

COVID-19 Döneminde Evden Çalışma ve İş Yaşam Çatışması: Avrupa Sosyal Anketi'nden Cinsiyet Temelli İlk Bulgular

Working from Home and Work-Life Conflict amidst COVID-19: Preliminary Gender-Based Findings from the European Social Survey

Hakan İNKE, Ege Üniversitesi, Türkiye, hakan.inke@ege.edu.tr

Orcid No: 0000-0002-6702-6809

Özge KOZAL, Ege Üniversitesi, Türkiye, ozge.kozal@ege.edu.tr

Orcid No: 0000-0002-5542-6290

Gülçin GÜREL GÜNAL, Ege Üniversitesi, Türkiye, gulcin.gurel@ege.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-4780-4420

Öz: COVID-19, bir sağlık krizi olarak tüm dünyada işgücü piyasalarını ve çalışma kültürünü önemli şekilde dönüştürmüştür. Pandemi önlemleri kapsamında yaygınlaşan evden çalışma, çalışanların yeni bir çalışma düzenine uyum sağlamalarını gerektirmiş, bunun iş ve iş dışındaki alan çatışması üzerine etkileri de hızla görünür hale gelmiştir. Bu çalışma, Avrupa Sosyal Anketi, 10. Etap kapsamında yapılan ve dokuz Avrupa ülkesini kapsayan anket çalışmasını kullanarak, iş-yaşam çatışmasına etki eden faktörleri, cinsiyet farkları ve COVID-19'un çalışma biçimlerinde yarattığı farklılıkları dikkate alarak logit model yardımı ile analiz etmektedir. Çalışmanın temel bulgusu, iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörlerin kadınlar, erkekler ve ülkelere göre farklılaştığıdır. Kadınlarda iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörler, yaş, din, eğitim seviyesi, gelir, aşırı çalışma, evden çalışma sıklığı, iş arkadaşlarıyla dijital iletişim sıklığı, hükümetin COVID-19 sürecinde çocuklu ailelere yönelik politikalarından duyulan memnuniyet ve çocuk sahibi olup olmamaktır. Erkeklerde ise, yaş, dindarlık, eğitim seviyesi, şehir ölçeği, istihdam durumu ve iş arkadaşlarıyla dijital iletişim sıklığı iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörlerdir.

Anahtar Sözcükler: COVID-19, İş Yaşam Çatışması, Toplumsal Cinsiyet, Evden Çalışma, Avrupa Sosyal Anketi

JEL Sınıflandırması: J16, J21, J81, C01

Abstract: As a health crisis, COVID-19 has significantly transformed labor markets and working culture around the world. Working from home, which has become widespread within the scope of pandemic measures, required employees to adapt to a new working order, and its effects on the conflict between work and non-work areas quickly became visible. This study analyzes the factors affecting work-life conflict with the help of logit model, taking into account the gender differences and the differences created by COVID-19 in working styles, using European Values Survey, Round 10 and covering nine European countries. The main finding of the study is that the factors affecting work-life conflict differ according to women, men, and countries. Factors affecting work-life conflict in women are age, religion, education level, income, overworking, frequency of working from home, digital communication with colleagues, satisfaction with the government's policies towards families with children during the COVID process, and whether or not they have children. For men, age, religiosity, education level, city scale, employment status and frequency of digital communication with colleagues are factors that affect work-life conflict.

Keywords: COVID-19, Work-life Conflict, Gender, Working From Home, European Social Survey

JEL Classification: J16, J21, J81, C01

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 22 Aralık / December 2022

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 23 Mart / March 2023

© 2023 Journal of Yaşar University. Published by Yaşar University. Journal of Yaşar University is an open access journal.

1. Giriş

COVID-19 pandemisi, tüm dünyada sosyal, politik, kültürel ve ekonomik alanlarda önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Özellikle istihdam olanaklarının daralması ve işsizliğin artması, ücretler üzerinde giderek artan baskı, bununla beraber çeşitli alanlarda eşitsizliklerin derinleşmesi gibi birçok önemli konuda iş gücü piyasaları önemli bir dönüşüm geçirmiştir (Eurofound 2020). Bu alanda en önemli değişim ise, 2020 yılının mart ayı ortalarında, dünya çapında hükümetlerin diğer önlemlerle beraber virüsün yayılma hızını azaltmak amacıyla sosyal mesafe kurallarını açıklamasıyla gerçekleşmiştir. Bu kapsamda, bir taraftan esnek çalışma biçimleri yaygınlaşırken, diğer taraftan “evden çalışma” ya da “hibrit çalışma” formuna hızlı bir geçiş yaşanmıştır. Bu yeni dönemde, özellikle evden çalışma kavramı, işyerlerinin “yeni normal” olarak ele alınmaya başlanırken (Ipsen ve diğerleri 2021), bu durum işgücü piyasalarının ve işlerin geleceği konusunda yeni açılımları ve tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Yaşanan bu sağlık krizi karşısında hızla yerleşen uzaktan çalışma/evden çalışma konsepti, çalışma alanı ve çalışma dışı alanların doğasında da ani bir değişimle beraber iş-yaşam çatışması ya da bunun spesifik bir formu olan iş-aile çatışması olarak tanımlanabilecek potansiyel şoklar yaratmıştır (Schieman, ve diğerleri 2021). İş yaşam çatışması, en genel ifade ile kişinin bir alandaki talepleri karşılarken, diğer alanlardaki talep ve yükümlülükleri karşılamanın zorlaşması halidir (Greenhaus ve Beutell 1985). Genellikle iş ve iş dışındaki yaşamı bir arada yürütmenin potansiyel olarak gerilimli olması ve birtakım ödünleşimleri içermesi nedeniyle bu durum, iş ve yaşam “dengesini” yerine “çatışması” olarak ele alınmaktadır (Mcgininity 2021). Greenhaus ve Beutell (1985) iş-yaşam çatışmasının üç boyutu olduğunu vurgulamaktadır: (1) bir alanda gerekli olan davranışların diğerinde gerekli olan davranışlarla uyumsuz olduğu davranışa dayalı çatışma; (2) işte geçirilen zamanla evde geçirilen zaman arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan zamana dayalı çatışma ve (3) iş ve yaşam alanlarındaki gerilimlerin, birbirine yansımaları ve birbirlerinin performansını etkileyen gerilime dayalı çatışma. Pandeminin de gerek evden çalışma sistemine hızlı geçişi zorunlu kılması, bunun ev ve iş ayrımını ve zaman yönetimini zorlaştırması, gerek iş gücü piyasalarında yarattığı belirsizlik gibi konular iş-yaşam çatışması konusunun yeniden gündeme gelmesine sebep olmuştur. Bu kapsamda, evden çalışma süresinin artması ile iş-yaşam çatışmasının azalma eğilimi gösterebileceğini vurgulayan çalışmalar olduğu gibi (Dockery ve Bawa 2018) pandemi döneminde bu uygulamaya hızlı ve zorunlu geçişin, özellikle bazı gruplar için (örneğin kadınlar, ebeveynler gibi) iş-yaşam çatışmasının artmasına sebep olduğunu tartışmaya açan çalışmaların sayısı hızla artmaktadır (Eurofound 2020,

Hjálmsdóttir ve Bjarnadóttir 2020). Bu çatışmada, cinsiyet temelli bazı farkların olması da en önemli tartışma alanlarından biridir (Hofäcker ve König 2013). Örneğin, pandemi sürecinde, çocuk bakım evlerinin, okulların kapanması ya da uzaktan eğitime geçmesi ile özellikle çocuklu kadınların hem ücretli işçi hem de ev işçisi olarak konumlanmalarının, iş-yaşam çatışmasını arttırdığı önemle vurgulanmaktadır (Petts, Carlson ve Pepin 2020).

Bu tartışmalardan hareketle, bu çalışmanın temel amacı, pandemi döneminde yapılmış olan Avrupa Sosyal Anketi'ne (European Social Survey, ESS) dahil olan dokuz Avrupa ülkesinde iş-yaşam çatışmasının belirleyicilerini, COVID-19 sürecinin çalışma koşullarında yarattığı değişimler ve cinsiyet temelli farklılıklar bağlamında ekonometrik olarak analiz etmektir. Bu bağlamda, çalışmanın üç temel hipotezi bulunmaktadır.

Hipotez 1: COVID-19 sürecinde evden çalışmaya hızlı geçişin iş yaşamında yarattığı değişiklikler, iş-yaşam çatışmasını artırmıştır.

Hipotez 2: İş-yaşam çatışmasının belirleyicilerinde cinsiyet temelli farklılıklar vardır.

Hipotez 3: Evden çalışan çocuklu kadınların evden çalışan çocuksuz kadınlara kıyasla iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı daha yüksektir.

