



Zorunlu Şartlarda Tele Çalışmaya İlişkin Tutum ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Pandemi Süreci Örneği¹

The Relationship Between Attitudes Towards Teleworking Under Necessary Conditions and Work Life Balance: An Example of the Pandemic Process

Arş. Gör. Furkan AKCEBE^{ID²} Prof. Dr. Zehra Nuray NİŞANCI^{ID³}

Öz

Araştırmanın temel amacı, pandemi sürecinde tele çalışma modelini uygulayan çalışanların, tele çalışmaya ilişkin tutumlarını ve bu tutumlar ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma, günümüzde olduğu gibi gelecekte de gelişmeye devam edecek olan iletişim teknolojilerinin etkisiyle daha da yaygınlaşacağı öngörülen tele çalışmaya ilişkin tutumları, bu tutum ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi ve tutumların demografik faktörlere göre değişip değişmediğini ortaya koyması açısından önemlidir. Günümüzün hızla gelişen dünyasında, geleceğe yönelik doğru öngörülere ulaşabilmek rekabet anlamında büyük önem arz etmektedir. Bu araştırma, çalışma hayatı, çalışanların iş yaşam dengeleri ve performanslarına dair geleceğe yönelik önemli ipuçları verecek olması açısından da ayrıca önemlidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış, yeterli sayıda örnekleme ulaşabilmek için kartopu tekniğinden yararlanılmıştır. Çeşitli üniversite ve okullarda görev alan akademisyen ve öğretmenlere ek olarak tele çalışmayı deneyimleyen kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan örneklem, toplam 382 kişiden oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucu katılımcıların büyük kısmının tele çalışmaya ilişkin tutumlarının ortalamasının üzerinde olumlu olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde çalışmaya katılan katılımcıların iş yaşam dengelerinin de ortalamasının üzerinde iyi bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan demografik faktörlerden eğitim durumu, yaş, çalışılan kurum gibi faktörlerin tele çalışmaya ilişkin tutum ile iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi varken cinsiyet faktörünün herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Her iki değişken arasında düşük düzeyde korelasyon mevcuttur. Ayrıca iş yaşam dengesinin, tele çalışmaya ilişkin tutumu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pandemi, covid-19, tele çalışma, uzaktan çalışma, iş yaşam dengesi,

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The main purpose of the research is to reveal the attitudes of the employees who apply the teleworking model during the pandemic process and the relationship between these attitudes and work-life balances. Attitudes are important in terms of revealing the relationship between this attitude and work-life balance and whether the attitudes change according to demographic factors. In today's rapidly developing world, reaching the right predictions for the future is of great importance in terms of competition. This study is also important in terms of giving important clues about working life, work-life balance and performance of employees for the future. A questionnaire was used as a data collection tool in the research. Snowball technique was used in the research to reach a sufficient number of samples. The sample consists of 382 people in total, including academics and teachers working at various universities and schools, as well as public and private sector employees who have experienced teleworking. As a result of the analysis, it was determined that the majority of the participants had positive attitudes towards teleworking, above average. Likewise, it was determined that the work life balance of the participants in the study was at a better than

¹Bu çalışma ilk yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir

² İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, furkan.akcebe@ikc.edu.tr

³ İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, zehranuray.nisanci@ikc.edu.tr

average level. On the other hand, it was concluded that demographic factors such as education level, age, and institution of employment have a significant effect on the attitude towards telework and work life balance, while the gender factor does not have any effect. There is a low level of correlation between both variables. In addition, it has been determined that work-life balance has a positive effect on the attitude towards teleworking.

Keywords: Pandemy, covid-19, teleworking, working from away, work life balance

Paper Type: Research

Giriş

Pandemi, son dönemlerde daha sık duyulan; giderek daha fazla popülerleşen ve etkin olduğu dönemde toplumsal hayatta daha baskın ve belirleyici bir rol üstlenen bir kavram olmuştur. Özellikle son yarım yüzyıllık dönemde covid-19 ile birlikte ilk kez bu kadar yakından deneyimlenen pandemi, aslında insanlığın toplu hayata geçmesinden beri var olan ve yaşanan bir olgudur. Nitekim tarih kaynakları incelendiğinde geçmiş yüzyıllarda kara veba, kolera, dizanteri gibi birçok pandemi düzeyinde salgın hastalık süreci kayıt altına alınmıştır. Covid-19 pandemisi öncesinde en yakın tarihli bu denli küresel etkiye sahip olan salgın hastalık, birinci dünya savaşıyla aynı tarihlere denk gelen İspanyol Gribi pandemidir (Tunç ve Atıcı, 2020, s. 330). Covid-19 sürecinde birçok işyerinin benzeri görülmemiş bir oranda, başta tele çalışma olmak üzere, standart dışı çalışma uygulamalarını benimsemeye başladığına şahit olunmuştur. Şüphesiz bu durumun yaşanmasındaki en büyük tetikleyici etmen, hastalığın bulaş oranını minimuma indirip mümkünse bulaşmasını direkt olarak engellemek için hükümet politikalarıyla uygulanan zorunlu tedbirler olmuştur (CIPD, 2020). Tele çalışmanın beklenmedik ve hızlı bir şekilde yaygınlaşması da tele çalışmanın akademik olarak incelenmesini son derece önemli kılmaktadır. Belirtildiği gibi yaşanan pandemiyle beraber son yıllarda araştırmacıların küresel çalışma teması haline gelen ve esnek çalışma metotlarından biri olarak öne çıkan tele çalışma modeli, daha da önemsenmiş, virüsün bulaşmasına engel olmak amacıyla kullanılan ve nispeten yeni bir iş modeli olarak karşımıza çıkmaya başlamıştır (Mustajab vd, 2020, s.17). Dolayısıyla bu yeni trendin nasıl sonuçlar ortaya çıkaracağı, çalışanların ve işletmelerin bu modele nasıl reaksiyon vereceği, performanslarına nasıl etkileri olacağı konusu da aynı oranda ilgi çekici hale gelmeye başlamıştır. Bu noktada, belirli sektörlerle yönelik spesifik veriler sunabilecek olması çalışmayı önemli ve özel hale getirmektedir. Ayrıca, covid-19 pandemisinin çalışma biçimleri ve istihdam üzerindeki etkileri ile tele çalışmaya ilişkin, küresel literatürün aksine Türkiye’de sınırlı sayıda çalışmanın yapılmış olması (Görmüş, 2020, s.481), araştırmayı ayrıca değerli kılmaktadır. Çalışmada ayrıca yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesi gibi çeşitli demografik faktörlerin tele çalışmaya ilişkin tutuma bir etkisinin olup olmadığı ve varsa ne yönde olacağı da tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın, temas edeceği bu hususlar bağlamında, ilgili alanda bir eksikliğin giderilmesine katkıda bulunacak potansiyelde olduğu düşünülmektedir.

İş yaşam dengesi konusu, son dönemde alan yazında en çok çalışılan konular arasındadır. Hem çalışanlar hem de yöneticiler cephesinden iş yaşam dengesine yönelik sorunların çözümüne yönelik öneri talepleri oldukça artış göstermiştir. Günümüz araştırma alanları arasında popüler olan bu konunun, önümüzdeki yıllarda hem yönetim kurullarında, hem de insan kaynakları uzmanları arasında popülerliğini artırmaya devam edeceği düşünülmektedir (Bird, 2006, s.21). Zira çalışanların son yıllarda artan refah düzeyi ve teknolojik gelişmelerle beraber çok daha fazla alana etki eden bir sosyal hayat alanı vardır. Bu şartlarda çalışanların hem ailelerine, hem çalışma hayatlarına hem de bu ikisi dışında kalan sosyal yaşamlarına dengeli bir şekilde dahil olması verimliliği için hayati bir öneme sahiptir.

Literatürde yer alan araştırma sonuçları, çalışanlar, örgütler ve iş yaşamı açısından konunun önemini gözler önüne sermektedir. Yapılan bir araştırmada, iş hayatında daha fazla süreli çalışma talebinin genellikle iş yaşam dengesine, özellikle duygusal yönden negatif etki ettiği ve iş dışı alanlarda rol beklentilerini gerçekleştirme becerisine zarar verdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Öte yandan esnek programlar, uzaktan çalışma ve benzeri uygulamaların, daha iyi bir

zaman yönetimine imkân sunarak, iş yaşam dengesini sağlamaya pozitif etki ettiği varılan sonuçlardan bir diğeri olmuştur (Kirby vd, 2023, s:35). Tele çalışma ve iş yaşam dengesi ilişkisi üzerine Japonya’da gerçekleştirilen bir çalışmada, tele çalışma yönteminin yaşam kalitesini artırdığı ve iş yaşam dengesini sağlamada önemli katkıları olduğu sonucuna varılmıştır. İlgili araştırmada tele çalışmanın, katılımcılara mevcut çalışma şartlarına uyum sağlama konusunda ve iş hayatları ile gündelik hayatlarını bir arada götürme konusunda avantaj sağladığı sonucu ortaya çıkmıştır. Normal çalışma sürelerinde bu avantajı sağlamasına rağmen uzun çalışma periyotlarında bu durumun değiştiği ve tele çalışmanın uzun çalışma periyotlarında yaşam memnuniyetini artırma konusunda etkisiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak tele çalışma, normalden fazla olan çalışma periyotlarının olası riskleri ve iş ile günlük yaşam arasındaki çizgilerin netliğinin korunması ile ilgili kaygıları artırmıştır (Tomohiro, 2021, s.31). Singapur’da yapılan bir çalışmada ise beklenenin aksine, tele çalışmaya karşı olan tutum konusunda cinsiyet faktörünün bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Lim ve Teo, 2000, s. 578). Türkiye’de tele çalışma yöntemiyle çalışma deneyimi olan akademisyenlere yönelik yapılan bir çalışmaya göre, katılımcıların %28,3’ü tele çalışma yaparken akademik üretkenliklerinin arttığını belirtirken; %30,7’si azaldığını belirtmiştir. Bununla beraber akademik üretkenliklerinin arttığını belirten akademisyenlerin iş yaşam dengesi kalitesinin de arttığı gözlemlenmiştir. Çalışmada ulaşılan bir diğer veriye göre de çalışanların %67’si ofis ortamında çalışmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Bununla beraber çalışma ortamı tercihi ile iş yaşam dengesinin kalitesi arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Uysal ve Yılmaz, 2020, s. 35).

Bu çalışmada yukarıdaki çalışmalardan farklı olarak, koronavirüs pandemi döneminde yaygınlığı artan tele çalışma modeline ilişkin çalışanların tutumlarının ve bu tutumlar ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin farklı sektörler açısından ortaya konması amaçlanmaktadır. Ayrıca bu tutumların ve iş yaşam dengesinin; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi demografik faktörlere göre değişip değişmediği de ele alınmaktadır. Dünya genelinde milyonlarca çalışanın covid-19 sırasında zorunlu tele çalışmaya geçtiği ve tele çalışma uygulamalarının muhtemelen (kısmen) devam edeceği göz önüne alındığında, zorunlu ve esnek olmayan tele çalışma uygulamalarının çalışanların refahı üzerindeki potansiyel etkisini anlamak önemlidir. Zira böylesine devrim niteliğinde bir değişimin çalışanların verimliliği ve işletmelerin maliyetleri üzerinde de olumlu ya da olumsuz etkisinin olması kaçınılmaz bir durumdur (Kaltainen ve Hakanen, 2023, s. 12). Ayrıca tele çalışma üzerine yapılan önceki çalışmalar, daha çok tercihe dayalı tele çalışma modeli üzerine olduğu için, bu çalışmada pandemi döneminin getirdiği şartlar çerçevesinde zorunlu tele çalışmanın etkilerini incelemek de ayrıca önemlidir. Zira seçenekler arasında bir tercihte bulunarak tele çalışma modeline geçmekle, zorunluluk kapsamında tele çalışma modeline geçmek arasında farklı dinamikler ve geri dönüşler olması beklenen bir durumdur. Bu nedenlerle, çalışmanın literatürdeki eksiklikleri tamamlamaya katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Sonuç olarak günümüz çalışma hayatında köklü değişikliklere neden olan tele çalışma modelinin, doğal olarak çalışanların iş yaşam dengelerine de doğrudan etkisinin olması, beklenen durumlar arasındadır. Bu bağlamda araştırma, tele çalışma ve iş yaşam dengesi temalarına odaklanmaktadır. Araştırmada, pandemi kavramı ve covid-19 pandemi süreci, tele çalışma türleri, iş yaşam dengesi ve tele çalışma ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkilere yönelik araştırma bulgularına yer verilmektedir.

