

Evden Çalışma ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü

Working from Home and Balancing Work and Nonwork Life: The Moderating Role of Extended Availability

Ferhat Ayyıldız¹ , Samet Arslan² 



¹Araştırma Görevlisi, İstanbul Üniversitesi,
Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü,
İstanbul, Türkiye

²Doktora Öğrencisi, The University of
Sheffield, Management School, Sheffield-
United Kingdom

ORCID: F.A. 0000-0003-3898-1118;
S.A. 0000-0003-4757-9104

Sorumlu yazar/Corresponding author:

Ferhat Ayyıldız,
İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi
Psikoloji Bölümü, Balabanağa Mahallesi
Ordu Cad, Laleli, No:6, 34134 Fatih, İstanbul-
Türkiye

E-posta/E-mail:
ferhat.ayyildiz@istanbul.edu.tr

Başvuru/Submitted: 28.01.2023

Revizyon Talebi/Revision Requested:
08.06.2023

Son Revizyon/Last Revision Received:
17.06.2023

Kabul/Accepted: 20.07.2023

Online Yayın/Published Online: 30.11.2023

Atıf/Citation: Ayyıldız, F. ve Arslan, S. (2023).
Evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi
arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirlik
halinin düzenleyici rolü. *Psikoloji Çalışmaları*
- *Studies in Psychology*, 43(3): 523–552.
<https://doi.org/10.26650/SP2023-1243838>

ÖZ

Evden çalışma, COVID-19 pandemisi esnasındaki izolasyon gereklilikleri nedeniyle daha yaygın hale gelmiştir. Karantina önlemleri kaldırılmış olsa da evden çalışma devam etmekte ve birçok çalışan için bu uygulamanın kalıcı hale gelmesi beklenmektedir. Ancak, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam alanlarını dengelemedeki etkinliği üzerine yapılan araştırmalarda çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Evden çalışmanın sonuçları, kurumların bu çalışma sürecini nasıl yönettiğine bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bu nedenle, evden çalışmanın hangi durumlarda çalışanların iş ve iş dışı yaşam dengesi için faydalı olduğunu incelemek kritik öneme sahiptir. Bu araştırma, uzayan ulaşılabilirliğin evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediğini inceleyerek bu konuda katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Hem evden çalışma sistemi hem uzayan ulaşılabilirlik hali bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına dayalıdır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, çalışanlara işlerini her zaman ve her yerde yerine getirebilme olanağı sağlaması açısından faydalı görülse de onlar için bazı potansiyel sorunlar da yaratmaktadır. Uzayan ulaşılabilirlik çalışanların psikolojik olarak işten ayrılmasını önler ve iyileşme sürecini engeller. Bu nedenle, daha yüksek düzeylerdeki uzayan ulaşılabilirlik halinin evden çalışmanın denge sağlamaya yönelik olumlu etkisini azaltacağı öne sürülmektedir. Araştırmamızın katılımcıları, farklı sektörlerdeki 307 çalışandan oluşmaktadır. Verileri toplamak için çevrimiçi anket formu ile kesitsel bir tasarım ve hipotez testi için PROCESS makro kullanılmıştır. Sonuçlar, evden çalışmanın çalışanların iş ve iş dışı yaşam dengesi ile ilişkisinin anlamlı düzeyde olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, evden çalışma ve uzayan ulaşılabilirliğin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkileşim etkisi anlamlıdır. Durumsal etkiler, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisinin yalnızca uzayan ulaşılabilirlik düşük olduğunda anlamlı ve pozitif olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, daha yüksek düzeyde uzayan ulaşılabilirliğin, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam arasında dengeyi korumadaki faydalarını engelleyebileceğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Evden çalışma, uzaktan çalışma, iş ve iş dışı yaşam dengesi, uzayan ulaşılabilirlik

ABSTRACT

The practice of working from home (WFH) has become more common due to the isolation requirements during the COVID-19 pandemic. Although quarantine measures have been lifted, WFH continues and is expected to become permanent for many employees. However, research on the effectiveness of WFH with regard to balancing the work and nonwork life domains has yielded contradictory results. The outcomes of WFH may differ depending on how organizations manage this work process. Thus, examining the situations in which WFH is beneficial is critical for balancing employees' work and nonwork lives. This study aims to contribute to the growing body of WFH studies by examining how extended availability moderates the relationship between WFH and the work-nonwork balance. Both the WFH practice and extended availability are based on the use of information and communication technologies (ICTs). Although ICTs are considered beneficial because they provide employees with the opportunity to carry out their work anytime and anywhere, they also create some potential problems for employees. Extended availability results in employees being prevented from psychologically disengaging from work and hinders their recovery process. Thus, this study proposes higher extended availability to reduce WFH's positive effect on the work-nonwork balance. The study's respondents involve 307 employees from different sectors. The study uses a cross-sectional design and online questionnaire to collect the data and PROCESS macro to test the hypothesis. The results reveal that WFH is not significantly associated with employees' work-nonwork balance. However, the interactive effects of WFH and extended availability on the work-nonwork balance are significant. Conditional effects have shown WFH's effects on the work-nonwork balance to only be significant when extended availability is low. These findings suggest that higher extended availability may prevent WFH's benefits regarding maintaining the balance between the work and nonwork life domains.