İş yaşam çatışmasını belirleyen faktörlerin analiz edilmesi iki açıdan oldukça önemlidir. İlk olarak, bireylerin iş-yaşam dengeleri ile bireysel refah arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Hamilton, ve diğerleri 2021, Kinman ve Jones 2008, Mcginnity 2021, Lunau, ve diğerleri 2014). Bu dinamiklerin anlaşılmasıyla, bireysel refahın iyileştirilmesi sürecine katkı sağlayacak politika üretme kapasitesi artabilecektir. İkinci olarak, iş-yaşam çatışmasının, bir sağlık krizi olan COVID-19 sürecinin istihdam biçimleri üzerinde yarattığı değişikliklerden kadın ve erkeklerin nasıl etkilendiğinin ayrı ayrı ortaya konması, farklı türdeki krizler karşısında da daha dayanıklı işgücü piyasaları yaratılması ve cinsiyete duyarlı politikalar üretilebilmesi için politika yapıcılara önemli bilgiler sunacaktır. Ayrıca, çalışmanın, iş-yaşam çatışmasının dinamiklerini cinsiyete dayalı farklar ve COVID-19 sırasında değişen istihdam koşulları bağlamında, Avrupa ülkelerini kapsayan ortak bir ankete dayalı ilk bulgular çerçevesinde analiz etmesi yönüyle literatüre katkı yapması beklenmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın ikinci bölümünde kısa bir literatür özeti sunulacak, üçüncü bölümünde veri seti ve yöntemle yer verilecek; takip eden bölümde bulgular tartışmaya açılacak ve son bölümde tartışma ve politika önerileri yer alacaktır.

2. Literatür

İş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörler, bireysel, ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıklar çerçevesinde şekillendiğinden, bu konu farklı disiplinler tarafından farklı boyutları ile

tartışılmış zengin bir literatüre sahiptir. Çoğunlukla, iş-aile çatışması literatürü ile iç içe geçen bu tartışma alanı, psikolojiden, sağlığa, işletmelerin organizasyon yapısına, sınıf ve güç ilişkilerinden, toplumsal cinsiyet rollerine kadar pek çok konuyla etkileşim halinde analiz edilmektedir. Örneğin, Burke (1988), iş-aile çatışmasının bir kişinin geçmişine ait demografik unsurlarla zayıf ilişkiliyken, işin yapısı, sosyal destek gibi unsurlar ile güçlü etkileşimde olduğunu ortaya koyarak, meselenin hem organizasyonel hem de sosyal ağlarla ilişkili bir süreç olduğuna işaret etmektedir.

Diğer taraftan aşırı çalışma ve düzensiz çalışma biçimlerinin ve saatlerinin iş-yaşam çatışması yarattığı da vurgulanmaktadır. Hofäcker ve König (2013), Avrupa Sosyal Anketi 2010 yılı verilerini kullanarak yaptıkları analizde, düzensiz/belirsiz çalışma saatlerinin, aşırı çalışmadan daha fazla iş-yaşam çatışması yarattığı ortaya koyulmaktadır. Ayrıca, kendi işini yapan erkek ve kadınların, herhangi bir yerde çalışan olarak istihdam edilenlere göre daha yüksek iş-yaşam çatışması yaşadığı da vurgulanmaktadır. Bununla paralel olarak Skinner ve Pocock'un (2008) Avustralya için yaptığı bir çalışmada, aşırı iş yükü ve uzun saatler çalışmanın, çalışanların yaşadığı iş-yaşam çatışmasına en yüksek düzeyde negatif etki yarattığının altı çizilmektedir.

COVID 19 salgını ise, iş-yaşam çatışması literatüründe yeni bir açılımı beraberinde getirmiştir. Dünyada pek çok ülkede eş anlı olarak büyük ölçüde evden çalışma sistemine dönüş, iş-yaşam çatışmasına etki eden faktörlerin yeniden gözden geçirilmesine sebep olmuştur. Bu alanda yapılan çalışmalar genel olarak tek bir ülkeyi, anket verileri ile analiz eden çalışmalardır.

COVID-19 dönemini ele alan çalışmaların ilk ekseninde özellikle psikolojik bir boyut olarak anksiyete, kurum kültürü ve işyerinin organizasyon yapısının önemine dikkat çekilmektedir. Örneğin, Allgood, Jensen ve Stritch (2022), pandemi döneminde ABD'de sosyal aidiyeti daha yüksek olan çalışanların, daha az iş-yaşam çatışması yaşadığını ortaya koymaktadır. Malezya'da işçiler ile yapılmış bir anket çalışmasına dayanan Al-Jubari, Mosbah ve Salem'in (2022) çalışması da bu dönemde örgütsel tepki, uyum yeteneği ve iş-aile çatışmasının algılanan stres ve refah üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Literatürde, evden çalışmanın, çalışanların çalışma başlangıç ve bitiş saatlerine ve çalışma yerine kendilerinin karar verebilmelerine olanak tanıdığı için, işleri ile ilgili otonominin sağlanmasına olanak tanıdığını ve dolayısı ile iş-yaşam çatışmasını ya da iş-aile çatışmasını azaltıcı etki yaptığını/yapma potansiyeli taşıdığını vurgulayan çalışmalar mevcuttur. Diğer taraftan Mohammed vd. (2022), iş-aile çatışması üzerine yaptıkları çalışmada, Hindistan'da evden çalışanların kendi çalışma saatlerine ve biçimlerine ilişkin

özerk karar verebilmelerinin yaşam memnuniyetini, dolayısı ile iş-yaşam dengesini arttırdığını ortaya koymuşlardır. Bununla beraber evden çalışanların iş-aile çatışmasının, yaşam memnuniyeti ile negatif korelasyonlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgularla paralel olarak, Amran vd. (2022) de pandemi döneminde Endonezya’da evden çalışan 110 işçi ile yapılan görüşmeler sonucunda, evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olduğunu ve iş-yaşam dengesinin iş-aile çatışmasını azaltabileceğini gösteren bulgular tespit etmişlerdir. Ancak ampirik analiz, evden çalışmanın iş-aile çatışmasını doğrudan azaltmadığını göstermiştir.

Diğer taraftan, iş-yaşam çatışmasının evden çalışma ile artacağı ya da en azından azalmayacağı yönünde çalışmalar da giderek artmaktadır. Bu çalışmaların temel özelliği ise, cinsiyetin ve çocuk sahibi olmanın analizlere dahil edilmesidir. Morgenroth vd. (2021), COVID-19 döneminde ABD’de yürütülen bir anket çalışmasının bulguları doğrultusunda kadınların, erkeklere oranla daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Graham vd. (2021), bireylerin ev içindeki aşırı iş yüklerinin yarattığı zaman kaynaklı çatışma ve ebeveynlik sorumlulukları nedeniyle Avustralya için evden çalışmanın, stres, genel sağlık, iş-yaşam dengesi üzerine olumsuz etkiler yarattığını belirtmektedir. Bu alanda en çok bilinen çalışmalardan biri olan Voydanoff’un (1988), 1977 İstihdamın Kalitesi Araştırması’na (Quality of Employment Survey) dayanan çalışması da iş yeri taleplerinin ve çocukların varlığının aile-iş çatışması yarattığını desteklemektedir. Yine Qian ve Fuller de (2020), Kanada örneğinde, özellikle okul çağına çocuğu olan ailelerde cinsiyet eşitsizliğinin daha da derinleştiğini, işini kaybetme, iş güvencesi ile ilgili risklerin de daha düşük eğitim grubundaki ailelerde görüldüğünü vurgulamaktadır. Özellikle, düşük eğitilmiş annelerin emek piyasalarında daha dezavantajlı hale gelmesi söz konusudur. Dolayısıyla, bu grup hem işini kaybetme korkusu yaşarken hem de daha yüksek iş-yaşam çatışması ile karşı karşıya kalma riski taşımaktadır. Luhr vd. (2022), ABD’de hizmet sektöründe çalışan annelerin iş-yaşam çatışmasını inceleyen çalışmalarında, ebeveynlik stresi ve getirdiği yükümlülükler nedeniyle, çocuk bakımının iş-yaşam çatışmasını arttıran bir etmen olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu analizde bu çatışmayı arttıran değişkenler, iş zamanlamasının değişmesi, çalışma sürelerinin uzunluğu, vardiyaların kimi zaman belirsiz olması olarak tartışmaya açılmaktadır. Bu noktaya kadarki tartışmalar özünde, biyolojik cinsiyetin ötesinde, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bir tartışma yeniden gündeme gelmekte ve kadınların toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle ev içi iş yükleri ve çocuk bakımının sorumlusu olarak görülmelelerinin bu çatışmayı artırdığı ortaya koyulmaktadır. Ancak, örneğin, Schieman vd. (2021) da Kanada’da pandemi döneminde, herhangi bir cinsiyet farkı olmaksızın yalnızca

evde çocuğu olmayan bireyler için iş-yaşam çatışmasının azaldığını ortaya koymaktadır. Dolayısı ile pandemi döneminde evden çalışma ile hem toplumsal cinsiyet rolleri hem de cinsiyetten bağımsız ebeveynliğin iş-yaşam çatışmasına nasıl etki ettiği konusunda henüz bir fikir birliğine varılamadığı görünmektedir. Bu çalışmaların tek bir ülke özelinde, farklı anketler ile yapılmaları da elbette konuya ilişkin farklı bulgulara erişilmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada da Avrupa ülkelerinde yapılan ortak bir soru formuna dayalı Avrupa Sosyal Anketi'nin sekiz ülkeyi kapsayan ilk bulguları kullanılarak, pandemi döneminde evden çalışma ve COVID-19'un kadın ve erkeklerde iş-yaşam çatışmasına nasıl etki ettiğinin araştırılması ile literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

3. İş-Yaşam Çatışmasının Belirleyicileri: Ampirik Analiz

COVID-19 döneminde evden çalışmanın yarattığı farklılıkların iş-yaşam çatışmasını nasıl etkilediğini kadın ve erkekler için ayrı ayrı ele alarak analiz eden bu çalışma, üç temel hipotezi logit model kullanılarak test etmeyi amaçlamaktadır. Bu temel hipotezler, COVID-19 sürecinde evden çalışmaya hızlı geçişin iş-yaşamında yarattığı değişikliklerin, iş-yaşam çatışmasını arttırdığı, iş-yaşam çatışmasının belirleyicilerinde cinsiyet temelli farklılıklar olduğu ve son olarak toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle, çocuklu kadınların çocuksuz kadınlara kıyasla iş-yaşam çatışması yaşama olasılığının daha yüksek olduğudur.