1. Pandemi Kavramı Ve Süreci

1.1.Pandemi Kavramı

Pandemi/salgın, “bir hastalığın veya başka bir durumun yaygınlaşması ve birçok kimseye birden bulaşması, epidemi” olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr: 2023). Bir bulaşıcı hastalığın pandemi olarak nitelendirilmesi kararını Dünya Sağlık Örgütü belirlemektedir. Eğer bir bulaşıcı hastalığa; yeni ve farklı bir virüs neden oluyorsa, insandan insana kolayca geçebiliyorsa küresel bir tehdit olarak Dünya Sağlık Örgütü gündemine alınmaktadır. Çin’in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan ve çok kısa sürede tüm Dünya’ya yayılarak uluslararası örgütleri harekete geçiren Covid-

19 (Koronavirüs), DSÖ tarafından “küresel salgın” olarak ilan edilmiş (World Health Organization, 2020); mikro ve makro bazda birçok olumsuz tablonun ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

1.2.Covid-19 Pandemi Süreci Ve Toplum Etkileri

2019 yılının sonunda Çin’in Wuhan şehrinde, canlı hayvan satış yeri olarak bilinen bir pazar yerinde (Huanan Seafood and Live Animal Market) alınan bir üründen ortaya çıktığı tespit edilen hastalık, kısa sürede şehirde yayılarak epidemik bir hal almıştır (Barua, 2020, s.2). Dünyanın en yoğun nüfus bölgelerinden biri olduğu bilinen Çin’de kısıtlı doğal kaynakları daha verimli kullanabilmek için oluşturulan sıradışı yemek kültürü, bu hastalığın ortaya çıkmasını tetikleyen unsurlardan biri olmuştur (Kwok Yung Yuen vd, 2007, s. 660). Nitekim bahsedilen canlı hayvan satış yerinde yılan, tilki ve dağ sıçanı gibi hastalık taşıma konusunda diğer seçeneklere göre daha yüksek riske sahip hayvanların yiyecek olarak satışa sunulduğu bilinmektedir. Son yıllarda büyüyen bir ekonomi olarak öne çıkan Çin, dünyayla olan yüksek hacimli ticari ilişkilerini riske etmemek adına hastalığı dünyaya duyurma konusunda isteksiz davranmıştır (Abdelmaksoud vd. 2020, s. 1). Salgın tehlikesinin dünyada duyulmasını sağlayan ve durumun ciddiyetinden ilk kez bahseden kişi ise Çinli bir doktor olmuştur. Aynı doktor olayın akabinde ülkenin imajını zedelemek ve insanları gereksiz paniğe sürükleme suçlamasıyla Çin Polis Teşkilatı tarafından tutuklanmakla tehdit edilmiştir. Daha sonra endişelerinde haklı çıktığı anlaşılan Doktor Lİ Wenliang Covid-19 salgınında ölen ilk doktor olmuştur ve polis teşkilatı doktorun ailesinden özür dilemiştir (BBC News,2020).

Türkiye’de ilk Covid-19 vakası, 11 Mart 2020 tarihinde tespit edilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). İlk olarak Türkiye havalimanları giriş çıkışlarında ateş ölçme kontrolüyle başlayan pandemi tedbirleri, önce risk düzeyi yüksek belli yaş gruplarının sokağa çıkmasının yasaklanmasına; salgının zirve noktasına gelmesiyle de tüm ülkeyi kapsayan sokağa çıkma yasaklarına neden olmuştur (Aslan, 2020, s. 40). Pandemi döneminde yaşamın devam etmesi adına gerekli olan enerji, gıda, iletişim ve bankacılık gibi alanlarda yeni düzenlemelere gidilmiş, kesintisiz devam etmesi gereken ilgili sektörlerde büyük zorluklar ve sıkıntılar yaşanmıştır (Duran ve Acar, 2020, s.55). Bu duruma hazırlıklı olmayan işletmeler büyük zarara uğramış ve diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de ülke ekonomisi salgından olumsuz etkilenmiştir. Pandemi ile birlikte ekonomik, sosyal ve askeri güç açısından dünyanın en önde gelen ülkelerinin, bir salgın karşısında güçlerinin ne kadar kırılgan olduğu da anlaşılmıştır. Durum buyken ülkemiz Türkiye Cumhuriyeti Devleti, olağanüstü şartlara rağmen kendi bünyesindeki sağlık hizmetini üst düzey bir verimlilikle sürdürmeyi başarmıştır. Bununla beraber 44 ülkeye de pandemi döneminde etkin yardım ve destekte bulunarak üst düzey bir performans sergilemiştir. Bu başarının sağlanmasındaki iki önemli faktör ise devletin sağlık öngörüsünün böylesine olağanüstü şartlara hazırlıklı olarak yapılandırılması ve fedakâr sağlık çalışanları kaynağına sahip olması olmuştur. (Budak ve Korkmaz, 2020, s. 76). Dünyada güncel Covid-19 vaka sayısı 640 milyon 85 bin 822, vefat sayısı 6 milyon 614 bin 861’dir (worldometers, 2022). 30 Ekim 2022 tarihi itibarıyla Türkiye’deki toplam vaka sayısı, 16 milyon 976 bin 729, vefat sayısı, 101 bin 327 olarak kayıtlara geçmiştir (covid19.saglik.gov.tr, 2022).

Bu denli etkileri olan bir sürecin gündelik yaşamın en aktif alanlarından biri olan çalışma hayatını etkilemesi kaçınılmaz olmuştur. Nitekim pandemi sürecinde hem ülkemizde hem de tüm dünyada daha önce kısıtlı ve belirli alanlarda kullanılan çeşitli çalışma metodları daha geniş alanlarda ve daha yaygın olarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu süreçte başlarda dönüşümlü ve daha kısa süre çalışmayı esas alan esnek çalışma modeline geçilmiş, daha sonra da teması minimuma indirmek adına toplu çalışma alanlarından ayrı olarak ofis dışında çalışmayı esas alan tele çalışma modeline geçilmiştir. Bu durum çalışma hayatıyla ilgili çeşitli riskleri ve fırsatları barındırmasıyla beraber zorunluluktan ötürü geçiş sağlanan bu teknoloji yoğun çalışma metodu, ilgili alanda yeni ufukların açılmasına ön ayak olmuştur (Mustajab vd, 2020, s.14). Teknoloji destekli bu çalışma modelinin gün geçtikçe daha fazla tercih edilebileceği söylenebilir.

2. Esnek Çalışma Kavramı ve Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Tele Çalışma

Kesinliği bulunmayan, istenilen şekilde dizayn edilebilen şekilde ele alınabilen esneklik, belirli bir standart düzenin dışına çıkarak işgörenlere daha çok özgürlük tanıyan ve tele çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma gibi türleri olan esnek çalışma modellerine işaret eder.

2.1. Esnek Çalışma Kavramı

İşletmeler, son yıllarda çalışanların memnuniyetini artırmak ve onların verimliliğini yükseltmek adına çalışma düzenlerine bazı yenilikler getirmiştir. Bu durum neticesinde literatüre eklenen yeni kavramlardan biri de "esnek çalışma" kavramı olmuştur (Lister ve Harnish, 2020, s.134). "Çalışanlar için esneklik" kavramı ilk olarak akıllara çalışma hayatında ve çalışma metodlarında değişiklik yapma imkânı sunan esnek çalışma kavramını getirmektedir. Bu manasıyla değişimle beraber ortaya çıkan esneklik olgusu, rekabetin şiddetinin giderek daha da arttığı çalışma hayatında kritik bir öneme sahip olmaya başlamıştır. Türkçe sözlükteki karşılığı değişik yorumlara elverişli, istenilen yana çekilebilen, kesinliği bulunmayan olan esneklik kavramı (TDK), çeşitli alanlarda ve özellikle teknolojide en önemlisi de bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucu hakkında daha çok araştırma yapılan bir çalışma alanı olmuştur. Çünkü var olan sert rekabet ortamında değişimlerden etkilenmemek ve bu değişimlere olabilecek en yüksek çeviklikle reaksiyon verebilmek büyük bir öneme sahip olmuştur (Peiro vd. 2002, s.43). Bu anlamda işletmeler için esneklik, olabilecek en az maliyet, çaba veya performans ile değişime uyum sağlayabilme kabiliyeti veya yeni şartlara ayak uydurabilmekteki beceri olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayrak, 2015, s.34). Söz konusu beceri, gitgide artan rekabet ortamında, bahsedilen küresel ekonomide işletmelerin mevcut pozisyonlarını muhafaza edebilme ve istikrarı sağlayabilmek bakımından büyük öneme sahiptir. Esnek çalışma, belirli bir standart düzenin dışına çıkarak, çalışanlara daha fazla özgürlük tanıyan ve motivasyonlarını artıran bir modeldir. Bu uygulama, çalışanlar için de işletmenin performansını yükseltme ve rekabet gücünü koruma açısından da faydalıdır (Bell ve MacVicar, 2006, s.139). Esnek çalışma, klasik istihdam biçimlerinden farklı olarak, genellikle "sabah sekizden akşam beşe, hafta içi günlerde" ya da "belirli bir yerde, önceden saptanmış ve değiştirilemez gün ve saatlerde" çalışma düzenine bağlı kalmaksızın, çalışmayı hedefleyen yeni bir çalışma modelidir (Karakoyun, 2007, s. 6).

Covid-19 pandemisi, dünya genelinde çalışma yöntemlerinde değişikliklere ve organizasyon içindeki insan etkileşimlerinde yeni uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yeni uygulamalar, çalışanların ofiste ve aynı odada bir araya gelmesini karantina nedeniyle sınırlayarak hatta "yasaklayarak" görev ve sorumluluk dağılımında organizasyonda değişiklikler yaşanmasına yol açmıştır. Bu yasakla amaçlanan, kuruluşun performansını düşürmek değil, tam tersine tüm dünyada pandeminin olumsuz etkilerini en aza indirerek işletmelerin faaliyetlerine devam etmesini sağlamaktır (Akca ve Tepe Küçüköğlü, 2020, s.75). Bu çerçevede, kurumlar ve işletmeler, izolasyonu mümkün kılan evden çalışma ve tele çalışma gibi farklı yöntemlere geçiş yaparak bu yeni uygulamalara uyum sağlamaya çalışmışlardır. (Görmüş, 2020, s.483).

Tele çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma gibi çalışma metotları esnek çalışma modelleri arasında ilk akla gelen yöntemler arasındadır. Fakat bu çalışma modellerinin küresel çapta yaşanan pandemi sürecinde tüm dünyada zorunlu olarak uygulanmış olması popülerliklerini çok farklı bir boyuta taşımıştır. Zaten son yıllarda akademik dünyada ve iş dünyasında yükselen bir trende sahip bu çalışma metotlarına olan ilgiyi, salgın döneminde uygulanan zorunlu politikalar daha da artırmıştır. Gelinek noktada hem insan kaynakları uzmanları, hem yöneticiler, hem de stratejik yöneticilerin konuya olan ilgisi zirve noktasındadır. Literatürde de bu modellere yönelik yapılan araştırmalar ve çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır (Mustajab vd, 2020, s.14). Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar, çalışanlar, yöneticiler ve örgütler açısından oldukça değerli bulgular içermektedir.

