

*Aradığınız Kişiyeye Şu An Ulaşamıyor: Çalışanların Ulaşılabilir Olmama Haklarına İlişkin Nitel Bir Araştırma**

Fatma Zehra Yıldız ¹

Received/ Başvuru: 26.06.2024

Accepted/ Kabul: 28.07.2024

Published/ Yayın: 30.07.2024

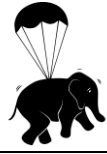
Öz

Ulaşılabilir olmama, çalışma saatleri dışında, dijital araçlar vasıtasıyla işle ilgili faaliyetler veya haberleşmelerle doğrudan ya da dolaylı olarak meşgul olmama olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin görüşlerinin ve deneyimlerinin incelenmesidir. Bu gerekçeyle araştırma, fenomenoloji deseniyle yapılandırılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını, Türkiye’de özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan/çalışmış olan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu çalışmada farklı yaş, cinsiyet ve pozisyondan kişilere amaçlı örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında farklı pozisyon ve sektörlerden 10 kişiyle yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi yöntemiyle analiz edilen veriler, temalar halinde sunulmuştur. Verilerin görselleştirilerek sunulmasında Maxqda 2020 Analytcs Pro programından yararlanılmıştır. Katılımcıların ulaşılabilir olmama fenomenine ilişkin deneyimleri, ulaşma aracı, cevap vermenin nedenleri, tepkiler ve önlemler temalar olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların çalıştıkları kurumlarda çalışanların ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili uygulamaların olmadığı ifade edilebilir. Katılımcıların en fazla vurguladıkları mesai dışında ulaşılabilirlik aracı telefon olmuştur. Çalışanların iş dışında iletişim araçlarıyla ulaşılabilir durumda olması ve her an işle meşgul olması iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Buna yönelik insan kaynakları politikalarının ve örgüt kültürünün inşa edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın, çalışanların ulaşılabilir olmama haklarıyla ilgili farkındalık kazandıracığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: ulaşılabilir olmama hakkı, telefon, bağlantıyı kesme hakkı, e-posta

* Bu çalışma için Tarsus Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 2024/45 karar sayılı ve 16.05.2024 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Türkiye, zehrayildiz@tarsus.edu.tr, Orcid: 0000-0002-0631-6589



The Number You Are Calling Is Not Available: A Qualitative Study on the Employee's Right to Disconnect

Abstract

Right to disconnect is defined as not being directly or indirectly engaged in work-related activities or communications through digital tools outside working hours. The purpose of this study is to examine the views and experiences of employees regarding the right to disconnect. For this reason, the research is structured with a phenomenological design. The participants of the study are white-collar employees who work/worked in private sector enterprises in Turkey. In this research, people of different ages, genders and positions were reached through purposive sampling method. Within the scope of the research, semi-structured interviews were conducted with 10 people from different positions and sectors. The data analyzed by content analysis method are presented as themes. Maxqda 2020 Analytcs Pro program was used to visualize and present the data. Participants' experiences of the phenomenon of right to disconnect, the means of reaching, reasons for responding, reactions and measures were identified as themes. The results of the study indicate that there are no established practices regarding employees' right to disconnect within the institutions where the participants are employed. The most frequently highlighted method of out-of-hours accessibility reported by participants was the telephone. The constant accessibility of employees outside working hours is detrimental to work-life balance. Developing HR policies and an organizational culture to address this issue is crucial. This study aims to raise awareness about employees' right to be disconnect during non-working hours.

Keywords: right to be unreachable, telephone, right to disconnect, e-mail



EXTENDED ABSTRACT

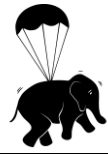
Background & Purpose: The right to be disconnect was developed on the grounds that the employee becomes accessible at any time through new technological communication tools such as smartphones, laptops and tablets outside working hours, and that this situation negatively affects the employee mentally and physically, and that the boundaries between private life and working life begin to disappear (Kaya, 2024, p.263). Being accessible means being accessible in terms of time and space and being sensitive to the needs and wishes of others (Bergman and Gardiner, 2007, p.401). This concept is used in the literature as the "right to be unavailable" (Çatalkaya, 2021), the right to be inaccessible (Atay, 2022), and the "right to disconnect" (Hesselberth, 2018). Non-accessibility means "not being directly or indirectly engaged in work-related activities or communications through digital tools outside working hours" (Çatalkaya, 2021).

Employees who spend long hours at the workplace use smartphones and other communication tools to multitask work and family-related tasks during non-work hours. With the blurring of the boundaries between work and non-work, the employee may feel constantly at work or on the phone (MacCormick et al., 2012).

Research Method: The field research was constructed with qualitative methods. Qualitative research aims to develop understandings about how people make sense of their lives and to describe phenomena that people experience (Merriam, 2015, p.14). The study sought to answer the question "Through which communication tools and on what grounds are employees reached outside of working hours?". The focus of this research is based on the description of employees' experiences and views on their right to be unreachable. For this reason, the research was structured with a phenomenological design.

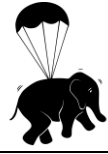
The participants of the study consisted of white-collar employees who work/worked in private sector enterprises in Turkey. In determining the research group, the reason that the employees have a certain experience in a certain business regarding their right to be unreachable via e-mail, telephone and other internet-based communication tools was taken into consideration. In this research, people of different ages, genders and positions were reached through purposive sampling method. Within the scope of the research, semi-structured interviews were conducted with 10 people from different positions and sectors. Interviews were conducted mainly by phone or online video chat in May 2024.

In this research, the data were analyzed by content analysis method. According to Patton (2018), content analysis can be defined as an effort to make sense of data in order to identify key consistencies and meanings. The basic meanings revealed by content analysis form themes and categories (Patton, 2018, p.453). Maxqda 2020 Analitics Pro program was used to visualize and present the data.



Conclusion: The data obtained in the field research were analyzed and codes and themes were created. Participants' experiences of the phenomenon of inaccessibility, the means of access, reasons for responding, reactions and measures were identified as themes. According to the results of the study, it can be stated that there are no practices related to employees' right to be unavailable in the institutions where the participants work. The most emphasized out-of-hours accessibility tool by the participants was the telephone. E-mails are also received by the participants outside of working hours, but the participants accept this situation and do not feel as uncomfortable as the telephone.

Organizations should take this precaution for employees' mental health, engagement and productivity (Cambier et al., 2019). What it means for the employee to be available and work outside of working hours and the consequences for employees and businesses should be taken into consideration (Von Bergen and Bressler, 2019). More legal regulations are needed to protect the employee's physical and mental health, private and family life, to effectively enjoy the constitutional right to rest, and to have the right not to respond to work-related instructions from the employer during the rest period without the risk of losing their job (Çatalkaya, 2021). The fact that being available outside working hours is perceived as high performance motivates some employees to voluntarily be available at all times. Backup plans should be made and thus, employees who are on leave should be prevented from being reached for work. It is hoped that this study raises awareness about employees' rights to be unavailable.



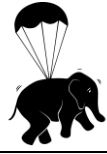
1. GİRİŞ

İnternet bağlantılı teknolojilerin gelişimi, çalışanların işle ilgili iletişimini ne zaman, nerede ve nasıl yapacağına ilişkin süreçleri kökten etkilemiştir (Yue, 2022). Çalışma hayatında gerçekleşen dijital dönüşümle birlikte, Avrupa Birliği Parlamentosu'nun İstihdam ve Sosyal İşler Komisyonu, Birlik Komisyonu'nu işçinin ulaşılabilir olmama hakkının güvence altına alınması konusunda asgari gereklilikleri belirleyen bir AB yönergesi önerisi sunmaya yönelmiş ve karar AB komisyonu tarafından kabul edilmiştir (Çatalkaya, 2021). Komisyona göre, çalışanın ulaşılabilir olmama hakkı, bu dijital çağda yeni çalışma biçimlerinde temel bir hak olarak görülmektedir ve bu hakkın, çalışanın iş-aile dengesini kurmada önemli olduğu düşünülmektedir. Teknolojik ilerlemelerin işyeri izleme ve gözetimine yeni bir karmaşıklık düzeyi eklemesi de ulaşılabilir olmama hakkının gerekçelerinden biridir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, dünya çapında 300 milyondan fazla insan depresyondan ve işle ilgili sık görülen zihinsel bozukluklardan muzdariptir. Teknolojik cihazların aşırı kullanımı izolasyon, teknoloji bağımlılığı, uyku yoksunluğu, duygusal tükenme, kaygı ve tükenmişlik gibi olguları kötüleştirilmektedir (Parlement Européen, 2021). İş süreçlerinin dijitalleşmesiyle, çalışanların üzerinde aşırı iş yükünden kaynaklanan stres, yorgunluk, uyku bozukluğu görülmekte, her yerde ulaşılabilir olma durumu "teknostres" olarak adlandırılan duruma yol açabilmektedir (EPRS, 2021).