3.1. Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışmada, COVID-19 pandemisi sonrası istihdam dinamiklerinde yaşanan dönüşümlerin iş hayatına etkilerini ölçmek amacıyla Avrupa Sosyal Anketi içinde yer alan "COVID-19" ve "İş ve Aile Yaşamında Dijital-Sosyal Temaslar" modülleri kullanılmıştır. Avrupa Sosyal Anketi, 2001 yılından bu yana iki yılda bir yüz yüze olarak yapılan ve tüm Avrupa ülkeleri için akademik olarak yürütülen uluslararası bir anket çalışmasıdır. 2022 yılında, Avrupa Sosyal Anketi, 10. Etap için ilk veriler 10 ülkeyi (Bulgaristan, Çekya, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Macaristan, Litvanya, Slovenya, Slovakya) kapsayacak şekilde yayınlanmıştır. Fransa'da yapılan ankette "COVID-19" modülüne yönelik soruların cevapları yer almadığı için bu ülkedeki katılımcılar çalışmaya dahil edilememiştir. Literatürde iş-yaşam çatışmasının, çalışan ve aynı ev içinde kendisinden başka en az bir kişi ile yaşayan, yani kendi dışında ev içinde başka birinin daha sorumluluğunu kapsayan bir yaşam biçimine sahip bireylerin analize dahil edilmesi ile tartışmaya açıldığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada da örneklem, çalışan ve kendisi dışında evi en az bir kişi ile daha paylaşılan bireyler ile sınırlanmıştır.

Analize dahil edilmek için belirlenen anket sorularının tamamına yanıt veren 2026 erkek ve 2260 kadın olmak üzere toplam 4286 katılımcı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Lojistik regresyon modelinde kullanılmış değişkenlerin anlamlı olup olmadıklarını sınamak için kullanılan Wald testi sonuçları da EK-1’de sunulmuş ve test sonuçlarına göre değişkenlerin anlamlı olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin Genel Özellikleri

KATEGORİ	ÖLÇEK VE SAYI			
YAŞ	18-24	25-34	35-50	50+
<i>Kadın</i>	99	364	1041	756
<i>Erkek</i>	114	350	876	686
EĞİTİM DURUMU¹	0-2	3-4	5-6	7
<i>Kadın</i>	95	997	675	493
<i>Erkek</i>	112	1039	516	359
GELİR ÖLÇEĞİ	Düşük (1-3)	Orta (4-8)	Yüksek(9-10)	
<i>Kadın</i>	171	1482	607	
<i>Erkek</i>	118	1263	645	
EVİNİ PAYLAŞTIĞI KİŞİ SAYISI	1	2-3	4+	
<i>Kadın</i>	866	1194	200	
<i>Erkek</i>	745	1072	209	

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmanın analizinde kullanılan modelde seçilen değişkenler, Hofäcker ve König’in (2013) iş-yaşam çatışmasını cinsiyet perspektifi ile analiz eden çalışmasından hareketle, COVID-19 nedeniyle iş yaşamında yaşanan değişiklikler dikkate alınarak genişletilmiştir. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı olan iş-yaşam çatışmasını analiz etmek için COVID-19 ile ilgili sorulmuş üç temel soru kullanılarak oluşturulan bağımlı değişken modelde kullanılmıştır. COVID-19 ile ilişkili değişkenler ve “demografik ve iş durumu ile ilgili sorulara verilen yanıtlardan oluşan değişkenler” bağımsız değişken olarak modele eklenmiştir.

Modelde kullanılan değişkenlerin yapısı hakkındaki bilgiler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

3.1.1. İş-Yaşam Çatışması Değişkeninin Yapısı

Çalışmada kullanılan modelde bağımlı değişken olarak “iş-yaşam çatışması” kullanılmıştır. İş-yaşam çatışması gizli (latent) bir değişkendir ve bu değişken doğrudan ölçülememektedir. Dolayısı ile gözlemlenebilir değişkenler kullanılarak bir iş yaşam-çatışması değişkeni oluşturulmuştur. Katılımcıların “iş-yaşam çatışması” yaşıyıp yaşamadıkları, başta Hofäcker

¹ Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED, Dijit 1) dikkate alınmıştır.

ve König'in (2013) çalışması olmak üzere, literatürde iş-yaşam çatışmasını ölçmek için kullanılan 3 temel soruya verdikleri yanıtlara göre belirlenmiştir:

(S1) Ne sıklıkla işten sonra evde yapmak istediğiniz şeylerden zevk alamayacak kadar yorgun hissediyorsunuz?

(S2) Ne sıklıkla işinizin partnerinize veya ailenize istediğiniz zamanı ayırmanıza engel olduğunu düşünüyorsunuz?

(S3) Ne sıklıkla eşinizin veya ailenizin işinizin yarattığı baskıdan bunaldığınızı hissediyorsunuz?

ESS uygulamasında, katılımcılar söz konusu sorulara 5'li ölçeğe göre yanıt vermişlerdir. Buna göre, (1) "asla", (2) "nadiren", (3) "bazen", (4) "sık sık", (5) ise "her zaman" yanıtını ifade etmektedir. Çalışmada, bu yanıtları tek bir bağımlı değişken formuna çevirebilmek için katılımcıların ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması alınmıştır. Hesaplanan değerler bireylerin iş-yaşam çatışması yaşayıp yaşamadıklarını sayısal olarak ifade etmektedir. Bununla birlikte, literatürde iş-yaşam çatışmasının "var olduğu" ya da "olmadığı" durumların ikili değişken olarak ele alındığı görülmektedir, bu nedenle bu çalışmada da bu ikili kategorizasyon seçilmiştir. Buna göre, katılımcının bu 3 soruya verdiği yanıtların aritmetik ortalaması 3 ve 3'ten büyük ise "iş-yaşam çatışması" değişkeni için "1" değeri; 3'ten küçük ise "0" değeri kullanılarak ikili (binary) değişken serisi oluşturulmuştur.

3.1.2. COVID-19 ile İlgili Değişkenlerin Yapısı

COVID-19 sürecinde, bireylerin iş hayatı rutinlerinde bazı değişikliklerin yaşandığı bilinmektedir. Bu değişikliklerin başında, pek çok çalışanın ofislerinde geçirdikleri sürenin oldukça azalması gelmektedir. Bununla birlikte, bu süreçte iş arkadaşlarının birbirleriyle yüz yüze görüşme süreleri de oldukça azalmış ve bireyler iletişim için dijital araçları daha fazla kullanmaya başlamışlardır. Buna göre, COVID-19'un bireylerin iş rutinlerinde yarattığı değişikliği ölçmek için "evden çalışma", "iş arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim" ve "iş arkadaşlarıyla dijital iletişim" değişkenleri oluşturulmuştur.

"Evden çalışma" değişkeninin belirlenmesinde şu sorulara verilen yanıtlar dikkate alınmıştır:

(S4) Normal çalışma saatlerinizde ne sıklıkla evden veya seçtiğiniz başka bir yerden çalışıyorsunuz?

(S5) Koronavirüs pandemisi öncesine kıyasla, evden ya da istediğiniz başka bir yerden çalışma sıklığınız ne ölçüde değişti?

“İş arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim” değişkeninin belirlenmesinde şu sorulara verilen yanıtlar dikkate alınmıştır:

(S6) İş arkadaşlarınızla ne sıklıkla yüz yüze iş hakkında konuşuyorsunuz?

(S7) Koronavirüs pandemisi öncesine kıyasla, iş arkadaşlarınızla yüz yüze konuşma sıklığınız ne ölçüde değişti?

“İş arkadaşlarıyla dijital iletişim” değişkeninin belirlenmesinde şu sorulara verilen yanıtlar dikkate alınmıştır:

(S8) İş arkadaşlarınızla telefon veya başka bir cihaz kullanarak ne sıklıkla iş hakkında konuşuyorsunuz?

(S9) Koronavirüs pandemisi öncesine kıyasla, iş arkadaşlarınızla telefon veya başka bir cihaz kullanarak konuşma sıklığınız ne ölçüde değişti?

İlgili sorulardan S4, S6 ve S8’e verilen yanıtlar 6’lı ölçeğe göre verilmiş olup (0) yanıtı “asla”; (5) yanıtı ise “her gün” ifadelerine karşılık gelmektedir. S5, S7 ve S9’a verilen yanıtlar ise 5’li ölçeğe göre verilmiş ve (1) yanıtı “çok daha az”, (3) yanıtı “değişim yok”; (5) yanıtı ise “çok daha fazla” ifadelerini temsil etmek için kullanılmıştır. Verilen yanıtları çalışmanın amacına uygun hale getirebilmek ve katılımcıların “evden çalışma sürelerini”, “iş arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim kurma sıklıklarını” ve “iş arkadaşlarıyla dijital iletişim kurma sıklıklarını” gerçeğe en yakın şekilde sıralayabilmek için, yukarıda belirtilen üç değişkenin her biri COVID-19 öncesi ve sonrası sıklığın artması ve azalmasına göre yeniden ölçeklendirilmiştir. Ölçeklendirme yapılırken COVID-19 pandemisi sonrasındaki değişimle ilişkili soruya ortak yanıt veren katılımcılar arasında, COVID-19 pandemisi öncesindeki davranış sıklıklarının yarattığı farklılığın göz ardı edilmemesine dikkat edilmiştir. Ölçeklendirmeye ilişkin ayrıntılı açıklama, EK-2’de sunulmuştur.