2.2 Tele Çalışma Modeli

Tele çalışma modeli, maliyetler konusunda sağladığı avantajlar sayesinde daha çok tercih edilmesi beklenen uygulamalar arasındadır. Ayrıca bir işletmenin yoğun rekabet ortamında olası beklenmedik durumlara karşı daha esnek ve daha çevik bir şekilde karşılık vermesini sağlaması, tele çalışma gibi uzaktan çalışma modellerini özel kılmaktadır. Tele çalışma, Covid-19 sürecinde izolasyon nedeniyle evden çalışmak zorunda kalan çalışanlar ile çalıştıkları işletme ve kurumlar arasındaki ilişkinin kopmasını engellemede en çok öne çıkan çalışma modelidir (Raişien'e vd. 2020, s. 1). Tele çalışma modeli fikri, ilk kez Nilles (1975) tarafından 1970'lerde yaşanan petrol krizi sırasında ortaya atılmıştır. Bu dönemde, çalışanların evleri ile iş yerleri arasındaki yolculuklarını en aza indirerek enerji tasarrufu sağlanabileceği düşüncesi ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşımda, insanların yerine işlerin ve iş yapma biçimlerinin değiştirilmesinin daha etkili sonuçlar doğuracağı ileri sürülmüştür. Nilles (1975), yaptığı bu çalışmada tele çalışmayı, büyük şirketlerin çalışanlarının merkez ofislere uzun yolculuklar yapmak ve enerji maliyeti oluşturmak yerine, evlerine yakın (genellikle evde değil) ofislerde çalışmasını sağlayan gerekli bilgisayar ve iletişim teknolojilerine sahip bir ağ olarak tanımlamıştır (Nilles, 1975, s.1143). Bu tanım yapılırken teknolojinin o zamanki seviyesi günümüzden çok daha geride olduğu için, ilgili ekipmanların yaygınlığının sağlanması ihtimali de düşük görüldüğünden evden çalışma konusuna hiç değinilmemiştir (Görmüş, 2020, s.484). Tele çalışmanın ilk ele alındığı dönemlerde işyerlerini tele çalışmaya iten ana sebeplerden biri insanların ev ve işyerleri arasındaki zaman kaybını minimuma indirme isteği olmuştur. Bu isteğin sağlayacağı faydaların yanı sıra insanların bu süreçte kullanacağı ulaşım araçlarından kaynaklı ses ve hava kirliliğini azaltacak olması da elde edilecek diğer faydalar olarak ilgili çevrelerce kabul edilmiştir (Bojovic vd, 2020, s 2).

Günümüzde tele çalışma (uzaktan çalışma), teknolojinin gelişmesiyle birlikte merkez çalışma yeriyle iletişim bağlantısı imkânının kurulabileceği ev, kafe ya da çalışma yerinden farklı bir dijital ofisten çalışma şekli olarak tanımlanabilmektedir. Avrupalı sosyal ortakların (ETUC, UNICE, UEAPME ve CEEP) 16 Temmuz 2002'de imzalamış oldukları çerçeve anlaşmada tele çalışma, işverenin işyerinde gerçekleştirilebilen işin düzenli olarak bu binalardan uzakta gerçekleştirildiği, bilgi teknolojisini kullanan bir iş düzenleme ve/veya gerçekleştirme biçimi; tele-çalışan ise tele-çalışma yapan herhangi bir kişi olarak tanımlanmaktadır (Report by the European Social Partners, 2006, s.4). Tele çalışma; en çok bilinen çalışma metodu olan merkezi bir çalışma alanından farklı olarak, bilgi iletişim teknolojilerinin imkanlarından faydalanarak sınırların ortadan kaldırıldığı bir çalışma yöntemidir (Lim ve Teo, 2000, s.561). Bu yöntemde çalışan, normalde işyerinde yapacağı işleri uzaktan yapmaktadır. İş, rutin planlanan program çerçevesinde veya bu çerçevenin dışında gerçekleştirilmektedir (Chiru, 2017, s.222). Kısaca tele çalışma, işin her zamanki sabit çalışma alanının dışında, uzaktan bir şekilde gerçekleştirilmesidir.

2.2.1 Tele Çalışmanın Özellikleri

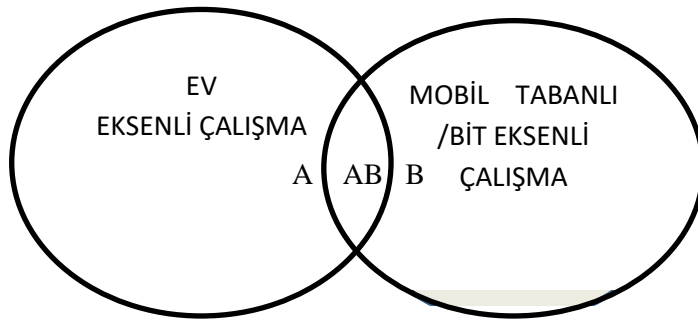
Tele çalışmanın yeri, işyerleri merkezine kıyasla eve daha yakın olan bir dijital ofis, kafe, kütüphane benzeri yerler de olabilmektedir. Öte yandan bu seçeneklerin hepsinden daha cazip olarak gerekli altyapıya sahip olan bir ev ortamı da bu seçenekler arasında sayılabilmektedir. Zira iletişim teknolojilerinin günümüzde geldiği nokta evleri de ideal bir çalışma yeri haline getirmiştir (Nguyen, 2020:13). Tele çalışma modeli gerekli şartlar sağlandığı takdirde sıradışı, olağanüstü durumlarda başvurulmuş bir acil durum yöntemi olmanın haricinde, sağladığı avantajlar nedeniyle kimi şirketlerce kalıcı hale de getirilebilmektedir (Chiru, 2017, s.222).

Tele çalışmanın üç temel özelliği (Tisk, 1999, s.40);

- Çalışmanın standart işyeri haricinde gerçekleştirilmesi,
- Bu çalışma ortamı ile standart işyeri arasında iletişim teknolojileriyle kurulan bir bağ olması,
- Çalışmanın, çalışma düzeninin ayarlanabileceği bir yöntemle yapılması.

Yukarıda belirtilen temel özellikler de gösteriyor ki, tele çalışma modelinin yaygınlığının artmasında ve gelişmesinde en önemli etken, artan teknoloji gelişim hızına paralel olarak sertliği her geçen gün artan rekabet ortamında işletmelerin esnekliklerini artırma isteğidir.

Tele çalışanlar çalışma işlemini daha çok evden gerçekleştirdiklerinden dolayı yakın döneme kadar kaynaklarda daha çok evde çalışanlar kategorisinde incelenmişlerdir. Ama günümüzde gelinen noktada hem yaygınlaşmaları hem de çalışma şartları, teknikleri, çeşitleri ve imkanları çok daha geniş bir alana yayıldığı için farklı bir başlık altında incelenmeleri gereksinimi doğmuştur. Zira bu bağlamda bir çok zaman anlam karmaşası yaşanmakta; tele çalışan kavramının tam olarak ne olduğu ya da ne olmadığı hakkında çeşitli tartışmalar yapılmaktadır. Konuya dair Eurofound ILO'daki şema, bu karmaşanın çözülmesinde fayda sağlamaktadır (Şekil 1). Şemada kesişme noktası olarak gösterilen "AB" alanı, mobil cihazlar ve bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilen ev merkezli tele çalışmayı ifade etmektedir.



Şekil 1. Ev Eksenli Tele-çalışma/BİT-mobil çalışma

Kaynak: Eurofound Joint ILO 2017:5

Günümüzde en son güncel olan kaynaklara bakıldığında, ABD'de çalışanların sadece %19,7'si düzenli şekilde, haftada minimum bir defa tele çalışma modeliyle çalışmaktadır; geriye kalan ABD'li çalışanların pek çoğu ise standart ve geleneksel olarak merkez çalışma yerlerinden uzak bir şekilde teknolojik altyapıları kullanarak tele çalışma modeliyle çalışma eğilimindedir. Çalışanların hangi şartlarda, nasıl ve ne sıklıkla tele çalışma yaptıkları net olarak bilinmese de bu oranın yaklaşık %40 civarında olduğu tahmin edilmektedir. Tele çalışma modelini uygulayan çalışanlar, internet, akıllı telefon, masaüstü, dizüstü ya da tablet bilgisayar gibi çeşitli teknolojik imkânlar ve altyapıları kullanarak bu çalışma modelinin sağladığı avantajları elde etme çabasıdadır (Lister ve Harnish, 2019, s.128).

2.2.2 Tele Çalışma Türleri

Literatüre bakıldığında çeşitli faktörler baz alınarak yapılan farklı tele çalışma sınıflandırmaları ve modellemelerine rastlamak mümkündür. Bajizikova ve arkadaşları (2016) yaptıkları bir çalışmada tele çalışma modelini birkaç ana başlık altında gruplandırmıştır. Örneğin çalışma yeri esas alınarak yapılan gruplandırma şöyledir (Bajizikova vd, 2016, s. 34);

- Ev ofis modeli; çalışanların teknolojik altyapı kullanarak çalışmalarını evden yaptığı modeli temsil etmektedir.
- Uydu merkezi modeli ise çalışanın, çalıştığı organizasyonun standart işyeri haricinde çalışanlarına sağladığı alternatif bir merkezden çalıştığı modeldir.

Bunların yanı sıra son zamanlarda yaygınlaşmaya başlayan ve uygulanabilirliği internet imkanlarının ulaşılabilirliği ve mobil cihazlardaki gelişmelerden dolayı artan farklı bir gruplandırma daha mevcuttur;

- Sokak çalışması; çalışanların günlük hayatta, sosyal yaşama dahil olan halka açık alanlarda örneğin bir ulaşım aracında veya bir kafede çalıştığı modeldir.

Tele çalışma modelinin uygulama sıklığının esas alındığı bir diğer gruplama şu şekildedir:

- Haftanın sadece bir gününde uygulanan,
- Haftanın birden fazla gününde uygulanan,
- Haftanın tüm günlerinde uygulanan tele çalışma.

Diğer bir çalışmada da tele çalışma ve çalışanları gruplandırmak için çalışma yerinin hareketlilik seviyesi ile kullanılan iletişim teknolojilerinden faydalanma oranı esas alınmıştır. Buradaki gruplandırmada “düzenli” ve “kısmi” ibareleri ile faydalanma sıklığından bahsedilen olgu, çalışanların “organizasyonun sağladığı standart çalışma alanlarının dışında kalan bir çalışma ortamında” çalışma oranı kavramıdır. Gruplandırma şu şekilde yapılmıştır (Lopez-Igual ve Rodriguez-Modrano, 2020, s.2);

- Düzenli ev-eksenli tele-çalışma modeli
- Ev de dahil olacak şekilde farklı yerlerde, haftada bir günden fazla çalışılan tele çalışma modeli (yüksek seviyede hareketli tele çalışma modeli)
- Kısmi ev eksenli tele çalışma modeli; ev de dahil olacak şekilde farklı çalışma ortamlarında belirli ve kısıtlı zamanlarda tele çalışma modeli (orta ve düşük seviyede hareketli tele çalışma modeli)

Diğer bir çalışmada ise gruplandırma, çalışılan ortam, çalışmanın hareketlilik düzeyi ve kullanılan teknolojik altyapı imkânlarının kullanılma oranı dikkate alınarak oluşturulmuştur. Buna göre modeller şöyledir (Belzunegui-Eraso ve Erro-Garcés, 2020, s 3);

- Düzenli ev eksenli tele çalışma (teknolojik alt yapı imkânlarını kullanarak, düzenli şekilde evden çalışanları temsil eder)
- Yüksek mobil tele çalışma (yüksek seviyede hareketli ve teknolojik altyapı kullanarak düzenli şekilde farklı çalışma ortamlarında çalışanları temsil eder)
- Kısmi tele-çalışma (organizasyon merkezinin bulunduğu standart çalışma ortamı haricindeki bir ya da birden daha fazla çalışma ortamında, yüksek mobil gruba göre çok daha az seviyede bir hareketlilik seviyesinde tele çalışma modelini kullanan çalışanları temsil eder).

Görüldüğü şekilde literatürde birden çok kavram ile çeşitli kriterler esas alınarak yapılan gruplandırmalar ve tele çalışma modelleri mevcuttur. Bu modellerden hangisinin tercih edileceği, işletmelerin sahip olduğu kaynaklara, içinde bulunulan şartlara ve yöneticilerin kararına göre değişebilecektir. Bu çalışmada, söz konusu gruplandırmalar ve farklı modeller dikkate alınmadan doğrudan tele çalışma kavramı ele alınmıştır.