Ulaşılabilirlik, istihdam ve aile hayatı arasındaki asimetriyi yükseltmektedir. İstihdam, çalışanın ulaşılabilirliğinin daha sonra farklı yollarla ve koşullar altında kullanmak üzere belirli bir payının satın alınması şeklinde düşünülebilir. Benzer şekilde, aile hayatında da farklı rollerin yerine getirilmesi ve ihtiyaçların karşılanabilmesi için belirli ulaşılabilirlik talepleri bulunmaktadır (Bergman ve Gardiner, 2007, s.401). Evde çalışanlar açısından bakıldığında, iş ve özel yaşam arasındaki sınırın bulanıklaştığı söylenebilir. Bütün gün evde olan ve kolayca erişilebilir konumdaki çalışanlar, işle ilgili uygunsuz durumlarda gelen aramalarla ilgilenmek durumunda kalmaktadırlar (Ammons ve Markham, 2004, s.197).

Çalışma hayatında teknolojik gelişmelerin kontrol ve esnekliği artırarak iş sonuçlarını olumlu etkilediğine ilişkin çalışmalar yapılmıştır (Arnaboldi vd., 2021; Heinzelmann, 2017). Artan örgütsel esneklik arayışı, giderek daha yenilikçi hale gelen teknolojilerin yayılmasıyla teşvik edilmiştir. Teknolojik araçların sağladığı bu esneklik, her yerden ve herhangi bir zamanda çalışabilmeyi çekici hale getirmiştir (Stich, 2020). Ancak pek çok çalışmada ise çalışanların ulaşılabilir olmama haklarına vurgu yapılarak durumun olumsuz yanları incelenmiştir. Çalışanların ulaşılabilir olma durumlarının sağlık sorunları, azalan uyku kalitesi, iş-aile çatışması, duygusal tükenme, tükenmişlik, stres (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013; Dettmers vd., 2016; Derks ve Bakker, 2014; Diaz vd., 2012; Schieman ve Young, 2013; Sonnentag ve Fritz, 2015) gibi olumsuz sonuçlarına ilişkin araştırmalar yapılmıştır.

Tüm bunlardan hareketle, ilgili alanyazında çalışanların ulaşılabilir olmama haklarıyla ilgili deneyimlerine ve duygularına odaklanılmadığı görülmüştür. Tüm bu gerekçelerle bu



çalışmanın amacı, çalışanların ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin görüşlerinin ve deneyimlerinin incelenmesidir.

Çalışanların ulaşılabilir olmama haklarına ilişkin görüş ve deneyimlerini inceleyen bu çalışma, ilgili literatüre ve uygulayıcılara birkaç katkı sunmaktadır. İlk olarak, bu çalışma ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili yapılan güncel çalışmalara yer vererek ilgili literatürü genişletmektedir. Çalışanların deneyimlerine odaklanması da bu konudaki çalışmalara yeni bakış açıları sunabilmektedir. Bunlarla birlikte, çalışmanın ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili ikna edici bulgular sunacağı umulmaktadır.

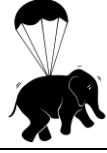
2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

Bu kısımda ilk olarak çalışmanın ana konusu açıklanmıştır ve sonrasında konuyla ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Ulaşılabilir Olmama Hakkı

Ulaşılabilir olmama hakkı; çalışma süreleri dışında çalışanın akıllı telefon, dizüstü bilgisayar, tablet gibi yeni teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla her an ulaşılabilir duruma gelmesi ve bu durumun ruhsal ve bedensel açıdan çalışanı olumsuz etkilemesi, özel hayatla çalışma hayatının sınırlarının yok olmaya başlaması gerekçesiyle geliştirilmiştir (Kaya, 2024, s.263). Ulaşılabilir olmak, zaman ve mekân bakımından erişilebilir olmayı ve başkalarının ihtiyaç ve isteklerine duyarlı olmayı ifade etmektedir (Bergman ve Gardiner, 2007, s.401). Bu kavram, “ulaşılabilir olmama hakkı” (Çatalakaya, 2021), erişilememe hakkı (Atay, 2022), “bağlantıyı kesme hakkı (right to disconnect)” (Hesselberth, 2018) olarak ilgili literatürde kullanılmaktadır. Ulaşılabilir olmama, “çalışma saatleri dışında, dijital araçlar vasıtasıyla işle ilgili faaliyetler veya haberleşmelerle doğrudan ya da dolaylı olarak meşgul olmama” anlamına gelmektedir (Çatalakaya, 2021).

Çalışma ve aile hayatı arasındaki sınırlar teknolojinin gelişimiyle birlikte bulanık hale gelmiştir. Bu iki alan arasındaki etkileşimlerin ve beklentilerin etkili yürütülmesi, iş ve hayat dengesinin sağlanmasına bağlıdır (Bayramoğlu, 2018, s.1722). Sınır kuramı, insanların iş ve ev arasında psikolojik, fiziksel ve davranışsal sınırlar oluşturduğunu ve sürdürdüğünü öne sürmektedir (Ashforth vd., 2000). Sınır kuramı, bu dengenin sınırlarının kurulmasıyla ilgilidir ve çalışanın ulaşılabilir olmama hakkı konusunda önem taşımaktadır. Mesajlar ve e-postalar, birçok farklı çevreden gelebilmekte ve her an gelen bildirimlerle çalışanları odakta kalmaya itebilmektedir ve böylelikle çalışanların zihninde, kabul edilebilir zaman sınırları içinde yanıt verme dürtüsü uyandırabilmektedir (Widdicks vd., 2018). Akıllı telefonlar, tabletler, ev tabanlı internet ve diğer ulaşılabilirlik araçları, çalışanlar için mekânsal esneklik oluşturmasına karşın bu durum çalışanın normal çalışma saatleri ve işyeri dışında da ulaşılabilir olmasıyla ilgili genel esneklik beklentisi oluşturmuştur (Dettmers, 2017, s.24). Akıllı telefonlardaki e-postalar, ne zaman ve nerede erişilebileceği konusunda esneklik sunsa da aynı zamanda çalışma ve sosyal hayat arasındaki dengeyi bozabilmekte ve çalışanın iş yükünü artırabilmektedir (Syvertsen, 2020,

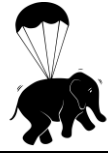


s.60). Çalışanın iş saatleri dışında, işle ilgili e-postaları kontrol etmesi, iş arkadaşından bir mesaj gelip gelmediğine bakması, acil durum çağrılarına bakması ve sürekli biçimde akıllı telefonu yanında taşıması iş-aile dengesiyle ilişkilendirilmektedir (Derks vd., 2016, s.1046). Ulaşılabilir olma durumu, çalışanın boş zamana sahip olduğu, iş dışında geçirdikleri süre boyunca yöneticileri, iş arkadaşları ve müşteriler tarafından erişilebilmesini ifade etmektedir (Dettmers vd., 2016). Buradaki önemli nokta, çalışanın da resmi düzenlemelere bakılmaksızın organizasyonun talepleriyle ilgili bir beklenti olduğuna yönelik algısıdır (Dettmers, 2017, s.25). Çalışanın yapabileceği koruma eylemlerinden bir diğeri de psikolojik kopma kavramıyla ilişkilidir. Sonnentag ve Fritz (2015)'e göre, psikolojik kopma (psychological detachment) çalışanların psikolojik olarak kendilerini işten uzaklaştırabilmeleri, ulaşılabilir olmama ile ilgili önemli unsurdur. Psikolojik kopma önlemi, iş ve iş dışı sınırların açık biçimde korunabilmesine dayanmaktadır. Çalışanların, iş dışı zamanlarda işle ilgili konular için hazır olmaları ve işverenleri ya da müşterilere cevap vermelerinin beklenilmesi durumlarında psikolojik kopma gerçekleşmemektedir (Barber ve Jenkins, 2014). Artan ulaşılabilirlik durumu, “hızlı cevap” vermeyi çalışanların performansında önemli bir yere taşıırken çalışanların başarılı olmanın yolunu “her zaman açık” olma olarak algılamasıyla sonuçlanmaktadır (Giurge vd., 2020).