Çalışmanın amaçlarından biri, evden çalışma süresi arttıkça bireyler için yaşanabilecek iş-yaşam çatışmasının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu noktada, hem cinsiyete göre farklılığı oluşturabilecek sebeplerden biri olarak görülen toplumsal cinsiyet rolleri göz önüne alındığında, evden çalışmak zorunda kalan kadınların bir bölümü iş saatlerinde çocuklarının sorumluluklarını da üstlenmek durumunda kaldığını gösteren çalışmaların varlığı, hem de kendi başına ebeveynliğin bir belirleyici olduğunun vurgulanmasından hareketle, çalışmaya “hükümet politikaları memnuniyet” değişkeni eklenmiştir. İlgili değişkenin belirlenmesinde kullanılan soru şu şekildedir:

(S10) Koronavirüs sürecinde, ülkenizdeki hükümetin okul çağında çocukları olan aileler ile ilgili yürüttüğü politikalardan ne kadar memnunsunuz?

Katılımcılar, S10'a 10'lu ölçeğe göre yanıt vermiştir. Bu soruya verilen yanıtın sayısal değerindeki artış politikalarından memnun olma seviyesindeki artışı ifade etmektedir.

3.1.3. Demografik Değişkenler ve İş Koşulları ile İlgili Değişkenler

Çalışmada kullanılan demografik değişkenler, iş koşulları ile ilgili değişkenler ve bu değişkenlerin belirlenmesinde dikkate alınan anket soruları Tablo 2'de açıklanmıştır.²

Bu kapsamda, yaş, eğitim, gelir ve istihdam durumu, aşırı çalışma, yaşanan şehrin büyüklüğünü gösteren şehir ölçeği değişkenleri temel sosyoekonomik ve sosyodemografik yapıyı temsil eden değişkenler olarak ele alınırken, değer yargılarını da içermesi bakımından, kişilerin hem iş hem de ailelerine karşı sorumluluk ve tutumlarını belirleyen önemli değişkenlerden biri olarak dindarlık seviyesi de analize dahil edilmiştir.

Tablo 2. Kontrol Değişkenleri ve Değişkenlerin Belirlenmesinde Kullanılan Anket Soruları

Değişken	Soru	Ölçek
Yaş	Hangi yıl doğdunuz?	Sayı
Dindarlık	Belirli bir dine mensup olup olmamanızdan bağımsız olarak, ne kadar dindar olduğunuzu söylersiniz?	0: En düşük 7: En yüksek
Eğitim	Başarıyla tamamladığınız son eğitim seviyesi nedir? ³	0: En düşük 8: En yüksek
Gelir	Hanenizin tüm kaynaklardan vergi ve zorunlu kesintiler yapıldıktan sonraki toplam gelirini hangi seviye tanımlar?	1: En düşük 10: En yüksek
Aşırı Çalışma	Kuruluşunuzdaki çalışanlardan ne sıklıkla çalışma saatleri dışındaki iş iletişimlerinden sorumlu olmaları bekleniyor?	1: Her gün 6: Asla
İstihdam Durumu	Kendi iş durumunuzu nasıl tanımlarsınız?	1: Çalışan 2: İşveren 3: Aile işletmesinde çalışan
Çocuk Sayısı	Berberer yaşadığınız kişilerle yakınlık durumunuz nedir?	Sayı
Şehir Ölçeği	Yaşadığınız şehri en iyi tanımlayan seviye hangisidir?	1: En büyük 5: En küçük

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Bu değişkenlere ek olarak, bireylerin çocuk sahibi olup olmadıklarını açıklayan ikili (binary) değişken serisi oluşturulmuştur (çocuk sahibi olanlar için “1”; olmayanlar için “0”). Bu serinin, “evden çalışma” ve “hükümet politikalarından memnuniyet” serileri ile ayrı ayrı

² Burada bazı kategorik değişkenler, sürekli değişken biçiminde analize dahil edilmiştir. Bu kimi yazarlarca yarı-optimal bir yaklaşım olarak kabul edilmekle birlikte literatürde bu tür kullanımların uygunluğuna dair tartışmalar bulunmaktadır. Bknz. Liu, Q., Shepherd, B. E., Li, C., & Harrell Jr, F. E. (2017). Modeling continuous response variables using ordinal regression. *Statistics in medicine*, 36(27), 4316-4335. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sim.7433>.

³ Eğitim seviyeleri, Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına (ISCED) göre modele dahil edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz.

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)#Implementation_of_ISCED_2011_.28levels_of_education.29](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)#Implementation_of_ISCED_2011_.28levels_of_education.29)

birleştirilmesiyle elde edilen 2 adet etkileşimli değişken (interaction variable) de modelde kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan “iş-yaşam çatışması” bağımlı değişken ikili (binary) yapıya sahiptir. Bu durumda, bağımlı değişkenin 0 ya da 1 olma olasılıklarının tahmini için Logit Model kullanılması uygun görünmektedir (Gujarati 1995). Logit modeller, bağımlı değişkenin tahmini olarak alabileceği değerlerin olasılık dağılımını veren ve bu değerler üzerinden bir sınıflama yapılmasını sağlayan istatistik yöntemidir. Logit modelin genel fonksiyon yapısı şu şekildedir (Green 2000).

$$P_i = E (Y_i = 1 / X_i) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}} \quad (1)$$

İlgili denklemde,

$\beta_1 + \beta_2 X_i = Y$ ve $Y \in Z$ iken; “ P_i ” yalnızca 0 ile 1 arasında değer alabilmektedir. Bu da P ile Y arasında doğrusallık ilişkisinin olmadığı anlamına gelmektedir. Bu nedenle söz konusu modelde tahminci en küçük kareler yöntemiyle tahmin edilememektedir. Bireylerin iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı “ P_i ”; iş-yaşam çatışması yaşamama olasılığı ise “ $1 - P_i$ ” olarak ifade edildiğinde model 2 numaralı denklemdeki gibi düzenlenebilmektedir.

$$P_i = \ln \left(\frac{P_i}{1 - P_i} \right) = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (2)$$

Burada, iş-yaşam çatışması yaşama olasılığının iş-yaşam çatışması yaşamama olasılığına oranının logaritması üzerinden tahmin yapıldığında doğrusallık sorunu ortadan kalkmaktadır. Buna göre, “ X_i ” bağımsız değişkeninde yaşanan bir değişimin iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı üzerindeki etkisi tahmin edilebilmektedir. Bu tahmin yönteminde katsayılar, bağımlı değişken üzerindeki etkinin sayısal değerine dair bir yorum imkânı tanımamakta; aldığı işarete göre etkinin yönü hakkında bir analiz yapma şansı vermektedir. Çalışmanın amacına göre, eğer etkilerin sayısal değeri de belirlenmek isteniyorsa marjinal etkilerin hesaplanması gerekmektedir. Bu çalışmada, bağımsız değişkenlerin iş-yaşam çatışmasına olan etkisinin istatistiksel anlamlılığının ve yönünün tespit edilmesi çalışmanın amacına uygun olarak yeterli görülmüş, sadece çocuk sahibi olmak ve evden çalışma etkileşimli değişkenine ait marjinal etkiler bulgular bölümünde tartışmaya açılmıştır.

4. Bulgular

Logit modelden elde edilen bulgular, Tablo 3 ve Tablo 4’te sunulmaktadır. Sonuçlar demografik değişkenler ve iş koşullarına ilişkin değişkenler ile COVID-19’un çalışma koşullarında yarattığı değişkenlerin etkileri bağlamında ayrı ayrı tartışılabilmektedir.

4.1. Demografik Değişkenler ve İş Koşulları Değişkenleri

Analiz sonuçlarına göre hem kadınlarda hem de erkeklerde yaş arttıkça iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı beklentilerle uyumlu olarak artmaktadır. Bu durumun temel sebeplerinden biri, yaş arttıkça, iş yaşamındaki tecrübenin de artmasıyla, işyerindeki görev ve sorumlulukların da artması/ağırlaşması iş-yaşam çatışmasını derinleştirici bir etki yaratabilmektedir. Bununla birlikte, dindarlık seviyesinin artmasının, içerdiği değer yargılarıyla beraber bireylerin gerek aile gerek iş yeri sorumluluklarını artıran bir unsur olarak değerlendirildiğinde, iş-yaşam çatışmasını artırıcı etkiye sahip olacağı beklenmektedir. Analiz sonuçlarında, beklentiye uygun olarak, dindarlık seviyesinin artmasının hem kadın hem de erkeklerde iş-yaşam çatışması yaşama olasılığını artırdığı görülmektedir. Dindarlık seviyesinde artışın beraberinde getirmesi beklenen yüksek sorumluluk hissi, tüm sorumlulukları yerine getirmek için karşılaşılan zaman kısıtı nedeniyle bireyleri iş-yaşam çatışmasına sokabilmektedir (Singh ve Jain 2013). Eğitim seviyesi arttıkça, iş-yaşam çatışması olasılığı hem erkek hem de kadınlar için azalmaktadır. Eğitim seviyesindeki artışla beraber, bireyin farkındalığının, aynı zamanda kriz ve zaman yönetimi gibi konularda edindiği donanımın artması, iş-yaşam çatışması yaşama olasılığını düşürebilir.