3.İş Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi alanında yapılan araştırmaların başladığı tarihin 1930'lara dayandığı ve kavramın bugünkü kullanılan haliyle ilk olarak 1986 yılında kullanılmaya başladığı belirtilmektedir (Lockwood, 2003, s.2). 1960'lardan itibaren feminizmin etkisiyle istihdam alanında kadınlar için eşitliğin sağlanmaya çalışıldığı ve 1970'lerden sonra Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa ve diğer coğrafyalarda, kadınların istihdama katılımının önündeki resmi engellerin çoğunun ortadan kaldırıldığı ifade edilmektedir (Crompton ve Lyonette, 2006, s.379). Yaşanan gelişmeler, kadınların çalışma alanına daha çok katılması ile sonuçlanmıştır. Ancak sonrasında kadınların çalışma alanındaki rolleri ile aile içi rolleri arasında bir çatışmanın yaşandığı döneme şahit olunmuştur. Konuya ilişkin “1960'lardan sonra çoğalan ilk

araştırmalarda, iş ve aile rolleri arasındaki bağlantılara odaklanılmıştır. Bu çalışmalar çoğunlukla kadınlar ve iş-aile stresi ile ilgili olduğundan, bunların sonucunda iş-aile uyumu, iş-aile çatışması iş-aile zenginleştirme, iş-aile ayrımı, iş-aile dengesi ve iş-aile yayılması gibi yeni kavramlar ileri sürülmüştür. İş-aile dengesi, bireylerin çalışma hayatındaki görevleri ve aile hayatlarındaki görevlerine aynı seviyede dahil oldukları ve bunlardan aynı oranda doyuma ulaştıkları sonucuna varılmaktadır”(Gregory ve Milner, 2009, s.1). İş-aile dengesi kavramı, daha sonraları yerini iş yaşam dengesi kavramına bırakmıştır. İş yaşam dengesi ile ilgili olarak ilk kez İkinci Dünya Savaşı öncesi W.K.Kellog şirketi, klasik olarak uygulanan sekizer saatlik üç vardiya sistemi yerine, dört adet altı saatlik vardiya sistemini kullanmış ve çalışanların motivasyonunun ve verimliliğinin artmasını sağlamıştır (Lockwood, 2003, s.2).

Çalışma hayatı alanında yaşanan bu değişim, öncekilerden daha farklı işgücü gereksinimleri ve organizasyon yapılarını ortaya çıkardığı gibi, aile içindeki rollerde de kapsamlı değişikliklere neden olmuş; yalnızca erkeklerin çalıştığı ve tek gelirli olan aile tiplerinin yerini, ailede hem erkeğin hem de kadının çalışma hayatına dahil olduğu iki gelirli aile tiplerine bırakmıştır. Geline noktada hem kadının hem de erkeğin çalışma hayatında olması, iş ve sosyal yaşamdaki sorumlulukların yerine getirilebilmesinde, bu iki hayat arasında bir denge kurulma çabası arayışına neden olmuştur (Doğrul ve Tekeli, 2010, s.12). Bunlara ek olarak insanların hayatlarını yalnızca aile ve çalışma hayatı ile sınırlandırmak mantıklı olmayacağı için daha geniş bir çerçevede incelenmesi ihtiyacı da ortaya çıkmıştır. Günümüzde hızla gelişen ve değişen dünya ile beraber sosyal yaşam da değişmekte, insanların çalışma ve aile hayatları dışında, sosyal yaşam aktiviteleri de artmaktadır. Bu durumun insanların iş yaşam dengesinde önemli bir kriter olduğu artık kabul edilmektedir. Aile, insan hayatının çok önemli ve ayrıcalıklı bir parçasıdır. Bununla beraber, çalışanlar aile yaşamları olsun veya olmasın, çalışma/çalışma dışı hayat ve tecrübelerine etki eden diğer önemli görev ve sorumlulukları da (örneğin gönüllü çalışmalar gibi) olabilmektedir. Farklı aile yapıları, evlilik ve çocuk sahibi olmaya ilişkin toplumsal eğilimlerdeki değişimler, aile ötesi iş dışı rollere odaklanılması, bu alana yönelik araştırmaların artması gerektiğine işaret etmektedir (Fisher vd, 2009, s.441). Günümüzde iş yaşam dengesi kavramı, çalışma ve aile hayatı sınırlarından ziyade çalışma ve sosyal hayat arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik daha geniş bir çerçeveye kavuşmuş olsa da 2008’de iş yaşam dengesi konusunda ortak kabul edilecek bir tanım veya bir ölçü geliştirme konusunda sınırlı çaba gösterildiği görüşü ileri sürülmüş ve bu denli önemli bir kavramın daha özenli ve özel bir tanımının olması için gayret gösterilmesinin gerekli olduğu dile getirilmiştir (Kalliath ve Brough, 2008, s.326). Aynı konuda çalışmaları olan bir diğer araştırmacı da çeşitli tanımların savunucularının, daha çok, dayanaklarını göstermek amacıyla öne sürdükleri tanımların temelinde yatan mantığı savundukları, ancak yine de sezgisel manada, bazı tanımların belirli takipçileri için diğerlerinden daha kabul edilebilir olacağını belirtmişlerdir. Bahse konu olan bu “daha kabul edilebilir tanımlar” büyük ihtimalle ilgili takipçinin değer yargısıyla aynı doğrultuda olanlardır. Sonuç olarak iş yaşam dengesi için bir tanım belirlemenin ideal yolu, öncelikle tanımları savunan düşünce sistemlerinin varlığını kabul etmek ve daha sonra bu tanımın uygulanabilmesi için ideal düşünce sisteminin perspektifinden bir tanım belirlemek olacaktır (Reiter, 2007, s.274).

İş yaşam dengesi kavramı; düşünce, zaman ve çalışma gücü gibi kaynakları doğru ve verimli bir şekilde yaşamın farklı alanları arasında paylaşmak olarak değerlendirilmelidir. Bazıları “yaşamak için çalışmak” düşüncesini benimser ve çalışmayı kendine hedef olarak belirlerken, bazıları da “çalışmak için yaşamak” felsefesini benimser ve çalışmayı direkt olarak hayatının merkezine yerleştirir (Delecta, 2011, s.187). İş yaşam dengesi, gelirin daha çok emek piyasalarında üretildiği ve paylaştırıldığı toplumlarda, çalışma ve çalışma dışı alanlar ile kurumsal ve kültürel alanlar arasındaki dengeli ilişki olarak kabul edilebilir (Felstead vd, 2002, s.56). Bireyin özel yaşamında yaklaşık olarak aynı seviyede dikkat, zaman, katılım veya bağlılık ile birden fazla görev ve sorumluluğu üzerine alması olarak da ele alınan iş yaşam dengesi (Sirgy ve Lee, 2018, s.230), kişisel yaşam ile iş yaşamı arasındaki rekabetin en aşağı seviyeye indirilmesi çabasına dayanmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s.544).

İş yaşam dengesi, çalışanlar için önemli olduğu kadar, işletmeler için de önemlidir. İyi dizayn edilmiş bir iş yaşam dengesi, işletmelerin daha motive olmuş, daha verimli ve stresin daha az olduğu bir çalışan gücüne sahip olmalarına katkı sağlar. Ayrıca işletmeler, çalışanlara kendilerini daha değerli hissettirebilir; yaş olarak daha ileri ve tecrübeli olan, yarı zamanlı da çalışabilecek ve daha esnek, geniş bir işgücü çeşitliliği sunabilir. Öte yandan bu kavrama önem veren işletmeler, değerli çalışanları elde tutma konusunda daha tercih edilen bir organizasyon olmanın itibarının getirdiği fırsatlardan faydalanırlar. Böylece, çalışanların verimlilikleri artar, devamsızlıkları azalır, maliyetleri düşer ve mevcut işgücünün potansiyelinden maksimum bir biçimde yararlanılabilir (Byrne, 2005, s.56).

4. Tele Çalışmaya İlişkin Tutum İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma

4.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu araştırma, bütün dünyayı etkisi altında bırakan ve yansımaları hayatın hemen her alanına etki eden pandemi dönemindeki çalışma hayatını konu almaktadır. İnsanlık tarihi boyunca ara ara yaşanan pandemiler, insanların hem özel hayatlarında hem de çalışma hayatlarında bir takım değişimlere neden olmuştur. Son yaşanan koronavirüs pandemisi döneminde uygulanan izolasyon ve kısıtlamalar, özellikle çalışma metotlarında köklü değişimleri beraberinde getirmiştir. Çalışma hayatını ve çalışanların, çalışma ve özel yaşamlarını farklılaştıran yeni modellerin ve özellikle tele çalışma modelinin, bireylerin iş yaşam dengesini de derinden etkilemesi kaçınılmaz olmuştur. İş yaşam dengesi, son yıllarda yöneticilerin ve insan kaynakları uzmanlarının en önemli konularından birisi haline gelmiştir (Bird, 2006, s.21).

Koronavirüs pandemisi sürecinde bilinirliği ve uygulanma oranı artan ve bazı sektörlerde ise uygulanması zorunlu hale gelen tele çalışma modelinin bundan sonraki süreçte kalıcı bir biçimde tercih edilip edilmeyeceği ve yine çalışanların modele ilişkin tutumları, en çok merak edilen konular arasındadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, “pandemi sürecinde daha yoğun bir biçimde tercih edilen ve alışılmışın dışında farklı bir model olan tele çalışmaya ilişkin tutumlar, bu tutumlarla iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiler ve tutumların demografik faktörlere göre değişip değişmediğini ortaya koymak” olarak belirlenmiştir. Pandemi dönemi ve getirdiği izolasyonlar, işletmeler ve kurumlarda tele çalışma yönteminin uygulanma oranını arttırmıştır. Normal zamanlarda tele çalışma yönteminin tercih edilme nedenlerinden biri çalışanların sağlıklı bir iş yaşam dengesi kurmalarını sağlamak iken; pandemi döneminde tele çalışmanın uygulanma nedeni, çalışanların sağlıklı bir iş yaşam dengesi oluşturmalarından ziyade pandemi sürecinde yaşanan kısıtlamalar olmuştur. Önceleri standart olarak çalışmak için her gün evlerinden çıkarak çalıştıkları kuruma veya şirkete giden çalışanlar, işlerini, işyerinde çalışma arkadaşlarıyla beraber üstlerinin gözetimi altında yaparken, pandemi döneminde izolasyon gereği evlerinden çalışmak zorunda kalmışlardır. İşgörenler bu yeni uygulama ile işlerini, evlerinden ayrılmadan kimi zaman bilgisayarlarından, kimi zaman cep telefonlarından, kimi zaman da tabletleri vasıtasıyla buldukları yerden yapmaya başlamışlardır. Normal dönemlerde çok nadir uygulanan veya hiç uygulanmayan bir yöntem olan tele çalışma modeli, çalışanların iş performansında, verimliliklerinde ve iş yaşam dengelerinde bir takım değişikliklere neden olabilecek potansiyelde görülmektedir. Bu potansiyelin tüm çıktılara yansımaları merak edilen konular arasındadır ve aynı zamanda hem işverenler, hem çalışma hayatı, hem de işgörenler açısından oldukça önemli olduğundan, konuya ilişkin detaylı araştırmalar gerektirmektedir. İşte bu araştırmanın, işgörenlerin tele çalışmaya ilişkin tutumlarını ve metodun iş yaşam dengesine yansımalarını ortaya koymak açısından literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

4.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümü, katılımcıların demografik durumunu belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular arasında katılımcıların yaşı, cinsiyeti,

ikamet ettikleri şehir, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştıkları kurum, çalışma süresi ve tercih ettikleri ulaşım şekli gibi bilgiler bulunmaktadır. Bu demografik veriler, katılımcıların profillerini anlamak ve analizlerde kullanmak için önemli bir temel oluşturmaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların tele çalışmaya ilişkin tutumlarını ölçmek için yalnızca iki soru yer almıştır. Bu bölüm, çalışanların tele çalışmaya dair genel yaklaşımlarını anlamak için tasarlanmıştır. Üçüncü bölüm ise iş yaşam dengelerini değerlendirmeye yönelik on yedi soru içermektedir. Bu sorular, katılımcıların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi nasıl algıladıklarını anlamaya yöneliktir.

Anket uygulamasında, literatürde yer alan ve daha önceki çalışmalarda kullanılarak geçerliliği test edilip onaylanan ölçekler tercih edilmiştir. Bu yaklaşım, elde edilen verilerin güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmaktadır. Ayrıca, daha önceki araştırmalardan alınan ölçeklerin kullanılması, çalışmanın bilimsel altyapısını güçlendirmekte ve bulguların karşılaştırılabilirliğini sağlamaktadır. Anketin yapılandırılması, çalışmanın hedeflerine ulaşması için kritik bir adım olmuştur.

4.2.1. Tele Çalışmaya İlişkin Tutum Ölçeği

Katılımcıların tele çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla, Lim ve Teo'nun (2000) geliştirdiği iki maddelik "tele çalışmaya ilişkin tutum ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek yalnızca iki sorudan oluşmakta, kısa ve net ifadeler içermektedir. Ölçek önermelerinin Türkçeye çevrilmesi sürecinde uzman akademisyenlerden yardım alınmıştır. Bu adım, çevirinin dilsel ve kavramsal doğruluğunu sağlamak açısından önem taşımaktadır.