İşyerinde uzun saatler harcayan çalışanlar, iş dışı saatlerde de iş ve aile ile ilgili çoklu görevlerini akıllı telefonlar ve diğer iletişim araçlarıyla yerine getirmektedirler. İş ve iş dışı arasındaki sınırların bulanıklaşmasıyla birlikte çalışan kendisini sürekli işte veya telefonda hissedebilmektedir (MacCormick vd., 2012). İngiltere ve Galler’de yapılan bir araştırmaya göre, muhasebe profesyonellerinin %38’i her gün iş dışında e-postalarını kontrol ederken %33’ü ise hastayken veya yıllık izinindeyken bile bu işlemi yaptığını belirtmiştir (Mansour vd., 2022). ABD’de 1515 çalışanla yapılan bir araştırmada, çalışanların %51,1’inin mesai saatleri dışında e-posta gönderdiği ya da aldığı ortaya çıkmıştır (Giurge ve Bohns, 2021). Önceki çalışmalarda, çalışanların gelen e-postayı hemen okumaya ve cevaplamaya kendilerini mecbur hissettikleri ve önemli bir şeyi kaçırma endişesini önlemek istedikleri için bunu yaptıkları ileri sürülmüştür (Barley vd., 2011; Mazmanian vd., 2013). Richardson ve Thompson (2012), bu durumun çalışanları haftanın 7 günü, 24 saati işlerine elektronik olarak bağlayarak köle haline getirebileceğine dikkat çekerek yeni teknolojilerin karanlık tarafını tanımlamışlardır.

Bazı işletmeler bu durumların önüne geçebilmek amacıyla çeşitli uygulamalar geliştirmişlerdir. Örneğin, Alman otomobil üreticisi Volkswagen, e-postaların akşam 6:15'ten ertesi gün sabah 7'ye kadar çalışanlara iletilmesini kontrol edebilmektedir. Allianz Fransa'da, hafta sonları gönderilen e-postalar, acil durumlar dışında yalnızca pazartesi günleri muhataplarına ulaşmaktadır (Mansour vd., 2022).

Çalışanın ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili farklı ülkelerde yasal düzenlemelerin de yapıldığı görülmüştür. Almanya’da, “bağlantıyı kesme hakkı” ile ilgili işletmeler çeşitli düzenlemeler yapmışlardır. Örneğin 2016 yılında bir işletme, çalışanların ulaşılabilir olması gereken saatleri belirleyerek bunun dışındaki saatlerde beklentilerinin olmadığına ilişkin uygulamalar geliştirmiştir. Diğer işletmeler, hafta sonları ve tatillerde gecikmeli e-posta gönderme



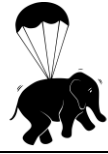
sistemleriyle çalışanın ulaşılabilir olmama haklarını korumuşlardır. Başka bir işletme, çalışan tatildeyken gönderilen mesajları silen ve onu uygun durumdaki başka çalışanlara gönderen sistem geliştirmiştir (Syvertsen, 2020, s.60).

Fransa’da 2017 yılında bağlantıyı kesme hakkıyla ilgili bir yasa çıkarılmıştır. Buna göre, elliden fazla çalışanı olan işletmelerde, çalışanın çalışma saatleri dışında gelen e-postalardan özgür olmasını sağlayan, ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili anlaşmayı zorunlu kılmıştır. Buradaki amaç, çalışanın strese, tükenmişliğe karşı korumak ve ücretli çalışma saatlerinin sınırlarını çizmektir (Froger-Michon ve Sihler, 2016). Bazı işletmeler, “e-postasız çalışma günleri” isimli uygulamayla çalışma saatleri dışındaki süreçlerde mobil cihazlarla bağlantılı tükenmişlik gibi durumların önüne geçmeye çalışmıştır (Prost ve Zouinar, 2015). Çalışanın ulaşılabilir olmama hakkını tanıyan, bu hakkın ihlali durumunda başvurulabilecek hukuki yolu ve uygulanacak yaptırımları gösteren bir düzenlemenin iş hukuku mevzuatına dahil edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (Kaya, 2024, s.264).

2.2. Alanyazın

İş için kullanılan bilgi ve iletişim araçlarının geniş çapta benimsenmesiyle çalışanlar her zaman ve her yerde ulaşılabilir konuma gelmiştir. Artan ulaşılabilirlik, bazı çalışanların mesai saatleri dışında da cevap vermeye zorunlu hissetmesine sebep olmaktadır (Van Zoonen vd., 2017). Dettmers (2017)’in yaptığı çalışmada, çalışanın ulaşılabilir olma durumunun iyi oluşa etkisinde psikolojik kopmanın ve iş-aile çatışmasının aracı rolü incelenmiştir. Buna göre, çalışanın iş dışındaki çalışma süresinin uzamasının zamanla çalışanların iyi oluşunu olumsuz etkilediği ve durumun iş-aile çatışmasını artırdığı görülmüştür. Lee vd. (2021), iş saatleri dışında teknolojik araçlarla ulaşılabilir durumda olan çalışanların psikolojik kopma düzeylerinin daha düşük olduğu ve bunun da çalışan yorgunluğu düzeyini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bergman ve Gardiner (2007), örgütsel özelliklerin ve toplumsal cinsiyet değişkeninin çalışanın ulaşılabilirlik durumu üzerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmaya göre, üst pozisyonlarda çalışan bireyler işle ilgili ulaşılabilirliğe daha fazla maruz kalmaktadır (Bergman ve Gardiner, 2007, s.412).

Günümüz çalışma hayatında e-postalar bir iletişim aracının ötesinde iş ve iş dışı zamanı bulanıklaştırarak çalışan için stres (Barley vd., 2011) kaynağı olmakta ve iyi oluş düzeyini olumsuz etkileyebilmektedir (Brown vd., 2014). Giurge ve Bohns (2021), e-posta aciliyetine ilişkin önyargıyı inceledikleri deneysel çalışmalarında, bu önyargının e-posta alma konusunda alıcıların stres düzeylerinde etkili olduğunu görmüşlerdir. Mesai saatleri dışında e-posta gönderenlerin bu e-postalarına hemen yanıt beklemediğine ilişkin not yazmalarının alıcıların daha az stres yaşamalarına yardımcı olabileceğini ifade etmişlerdir. Prost ve Zouinar (2015) yaptıkları çalışmada, e-postasız çalışma günleriyle ilgili sistemlerin her işletmeye uygun olmadığını, bazı çalışanların olumsuz deneyimlerinin olduğu görmüştür. Bu sistemlerin işletme içindeki herkese kullanım zorunluluğu olması gerektiğine dikkat çekmişlerdir.



Akıllı telefonlar ve tabletler de iş saatleri dışında çalışana her an ulaşılabilen ve en çok kullanılan araçlardır. Çalışanın akşam iş saatleri sonrasında akıllı telefonları kullanarak müşteri talebine cevap verme, iş arkadaşına yardım etme gibi işle ilgili görevleri yerine getirmesi, iş yükünü artırmakta ve özel hayata ayrılan zamanı almaktadır. Mansour vd. (2022) muhasebe çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada, iş saatleri dışında akıllı telefon ve tablet kullanımının iş-aile çatışmasını artırdığını görmüşlerdir. İş ve diğer alanlar arasındaki sınır yönetimi, çalışanın evdeyken işle ilgili konularla meşgul olmama durumu, iş stresini azaltarak iş-aile çatışmasını da önleyebilmektedir. Sonnentag ve Fritz (2015) ise konuya farklı bir yaklaşım getirerek her çalışanın iş dışı zamanlarda işten tamamen kopmak istemeyebileceğini ileri sürmüştür. Buna göre, çalışanlar evdeyken dikkatlerini işlerine yöneltmekten ve işlerini düşünmekten hoşlanabilmektedirler. Bu çalışanlar için işten uzaklaşma deneyimi hoş görülmemektedir. Derks vd. (2016), çalışanın sınır yönetiminin iş dışında akıllı telefon kullanımı ve iş-aile çatışmasında etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Saha araştırması, nitel yöntemlerle inşa edilmiştir. Nitel araştırmalarda, insanların yaşamlarını nasıl anlamlandırdıklarıyla ilgili anlayışlar geliştirme ve insanların deneyimlediği olguları betimleme amaçları güdülmektedir (Merriam, 2015, s.14).

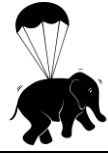
3.1. Araştırma Soruları

- İş saatleri dışında çalışana hangi iletişim araçlarıyla ve hangi gerekçelerle ulaşılmaktadır?
- Çalışan, iş dışında kendisine ulaşıldığında ne hissetmektedir?
- Çalışanı iş saatleri dışında kendisine ulaşıldığında cevap vermeye iten güdüler nelerdir?
- Çalışanın ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili örgütsel bağlamda hangi politika ve uygulamalara gereksinim vardır?