Gelirin etkisinin erkeklerde istatistiksel olarak anlamsız, kadınlarda ise anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre, beklentilerle uyumlu olarak orta ve yüksek gelirli kadınların, düşük gelirli kadınlara göre iş-yaşam çatışması yaşama olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir. Kadınlarda gelirin artması, iş dışında toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle üstlendikleri bazı aşırı yükler konusunda çeşitli destek hizmetlerine erişimi (örneğin evde çocuk bakım, temizlik desteği, çocuklar için formal eğitim zamanı dışında sonrası spor, sanat vb. kurs olanaklarına erişme olanakları) arttırabileceğinden, iş-yaşam çatışmasını azaltan bir faktör olarak değerlendirilebilir. Yaşanılan şehrin büyüklüğünün artması, erkeklerde iş-yaşam çatışmasının artmasına sebep olurken, kadınlarda ise, şehrin ölçeği iş-yaşam çatışması ile ilişkisizdir.

Çalışma koşullarına ilişkin değişkenler incelendiğinde de kadınlar ve erkeklerin iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörler arasında önemli farklılıkların söz konusu olduğu görülmektedir. Çalışma hayatında, işverenler çalışanlarından çalışma saatleri dışında da bazı sorumlulukları üstlenmelerini isteyebilmektedir. Bireylerin kendilerine ya da ailelerine ayırmak istedikleri zamanı mesai saatleri dışında da işlerine ayırmalarının beklenmesi, bireyler üzerindeki iş ve zaman stresini arttırabilmektedir. Çünkü, iş-yaşam çatışmasının ortadan kalkması ancak bireylerin çalışma hayatlarındaki roller ile günlük yaşamdaki rolleri arasındaki zaman dağılımını kendisini tatmin edecek ölçüde yapabildiği sürece mümkün

olacaktır (Greenhaus ve diğerleri 2003). Bu nedenle, aşırı çalışma ve istihdam durumunun, yani kişinin çalışan, işveren ya da aile şirketine bir çalışan olması durumunun iş-yaşam çatışmasını etkileyip etkilemediğinin araştırılması oldukça önemlidir. Analiz sonuçlarına göre aşırı çalışma, yani iş saatlerinin uzaması, kadınlarda iş-yaşam çatışmasını arttırırken, erkekler için istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bulgu, kadınların özellikle işyerinin talepleri arttıkça, çalışma saatlerinin giderek uzamasıyla zaman kaynaklı bir çatışma yaşadıklarını da ispatlar niteliktedir.

Kendi işinde ya da aile şirketine çalışan erkeklerin, diğer çalışma biçimlerinde istihdam edilen erkeklere göre iş-yaşam çatışması yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise, çalışma durumu iş-yaşam çatışması üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır. Bu bulgu, erkeklerde çalışma saatleri üzerinde daha fazla kontrol hakkına sahip olmanın iş-yaşam dengesini arttıracak fikriyle uyumlu değildir. Bu durum, konunun iş-yaşam çatışmasının yalnızca iş saatleri ile ilgili karar vermek özerkliğinin ötesinde ele alınması gerekliliğini hatırlatmaktadır. Hofäcker ve König (2013)'in de belirttiği gibi, kendi işinde ya da aile şirketine çalışmak kişinin üzerine daha fazla iş tanımlamasına, işyeri bağlılığına ya da alacakları kararlar sonrasında karşı karşıya kalabilecekleri risklerin daha yüksek olmasına sebep olabilecektir. Bu durum da iş-yaşam çatışmasını arttıracaktır.

Tablo 3. Lojistik Regresyon Sonuçları

İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI	KADIN			ERKEK		
	Katsayı	St. Hata	p-değeri	Katsayı	St. Hata	p-değeri
Demografik Değişkenler						
Yaş	0.003***	0.001	0.000	0.011**	0.005	0.014
Dindarlık	0.006*	0.003	0.079	0.039**	0.020	0.047
Eğitim	-0.015*	0.008	0.058	-0.085*	0.044	0.056
Gelir (Baz Kategori: Düşük)						
Orta	-0.100**	0.041	0.014	0.375	0.274	0.172
Yüksek	-0.071*	0.040	0.075	0.255	0.270	0.345
Çocuk Sayısı	-0.019	0.018	0.291	-0.053	0.098	0.592
Şehir Boyutu	0.003	0.008	0.751	-0.087*	0.045	0.056
Çalışma Koşulları						
Aşırı Çalışma	0.057***	0.007	0.000	0.003	0.004	0.340
İstihdam Durumu (Baz Kategori: Çalışan)						
Kendi işinde çalışan	0.027	0.051	0.594	0.702***	0.196	0.000
Aile Şirketine Çalışan	-0.082	0.087	0.349	0.600*	0.331	0.070
COVID-19 ile İlgili Çalışma Koşulu Değişkenleri						
Eyden Çalışma	0.541**	0.211	0.010	-0.980	1.171	0.403
İş Arkadaşlarıyla Yüz Yüze İletişim	0.010	0.010	0.346	-0.030	0.055	0.591
İş Arkadaşlarıyla Dijital İletişim	0.011*	0.006	0.063	0.097***	0.030	0.001

Hükümet Politikalarından Memnuniyet	-0.299***	0.111	0.007	0.560	0.608	0.357
Ülke Spesifik Etkileri						
Slovakya	(Baz Ülke)	.	.		(Baz Ülke)	
Litvanya	0.121**	0.050	0.016	-0.202	0.302	0.503
Hırvatistan	0.146***	0.050	0.003	0.276	0.265	0.297
Çekya	0.120**	0.050	0.017	-0.184	0.277	0.507
Slovenya	-0.041	0.049	0.409	-0.274	0.265	0.301
Finlandiya	0.133***	0.050	0.008	-0.203	0.265	0.445
Bulgaristan	0.112**	0.047	0.017	-0.035	0.253	0.891
Macaristan	0.015	0.047	0.750	-0.713**	0.296	0.016
Estonya	0.077	0.047	0.102	-0.019	0.257	0.941

*, **, *** sırasıyla %10, %5, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Katsayılar, regresyon katsayılarıdır.

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4. Lojistik Regresyon Sonuçları (Devamı)

Ebeveynlik	KADIN			ERKEK		
	Katsayı	St. Hata	p-değeri	Katsayı	St. Hata	p-değeri
Çocuk Sahibi Olmak # Evden Çalışma (Seviye: 0#0)						
Çocuk Sahibi Değil # 1	-0.517**	0.218	0.018	0.844	1.211	0.486
Çocuk Sahibi Değil # 2	-1.053**	0.425	0.013	2.212	2.360	0.349
Çocuk Sahibi Değil # 3	-1.599**	0.635	0.012	3.178	3.522	0.367
Çocuk Sahibi Değil # 4	-2.111**	0.846	0.013	4.209	4.694	0.370
Çocuk Sahibi Değil # 5	-2.775***	1.057	0.009	5.182	5.867	0.377
Çocuk Sahibi # 0	2.696**	1.052	0.010	-4.667	5.850	0.425
Çocuk Sahibi # 1	2.161**	0.842	0.010	-3.510	4.684	0.454
Çocuk Sahibi # 2	1.578**	0.632	0.013	-2.456	3.521	0.485
Çocuk Sahibi # 3	1.095***	0.423	0.010	-1.557	2.370	0.511
Çocuk Sahibi # 4	0.570***	0.220	0.010	-0.400	1.228	0.745
Çocuk Sahibi Olmak # Hükümet Politikalarından Memnuniyet (Seviye: 0#0)						
Çocuk Sahibi Değil # 1	0.110	0.151	0.467	0.499	0.786	0.525
Çocuk Sahibi Değil # 2	0.443*	0.236	0.061	-0.134	1.287	0.917
Çocuk Sahibi Değil # 3	0.878**	0.342	0.010	-1.103	1.872	0.556
Çocuk Sahibi Değil # 4	1.123**	0.451	0.013	-1.095	2.467	0.657
Çocuk Sahibi Değil # 5	1.367**	0.56	0.015	-2.519	3.066	0.411
Çocuk Sahibi Değil # 6	1.697**	0.670	0.011	-3.058	3.674	0.405
Çocuk Sahibi Değil # 7	2.068***	0.781	0.008	-3.923	4.282	0.360
Çocuk Sahibi Değil # 8	2.333***	0.892	0.009	-3.974	4.885	0.416
Çocuk Sahibi Değil # 9	2.520**	1.004	0.012	-4.846	5.509	0.379
Çocuk Sahibi Değil # 10	2.787**	1.115	0.013	-4.436	6.108	0.468
Çocuk Sahibi # 0	-2.701**	1.052	0.010	5.856	5.845	0.316
Çocuk Sahibi # 1	-2.287**	0.942	0.015	4.858	5.249	0.355
Çocuk Sahibi # 2	-2.003**	0.830	0.016	4.427	4.631	0.339
Çocuk Sahibi # 3	-1.805**	0.720	0.012	3.750	4.024	0.351

Çocuk Sahibi # 4	-1.493**	0.609	0.014	2.957	3.419	0.387
Çocuk Sahibi # 5	-1.231**	0.498	0.014	2.306	2.812	0.412
Çocuk Sahibi # 6	-0.888**	0.389	0.023	1.431	2.219	0.519
Çocuk Sahibi # 7	-0.572**	0.281	0.042	1.116	1.619	0.491
Çocuk Sahibi # 8	-0.359**	0.175	0.041	0.702	1.037	0.499
Sabit	0.413***	0.110	0.000*	0.100	0.100	0.315
R ²	0.077			0.056		
Gözlem Sayısı	2260			2026		
-2 Log-likelihood	-1407.361 Chi2:182.10			-1045.0144 Chi2: 114.32		
F-test	3.622			2.291		
Prob>F	0.000			0.000		

*, **, *** sırasıyla %10, %5, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Katsayılar, regresyon katsayılarıdır.