Öneriler, Likert tipi bir ölçek formatında sunulmuş olup, katılımcıların her bir önerme için 1(kesinlikle karşıyım) ile 6(kesinlikle destekliyorum) arasında bir değerlendirme yapmalarına olanak tanımaktadır. Bu yapı, katılımcıların tutumlarını daha hassas bir şekilde ölçmek için uygun bir yöntemdir. Lim ve Teo'nun (2000) çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0,79 düzeyinde olduğu belirtilmiştir; bu da ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Lim ve Teo, 2000, s.571). Güvenilirliğin yüksek olması, araştırmanın sağlam bir temele sahip olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

4.2.2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Çalışmada, katılımcıların iş yaşam dengelerini ölçmek amacıyla Fisher ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen "İş Yaşam Dengesi Ölçeği" tercih edilmiştir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması ise Ekinci ve Sabancı (2020) tarafından yapılmıştır. İş Yaşam Dengesi Ölçeği, dört ana faktörden oluşmaktadır: "Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi," "İşin Yaşama Olumsuz Etkisi," "Yaşamın İşe Olumlu Etkisi" ve "İşin Yaşama Olumlu Etkisi." Ölçek, bu dört faktörü temsil eden toplamda on yedi önerme içermektedir ve 5'li Likert formatındadır. Katılımcılar, her bir önerme için 1 (tamamen katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında bir değerlendirme yapabilmektedir. Ekinci ve Sabancı (2020) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0,701 düzeyinde olduğu belirtilmiştir; bu da ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir (Ekinci ve Sabancı, 2020, s.160).

Fisher ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu ölçek, literatürdeki diğer iş yaşam dengesi ölçeklerinden farklı olarak, yalnızca çalışma yaşamı ve aile yaşamı kriterlerini göz önünde bulundurmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışma yaşamı dışındaki yaşam alanlarını (özel yaşam, sosyal yaşam gibi) da dahil ederek daha geniş bir perspektif sunmaktadır. Bu yaklaşım, insanların çalışma hayatı dışındaki yaşamlarını da dikkate almalarına olanak tanımakta ve çalışmanın amaçlarına daha uygun bir çerçeve sağlamaktadır.

4.3. Araştırmanın Örnekleme

Çalışmanın amacı doğrultusunda, özellikle pandemi sürecinde uygulanan kısıtlamalar nedeniyle kendi tercihleri sonucu değil, zorunlu olarak tele çalışmayı deneyimleyen çalışanlar araştırmanın örnekleme dahil edilmiştir. Bu çerçevede, en önemli kaynaklardan biri, pandeminin resmen ilan edilmesinin ardından eğitim kurumlarında uzaktan eğitim ve tele çalışma uygulamalarının zorunlu olarak başlatılması nedeniyle eğitim kurumları olmuştur. Araştırma, tele çalışmayı zorunlu olarak deneyimlemiş eğitim kurumları çalışanlarına odaklanmıştır. Bu bağlamda iki ana hedef grup belirlenmiştir: Yüksek Öğretim Kurumu'na bağlı üniversitelerde ve yüksek okullarda görev yapan akademisyenler ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkököl, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler. Eğitim kurumlarının yanı sıra, pandemi ilanı sonrası uygulanan kısıtlamalar kapsamında zorunlu olarak tele çalışmaya geçen banka ve özel sektör çalışanları da örnekleme yer almıştır. Böylece, farklı sektörlerden tele çalışma deneyimleyen bireyler araştırmanın kapsamına dahil edilmiştir.

Araştırma örnekleme için katılımcılara ulaşmak adına kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu tekniğinde, araştırmacı başlangıçta, araştırma konusu açısından uygun olan küçük bir grupta iletişime geçer ve bu kişiler aracılığıyla diğer katılımcılara ulaşır(Bryman, Teevan & Bell, 2009, akt. Simard, 2011, s.37). Bu yöntemle, araştırmanın başlangıç katılımcıları ile bağlantı kurulmuş ve onların yardımıyla diğer potansiyel katılımcılara ulaşılmıştır.

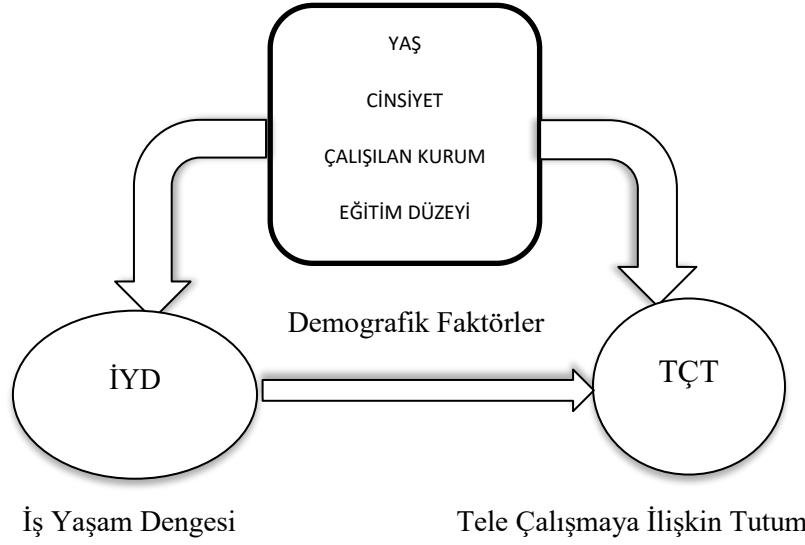
Katılımcılarla temas kurmak için öncelikle üniversiteler, okullar ve diğer kurumlarda tele çalışmayı deneyimleyen akademisyenler, öğretmenler ve çalışanlarla iletişime geçilmiştir. Bu kişiler aracılığıyla, araştırma hakkında bilgi içeren elektronik posta ve anket formunun internet bağlantısı diğer katılımcılara da ulaştırılmıştır. İlk katılımcılar, anket linkine olumlu dönüş yapan gönüllü çalışanlardan oluşmuş ve ardından bu katılımcılardan, daha fazla katılımcıya ulaşmak amacıyla yardım istenmiştir. Bu sayede yeterli sayıya ulaşılmıştır.

4.4.Verilerin Analizi

Çalışmada istatistiksel analizler için SPSS 22 paket yazılımı programı tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında faktör analizi, güvenilirlik analizi, tek örnek t testi, bağımsız iki örnek t testi, korelasyon analizi ve basit regresyon analizi kullanılmıştır.

4.5.Yöntem

Çalışmanın amacı pandemi ilanından sonra tele çalışma uygulamasına geçen çalışanların tele çalışmaya ilişkin tutumlarını ve bu tutumlarla iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Buna ek olarak tele çalışmaya ilişkin tutumların ve iş yaşam dengesinin demografik faktörlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi çalışmanın bir diğer amacıdır. Çalışmanın amacına uygun bir şekilde oluşturulan araştırma modeli (Şekil 2) ve araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibidir:



Şekil 2: Araştırma Modeli

H₁: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların tele çalışmaya ilişkin tutumları olumludur.

H₂: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanlar için iş yaşam dengesi kavramı önemli olarak algılanmaktadır.

H₃: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların demografik faktörlere göre tele çalışmaya ilişkin tutumları farklılık göstermektedir.

H₃₁: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların yaş faktörüne göre tele çalışmaya ilişkin tutumları farklılık göstermektedir.

H₃₂: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların cinsiyet faktörüne göre tele çalışmaya ilişkin tutumları farklılık göstermektedir.

H₃₃: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların çalışılan kurum faktörüne göre tele çalışmaya ilişkin tutumları farklılık göstermektedir.

H₃₄: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların eğitim seviyesi faktörüne göre tele çalışmaya ilişkin tutumları farklılık göstermektedir.

H₄: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların demografik faktörlere göre iş yaşam dengesi seviyeleri farklılık göstermektedir.

H₄₁: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların yaş faktörüne göre iş yaşam dengesi seviyeleri farklılık göstermektedir.

H₄₂: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların cinsiyet faktörüne göre iş yaşam dengesi seviyeleri farklılık göstermektedir.

H₄₃: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların çalışılan kurum faktörüne göre iş yaşam dengesi seviyeleri farklılık göstermektedir.

H₄₄: Tele çalışma modelini deneyimleyen çalışanların eğitim seviyesi faktörüne göre iş yaşam dengesi seviyeleri farklılık göstermektedir.

H₅: Tele çalışmaya karşı tutum ile iş yaşam dengesi değişkenleri arasında doğrusal bir birlikte değişim vardır.

H₆:İş yaşam dengesi, tele çalışmaya ilişkin tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahiptir.

4.6.Bulgular

4.6.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında uygulama için kullanılan anket formu 453 kişiye ulaştırılmıştır. Çalışmanın hedeflerine ulaşabilmesi adına en ideal çalışanlara erişilebilmesi için eleyici nitelikte olan “Şimdiye kadar tele çalışmayı deneyimlediniz mi?” sorusuna ise katılımcıların 382’si evet geri kalan 71’i ise hayır cevabını vermiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizlerde, bu soruya evet yanıtını veren ve tele çalışmayı tecrübe eden 382 çalışandan elde edilen geri dönüşler değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan 382 katılımcınının 196’sı kadın ve 186’sı ise erkektir. Katılımcılardan, 36 kişi “18-25 yaş”, 146 kişi “26-35 yaş”, 161 kişi “36-50 yaş” ve 39 kişi ise “50 ve üzeri” yaş kategorisindedir. Katılımcılar arasından 33 kişi “önlisans ve altı seviyelerde” eğitim düzeyine sahipken, 170 kişi “lisans düzeyinde” ve geriye kalan 179 kişi ise “yüksek lisans ve doktora düzeyinde” eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcılar arasından 133 kişi “üniversite mensubu akademisyen”, 157 kişi “MEB okullarında görev alan öğretmenler” geriye kalan 92 kişi ise önceki grupların dışında kalan, “banka, özel sektör ve diğer kuruluşlarda çalışanlar” olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan 216 kişi medeni durum sorusuna cevap vermiştir. Bunlar arasında ise 158 kişinin evli, geriye kalan 58 kişinin ise bekâr oldukları tespit edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Kadın	196
	Erkek	186
Yaş	18-25 yaş	36
	26-35 yaş	146
	36-50 yaş	161
	50+ yaş	39
Medeni Durum	Bekar	58
	Evli	158
Eğitim Düzeyi	Önlisans/lise/ortaokul	33
	Lisans	170
	Yüksek Lisans/Doktora	179
Çalışılan Kurum	Üniversite	133
	Okul	157
	Diğer	92

4.6.2.Ölçüm Araçlarının Güvenirlik ve Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan anketin ikinci bölümünde yer alan tele çalışmaya yönelik tutum ölçeği, yalnızca iki önermeden oluştuğu için faktör analizine tabi tutulmamıştır. Ancak bu ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,918 olarak hesaplanmıştır, bu da ölçeğin yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek bir Cronbach Alfa değeri, ölçüm aracının güvenilirliğinin arttığını belirtir. Anketin üçüncü bölümünde bulunan, on yedi önermeden oluşan "iş yaşam dengesi ölçeği" ise daha kapsamlı bir analiz sürecine tabi tutulmuştur. Bu ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,864 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç da ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. İş yaşam dengesi ölçeği üzerindeki faktör analizi sonuçları, ölçeğin, orijinal ölçekle uyumlu olarak dört temel faktör altında toplandığını ortaya koymuştur. Analiz sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,873 olarak hesaplanmış ve Bartlett Küresellik Testi'nin sonucu da analizin uygun olduğunu göstermiştir (Ki-kare testi=3933,166, Sd=136, p=0,000). Bu bulgular, veri setinin faktör analizi için yeterli bir düzeye sahip olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %72,581 olduğu bulunmuştur. Bu varyansın %34,388'i birinci faktör, %18,458'i ikinci faktör, %11,890'ı üçüncü faktör ve %7,845'i dördüncü faktör tarafından

açıklanmaktadır. Bu sonuçlar, anket maddelerinin temsil ettiği faktörlerin konuyu yüksek derecede açıkladığını ortaya koymaktadır.