3.2. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmanın odağı, çalışanların ulaşılabilir olmama haklarına ilişkin deneyimlerinin ve görüşlerinin betimlenmesine dayanmaktadır. Bu gerekçeyle araştırma, fenomenoloji deseniyle yapılandırılmıştır.

Fenomenoloji, bireylerin yaşanmış deneyimlerini açığa çıkarma ve betimleme amacıyla kullanılan bir nitel araştırma tasarımıdır. Fenomenolojiyle tasarlanan araştırmalarda, günlük deneyimlerin anlamı ve doğasına ilişkin daha derin bir anlayış kazanma düşüncesi bulunmaktadır (Van Manen, 1990, s.9-10). Fenomenolojik araştırma; “birkaç kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını” açıklamaktadır (Creswell, 2018, s.77). Araştırmacılar, katılımcıların yaşanmış deneyimlerine ve yaşam dünyalarına odaklanmaktadır (Christensen vd., 2020, s.409).



3.3. Araştırmanın Katılımcıları ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın katılımcılarını, Türkiye’de özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan/çalışmış olan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma grubunun belirlenmesinde çalışanların e-posta, telefon ve diğer internet tabanlı iletişim araçlarıyla ulaşılabılır olmama haklarına ilişkin belli bir işletmede, belli bir deneyim sahibi olması gerekçesi göz önünde bulundurulmuştur.

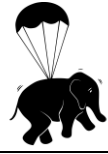
Bu araştırmada farklı yaş, cinsiyet ve pozisyonlardan kişilere amaçlı örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının evreni temsil eden katılımcıların belirlenmesinde bazı gruplarla ilgili özel bilgilerinden yararlandığı bir yöntemi ifade etmektedir (Berg ve Lune, 2015, s.71). Patton (2018), amaçlı örneklemede bilgi bakımından zengin durumları seçebilme amacıyla birkaç stratejinin kullanıldığını aktarmıştır (Patton, 2018, s.230). Buradan hareketle, araştırmada ölçüt ve kartopu örnekleme stratejileri kullanılmıştır. Patton (2018), ölçüt örnekleme önceden belirlenen belli bir öneme sahip ölçütleri sağlayan durumların incelenmesi olarak ifade etmiştir (Patton, 2018, s.238). Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için katılımcıların araştırmaya dahil edilmesinde belli kriterler (ölçütler) göz önünde bulundurulmuştur: özel sektörde en az bir yıl çalışmış olmak ve çeşitli iletişim araçlarıyla mesai saatleri sonrası katılımcıya ulaşılması. Berg ve Lune (2015)’ye göre kartopu örnekleme stratejisinde araştırmacı ilk olarak konuyla ilgili özelliklere sahip birkaç kişiyi belirleyerek mülakat yapmakta ve bu katılımcılardan kendilerinin de sahip olduğu özelliklere sahip başka kişilere yönlendirilmesini talep etmektedir (Berg ve Lune, 2015, s.71-72).

Tablo 1. Katılımcıların özellikleri

Katılımcı Sayısı	Katılımcılar	Yaş	Medeni Durum	Pozisyon	Deneyim (Yıl)
1	Melek	47	Evli	Koç	5
2	Deniz	36	Evli	Özlük Şefi	15
3	Zeynep	34	Evli	Yönetici	10
4	Ayşe	39	Evli	Uzman Yardımcısı	9
5	İlayda	38	Evli	Yönetici	15
6	Mert	40	Evli	Risk Danışmanı/Yönetici	18
7	Begüm	30	Bekar	Yönetici	7
8	Cüneyt	41	Bekar	Müdür Yardımcısı	17
9	Fulya	30	Bekar	Direktör	10
10	Sedef	43	Evli	Yönetici	22

*Araştırmada, kişilerin gerçek isimleri kullanılmamıştır.

Araştırma kapsamında farklı pozisyon ve sektörlerden 10 kişiyle yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Fenomenoloji çalışmalarında 5-25 kişilik bir örneklem grubunun yeterli bir sayı olacağı ifade edilebilir (Polkinghorne, 1989). Araştırmada, veriler birbirini tekrar etmeye başladığında ve kategoriler doygunluğa ulaştığında mülakat süreci sona erdirilmektedir (Charmaz, 2006). Tablo 1.’de görüldüğü gibi katılımcıların yaşları 30 ve 47 arasında değişmektedir. En az deneyime sahip katılımcının 5 yıl, en fazla deneyime sahip



katılımcının 22 yıl deneyimi olduğu görülmüştür. 7 katılımcının medeni durumu evli iken 3 katılımcı bekar durumdadır. Mülakatlar yoğun olarak Mayıs 2024 tarihinde telefonla veya çevrimiçi görüntülü konuşma şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında Etik Kurul izni alınmıştır. Katılımcılardan onam formu ile sözlü onay alınmıştır. Sonrasında katılımcılardan izin alınarak mülakat ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Bu araştırma, Tarsus Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 2024/45 karar sayılı, 16/05/2024 tarihli yazısı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

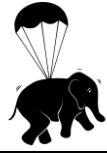
3.4. İnanırlılık, Nakledilebilirlik ve Teyit Edilebilirlik

İç geçerlik veya inanırlığın sağlanmasında katılımcı doğrulaması olarak da adlandırılan üye kontrolü stratejisinden yararlanılmıştır (Merriam, 2015, s.207). Araştırmacı, mülakatın hemen sonunda topladığı verileri özetleyebilmekte, katılımcıdan bunların doğruluğuna ilişkin yorumlar alabilmektedir (Erlandson vd., 1993). Bu çalışmada araştırmacı, mülakatın sonunda verilerle ilgili özet bilgiler vermiş ve katılımcıdan bilgilerin doğruluğu ile ilgili yorumlar alarak üye kontrolünü sağlamıştır. Nakledilebilirliğin sağlanması amacıyla katılımcıların ifadeleri zengin ve yoğun şekilde betimlenmiştir (Merriam, 2015, s.219). Teyit edilebilirlik, araştırmacının ulaştığı sonuçlarla ham verileri teyit etmesi ve okuyuculara mantıklı olarak açıklayabilmesini ifade etmektedir. Teyit edilebilirlik durumunun sağlanması için araştırmacı, veri toplama araçları başta olmak üzere ham verilerini, kod kitapçığını saklamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s.283).

3.5. Veri Analizi

Nitel verilerin analizi süreci genel olarak verilerin organize edilmesi, okumaların yapılması, kodlama işleminin yapılması, temaların ortaya çıkarılması, verilerin sunumu ve yorumlama aşamalarını içermektedir (Creswell, 2018, s.179). Bu çalışmada veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Patton'a göre (2018) içerik analizi, temel tutarlılık ve anlamları belirlemeye yönelik olarak verileri anlamlandırma çabası olarak ifade edilebilir. İçerik analizi ile ortaya çıkarılan temel anlamlar, temaları ve kategorileri meydana getirmektedir (Patton, 2018, s.453).

Veri analizi sürecinde ilk olarak ses kayıt cihazına kaydedilen veriler dinlenerek deşifre işlemi yapılmıştır. Etiketleme anlamına da gelen kodlama aşamasında veri grupları isimlendirilmiştir (Punch, 2016, s.194). Kodların düzenlenmesinde Saldaña (2019)'nın kod-alt kategori-kategori-tema akış şeması benimsenmiştir (Saldaña, 2019, s.14). Birinci döngü kodlamada, mülakat verilerinin kodlanması açık ve in-vivo kodlama stratejileriyle yapılmıştır (Saldaña, 2019, s.68). Katılımcıların ifadelerinin yer aldığı bir kod kitapçığı geliştirilmiştir. Ses kayıtlarının dinlenmesi ve kodlama sürecinde hatırlatıcı notlar (memolar) yazılmıştır. Charmaz (2015) hatırlatıcı notların, veri analizini daha somut ve yönetilebilir kıldığını, eleştirel düşünümSELLİĞE alan açtığını, kodlar ve temalar arasında karşılaştırma yapmaya olanak sağladığını ifade etmiştir (Charmaz, 2015, s.235-236).