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Ana etkiler bağlamında incelendiğinde hem kadınlarda hem de erkeklerde çocuk sayısının iş-yaşam çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, çocuk sahibi olmanın özellikle pandemi sürecinde evden çalışmayla beraber iş-yaşam çatışmasını arttırması beklendiğinden bu değişken, evden çalışma sıklığı ve pandemide hükümetin çocuklu ailelere yönelik politikalarından duyulan memnuniyet değişkenleri ile etkileşimli değişken olarak da modele dahil edilmiştir. Bu sonuçlar, COVID-19 ile ilgili çalışma koşulu değişkenleri alt başlığında tartışmaya açılmıştır.

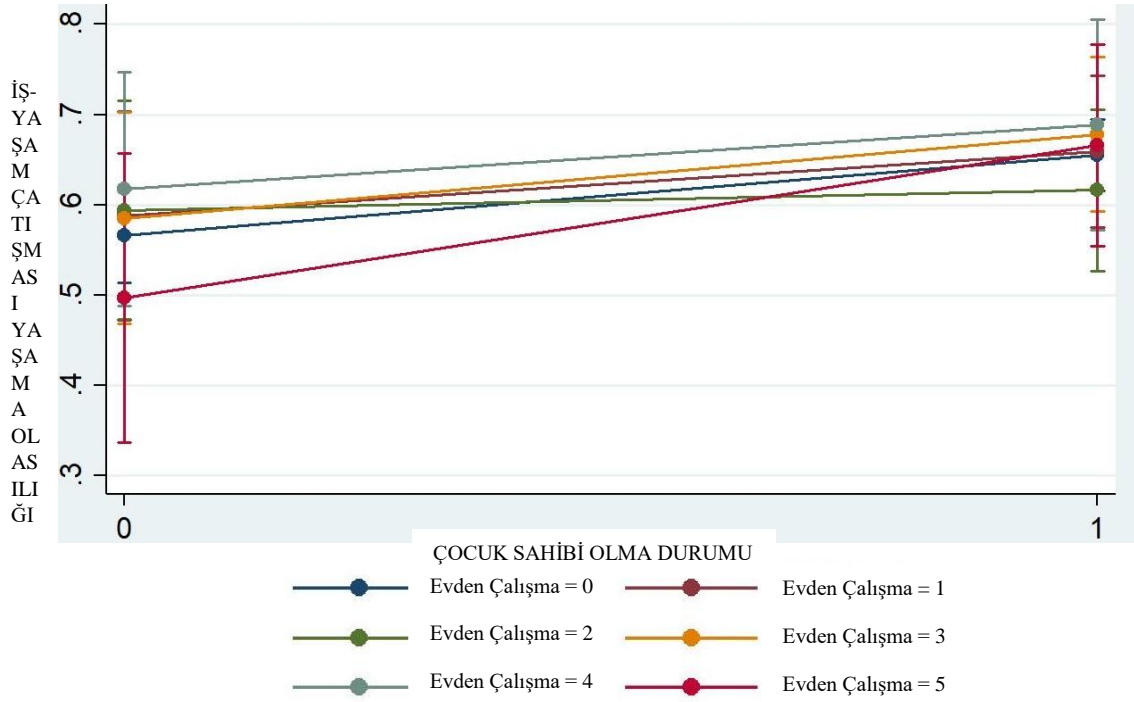
4.2. COVID-19 ile İlgili Çalışma Koşulu Değişkenleri

COVID-19 sürecinde çalışma koşullarında meydana gelen değişikliklerle ilgili değişkenler incelendiğinde, analize dahil edilen dört temel değişkenden üçünün, kadınların iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı üzerinde anlamlı etkileri bulunurken erkekler üzerinde yalnızca bir değişkenin istatistiksel olarak anlamlı etkisi karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, yalnızca kadınlar için evden çalışma süreleri arttıkça iş-yaşam çatışması yaşama olasılığının arttığı görülmektedir. Aynı zamanda, iş arkadaşları ile dijital olarak iletişim kurma sıklığı arttıkça kadınlarda iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı artmakta, hükümet politikalarından memnuniyet seviyesi arttıkça iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı azalmaktadır. Erkekler için ise, COVID-19 sürecinin çalışma biçimlerinde yarattığı değişimlerden yalnızca iş arkadaşları ile dijital iletişim sıklığının artmasının, iş-yaşam çatışması olasılığını arttırdığı sonucuna ulaşılmaktadır. İş arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim değişkeninin erkekler ve kadınlar için istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmaması; öte yandan iş arkadaşlarıyla dijital iletişimin artmasının hem erkekler hem de kadınlar için iş-yaşam çatışması yaşama olasılığını

arttırması, dijital iletişim kanallarının iş ve iş dışı alan konusundaki sınırların ihlaline yönelik bir eğilimin sinyali olarak yorumlanabilir.

COVID-19 sürecinde ülkelerin aldıkları önlemler kapsamında bazı bölgelerde yüz yüze eğitime ara verilmiştir. Bu durum, yine önlemler kapsamında artan evden çalışma süreleri ile özellikle çocuklu ailelerin evi içi yaşam alanlarında oluşturmak istedikleri çalışma ortamlarını olumsuz etkilemiştir. Bireyler bu süreçte, aile içi rolleri ile iş hayatı rolleri arasındaki çatışmayı oldukça yüksek oranda yaşamışlardır. Bu noktada, kadınların aile içi yaşam alanında üstlendiği rollerin, iş-yaşam çatışmasını erkeklere göre daha fazla arttırdığı görülmektedir (Duxburry, Higgins ve Lee 1994, Tremblay, ve diğerleri 2004, Lo, Stone ve Catherine 2003, Cinamon 2006). Hükümetler, bu süreçte çocuklu ailelerin yaşayabileceği problemleri ortadan kaldırmak için bazı politikalar uygulamışlardır. Bu nedenle çalışmada, hem çocuk sahibi olmak değişkeni evden çalışma sıklığı ile hem de pandemide hükümetin çocuklu ailelere yönelik politikalarından duyulan memnuniyet değişkenleri ile etkileşimli değişken olarak analize dahil edilmiştir.

Ana etkiler bağlamında çocuk sayısı iş-yaşam çatışması üzerinde etkili bulunmazken, beklentilerle uyumlu olarak çocuk sahibi olmak değişkeni, evden çalışma değişkeni ile etkileşimli biçimde ele alındığında ortaya çıkan sonuçlar, “çocuk sahibi olmanın” kadınların evden çalışma süreleri ile iş-yaşam çatışması yaşama ihtimali arasındaki ilişkinin yönünü etkilediğini göstermektedir. Buna göre, eğer bir kadın çocuk sahibi değilse, evden çalışma süreleri arttıkça iş-yaşam çatışması yaşama ihtimali azalmakta; kadın çocuk sahibi olduğunda evden çalışma süreleri arttıkça iş-yaşam çatışması yaşama ihtimali artmaktadır. Şekil 1’de, benzer sıklıkla evden çalışan kadınlarda çocuk sahibi olmanın iş-yaşam çatışması yaşama ihtimalinde yarattığı artış marjinal etkiler aracılığı ile görülebilmektedir. Buna göre, her zaman evden çalışan (evden çalışma=5) çocuksuz (çocuk sahibi olma durumu = 0) bir kadının iş-yaşam çatışması yaşama ihtimali ortalama olarak yaklaşık %50 iken; çocuk sahibi olup (çocuk sahibi olma durumu = 1) her zaman evden çalışan kadınlarda bu oran yaklaşık %65’e yükselmektedir. Erkekler iş-yaşam çatışması yaşama ihtimali konusunda çocuk sahibi olmak ya da olmamak durumlarına kayıtsızdır. Ana etkiler incelendiğinde, hükümetin pandemi ile mücadele kapsamında çocuklu ailelere yönelik politikalarından duyulan memnuniyet kadınların bu politikalardan tatmin düzeyi arttıkça iş-yaşam çatışması yaşama olasılığının azaldığını gösterirken; bu konuda erkekler için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamaktadır. Aynı değişken, çocuk sahibi olmak değişkeni ile etkileşimli olarak dikkate alındığında ise, çocuklu kadınların bu politikalardan tatmin düzeyi arttıkça, iş-yaşam çatışması olasılığının azaldığı görülmektedir.