İş yaşam dengesi ölçeğinde yer alan önermeler dikkate alınarak oluşan faktörler şu şekilde adlandırılmıştır:

- İyd1: İşin yaşama olumsuz etkisi (iyose)
- İyd2: Yaşamın işe olumsuz etkisi (yiose)
- İyd3: İşin yaşama olumlu etkisi (iyoe)
- İyd4: Yaşamın işe olumlu etkisi (yioe)

Genel ve madde bazında yapılan Cronbach Alfa hesaplamaları, diğer sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Bu bulgular, iş yaşam dengesi ölçeğinin iç tutarlılığı ve geçerliliği açısından olumlu sonuçlar vermektedir (Tablo 2 ve Tablo 3). Bu durum, ölçeğin ölçüm amacına uygunluğunu ve araştırmada kullanılabilirliğini desteklemektedir.

Tablo 2: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

KaiserMeyer-Olkin değeri	0,873
Bartlett Küresellik Testi	Ki-karetesti=3933,166, Sd=136,
P	,000

Tablo 3: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi

İş Yaşam Dengesi Ölçeği	Faktör	Faktör	Cronbach Alfa Genel
			0,864
İyd ölçeği 1.soru			,859
İyd ölçeği 2.soru		771 ,037 ,012 095	,847
İyd ölçeği 3.soru	İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	846 235 102 081	,848
İyd ölçeği 4.soru		875 233 089 006	,843
İyd ölçeği 5.soru		781 376 181 062	,848
İyd ölçeği 6.soru		827 261 115 ,021	,849
İyd ölçeği 7.soru		427 658 ,036 78	,850
İyd ölçeği 8.soru	Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	209 847 003 032	,856
İyd ölçeği 9.soru		089 820 ,108 042	,854
İyd ölçeği 10.soru		086 869 ,014 ,002	,852
İyd ölçeği 11.soru		316 676 034 011	,854
		092 869 ,038 004	

İyd ölçeği 12.soru		028	,012	810	058	,862
İyd ölçeği 13.soru	İşin Yaşama	132	019	849	199	,860
İyd ölçeği 14.soru	Olumlu Etkisi	140	,136	787	194	,861
İyd ölçeği 15.soru		064	004	203	823	,860
İyd ölçeği 16.soru		070	017	134	865	,860
İyd ölçeği 17.soru	Yaşamın İşe	026	070	090	850	,860
	Olumlu Etkisi					

Tablo 4'te yer alan bulgular incelendiğinde, çalışanların tele çalışmaya karşı tutumlarının genel olarak olumlu olduğu görülmektedir. Tele çalışmaya karşı tutum ölçeği için hesaplanan aritmetik ortalamanın $4,1924 \pm 1,57624$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır, bu da katılımcıların tele çalışmayı çoğunlukla olumlu karşıladığını göstermektedir. Bu yüksek ortalama, çalışanların tele çalışma modelini benimsemeye yatkın olduklarına işaret etmektedir.

Diğer yandan, iş yaşam dengesi ölçeğinin farklı boyutları için elde edilen aritmetik ortalamalar, katılımcıların iş yaşam dengesi algılarında çeşitli yönlerden farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. "İşin yaşama olumsuz etkisi" boyutunda ortalama $3,0942 \pm 1,08442$ olarak tespit edilmiştir; bu, katılımcıların işlerinin özel hayatlarına belirli bir ölçüde olumsuz etki yaptığını düşündüğünü göstermektedir. "Yaşamın işe olumsuz etkisi" boyutunda ise ortalama $2,3757 \pm 1,03899$ ile daha düşük bir değer görülmektedir, bu da kişisel hayatlarının işlerine olan etkisinin nispeten daha az algılandığını ifade etmektedir.

Ayrıca, "İşin yaşama olumlu etkisi" boyutunda ortalama $2,5175 \pm 0,98878$ olarak belirlenmiştir; bu, işin bireylerin yaşamına olumlu katkılarının orta düzeyde algılandığını göstermektedir. Son olarak, "Yaşamın işe olumlu etkisi" boyutu için hesaplanan ortalama $2,3691 \pm 0,93856$ 'dır; bu da özel hayatın iş üzerindeki olumlu etkilerinin katılımcılar tarafından nispeten düşük seviyede algılandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler

Tele Çalışmaya İlişkin Tutum ve İş Yaşam Dengesi Ölçeklerine İlişkin Faktörler		N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Tele Çalışmaya Karşı Tutum	Tele çalışmaya karşı tutum	382	4,1924	1,57624	,556	-,770
	Faktör 1: İşin yaşama olumsuz etkisi (İYOSE)	382	3,0942	1,08442	,044	1,002
İş Yaşam Dengesi	Faktör 2: Yaşamın işe olumsuz etkisi (YİOSE)	382	2,3757	1,03899	,650	,457
	Faktör 3: İşin yaşama olumlu etkisi (İYOE)	382	2,5175	,98878	,393	,349
	Faktör 4: Yaşamın işe olumlu etkisi (YİOE)	382	2,3691	,93856	,463	,239

4.6.3.Faktörlere Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen verilere dayanan analiz sonuçlarına göre, tele çalışanların tele çalışmaya ilişkin tutumlarının olumlu olduğunu ve iş yaşam dengesini önemli bir unsur olarak algıladıklarını savunan H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir. Anketi dolduran katılımcılar, pandemi sonrası uygulanan tele çalışma yönteminin kendi iş yaşam dengeleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu düşünmektedirler ve bu durumun önemini yüksek bir düzeyde değerlendirmektedirler.

Analiz sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların tele çalışmaya karşı gösterdikleri tutumun genel olarak olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu, katılımcıların verdiği yanıtların oluşturduğu ortalama değerin, belirlenen test değeri olan 3,5'in üzerinde olmasıyla kanıtlanmaktadır. Dolayısıyla, bu durum, tele çalışmanın katılımcılar tarafından benimsenmiş olduğunu ve olumlu bir bakış açısıyla karşılandığını göstermektedir. Ayrıca, iş yaşam dengeleri açısından genel katılımcı ortalaması da normal değerlerin üzerinde bir seviyede bulunmaktadır. Bu sonuç, katılımcıların iş yaşam dengelerinin ortalamasının üzerinde olduğunu ve bu dengeyi sağlama konusunda nispeten iyi bir durumda olduklarını göstermektedir. Verilen yanıtlara göre elde edilen ortalama değer, olumlu yönde belirlenen test değeri olan 3'ün üzerindedir. Bu bulgular, tele çalışmanın katılımcılar üzerinde sağladığı olumlu etkilerin ve iş yaşam dengelerinin değerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 5, Tablo 6). Bu sonuçlar, tele çalışmanın çalışanların iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerinin dikkate değer olduğunu ve çalışanların bu yeni çalışma modeline yönelik olumlu bir tutum geliştirdiklerini göstermektedir. Bu durum, organizasyonların gelecekteki çalışma modellerini planlarken tele çalışmayı dikkate almalarının önemini vurgulamaktadır.

Tablo 5: Tele Çalışmaya İlişkin Tutuma Yönelik Tek Örnek T Testi

	N	Ort.±SS	Test Değeri=3,5	
			T	P
TÇT	382	4,1±1,5	8,586	,000

Tablo 6: İş Yaşam Dengesi ve Alt Faktörlerine İlişkin Tek Örnek T Testi

	N	Ort.±SS	Test Değeri=3	
			T	P
İYD	382	2,6±,68	-11,130	,000

Araştırma kapsamında yapılan analizlere göre, katılımcıların iş yaşam dengesi ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öne süren H_{41} hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların yaşlarının iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini doğrulamaktadır. Analizlere göre, daha ileri yaş grubundaki çalışanlar, iş yaşam dengesini sağlama konusunda genç çalışanlara göre daha başarılıdır. Yani, yaşça daha büyük olan çalışanların, iş ve özel yaşamlarını daha iyi dengeleyebildikleri ve bu konuda daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgu, deneyim ve çalışma alışkanlıklarının, daha ileri yaşlardaki bireylerde iş yaşam dengesini daha iyi kurabilmeye katkı sağladığını düşündürmektedir. Öte yandan, katılımcıların yaşları ile tele çalışmaya ilişkin tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu savunan H_{31} hipotezi ise kabul edilmemiştir. Yani,

yaşın tele çalışmaya yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, farklı yaş gruplarının tele çalışma modeline yönelik benzer tutumlar sergileyebileceğini göstermektedir; yaş faktörü, tele çalışmaya yönelik olumlu ya da olumsuz bir yaklaşımda belirleyici bir rol oynamamaktadır. Yapılan analizlerde ortaya çıkan anlamlı ilişkilerin hangi yaş grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla, homojen dağılım gösteren gruplar arasında Tukey post hoc testi uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, iş yaşam dengesi açısından 50 yaş üstü grubu ile 18-25 yaş ve 26-35 yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın temel kaynağı ise 50 yaş ve üzeri çalışanlar olmuştur (Tablo 7). Yani, 50 yaş üzerindeki çalışanlar, iş yaşam dengesi konusunda genç gruplara göre daha iyi durumdadır. Bu sonuç, daha ileri yaşlardaki bireylerin iş yaşam tecrübeleri ve olgunlaşmış stratejileriyle iş ve özel hayatlarını daha iyi yönetebildiklerini göstermektedir.

Tablo 7: Yaş Değişkeni One Way Anova Testi

			Ort	Ss	Sig.	—
TÇT	18-25 yaş	36	4,2639	1,50943		
	26-35 yaş	146	4,3151	1,53804		
	36-50 yaş	161	4,0839	1,64244	,613	
	50+ yaş	39	4,1154	1,51944		
İYD	18-25 yaş	36	2,8072	,73101		
	26-35 yaş	146	2,7055	,66391		
	36-50 yaş	161	2,5199	,66124	,013	
	50+ yaş	39	2,4510	,73077		

Araştırma kapsamında yapılan analizlere göre; cinsiyetin tele çalışmaya ilişkin tutum ve iş yaşam dengesi ile arasında anlamlı ilişki olduğunu savunan H_{32} ve H_{42} hipotezleri kabul edilmemiştir. Bu sonuçlar bize cinsiyetin tele çalışmaya karşı tutumda anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Tablo 8).

Tablo 8: Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	Sig.
TÇT	Erkek	186	4,2957	1,57383	,213
	Kadın	196	4,0944	1,57627	
İYD	Erkek	186	2,5512	,66842	,097
	Kadın	196	2,6675	,69410	

Araştırma kapsamında elde edilen verilere dayalı analizler, tele çalışmaya ilişkin tutum ile çalışılan kurum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öne süren H_{33} hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Bu bulgu, çalışılan kurumun, çalışanların tele çalışmaya yönelik tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır. Ancak, iş yaşam dengesi ile çalışılan kurum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu savunan H_{43} hipotezi ise kabul edilmemiştir. Yani, çalışılan kurumun iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 9). Yapılan ANOVA testi sonucunda, çalışılan kurumun tele çalışmaya karşı tutumu önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Elde edilen ortalamalar incelendiğinde, üniversite ve okul dışındaki kurumlarda çalışan katılımcıların tele çalışmaya daha olumlu yaklaştığı, buna karşılık okullarda çalışan katılımcıların ise tele çalışmaya karşı en olumsuz tutumu sergileyen grup olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, farklı iş kollarında çalışan bireylerin, işlerinin doğası gereği tele çalışmaya yönelik algılarında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Üniversiteler ve özel sektör gibi alanlarda çalışanlar, tele çalışmanın sunduğu esneklik ve avantajlardan daha fazla yararlanabilmekteyken, okullarda çalışanların bu modele daha olumsuz bakmalarının nedeni, eğitim sektörünün yüz yüze iletişim gereksinimi ya da sınıf ortamına dayalı çalışma düzeni olabilir. Diğer taraftan, iş yaşam dengesini sağlama konusunda çalışılan kurumun anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Yani çalışanların iş yaşam dengesi algıları, kurumlarından bağımsız olarak şekillenmektedir. Bu sonuç, iş yaşam dengesinin daha çok bireysel faktörler veya genel iş koşullarına bağlı olabileceğini işaret etmektedir. Yapılan analizlerde ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla, grupların homojen olup olmadığına bağlı olarak post hoc testleri uygulanmıştır. Homojen dağılım gösteren gruplar için Tukey testi, homojen dağılım göstermeyen gruplar için ise Tamhane post hoc testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucuna göre, tele çalışmaya karşı tutum açısından okul kurumunda çalışanlar ile üniversite ve diğer kurumlarda çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın temel kaynağı ise MEB okullarında çalışan katılımcılar olmuştur. Okullarda çalışan bireyler, tele çalışma modeline diğer kurumlardakilere kıyasla daha olumsuz bir tutum sergilemektedir. Bu durum, okullarda yüz yüze eğitimin gerekliliği ve tele çalışmanın bu sektörde daha az uygulanabilir olmasıyla açıklanabilir.