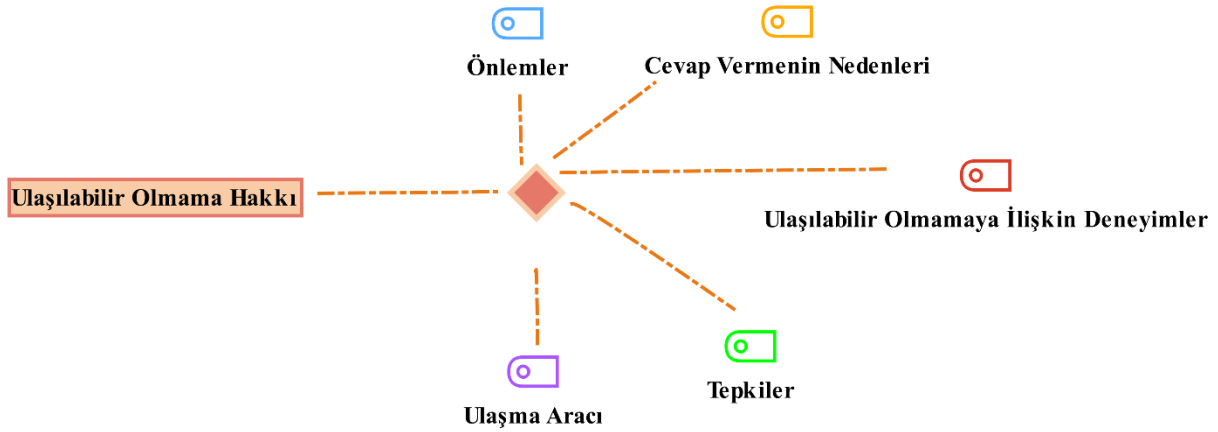


İkinci döngü kodlama olarak ifade edilen eksenel kodlama aşamasında veriler, temalar ve alt temalar arasında ilişkiler kurularak yeni şekillerde bir araya getirilmiştir (Strauss ve Corbin, 1990, s.97). Nitel veri analizinin son aşamasında, katılımcılardan alıntılar yapılarak deneyimler derinlemesine betimlenmiştir. Verilerin görselleştirilerek sunulmasında Maxqda 2020 Analytcs Pro programından yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Saha araştırmasında elde edilen veriler analiz edilerek kodlar ve temalar oluşturulmuştur. Katılımcıların ulaşılabilir olmama fenomenine ilişkin deneyimleri, ulaşma aracı, cevap vermenin nedenleri, tepkiler ve önlemler temalar olarak belirlenmiştir.

Şekil 1. Ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin model haritası



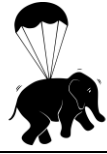
Tema 1: Ulaşılabilir Olmamaya İlişkin Deneyimler

Katılımcılar, genel olarak mesai saatleri sonrasında da kendilerine işle ilgili konularda ulaşabildiğini açıklamışlardır.

“Aksilikler olabiliyordu ya da yöneticinin aklına gelen dahiyane fikirler olabiliyordu ama hiçbiri o anda yapılması gereken şeyler değildi.” (Melek)

Katılımcılar özellikle mesai sonrasında gelen iş taleplerinin aslında bir aciliyetinin olmadığına vurgu yapmışlardır. Daha önce özel sektörde çalışan Melek, yöneticisinin aklına bir fikir geldiğinde mesai saatleri sonrası olsa bile kendisine ulaştığını dile getirmiştir.

“Çalışma saatleri dışında bir mail atılmış olabilir benim için çok dert değil. Akşam saat dokuzda 21.30'da telefonla arayıp ısrarla arayıp ısrarla... Çünkü siz açmıyorsanız bir daha arıyor, çok acil olduğunu söyleyip sabah da yapılabilecek bir şey söylüyorsa burada şartel atıyor. Yıllık izine gittiğimde gündüz dizimde bilgisayar... Akşam yemek yiyorum, bir yerlere gidiyorum eğlenmeye, gece otele dönüyorum 24.00'de. Gece 2.30'da, 3.30'da beyanname onayladığımı biliyorum” (Deniz)



Araştırmanın bir başka önemli bulgusu, katılımcıların mesai saatleri sonrasında gelen e-postaları normal olarak kabul ederek bundan rahatsızlık duymamalarıdır. Katılımcıların çok sık olarak rahatsızlık duyduklarını ifade ettikleri durum mesai saatleri sonrasında kendilerine telefon ile ulaşılabilmesidir. Arayan kişiler ise genellikle iş arkadaşları ya da yöneticileri olabilmektedir. Deniz, yıllık izninde ulaşılabilir olmama hakkını kullanmadığını ve iş yapmak durumunda kaldığını anlatmıştır.

“Örnek veriyorum bir çalışan terfi edecek, talep edilmiş ama henüz netliğe ulaşmamış. Yönetici telaşlanıyor dönüyor beni arıyor akşam 8 olmuş mesela. Ben o noktada sana ne diyebilirim? Ne yazık ki engelleyemiyoruz aslında.” (Zeynep)

Ayşe, *“Özelde böyle bir şey var. 7/24 neredeyse bize sahip olduklarını düşünüyorlar işverenler”* ifadesiyle mesai saatlerinin dışındaki zamanı da işverenlerin işle doldurmaya çalışmasını sitemkâr bir şekilde ifade etmiştir.

“Arama, aramayı duymadıysan WhatsApp. Duymadıysam tekrar bir arama. Maili zaten atıyor. Mail atarken telefon ediyor eş zamanlı olarak. Telefonu açıyorum, “müsait misin” diyor. İzinliyim diyorum. “Öyle mi? Çok küçük bir şey soracaktım” diyor. Yani sorma işte şimdi sorma. Orada da insan ilişkileri, kibarlık vesaire bir şeyler devreye giriyor. Yöneticilerin bu konuda daha şanslı olduğunu düşünüyorum. Tatilde bile olsanız bir şekilde hayat devam ettiği için insanlar sizi arıyor. Akşam, sabah, öğlen arası, gece yarısı, WhatsApp yazışmaları... Onun dışında şeyi yapmaya çalışan şirketler var saat bilmem kaçtan sonra e-posta göndermeyelim gibi ne o çalışana mesai yaptırmayalım adam çalışıyor, çalışıyor, maili kuruyor, o saatte gidiyor yani bir şey değişmedi. Maili yine o saatte hazırladı.” (İlayda)

Katılımcıların deneyimledikleri bir başka konu ise izinli olduklarında bile işle ilgili gelen telefonlardan duydukları rahatsızlıktır.

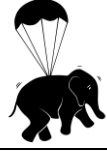
“Biz saat kavramına çok takılan bir işletme değiliz. Sabah 9’da herkes online olur akşam 9’da bilgisayarını kapatır gibi kalın duvarlarımız yok.” (Mert)

Yöneticisi pozisyonunda çalışan Mert ise diğer katılımcılardan farklı olarak ulaşılabilir olmanın kendisini rahatsız etmediğini açıklamıştır. Bu durum, üst düzeydeki yöneticilerin bu konuda daha rahat olabildiğini gösterebilir.

“Ulaşılabilen dönemler oldu hatta iki gece, gece 2’ye 3’e kadar çalıştığım dönemler oldu. İş yaşam dengesi bence olmalı.” (Begüm)

“Covid-19 döneminde gece 3’te mesaj atıyordu. 3’te o mesajı görüp sonra sinirimle sabahı ettiğimi biliyorum.” (Sedef)

Bir başka katılımcı, kendisine ulaşıldığını ve uygun olmayan saatlerde iş yapmak zorunda kaldığını aktarmıştır. Bu deneyime benzer şekilde Sedef’te gece 3’te işle ilgili kendisine gelen mesaj nedeniyle geceyi uykusuz geçirdiğini paylaşmıştır.



“Sanırım bunları bizim gibi Türkiye kaynaklı firmalarda bunun oturması yürütülmesi çok uzun zamanlar alır. Buna kadar daha esnek çalışma ve hibrit oturmuş değil. Daha öncelikli konularımız var. İnsan doğası olarak da 7/24 çalışalım modunda bir kültürüz.” (Cüneyt)

Başka bir katılımcı, tüm bu ulaşılabilir olmamaya ilişkin deneyimleri mesai saatlerinin dışına taşan çalışma kültürüyle açıklamıştır. Bireyler, çalışanın izinli olmasına ya da mesai saatleri sonrası olmasına bakmaksızın işle ilgili ulaşılabilirlik talep etmektedirler. Cüneyt, ulaşılabilir olmama hakkının benimsenmesinin ve uygulanmasının zorluğuna dikkat çekmiştir.

Tema 2: Ulaşma Aracı

Katılımcılar, mesai saatleri dışında kendilerine en fazla telefon ile arayarak ulaşılmaya çalışıldığını paylaşmışlardır. İşle ilgili e-postaların durmaksızın devam ettiğine ilişkin görüşler dikkat çeken bulgulardandır.