Şekil 1. %95 Güven Aralığında “ÇocukSahibiOlmak#EvdenÇalışma” Değişkeninin İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Marjinal Etkileri

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Kadınlar ve erkeklerin iş-yaşam çatışmasında, yalnızca bireysel farklılıklar değil ülkeler arası farklılıklar da ülke spesifik etkilerin modele eklenmesi ile dikkate alınmıştır. Medyan kişi başına gelire sahip Slovakya baz ülke olarak alındığında, ülkeler arasında iş-yaşam çatışması yaşama olasılıkları arasında farklılıklar olduğu Tablo 3’te görülmektedir.

Tüm bulgular ışığında, çalışmada ortaya konan hipotezler gözden geçirildiğinde, “COVID-19 sürecinde evden çalışmaya hızlı geçişin iş yaşamında yarattığı değişiklikler, çatışmasını artırmıştır” hipotezinin kadınlar için büyük ölçüde doğrulandığını, ancak erkekler için tamamıyla doğrulanamadığını; “iş-yaşam çatışmasının belirleyicilerinde cinsiyet temelli farklılıklar vardır” hipotezinin, gelir, şehir ölçeği, istihdam durumu, evden çalışma, hükümet politikalarından memnuniyet, çocuk sahibi olma ve evden çalışma, çocuk sahibi olma ve hükümet politikalarından memnuniyet değişkenleri için kadın ve erkekler arasında önemli farklılıklar olması nedeniyle doğrulandığı söylenebilir. Son olarak “evden çalışan çocuklu kadınların evden çalışan çocuksuz kadınlara kıyasla iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı daha yüksektir” hipotezi de doğrulanmıştır. COVID-19 sürecinde evden çalışmaya hızlı geçişin iş yaşamında yarattığı değişiklikler, iş-yaşam çatışmasını artırmıştır.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, COVID-19 döneminde değişen çalışma koşullarının iş-yaşam çatışması üzerindeki etkilerini, cinsiyet farklılıklarını ve demografik özellikleri göz önüne alarak analiz etmektedir. Bu doğrultuda Avrupa Sosyal Anketi'ne dahil olan dokuz Avrupa ülkesinde iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörler logit model kullanılarak tahminlenmiştir. Çalışmanın bulguları, kadın ve erkeklerde iş-yaşam çatışmasını etkileyen bazı faktörlerin farklılaştığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, farklılıklar ülkeler arasında da görülmektedir. Kadınlar için yaş ve dindarlık arttıkça iş-yaşam çatışması artmakta, gelir ve eğitim seviyesi arttıkça da bu çatışma azalmaktadır. Erkeklerde ise, kadınlarda olduğu gibi yaş ve dindarlık arttıkça iş-yaşam çatışması artmakta, öte yandan eğitim seviyesi arttıkça da bu çatışma azalmaktadır. Kadınlardan farklı olarak, yaşanan şehir ölçeği büyüdükçe, kişi kendi işinde ya da aile şirketinde çalışıyorsa erkeklerin iş-yaşam çatışması artmaktadır.

COVID-19 pandemi sürecinde alınan sokağa çıkma yasaklarıyla birlikte, pek çok iş yeri çalışma sistemlerinde değişikliğe gitmiştir. Bu süreçte, üretim yapıları buna uygun olan iş yerleri çalışanlarının tamamının evden çalışmasına karar verirken; bazı iş yerleri de çalışanlarının daha az iş yerinde vakit geçirmelerini sağlayacak düzenlemelere başvurmuştur. Bu durum, beraberinde getirdiği avantajların yanı sıra çalışanlar için belirsizliği artırmış ve çalışma saatlerinin netliğini ortadan kaldırmıştır. Örneklem grubunda yer alan kadınların %36,3'ünün, ayda en az bir kez evden çalıştığı belirlenmiştir, erkeklerde ise bu oran %37,5'tir. Kadınlarda, çalışma koşullarını ve COVID-19'un istihdam biçimlerinde yarattığı farklılıkları analiz eden değişkenlerden; aşırı çalışma, evden çalışma sıklığı ve iş arkadaşlarıyla dijital iletişim sıklığı arttıkça iş-yaşam çatışması artmakta, hükümetin çocuklu ailelere yönelik politikalarından memnuniyet arttıkça çatışma azalmaktadır. Erkekler için, COVID-19'un çalışma koşullarında yarattığı değişimlerden yalnızca iş arkadaşlarıyla dijital iletişim sıklığı anlamlıdır ve iş-yaşam çatışmasını arttırmaktadır. Burada en önemli fark, çocuk sahibi olan ve evden çalışan kadın ve erkeklerin iş-yaşam çatışması bakımından farklılaşmasıdır. Kadınlarda, çocuklu ve evden çalışan kadınlar, çocuksuz ve evden çalışan kadınlara kıyasla daha yüksek iş-yaşam çatışması yaşamaktadırlar. Erkeklerde bu değişken istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Covid-19 sürecinde ülkelerin aldıkları önlemler kapsamında bazı bölgelerde yüz yüze eğitime ara verilmiştir. Bu durum, yine önlemler kapsamında artan evden çalışma süreleri ile özellikle çocuklu ailelerin evi içi yaşam alanlarında oluşturmak istedikleri çalışma ortamlarını olumsuz etkilemiştir. Bireyler bu süreçte, aile içi rolleri ile iş hayatı rolleri arasındaki çatışmayı oldukça yüksek oranda yaşamışlardır. Bu noktada, ele aldığımız örnekte

kadınların aile içi yaşam alanında üstlendiği roller, iş-yaşam çatışmasını erkeklere göre daha fazla arttırmıştır.

Sonuçlar, en genel hatları ile COVID-19 sürecinde hızlı bir biçimde evden çalışmaya dönüşün, özellikle kadınların iş-yaşam çatışmalarını derinleştirici bir etki yarattığını göstermektedir. Evden çalışan bir birey, aynı zaman dilimi içerisinde hem iş sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken hem de ev içi yaşam alanındaki rolüne uygun olarak hareket etmek zorundadır. Çalışmalarını evden yürüten bir birey, özellikle evinde yalnız yaşamıyorsa, evini paylaştığı kişilerle olan yakınlık durumuna göre pek çok farklı rol için eylemlerini planlamak durumundadır. Bu noktada, evde bir çocuk ya da bakıma muhtaç bir bireyin varlığı, kişinin iş sorumluluklarının yanında o kişiyle de ilgilenmesine yol açacak ve bu durum bireyin rolleri arasındaki çatışmadan kaynaklanan gerilimi artıracaktır. Özellikle, bakım evlerinin ve okulların kapanmasıyla çocuğun birincil bakıcısı görevini büyük ölçüde üstlenen kadınlarda iş ve iş dışı alanın ayrımı silikleşmektedir. Diğer taraftan, dijital iletişim araçlarının sıklıkla kullanılmasıyla mesai kavramının bu süreçte bulanıklaşması, zamana dayalı çatışmayı arttırmaktadır. Bu nedenle, krizlere karşı daha dayanıklı toplumlar ve ekonomiler yaratılabilmesi için politika yapıcıların cinsiyete duyarlı politikalar geliştirmelerinin oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, iş-yaşam çatışması, ülkelere göre de farklılık göstermektedir. Bu durum, bölgesel özellikleri dikkate alan ülke özelinde spesifik politika tasarımlarının tartışmaya açılmasının önemine de işaret etmektedir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları da söz konusudur. Örneğin, ankete yanıt verenlerin partnerlerine ilişkin değişkenler, bu sorulara ilişkin cevaplayıcı sayısının azlığı nedeniyle modele dahil edilememiştir (partnerin işi, geliri, çalışma saatleri gibi). Ankette, ücrete tabi olmayan ev içi yükleri, modellemeye uygun veriler bulunmadığından, ev temizleme, çocuk bakımı gibi ücretsiz işlere harcanan zaman modele eklenememiştir. Son olarak, Avrupa Sosyal Anketi'nin son modülü henüz az sayıda ülke için açıklanmıştır. Bu nedenle çalışmada kısıtlı sayıda Avrupa ülkesine yer verilebilmiştir. Anketin yürütüldüğü diğer ülke verilerinin açıklanmasıyla, COVID-19 sürecinde farklı politika araçları uygulayan ülkeler gruplandırılacak ve çalışma ilerletilecektir.