Tablo 9: Çalışılan Kurum Değişkeni One Way Anova Testi

		N	Ort.	Ss	Sig.
TÇT	Üniversite	133	4,4737	1,38076	
	Okul	157	3,6720	1,69815	,000
	Diğer	92	4,6739	1,36968	
İYD	Üniversite	133	2,5891	,66642	
	Okul	157	2,5579	,71913	,135
	Diğer	92	2,7327	,63525	

Araştırma kapsamında elde edilen verilere dayanan analizler, katılımcıların eğitim seviyeleri ile tele çalışmaya ilişkin tutumları ve iş yaşam dengesi algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öne süren H_{35} ve H_{45} hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir (Tablo 10). Bu hipotezlerin kabul edilmesi, eğitim seviyesi ile hem tele çalışmaya yönelik tutumlar hem de iş yaşam dengesi algıları arasında anlamlı bir bağlantı olduğunu doğrulamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim almış olan çalışanlar, diğer eğitim seviyelerine sahip olan çalışanlara kıyasla tele çalışmaya daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Yani, daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler, tele çalışmayı daha fazla benimseme eğilimindedir. Bu durum, yüksek eğitimli çalışanların tele çalışmanın sunduğu esneklik ve avantajları daha iyi değerlendirebileceği ve bu çalışma modeline daha açık oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca,

yüksek lisans ve doktora düzeyindeki çalışanların, diğer eğitim seviyesine sahip gruplara göre daha iyi bir iş yaşam dengesi sağladıkları da gözlemlenmiştir. Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş ve sosyal yaşamlarını daha iyi dengeleyebilme becerisi, tele çalışmanın sağladığı esnek çalışma koşullarıyla da uyumlu olabilir. Bu bulgu, daha yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin, çalışma koşullarını daha verimli organize ederek iş yaşam dengelerini koruma konusunda daha başarılı olduklarını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda, anlamlı ilişkilerin hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla gruplar homojen dağılmadığı için tüm çoklu karşılaştırmalarda Tamhane post hoc testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, tele çalışmaya karşı tutumlar açısından lisans düzeyinde eğitime sahip olanlar ile yüksek lisans/doktora seviyesindeki katılımcılar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın temel sebebi ise lisans düzeyindeki eğitim seviyesine sahip olan gruptur. Lisans mezunlarının, tele çalışmaya daha az olumlu baktığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç, yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin tele çalışmanın sunduğu esneklik ve bağımsızlıktan daha fazla yararlanabileceğini düşündükleri ve bu nedenle tele çalışma modeline daha sıcak baktıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 10: Eğitim Düzeyi Değişkeni One Way Anova Testi

			Ort.	Ss	Sig
TÇT	İlk,orta öğrenim,lise, önlisans	33	4,3636	1,50661	
	Lisans	170	3,9529	1,70211	,029
	Yüksek Lisans- Doktora	179	4,3883	1,43544	
İYD	İlk,orta öğrenim,lise, önlisans	33	2,9608	,66773	
	Lisans	170	2,6433	,71545	,002
	Yüksek Lisans- Doktora	179	2,5156	,63278	

Araştırma kapsamında yapılan analizlere göre; tele çalışmaya ilişkin tutum ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu savunan **H₅ hipotezi kabul edilmiştir** (Tablo 11).

Tablo 11: TÇT ve İYD Arasında Korelasyon Analizi

	İYD
R	,234**
TÇT	P
	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucuna göre, "H₆: İş yaşam dengesi, tele çalışmaya ilişkin tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahiptir" hipotezi kabul edilmiştir. Bu hipotezin doğrulanması, iş yaşam dengesinin çalışanların tele çalışmaya yönelik tutumlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen $\beta=0,540$ ve anlamlılık düzeyinin $s=0,000$ olması, bu ilişkinin oldukça güçlü olduğunu ve istatistiksel olarak anlamlı bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Regresyon formülü doğrusal olarak $y=a+bx$ biçiminde ifade edilir. Bu formülde "y", tele çalışmaya ilişkin tutumu (tçt) ve "x" ise iş yaşam dengesini (iyd) temsil etmektedir. Yapılan analiz sonucunda bu denklem $y=2,782 + 0,540x$ şeklinde formüle edilmiştir. Bu formül, iş yaşam dengesindeki her bir birimlik değişimin tele çalışmaya yönelik tutumda 0,540 birimlik bir değişime neden olduğunu ifade etmektedir.

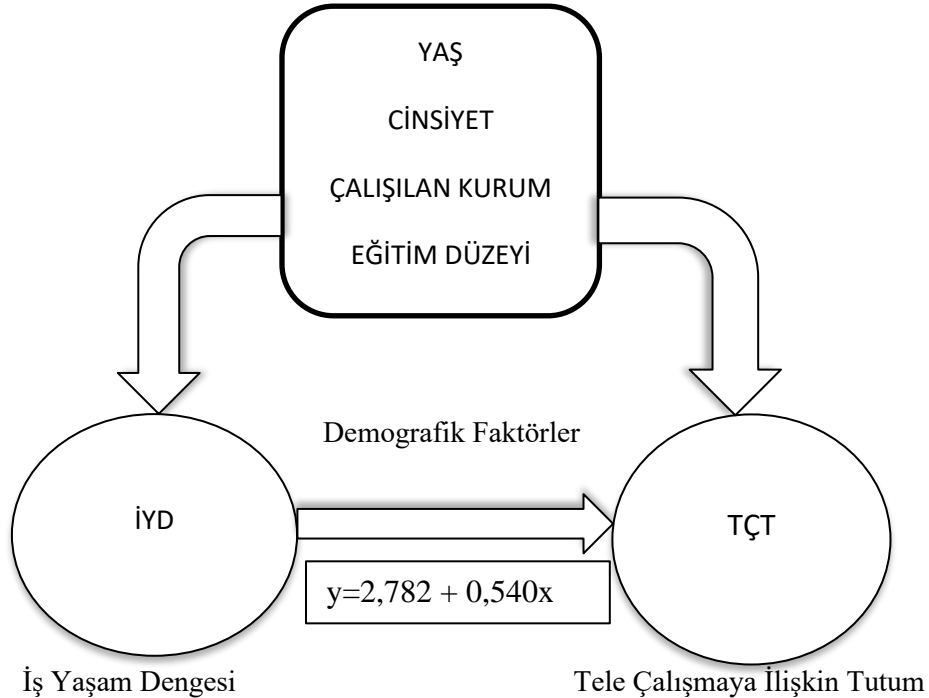
Başka bir deyişle, iş yaşam dengesi ile tele çalışmaya yönelik tutum arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ancak dikkat çekici bir sonuç olarak, iş yaşam dengesi sağlamakta zorlanan, yani iş yaşam dengesi düşük olan çalışanların tele çalışmaya yönelik tutumlarının olumlu yönde artma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, iş yaşam dengesinde yaşanan bir birimlik azalışın, tele çalışmaya yönelik tutumda 0,540 oranında pozitif bir artışa neden olduğunu göstermektedir (Tablo 12). Bu bulgu, çalışanların tele çalışma modelinin iş yaşam dengelerini daha kolay sağlama yönündeki katkılarına olumlu baktıklarını ve iş yükü ile sosyal hayatlarını dengelemekte zorlandıklarında tele çalışmayı daha cazip bir seçenek olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 12: İş Yaşam Dengesinin Tele Çalışma Üzerine Etkisi Basit Regresyon Analizi

	R ²	F	B	Beta	
İYD	,052	22,064	2,782	,540	,000

Bağımlı değişken: TÇT

Analizler yardımıyla ulaşılan sonuçlar neticesinde araştırmanın nihai modeli ve sonuç formülü şekil 3'teki gibi olmuştur.



Şekil 3: Nihai Araştırma Modeli

SONUÇ

Bu çalışmada, covid-19 pandemisi sürecinde, geleneksel çalışma düzenlerinden ve alışkanlıklardan farklı olarak, pandemi koşullarında uygulanan kısıtlamalara uyum sağlamak amacıyla tele çalışma yöntemine geçen çalışanların, bu yeni çalışma modeline karşı tutumları, iş yaşam dengeleri ve bu iki değişken arasındaki ilişkiler ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan ana konu başlıkları arasında, çalışanların tele çalışmaya karşı bakış açıları, bu çalışma modeli ile iş ve özel hayatlarını dengede tutma becerileri yer almakta olup, aynı zamanda bu tutumların ve dengelerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da derinlemesine araştırılmıştır. Araştırma, pandeminin zorlayıcı koşullarında uygulanan tele çalışma yönteminin, çalışanların hayatına nasıl etki ettiğini anlamayı ve bu etkinin gelecekte kalıcı bir model haline gelip gelemeyeceğini irdelemeyi hedeflemektedir

Çalışma sonuçlarına göre, araştırma kapsamında anket yoluyla veri toplanan katılımcılar, genel olarak tele çalışmaya yönelik olumlu tutumlar sergilemişlerdir. Anket davetine olumlu yanıt veren çalışanların büyük çoğunluğu, tele çalışmayı faydalı bulmakta ve yakın gelecekte kalıcı bir tele çalışma modeline geçiş yapılması durumunda bu modele sıcak bakmaktadır. Katılımcıların bu olumlu yaklaşımı, pandeminin etkisiyle hızla değişen çalışma koşullarına uyum sağladıklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların iş yaşam dengesi konusunda da genelde ortalamanın üzerinde bir başarı sağladıkları tespit edilmiştir. İş yaşam dengesini sağlama becerilerinin yüksek olması, çalışanların hem iş hem de sosyal hayatlarını birbirine zarar vermeden sürdürebildiklerine işaret etmektedir. Bu sonuç, literatürde daha önce yapılan ve benzer koşullar altında gerçekleştirilen diğer araştırmalarla büyük ölçüde örtüşmektedir (Silvia O.B. vd., 2023, s.1042).

Bu çalışmanın bulgularına göre, tele çalışmaya karşı geliştirilen olumlu tutum ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tele çalışmaya karşı olumlu bir tutum sergileyen çalışanların, iş ve özel yaşamlarını daha iyi dengeleyebildikleri gözlemlenmiştir. Bu durum, tele çalışmanın sunduğu esnekliğin çalışanların hayatına pozitif katkı sağladığını ve bu yeni çalışma biçiminin iş yaşam dengesini sağlama konusunda önemli bir faktör olarak öne çıktığını göstermektedir. Pandemi dönemi, iş ve sosyal hayatın iç içe geçtiği ve bu iki alanın birbirine zarar verme riskinin arttığı bir dönem olmasına rağmen, tele çalışmanın sunduğu esneklik sayesinde çalışanlar, daha ideal bir iş yaşam dengesi kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, literatürde yer alan ve benzer sonuçlar veren önceki çalışmalarla da büyük ölçüde paralellik göstermektedir (Tomohiro, 2021, s.31; Uysal ve Yılmaz, 2020, s.35).

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu ise demografik faktörlerin, çalışanların tele çalışmaya karşı tutumları ve iş yaşam dengeleri üzerindeki etkileridir. Bu konuda literatürde farklı sonuçlar dikkat çekmektedir. Türkiye’de kadın girişimcilerin iş yaşam dengeleri üzerine yapılan bir araştırmada, kadın girişimcilerin iş yaşam dengesinin; yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalıştığı sektör, çocuk sahibi olma ve bakmakla yükümlü kişinin var olması gibi demografik faktörlere göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Nişancı ve Ödemiş, 2022, s.44). Bu çalışma bulgularına göre, yaş faktörü, çalışanların iş yaşam dengesi üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Yaşça daha ileri olan çalışanların, iş yaşam dengelerini daha iyi sağladıkları görülmüştür. Bu yaş grubundaki bireylerin, daha genç çalışanlara kıyasla iş ve sosyal hayatlarını dengelemek konusunda daha başarılı olmalarının altında, tecrübeleri ve sorumluluklarını yönetme becerilerinin daha gelişmiş olması yatmaktadır. Çalışmaya katılan yaşça en üst gruptaki çalışanlar, iş yaşam dengesi sağlama konusunda en başarılı grup olarak öne çıkmışlardır. Ancak bu bulgu, bazı diğer araştırmalarla çelişmektedir. Örneğin, Pekdemir ve Sazkaya’nın 2014 yılında yaptığı bir çalışmada, 26-35 yaş grubundaki çalışanların, 46 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre daha iyi bir iş yaşam dengesi sağladıkları sonucuna varılmıştır (Pekdemir ve Sazkaya, 2014, s.328). Bununla birlikte, bu çalışmada yaş faktörü ile tele çalışmaya yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yani çalışanların yaşı, tele çalışma modeline karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmelerine etki etmemiştir.