“Arıyorlar, WhatsApp'tan yazıyorlar. WhatsApp her an yazılabilen bir şey oldu.” (Deniz)

“Telefonla ulaşıyorlar. Mail zaten hep devam ediyor.” (Zeynep)

“Daha çok telefonla...” (Ayşe)

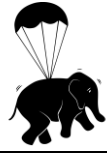
Katılımcıların bir başka vurgusu ise WhatsApp aracılığıyla gelen işle ilgili mesajlara ilişkindir.

Tema 3: Tepkiler

Mesai saatleri dışında kendisine ulaşılmaya çalışan katılımcıların farklı tepkiler gösterdiği ifade edilebilir. Melek, izinli günlerinde telefonla ulaşılabilir olmama hakkını telefonunu kapatarak korumaya çalıştığını dile getirmiştir. Özellikle mesai saatleri dışında kendisine ulaşılma girişimlerinin iş-aile dengesini olumsuz etkilediğini paylaşmıştır. Burada altı çizilmesi gereken bir başka konu ise çalışanlara sadece mesai saatleri için ücret ödenilmesidir. Çalışanların kendilerine ait olması gereken zamanlarda işle ilgilenmesi iş görme borcunun dışında görülmektedir.

“Keşke o telefonu hiç açmasaydım, açtığım zaman zaten genellikle sinirlerim bozuluyordu. Ben işte keyif yapıyorum, eşimle çocuklarımla. Ayaklarımı uzatmışım. Telefon benim o dinlenme zamanımı bozuyor. Çocuklarıma ayırdığım zamanı, ailemle geçirmek istediğim zamanı bozuyor. Tatil zamanlarda tatilimin bana ait olduğunu düşünüyorum ve mümkün olduğunca telefonumu kapatıyorum. Belli bir saatini o işletmeye veriyorsun, satıyorsun. Karşılığında senin o işletmeye mesai borcun var ve onu ödüyorsun. Akşamımı, tatilimi vermek zorunda değilim.” (Melek)

“Bana böyle bir bıkkınlık geliyor.” (Deniz)



Bir başka katılımcı ise ulaşılabilir olmama hakkının bireysel özelliklerle korunabileceğine dikkat çekmiştir. Mesai saatleri dışında gelen aramalara cevap vermemeyi tercih eden çalışanlar, iş ve özel hayat arasındaki sınırı koruyabilmektedirler.

“Yapabilenler de var bu arada o çizgiyi çizen. Ben akşam mesai saatleri sonrası açmam, mailime bakmam diyen. İş-yaşam dengesini çok güzel dengeleyebilen insanlar da var. Ben onlardan alamadım.” (Zeynep)

Bir başka katılımcı, iş dışında her an ulaşılabilir olmayı “bağlı kalmak, borçlu kalmak” metaforuyla açıklamıştır. Zihinsel olarak sürekli işle meşgul olma deneyimi, psikolojik açıdan çalışanları yıpratmaktadır.

“Eğer durum gerçekten acil değilse bu durum rahatsız ediciydi. Çünkü şey gibi hissediyorsun sana tamam bir para veriyor karşılığında bu emeğin zaten hiçbir zaman karşılığı yoktur sanki seni sahiplenmiş gibi... Ona bağlı kalmak, borçlu kalmak gibi hissediyorsun ve tabii ki de psikolojik açıdan da yıpratıyor.” (Ayşe)

Bir başka katılımcı da “İlk hissettiğim şey öfke, sinir tabii ki” ifadesiyle ulaşılabilir olmanın olumsuz sonuçlarına dikkat çekmiştir.

“Kendimi kapitalist sistemin bir kölesi gibi hissediyorum. Çalışmak zorundasın ve bunun karşılığında para alıyorsun. Şirket bunu kendi zamanında böyle gördüğü için sana da yapılabilir olduğunu düşünüyor. Geçmişten gelen kültürü ifade ediyor. Ama yeni nesil özellikle mesai saatim bitti mi bitti bundan sonrası benim özel hayatım şeklinde bir düşünce yapısı var. Bu olmalı. Gece mail atıldığını gördüm çok acil değil yani hiçbir şey o kadar çok acil olamaz. Mesai saatlerim dışındaysa ben bunu yarın cevaplayabilirim diye düşünüyorum ve kendi sınırlarımı oluşturuyorum.” (Begüm)

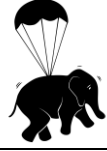
Begüm’de diğer katılımcılarla benzer şekilde ulaşılabilir olmanın kendisini nasıl hissettirdiğine odaklanmıştır. Bu durumla kendi sınırlarını çizerek başa çıkmaya çalıştığını ifade etmiştir. Diğer katılımcılardan farklı olarak özellikle Z kuşağının bu sürekli ulaşılabilir olma kültürüne karşı çıktığını açıklamıştır.

Tema 4: Cevap Vermenin Nedenleri

Araştırmada sorgulanan konulardan biri de katılımcıların mesai saatleri dışında hangi kaygıyla işle ilgili gelen aramalara cevap verdikleridir. “Acil bir durum olabilir” kaygısının katılımcılar tarafından deneyimlendiği söylenebilir.

“Çok acil bir şey var ve ben açmazsam bir şey olur.” (Zeynep)

“Telefonu açarken önemli bir şey mi oldu kaygısı oluyor. Ya bende de vardır muhtemelen ama hani ben şeye inanıyorum yani o işte sürekli aranan insanlar kendilerine giydikleri bir önemli insan şeyi vardı kostümü. “Bensiz de bir işi halledemiyorlar, ben önemliyim.” (Melek)



“Ya acilse diye düşünüyorum. Böyle hissetmeyi de seviyoruz bence ben vazgeçilmezim, özelim.” (Deniz)

İki katılımcı diğerlerinden farklı olarak bu durumu kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceğini vurgulamışlardır. İnsanların sürekli “aranılan kişi” olmalarının önemli biri gibi hissetmeyle ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

“Nasıl geri dönecek bu bana? Bunu nasıl değerlendirir? Aslında bu işte birazcık da işimi kaybederim kaygısı. Çalışanlar çok çabuk gözden çıkarılabiliyor.” (Begüm)

“Maalesef hemen her şeyi bırakıp sinirlenip o işi yapıyordum. Belki de yersiz bir sorumluluk duygusu.” (Sedef)

Mesai saatleri dışında ulaşılabilir olmama hakkını koruyamayan katılımcılar, işi kaybetme kaygısı yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Tema 5: Önlemler

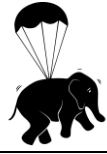
Ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili hukuki çerçevenin belirlenmesinin önemli olduğu ifade edilmiştir. Mesai saatlerinin sınırlarının bulanıklaşmasıyla birlikte çalışanların iş yükleri de giderek artmıştır.

“İşletmelerin şunu anlaması gerekiyor: bu çalışan buraya belirli bir saatini vadediyor. Bana diyor musun sen bu iş yeri saat 8.30'da açılır girmek zorundasın. İşte 3 kere geç kalırsan ihtar alıyorsun. Çok güzel bunları yapıyorsun bana o zaman sen o saatlerden sonra akşam beni arama hakkını nereden buluyorsun? O zaman bunun da bir hukuki alt yapısının olması gerekiyor. Sen 6'dan sonra bana işle ilgili ulaşamazsın. Arayamazsın her ne olduyorsa. Kurullarla belirlenmesi lazım. Mesai saatleri beni de korumalı.” (Melek)

Deniz bu durumu “bilgisayarlı tatile gitmek” olarak anlamlandırmıştır. İş-ve özel hayat dengesinin oluşturulmasında işletmelerin mesai saatlerinin dışında çalışanların ulaşılabilir olmama haklarına saygı duyması ve buna yönelik uygulamalar geliştirmesi gerekli görülmektedir.

“Bilgisayarlı tatile gitmek... Ama 8'de işe başlıyorlar, akşam saatlerinin parasını almıyor ve özel hayatından harcıyor. Ve özel hayat dengesinin net bir şekilde belirlenmesi önemli. Mesela alışkanlıkla gece saat 2'ye alarm kurup bilgisayarını açıp, mail falan atıyor çalıştığını göstermek için. Yöneticisi çağırılmış demiş ki sen işini mi yetiştiremiyorsun gece 02.00'de mail atıyorsun? Kız, terfi alabilmek için daha çok para kazanabilmek için çok çalışıyor göstermeye çalışıyor. Alarm kuran insanlar varmış.” (Deniz)

Mesai saatleri dışında da çalışmanın ve ulaşılabilir olmanın yüksek performansla ilişkilendirilmesine yönelik kaygılar da ortaya çıkmıştır.