KAYNAKÇA

- Al-Jubari, Ibrahim, Aissa Mosbah, ve Suha Fouad Salem. "Employee Well-Being During COVID-19 Pandemic: The Role of Adaptability, Work-Family Conflict, and Organizational Response." *SAGE Open*, 2022.
- Allgood, Michelle, Ulrich Thy Jensen, ve Justin M. Stritch. "Work-Family Conflict and Burnout Amid COVID-19: Exploring the Mitigating Effects of Instrumental Leadership and Social Belonging." *Review of Public Personnel Administration*, Haziran 2022.
- Amran, Ali, Meiliani Luckieta, Doni Purnama Alamsyah, ve Adi Suparwo. "Work-Life Balanced to Decrease Work-Family Conflict During the Covid-19 Pandemic." *Economic Journal Trikonomika*, Haziran 2022.
- Burke, Ronald J. "Some Antecedents of Work-Family Conflict." *Journal of Social Behavior and Personality*, Ocak 1988.
- Cinamon, Rachel Gali. "Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy and Family Background." *The Career Development Quarterly*, 2006: 202-215.
- Dockery, Alfred M., ve Sherry Bawa. "When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia." *International Labour Review*, Aralık 2018: 609-630.
- Duxburry, Linda, Christopher Higgins, ve Catherine Lee. "Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control." *Journal of Family Issues*, 1994: 449-466.
- Eurofound. *Covid 19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, 2021.
- Eurofound. *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union, 2020.
- European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC). ESS10 - integrated file, edition 2.1 [Data set]. Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.18712/ess10>, 2022.
- Graham, Melissa, Victoria Weale, Katrina A Lambert, Natasha Kinsman, Rwth Stuckey, ve Jodi Oakman. "Working at Home: The Impacts of COVID 19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities." *J Occup Environ Med*, 2021: 938-943.
- Green, William H. *Econometric Analysis*. 4. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, ve Jason D. Shaw. "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior*, 2003: 510-531.
- Greenhaus, Jeffrey H., ve Nicholas J. Beutell. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review*, Ocak 1985: 76-88.
- Gujarati, D. N. *Basic Econometrics*. 4. New York: United State Military Academy, 1995.
- Hamilton, Henrieta Skurak, Sanna Malinen, Katharina Naswall, ve Joana C Kuntz. "Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work-life conflict." *Economic and Industrial Democracy*, 2021: 116-141.
- Hjálmsdóttir, Andrea, ve Valgeour Bjarnadóttir. "'I have turned into a foreman here at home': Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise." *Gender Work and Organization*, Ekim 2020.
- Hofäcker, Dirk, ve Stefanie König. "Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective." *International Journal of Sociology and Social Policy*, Ağustos 2013: 613-635.
- Jones, Fiona, Ronald J. Burke ve Mina Westman. "Research Perspectives: Managing the Work-Home Interface." *Work-Life Balance: A Psychological Perspective* içinde, Editör Rothbard, Nancy P., ve Tracy L. Dumas, 71-89. New York: Psychology Press, 2006.
- Kinman, G., ve F. Jones. "A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics." *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 2008: 41-60.
- Landivar, Liana C., Leah Ruppner, William J. Scarborough, ve Caitlyn Collins. "Early Signs Indicate that Covid-19 is Exacerbating Gender Inequality in the Labor Force." *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 2020, 6 b.
- Lo, Susanna, Raymond Stone, ve NG W. Catherine. "Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong." *Women in Management Review*, 2003: 182-190.
- Luhr, Sigrid, Daniel Schneider, ve Kristen Harknett. "Parenting Without Predictability: Precarious Schedules, Parental Strain, and Work-Life Conflict." *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, Ağustos 2022: 24-44.
- Lunau, Thorsten, Clare Bamba, Terje A. Eikemo, Kjetil A. van der Wel, ve Nico Dragano. "A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states." *European Journal of Public Health*, Haziran 2014: 422-427.
- Mascherini, Massimiliano, ve Sanna Nivakoski. "Gender Differences in the Impact of the COVID-19 Pandemic on Employment, Unpaid Work and Well-Being in the EU." *Intereconomics*, 2021: 254-260.
- Mcgininity, Frances. "Work-Life Conflict in Europe." *Encyclopedia of Quality of Life and Well-being* içinde. Şubat: Springer, 2021.

- Mohammed, Munther Al-Hammouri, ve Jehad A. Rababah. "Work family conflict, family work conflicts and work-related quality of life: The effect of rotating versus fixed shifts." *Empirical Research Quantitative*, 2022.
- Morgenroth, Thekla, Michelle K. Ryan, Floor Rink, ve Christopher T. Begeny. "The (in)compatibility of identities: Understanding gender differences in work–life conflict through the fit with leaders." *British Journal of Social Psychology*, 2021.
- Petts, Richard J., Daniel L. Carlson, ve Joanna R. Pepin. "A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19." *Gender, Work and Organization*, Aralık 2020: 515-534.
- Qian, Yue, ve Sylvia Fuller. "COVID-19 and the Gender Employment Gap among Parents of Young Children." *Canadian Public Policy*, 2020: 89-101.
- Schieman, Scott, J Badawy Philip, Milkie Melissa A., ve Alex Bierman. "Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic." *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 5 Ocak 2021: 1-19.
- Singh, J. "Individual and Organizational Strategies to Balance Work-life with Indian Way." *Global Journal of Management and Business Studies*, 2013: 203-210.
- Singh, Jitendra Kumar, ve Mini Jain. "A Study of Employees' Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance ." *Journal of Indian Research* , Aralık 2013: 105-111.
- Skinner, Natalie, ve Barbara Pocock. "Work-life conflict: Is work time or work overload more important?" *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2008: 303-315.
- Tremblay, Richard E., ve diğerleri. "Physical aggression during early childhood: trajectories and predictors." *Pediatrics*, 2004: 43-50.
- Voydanoff, Patricia. "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict." *Journal of Marriage and Family*, 1988: 749-761.

EKLER

Ek 1. Wald Test İstatistikleri

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER (KADINLAR)														Chi-kare	Olasılık değeri
Yaş														13.63	0.0002
Yaş	Din													17.49	0.0002
Yaş	Din	Eğitim												20.73	0.0001
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)										26.56	0.0001
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı									28.10	0.0001
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği								28.59	0.0002
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma							81.18	0.0001
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)					81.63	0.0001
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma				86.48	0.0000
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma	Yüz Yüze İletişim			87.22	0.0000
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma	Yüz Yüze İletişim	Dijital İletişim		91.57	0.0000
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma	Yüz Yüze İletişim	Dijital İletişim	Hükümet Politikaları	94.78	0.0000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER (ERKEKLER)														Chi-kare	Olasılık değeri
Yaş														6.0	0.0143
Yaş	Din													10.89	0.0043
Yaş	Din	Eğitim												14.15	0.0027
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)										16.57	0.0054
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı									17.06	0.0091

Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği								19.6	0.0065
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma							20.17	0.0097
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)					34.70	0.0001
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma				35.50	0.0002
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma	Yüz Yüze İletişim			35.73	0.0004
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma	Yüz Yüze İletişim	Dijital İletişim		43.45	0.0000
Yaş	Din	Eğitim	Gelir(1)	Gelir(2)	Çocuk Sayısı	Şehir Ölçeği	Aşırı Çalışma	İstihdam Durumu(3)	İstihdam Durumu(4)	Evden Çalışma	Yüz Yüze İletişim	Dijital İletişim	Hükümet Politikaları	45.21	0.0000

*(1): Orta, (2): Yüksek, (3): Kendi işinde çalışan, (4): Aile şirketinde çalışan

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Ek 2. COVID-19 Değişkenleri için Örnek Hesaplama Matrisi

Ek-2, katılımcıların “evden çalışma sürelerinin”, “iş arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim kurma sıklıklarının” ve “iş arkadaşlarıyla dijital iletişim kurma sıklıklarının” COVID-19 süreci sonrasında ne şekilde sıralandığının hesaplanmasında kullanılan yöntemi ifade etmek için oluşturulmuştur.

C19Ö C19S	0	1	2	3	4	5
1	0	0	0	1	2	3
2	0	0	1	2	3	4
3	0	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5	5
5	2	3	4	5	5	5

İlgili değişkenler için dikkate alınan S4, S6 ve S8’e 6’lı ölçeğe göre (0: asla; 5: her gün) verilen yanıtlar, katılımcıların COVID-19 öncesindeki davranışlarını yansıtmaktadır. S5, S7 ve S9’a 5’li ölçeğe göre (1: çok daha az; 3: değişim yok; 5: çok daha fazla) verilmiş yanıtlar ise katılımcıların COVID-19 dönemindeki davranışlarının önceki döneme kıyasla ne ölçüde değiştiğini ifade etmektedir. Bu noktada, çalışmanın amacına uygun olarak katılımcıların “evden çalışma sürelerinin”, “iş arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim kurma sıklıklarının” ve “iş arkadaşlarıyla dijital iletişim kurma sıklıklarının” doğru şekilde sıralanabilmesi ancak ilgili konularda sorulan her 2 soruyu birlikte ele alarak oluşturulacak ölçek ile mümkün olabilmektedir.

İlgili ölçek değerleri;

COVID-19 öncesi davranış sıklığının değeri = x için;

COVID-19 sonrası soruya verilen yanıt “1 (çok daha az)” ise; x-2

COVID-19 sonrası soruya verilen yanıt “2 (daha az)” ise; x-1

COVID-19 sonrası soruya verilen yanıt “3 (değişim yok)” ise; x

COVID-19 sonrası soruya verilen yanıt “4 (daha fazla)” ise; x+1

COVID-19 sonrası soruya verilen yanıt “5 (çok daha fazla)” ise; x+2

şeklinde oluşturulmuştur. Bu hesaplamada negatif değerler “0 (asla)” olarak; 5’in üzerine çıkan değerler ise “5 (her zaman)” olarak analize dahil edilmiştir.

Ek-2’de, yatay kesit ilgili değişken için COVID-19 öncesi döneme ait verilen yanıtları ifade ederken dikey kesit aynı değişken için COVID-19 sonrası döneme ait verilen yanıtları ifade etmektedir. Buna göre, örneğin, S6’ya “asla (0)” yanıtını veren bir katılımcının S7’ye verdiği yanıt “daha fazla (4)” olduysa; “iş arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim sıklığı” için (1) değeri kullanılmıştır.