Çalışma aynı zamanda, cinsiyetin tele çalışmaya yönelik tutum ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini de incelemiştir. Yapılan analizlere göre, cinsiyetin bu iki değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Yani kadın ve erkek çalışanlar arasında tele çalışmaya karşı tutum ve iş yaşam dengesi sağlama konusunda belirgin bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç, literatürde yer alan ve benzer bulgulara ulaşan diğer çalışmalarla da uyumludur (Lim ve Teo, 2000, s.578).

Araştırma bulguları, çalışılan kurum türünün tele çalışmaya karşı tutum üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını, ancak iş yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Banka, özel sektör ve diğer kamu kuruluşlarında çalışan katılımcılar, üniversite ve okul çalışanlarına kıyasla tele çalışmaya daha olumlu bakmışlardır. Bu farkın altında yatan nedenler arasında, tele çalışmanın sunduğu fırsatlar, tehditler, avantajlar ve dezavantajların her bir sektör ve çalışma koşuluna göre farklılık göstermesi yatmaktadır. Örneğin, bankalar ve özel sektör kuruluşları, tele çalışma için gerekli teknolojik altyapıyı daha hızlı bir şekilde adapte edebilirken, okullar gibi kurumlar bu geçişte daha fazla zorluk yaşamaktadır. Bu durum, okullarda çalışanların tele çalışmaya daha az olumlu bakmalarına neden olmuş olabilir.

Eğitim seviyesi de çalışmada ele alınan önemli bir demografik değişken olarak öne çıkmaktadır. Yüksek lisans ve doktora seviyesinde eğitim alan katılımcıların, tele çalışmaya karşı daha olumlu tutumlar geliştirdikleri ve iş yaşam dengelerini daha iyi sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, eğitim seviyesinin, çalışanların tele çalışma modeline uyum sağlama becerilerini ve iş yaşam dengelerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Araştırmada elde edilen genel bulgular ışığında, tele çalışmaya yönelik tutum ile iş yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tele çalışma yöntemi, sunduğu farklı çalışma deneyimleri ve esneklik sayesinde, çalışanların iş ve sosyal hayatlarını daha iyi dengelemelerine olanak sağlamaktadır. Çalışanlar, özellikle iş ve özel hayatlarının birbirini olumsuz etkilemesinden şikâyetçi oldukları durumlarda, tele çalışma modelinin bu konuda sağladığı esneklik ve avantajlar sayesinde daha ideal bir iş yaşam dengesi kurabilmişlerdir. Bu durum, çalışanların tele çalışmaya yönelik olumlu tutum geliştirmelerinde de etkili olmuştur.

Geleceğe yönelik öngörüler kapsamında, tele çalışma modelinin, gelişen teknolojik altyapılarla birlikte daha fazla yaygınlaşacağı tahmin edilmektedir. Özellikle genç yaş gruplarındaki çalışanların, eski çalışma yöntemlerine daha az bağlı olmaları ve teknolojiyi daha hızlı adapte edebilmeleri nedeniyle, tele çalışma modeline geçişin beklenenden daha hızlı gerçekleşeceği söylenebilir. Bu süreçte, işletmelerin tele çalışmaya yönelik eğitim ve altyapı hazırlıklarını yapmaları, çalışanların bu yeni modele uyum sağlamaları açısından kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca, çalışanların iş yaşam dengesinin tele çalışma ile olumlu ilişkiye sahip olması, çalışanların motivasyonunu, tatminini ve performansını artırıcı bir etkiye de sahip olabilir. Bu etkiler göz önüne alındığında, tele çalışmanın, gelecekte işletmeler tarafından daha çok tercih edilecek bir model olabileceği ve buna paralel bir biçimde konuya ilişkin daha çok araştırmaya ihtiyaç duyulabileceği öngörülmektedir.

Kaynakça

- Adıgüzel, M. (2020). Covid-19 pandemisinin türkiye ekonomisine etkilerinin makroekonomik analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 191-221.
- Aslan, R. (2020). Tarihten günümüze epidemiler, pandemiler ve covid-19. *Ayrıntı Dergisi*, 8(85), 36-41.
- Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Wojcak, E., ve Polakova, M. (2016). How far is contract and employee telework implemented in smes and large enterprises?(case of Slovakia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 420-426. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.052>

- Barua, S. (2021). Understanding coronanomics: The economic implications of the COVID-19 pandemic. *The Journal of Developing Areas*, 55(3), 435-450. <https://doi.org/10.1353/jda.2021.0073>
- Bayrak, A. G. S. (2015). Bir iskandinav refah devleti modeli olarak isveç'te esnek çalışmanın genel görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, 3(1). 32-54
- BBC, koronavirüs uyarısı sonrası susturulmak istenen çinli doktor li venliang hayatını kaybetti, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51370050> (Erişim Tarihi:15.12.2022)
- Belzunegui-Eraso, A. ve Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 1-18 <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bird, J. (2006). Work life balance: doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations Today*, 33(3), 21-30. <https://doi.org/10.1002/ert.20114>
- Bojovic, D., Benavides, J. ve Soret, A. (2020). What we can learn from birdsong: mainstreaming teleworking in a post-pandemic world. *Earth System Governance*, 5, 100074. <https://doi.org/10.1016/j.esg.2020.1000741-5>
- Budak, F. ve Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 62-79. <https://doi.org/10.35375/sayod.738657>
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: why are we talking about it at all?. *Business Information Review*, 22(1), 53-59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Cheng, V. C., Lau, S. K., Woo, P. C. ve Yuen, K. Y. (2007). Severe acute respiratory syndrome coronavirus as an agent of emerging and reemerging infection. *Clinical Microbiology Reviews*, 20(4), 660-694. <https://doi.org/10.1128/CMR.00023-07>
- Chiru, C. (2017). Teleworking: evolution and trends in Usa, Eu and Romania. *Economics, Management & Financial Markets*, 12(2).222-229
- CIPD (2020). Flexible working essentials in the covid-19 context. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/essentials-coronavirus-context>. (Erişim Tarihi: 20/07/2022)
- Crompton, R. ve Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), 379-393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- DSÖ (2020) Pandemi aşamaları hakkında, <https://www.euro.who.int/en/health-topics/communicable-diseases/influenza/data-and-statistics/pandemic-influenza/about-pandemic-phases> (Erişim Tarihi :15.12.2022)
- Duran, M. S. ve Mustafa, A. (2020). Bir virüsün dünyaya ettikleri: covid-19 pandemisinin makroekonomik etkileri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(1), 54-67
- Ekinci, H. ve Sabancı, A.(2020) İş-yaşam dengesi ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163. <https://doi.org/10.24315/tred.690816>
- Eurofound (2009). Avrupa birliği'nde tele çalışma, "avrupa birliği'nde tele çalışma yönetici özeti"

- Eurofound ve ILO (2017). Ortak rapor, working anytime, anywhere: the effects on the world of work
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. ve Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00057.x>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A. ve Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456 <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Görmüş, A. (2020). Kovid-19 pandemisi döneminde sosyal mesafeli çalışma biçimi: tele-çalışma. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).481-496 <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.44261>
- Gregory, A. ve Milner, S. E. (2009). Work-life balance: a matter of choice?. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>
- Gupta, M., Abdelmaksoud, A., Jafferany, M., Lotti, T., Sadoughifar, R. ve Goldust, M. (2020). COVID-19 and economy. *Dermatologic Therapy*, 33(4), e13329-e13329. <https://doi.org/10.1111/dth.13329>
- Gümüşgöl, O. ve Aydoğan, R. (2020). Yeni tip koronavirus-covid 19 kaynaklı evde geçirilen boş zamanların ev içi rekreatif oyunlar ile değerlendirilmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(1), 107-114.
- ILO (2004). What is shift work?, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf, (Erişim Tarihi:15.12.2022)
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Work–life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kaltainen, J. ve Hakanen, J. J. (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>
- Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3).139-153
- Karakoyun, F. (2016). Home ofis-evden çalışma-yöntemi ve vergi hukukundaki düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 141-162. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.20162922027>
- Kırcı, B. (2015). Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: çevirmenler üzerinde bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) T. C. Kocaeli Üniversitesi , Kocaeli
- Kirby, L., Zolkoski, S., O'Brien, K., Mathew, J., Kennedy, B. ve Sass, S. (2023). Examining staff and faculty work–life balance and well-being using the dual continua model of mental health during COVID-19. *Journal of Happiness and Health*, 3(1), 34-48. <https://doi.org/10.47602/johah.v3i1.31>
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).541-557 <https://doi.org/10.21121/eab.2014418011>
- Lim, V. K. ve Teo, T. S. (2000). To work or not to work at home-an empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. *Journal of Managerial Psychology*. 15(6), 2000. 560-586 <https://doi.org/10.1108/02683940010373392>
- Lister, K. ve Harnish, T. (2019). Telework and its effects in the united states. J.C. Messenger (ed), in telework in the 21st century (ss.128-169). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/9781789903751.00009>

- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *challenges and solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- López-Igual, P. ve Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? exploring the main determinants of telework in europe. *Sustainability*, 12(21), 8797.1-15 <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S. ve MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*. 29(2), 138-161 <https://doi.org/10.1108/01425450710719987>
- Meltem, A. ve Küçüköğlü, M. T. Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: evden çalışma. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., ve Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*. 25(6), 578-595 <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A. ve Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent covid-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13-21. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in hanoi (vietnam) during and after the covid-19 era. *Transportation*, 1-32. <https://doi.org/10.1007/s11116-021-10169-5>
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147 <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Nişancı, Z. N. & Ödemiş, G. (2022). Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesinin demografik faktörler açısından değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *Journal of Business Innovation and Governance*, 5(1), 44-72.
- Ortiz-Bonnin, S., Blahopoulou, J., García-Buades, M. E. ve Montanez-Juan, M. (2023). Work-life balance satisfaction in crisis times: from luxury to necessity—The role of organization's responses during COVID-19 lockdown. *Personnel Review*, 52(4), 1033-1050.
- Peiró, J. M., García-Montalvo, J. ve Gracia, F. (2002). How do young people cope with job flexibility?: demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non-preferred flexibility features. *Applied Psychology*, 51(1), 43-66. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0078z>
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K. ve Stachová, K. (2020). Working from home—who is happy? A survey of Lithuania's employees during the covid-19 quarantine period. *Sustainability*, 12(13), 5332.1-21 <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Reiter, N. (2007). Work life balance: what do you mean? the ethical ideology underpinning appropriate application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294. <https://doi.org/10.1177/0021886306295639>
- Simard, M. (2012). *Employee's perceptions of work-life balance* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) University of Waterloo, Ontario
- Sirgy, M. J. ve Lee, D. J. (2018). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- The European Social Partners. (2006). Implementation of the european framework agreement on telework: adopted by the social dialogue committee, european social partners, eu. brussels. [retrieved from

http://www.ueapme.com/docs/joint_position/061010_telework_implementation_report_final.pdf. (Erişim Tarihi :15.12.2022)

TİSK,(1999), Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:190,Ankara

Tomohiro, T. (2021). Working from home and work-life balance during covid-19: the latest changes and challenges in japan. *Japan Labor Issues*,5(33), .21-33

Tunç, A. ve Atıcı, F. Z. (2020). Dünyada ve türkiye’de pandemilerle mücadele: risk ve kriz yönetimi bağlamında bir değerlendirme. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 329-362. <https://doi.org/10.31454/usb.808685>

Uysal, N. ve Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.

Yıldırım, S. (2020). Salgınların sosyal-psikolojik görünümü: covid-19 (koronavirüs) pandemi örneği. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).1331-1351 <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.43585>

World Health Organization/WHO (2020). https://www.who.int/healthtopics/coronavirus#tab=tab_1. (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu

Tarih: 14/12/2021

No: 2021/22=07

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50