuyla İlgili Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/ İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Sharma, N., & Nayak, P. (2016). Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 11, 116-122.

Taş, H. Y. (2018). “Dördüncü Sanayi Devrimi'nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına Ve İstihdama Muhtemel Etkileri”. *OPUS International Journal Of Society Researches*, 9(16), 1817-1836.

TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 11.02.2024)

Tuna, A. A., Türkmendağ, Z. (2020). “Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları Ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.

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

4857 Sayılı İş Kanunu. Md.14 (Ek Fıkra:6/5/2016-6715/2 Md. <https://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuatmetin/1.5.4857.Pdf>

EXTENDED ABSTRACT

With the transition of human beings from the hunting and gathering lifestyle to the settled lifestyle, it also initiated the change and transformation in social life. The settled lifestyle and developments in social relations have brought vitality to working life by diversifying economic activities. Developments in both social relations and working life have significantly affected the socio-economic transformation of society. Especially with the Industrial Revolution, transformation in social life has gained great momentum. The impact of the industrial revolution and the development of Information and Communication Technologies (ICT) have left society under the influence of a great socio-economic change. Developments in Information and Communication Technologies, especially after the 1950s, are referred to as the third phase of the Industrial Revolution, and the period in which the information society emerged. During this period, significant structural changes in the basic structure of society enabled the development of the knowledge and skills of the workforce.

Industry 4.0, which emerged as a result of increasing technological developments today, has made it inevitable for new business models to emerge in working life. New business models that have emerged in working life have affected the individual's work environment in many dimensions. The individual's living space consists of different dimensions. From this perspective, the individual's living space is a very broad concept and consists of different dimensions such as work, family, health, private life, social and environmental relations. However, the individual's business life also appears as a broad field. When evaluated in the light of this information, it is one of the most discussed topics in the literature that technological developments have a significant impact on ensuring the individual's work-life balance.

The transformation in working life has led to the emergence of new business models. One of these business models is the remote working model. With the remote working model, the work-life balance of employees has also become a matter of discussion. Ensuring employees' job satisfaction and work-life balance are considered important elements in terms of their work productivity. The aim of this study is to reveal the factors that are effective in ensuring the work-life balance of employees within the scope of remote working, through data obtained through the survey method. In this study, data was collected by survey method from 546 employees, including academicians, bankers, teachers, call center employees and software engineers who work remotely as the target audience. The short version of the Minnesota Job Satisfaction Inventory, consisting of twenty questions, was used in the study, and the data obtained was analyzed with T-Test and ANOVA tests with the SPSS package 23 program.