“Bence insanları birazcık bu konuda eğitmek gerekiyor. Yurt dışında ben yapabilen örnekler biliyorum. Kişi tatilde mi değil mi? O sırada uygun mu hastanede mi? Bu durumları önemsemiyor ve ısrarla aramaya devam ediyor.” (İlayda)

Kalıcı çözümde ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin çalışanların bilinçlendirilmesi ve bu kültürün inşa edilmesi önemli rol oynayabilir.

“Özel hayat, iş hayatı dengesini iyi kurmak gerekiyor. Benim eski şirketimde pandemi döneminde insanlar uzaktan çalışırken hareketlerini kontrol eden sistemler, programlar vardı. Gerçekten güvenmemektir çalışana.” (Mert)

“Kurum kültürü geliştirilmeli. Şirketler “toplantısız cuma” yapıyorlar mesela. Adını veriyorlar. Toplantıdan da çıkamadığın cumalar oluyor. Bence herkes sınırlarını çerçevesini belirlemeli ve şirket kültürü bunu benimsemeli.” (Begüm)

Bir başka katılımcı “toplantısız cuma” uygulamasının sadece isimde kaldığını bunun çalışma süreçlerine yerleştirilemediğini aktarmıştır.

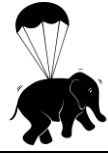
“Olmaz dediğimiz birçok şey de pandemi sonrasında hayatımıza girdi. Yine bir hibritten esnek çalışmadan bahsedebiliyoruz. Bugün ofisteyiz dediğimde yeni nesilin yüzleri düşüyor Esnek çalışma yok mu diye soruyorlar. Bu, 30. konusu falan herhalde çalışma hayatının. O kadar fazla sorun var ki. 30. falan yani çalışana darlamama kısmı. İlk başta bunun kanunlara girmesi gerekiyor. Oturduysa zamanla konuşarak anlatarak sektörde bununla ilgili paneller mi olur toplantılar mı eğitimler mi? İsmen bile olsa artık bu bizim gündemimizde diyebilmeliyiz.” (Cüneyt)

Bir başka katılımcı ise çalışma hayatının çok daha fazla sorunu olduğuna dikkat çekmiştir. Çalışanın “ulaşılabilir olmama hakkını” “çalışanı darlamama” olarak anlamlandırması dikkat çeken bir bulgudur. Konuyla ilgili yapılacak eğitimlerin, panellerin ulaşılabilir olmama hakkının benimsenmesinde önemli olduğu söylenebilir.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin deneyimlerinin ve görüşlerinin betimlenmesidir. Bu amaç çerçevesinde, farklı pozisyonlardan katılımcılarla mülakatlar gerçekleştirilmiş ve konuya ilişkin farkındalık oluşturulabilmesi umulmuştur.

Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların çalıştıkları kurumlarda çalışanların ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili uygulamaların olmadığı ifade edilebilir. Katılımcıların en fazla vurguladıkları mesai dışında ulaşılabilirlik aracı telefon olmuştur. Çalışma saatleri dışında da katılımcılara e-postalar ulaşmaktadır ancak katılımcılar bu durumu kabullenerek telefon kadar rahatsızlık duymamaktadırlar. Ulaşılabilir olmayla ilgili rahatsızlığın katılımcıların medeni durumuna bağlı olmadığı söylenebilir. Üst düzey yöneticilerin ulaşılabilir olma durumundan daha az olumsuz etkilendiğini düşünülmektedir. Bilgisayarlı tatile gitmek, bağlı kalmak gibi



metaforlar ortaya çıkmıştır. Bu durum, çalışma saatleri dışında da çalışanların işle ilgilendiğini göstermektedir. Tüm bunlardan hareketle, katılımcılar genel olarak ulaşılabilir olmama hakkını desteklemektedirler.

5.1. Teorik Katkılar

Son yıllardaki toplumsal ve işle ilgili yenilikler hem işyerinde hem de iş dışında çalışanların ve yöneticilerin boş zamanlarını geçirme biçimlerini önemli ölçüde değiştirmiştir. E-postalar, akıllı telefonlar, sosyal medya platformları ve diğer araçlar, işyerinde yapılabilecek ve eve götürülebilecek işler bakımından esneklik oluşturmuş ve sınırları yeniden tanımlamıştır (Byrne ve Canato, 2017, s.104). Çalışanlar, mental sağlıkları, iş-aile dengesini koruma amacıyla sınır çizebilmelidirler. Örgütler de çalışanların mental sağlığı, bağlılığı ve verimli çalışabilmesi için bu önlemi almalıdırlar (Cambier vd., 2019). Mesai saatleri dışında çalışanın ulaşılabilir olması ve çalışmasının ne anlama geldiği, çalışanlar ve işletmeler açısından sonuçları göz önünde bulundurulmalıdır (Von Bergen ve Bressler, 2019).

Acil durum cevap gerektirmeyen durumlarda bile çalışana telefonla ulaşılmaya çalışılmakta ve çalışanın iş-yaşam dengesi olumsuz etkilenebilmektedir. Bu açıdan çalışmanın sonuçları Dettmers (2017), Mansour ve diğerlerinin (2022) çalışmalarını destekler niteliktedir. İşletmelerde çalışanların iş-aile yaşam dengesini destekleyecek aile dostu politikaların ve uygulamaların geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Byrne ve Canato (2017)'in yaptığı çalışmada bu düşüncüyü destekler şekilde bu politikaların çalışanların tükenmişlik düzeyinin azaltılmasında katkısı olduğu ortaya çıkmıştır.

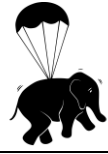
Bu çalışmada da diğer çalışmalarla benzer şekilde (Barley vd., 2011; Mazmanian vd., 2013; Widdicks vd., 2018) çalışanların acil bir durum olabilir dürtüsüyle kabul edilebilir zaman dilimleri içinde işle ilgili taleplere cevap verdikleri görülmüştür.

Mesai saatleri dışında çalışana e-posta gönderilmesiyle ilgili pek çalışmadan (Prost ve Zouinar, 2015; Barley vd., 2011; Brown vd., 2014) Giurge ve Bohns (2021) farklı olarak bu çalışmada katılımcılar, işle ilgili çalışma saatleri sonrası gelen e-postalardan ziyade telefon çağrılarını önemsemişlerdir.

Bu çalışmanın nitel bir yöntemle inşa edilmesi ve katılımcıların deneyimlerini gün yüzüne çıkararak sahanın fotoğrafını yansıtması alana önemli katkılar sunmaktadır. Çalışmanın teorik katkılarından biri de ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin uygulamaların varlığının yanında buna ilişkin örgüt kültürünün inşa edilmesi gerekliliğine vurgu yapmasıdır.

5.2. Yönetmelik Katkılar

Bu çalışma, organizasyonel liderler, insan kaynakları yöneticileri ve profesyonelleri için stratejik birkaç çıktıya sahiptir. Çalışanların ulaşılabilir olmama haklarına yönelik düşünceleri ve hissettikleriyle ilgili periyodik olarak anketler yapılmalı ve çıkış mülakatlarında görüşleri



alınarak önerileri dinlenmelidir. Derks ve Bakker (2014), benzer şekilde iş saatleri dışındaki iletişimle ilgili açık örgütsel prosedürlerin belirlenmesi gerektiğini açıklamışlardır.

Çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığının, özel ve aile yaşamının korunması, anayasal dinlenme hakkından etkili biçimde yararlanabilmesi ve işini kaybetme riski ile karşılaşmaksızın dinlenme süresi içinde işverenden gelebilecek iş ile ilgili talimatlara yanıt vermeme hakkına sahip olabilmesi ile ilgili daha fazla yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır (Çatalkaya, 2021). Mesai saatleri dışında ulaşılabilir olma durumunun bir yüksek performans gibi algılanması bazı çalışanların gönüllü olarak her an ulaşılabilir olmaya yönelik güdülenmektedir.

Çalışanların iş dışında iletişim araçlarıyla ulaşılabilir durumda olması ve her an işle meşgul olması iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. İşletmeler ve insan kaynakları yöneticileri, bu yeni zorluğun önüne geçebilmek için, ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili politika ve uygulamalar geliştirmelidirler. Buna yönelik insan kaynakları politikalarının ve örgüt kültürünün inşa edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. İşletmelerde liderler, yol gösterici olmalıdır. Konuyla ilgili yöneticilere düşen en önemli görev, çalışanların ulaşılabilir olma durumlarını, iyi performansla ilişkilendirmemek olmalıdır.

Çalışanların iş dışında ulaşılabilir olmama haklarıyla ilgili yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Çalışanın ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili durumlar iş sözleşmelerinde yer alabilir.

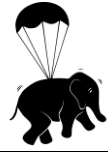
İnsan kaynakları profesyonelleri özellikle mesai saatleri sonrasında iletişimin gerekli olduğunu düşündükleri işlerde buna uygun kişileri işe almalıdırlar. İşe alım sürecinde bunu adaya belirtmelidirler. Yedekleme planlamaları yapılmalıdır ve böylelikle izinli olan çalışana işle ilgili ulaşılmasının önüne geçilmelidir. Bu çalışmanın, çalışanların ulaşılabilir olmama haklarıyla ilgili farkındalık kazandırdığı umulmaktadır.

5.3. Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara Öneriler

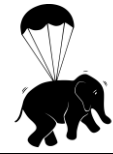
Bu çalışma, Türkiye’de beyaz yakalı sınırlı sayıdaki çalışanla yapılmıştır. Çalışmanın farklı sektörlerde, pozisyonlarda ve farklı ülkelerle karşılaştırmalı olarak yapılması önerilmektedir. Farklı kültürler, ulaşılabilir olmama hakkıyla ilgili farklı düşünce ve deneyimlere sahip olabilir. Çalışanlara iş dışında en çok hangi araçlarla ulaşıldığı ve bunun sonuçları üzerine Türkiye’de daha fazla ampirik çalışmaya ihtiyaç vardır.

Kaynakça

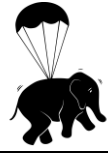
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at HDome: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191-238. <https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When work calls – Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197-1202. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.800089>



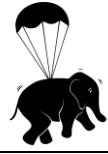
- Arnaboldi, M., Robbiani, A., & Carlucci, P. (2021). On the relevance of self-service business intelligence to university management. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 17(1), 5-22. <https://doi.org/10.1108/JAOC-09-2020-0131>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Atay, S. E. (2022). *Örgütlerde çalışanların erişilememe hakkı*. Dora Yayınları.
- Barber, L., & Jenkins, J. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health*, 30(3), 259-264. <https://doi.org/10.1002/smi.2536>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E., & Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887-906. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0573>
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744. <https://doi.org/10.17755/esosder.433355>
- Berg, B. L., & Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (H. Aydın, Çev., 8. Baskı). Eğitim Kitabevi.
- Bergman, A., & Gardiner, J. (2007). Employee availability for work and family: Three Swedish case studies. *Employee Relations*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1108/01425450710759226>
- Brown, R., Duck, J., & Jimmieson, N. (2014). E-mail in the workplace: The role of stress appraisals and normative response pressure in the relationship between e-mail stressors and employee strain. *International Journal of Stress Management*, 21(4), 325-347.
- Byrne, J., & Canato, A. (2017). It's been a hard day's night: Work family interface and employee engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 104-112. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.006>
- Cambier, R., Derks, D., & Vlerick, P. (2019). Detachment from work: A diary study on telepressure, smartphone use and empathy. *Psychologica Belgica*, 59(1), 227-245. <https://doi.org/10.5334/pb.477>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage Publications.
- Charmaz, K. (2015). *Gömülü (Grounded) teori yapılandırması* (R. Hoş, Çev., 2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2020). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz* (A. Alpay, Çev., 3. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev., 4. Baskı). Siyasal Kitabevi.



- Çatalkaya, U. (2021). *Çalışma saatleri dışında zihniniz halen iş ile mi meşgul? Özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşması ve ulaşılabilir olmama hakkı üzerine*. KHAS Hukuk Bülteni. <https://hukukbulteni.khas.edu.tr/bulten/35> (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2024).
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24-41. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1298164>
- Dettmers, J., Bamberg, E., & Seffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 22(3), 276-297. <https://doi.org/10.1037/str0000014>
- Diaz, I., Chiaburu, D., Zimmerman, R., & Boswell, W. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>
- EPRS. (2021). *Thinking about future EU policy, the future of work – Trends, challenges and potential initiatives*. Briefingç. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2021\)679097](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2021)679097) (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2024).
- Erlandson, D. A., Harris, E. L., Skipper, B. L., & Allen, S. D. (1993). *Doing naturalistic inquiry*. Sage.
- Froger-Michon, C., & Sihler, M. (2016). *Right to disconnect enshrined in French labour law*. CMS Francis Lefebvre Avocats. <https://cms.law/en/fra/publication/right-to-disconnect-enshrined-in-french-labour-law> (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2024).
- Giurge, L. M., & Bohns, V. K. (2021). You don't need to answer right away! Receivers overestimate how quickly senders expect responses to non-urgent work emails. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 114-128. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.08.002>
- Giurge, L. M., Whillans, A. V., & West, C. (2020). Why time poverty matters for individuals, organisations, and nations. *Nature Human Behaviour*, 4, 993-1003. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0920-z>
- Heinzelmann, R. (2017). Accounting logics as a challenge for ERP system implementation: A field study of SAP. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 13(2), 162-187. <https://doi.org/10.1108/JAOC-10-2015-0085>



- Hesselberth, P. (2018). Discourses on disconnectivity and the right to disconnect. *New Media & Society*, 20(5), 1994-2010. <https://doi.org/10.1177/1461444817711449>
- Kaya, T. (2024). İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1), 233-269. <https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1314881>
- Lee, S., Zhou, Z. E., Xie, J., & Guo, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and employee fatigue: The exacerbating effect of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 36(6), 477-490. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2019-0677>
- MacCormick, J. S., Dery, K., & Kolb, D. G. (2012). Engaged or just connected? Smartphones and employee engagement. *Organizational Dynamics*, 41(3), 194-201. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.03.007>
- Mansour, S., Mohanna, D., & Tremblay, D.G. (2022). The dark side of hyperconnectivity in the accounting profession. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(5), 685-703. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2020-0211>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Merriam, S. B. (2015). *Qualitative research: A guide to design and practice* (S. Turan, Çev.). Nobel.
- Parlement Européen. (2021). *Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2024).
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev., 2. Baskı). Pegem Akademi.
- Polkinghorne, D. E. (1989). Phenomenological research methods. In R. S. Valle, & S. Halling (Eds.), *Existential-phenomenological perspectives in psychology* (pp. 41-60). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-6989-3_3
- Prost, M., & Zouinar, M. (2015). De l'hyper-connexion à la déconnexion: Quand les entreprises tentent de réguler l'usage professionnel des e-mails. *Open Edition Journals*, 17(1), 1-2. <https://doi.org/10.4000/pistes.4454>
- Punch, K. F. (2016). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar* (D. Bayrak, H. B. Arslan, & Z. Akyüz, Çev.). Siyasal Kitapevi.
- Richardson, K. M., & Thompson, C. A. (2012). High tech tethers and work-family conflict: A conservation of resources approach. *Engineering Management Research*, 1(1), 29-43. <http://dx.doi.org/10.5539/emr.v1n1p29>
- Saldaña, J. (2019). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı* (A. T. Akcan, & S. N. Şad, Çev.). Pegem Akademi.



- Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work & Stress*, 27(3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.817090>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 72-103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Stich, J. F. (2020). Flexible working and applicant attraction: A person–job fit approach. *Personnel Review*, 50(1), 358-378. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0672>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (2nd Edition). SAGE.
- Syvertsen, T. (2020). You are the problem! Everybody online and self-regulation. In T. Syvertsen (Ed.), *Digital detox: The politics of disconnecting* (pp. 49-71). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78769-339-520201004>
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. State University of New York Press.
- Van Zoonen, W., Verhoeven, J. W. M., & Vliegthart, R. (2017). Understanding the consequences of public social media use for work. *European Management Journal*, 35(5), 595-605. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.07.006>
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 51-69. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Widdicks, K., Ringenson, T., Pargman, D., Kuppusamy, V., & Lago, P. (2018). Undesigning the internet: An exploratory study of reducing everyday internet connectivity. *5th International Conference on Information and Communication Technology for Sustainability*, 52, 384-397. <https://doi.org/10.29007/s221>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yue, C. A. (2022). The paradox of using public social media for work: The influence of after-hours work communication on employee outcomes. *Journal of Business Research*, 149, 748-759. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.079>

Katkı Oranı Beyanı: Yazar çalışmayı tek başına gerçekleştirmiştir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Yazar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını deklare etmektedir.

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

Bu makale benzerlik tespit yazılımlarıyla taranmıştır.