Keywords: Working from home, telework, work-nonwork balance, extended availability

EXTENDED ABSTRACT

Although the tools of information and communication technologies (ICTs) had only previously been in workplaces during traditional work hours, ICT usage has been extended over time (Towers et al., 2006). The use of ICTs, which have diversified workplaces and ways of working, has increased rapidly (Olson-Buchanan et al., 2016), and these developments have become an essential factor of change in work life by providing employees with greater flexibility in terms of how, when, and where they can perform their tasks (Eurofound, 2020). These developments have resulted in an increase in flexible work hours and workplace arrangements (Arlinghaus & Nachreiner, 2014), with work arrangements having become better suited to people's personal needs and lifestyles (Cooper & Lu, 2019). The actions and structural regulations that have been taken to better meet the demands arising from individuals' work and nonwork lives have been conceptualized as work-life balance practices (Bergman & Gardiner, 2007). Telecommuting is one of the essential applications used to enable individuals to achieve work-life balance (Gajendran & Harrison, 2007).

The COVID-19 outbreak led to working from home (WFH) becoming commonplace, as quarantine measures including social distancing became the norm for employees worldwide (Milasi et al., 2020). Many organizations and employees were forced to suddenly transition to WFH without any preparation (Galanti et al., 2021). However, researchers have pointed out that the results of WFH, which was adopted as a policy for achieving a balance between work and non-work life, had been contradictory in terms of its effectiveness both

during and before the pandemic (De Klerk et al., 2021; Nakrošienė et al., 2019). Technological tools in particular are used in the process of managing WFH. The developments in ICTs have provided employees with the opportunity to access and perform their tasks outside the workplace and have also opened the way for employees to be able to be reached anywhere and anytime (Thörel et al., 2022). The constant connection to work due to ICTs has increasingly blurred the boundaries between work and non-work life for employees (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Therefore, ICTs have been claimed to perhaps have double-edged sword effects on employees (Diaz et al., 2012).

On one hand, while explanations about the advantages and disadvantages of WFH state that WFH might be beneficial in terms of achieving a balance between the work and nonwork domains, WFH on the other hand might also increase the conflict between these domains. Sarbu (2018) stated that WFH might reduce work-family conflicts to the extent that employees can plan and adapt their professional and private lives. However, WFH also carries some risk of increasing work-family conflict due to the increased family responsibilities alongside a permanent attachment to the workplace. In line with this, research on WFH's impact on the work-nonwork balance during the pandemic has yielded contradictory results. Individuals working from home have reported achieving a work-family balance to have become more difficult due to factors such as school closures, education being maintained at home, and the presence of a partner at home (Wang et al., 2021). Conversely, a majority of individuals positively experienced WFH during the pandemic, with one of the main advantages of the practice having been found as the ability to achieve a work-nonwork balance (Ipsen et al., 2021; Putri & Amran, 2021). Another study found no relationship between WFH and work-life balance (Campo et al., 2021). Therefore, the present study claims how WFH is implemented to be crucial in whether it produces positive or negative results regarding the work-nonwork balance.

One of the main factors causing conflicts between different life domains and blurring individuals' boundaries has been the use of ICTs after regular working hours (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Fenner & Renn, 2010; Schieman & Young, 2013; Wright et al., 2014). As a result of the use of mobile phones and portable computers, individuals can remain committed to work by responding to calls or answering emails during such times as dinner, on weekends or other holidays (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Such commitment to work leads to a greater workload and violation of the family domain due to the work demands (Towers et al., 2006).

Organizations endeavor to remain competitive by constantly increasing productivity in the face of the increasing pressure to achieve more with fewer resources, and this

pressure also encourages a relatively new work behavior known as extended availability for work (Cooper & Lu, 2019). Extended availability is conceptualized as the condition of being available for work-related demands, even when physically being in a nonwork domain (Thörel et al., 2022). Extended availability is different from planned overtime, as a permanent uncertainty exists about whether or not a task will arise for an employee and which demands will be imposed (Dettmers, 2017). Although extended availability is considered to be potentially both helpful for and a hinderance to employees' work, Büchler et al. (2020) emphasized how it might have a deleterious effect on employees' well-being. Work-related contacts outside of regular working hours can increase the risk of work-related health impairments such as sleep problems, fatigue, depression, and anxiety (Arlinghaus & Nachreiner, 2013). Such constant connectivity causes mental work stressors to remain and makes disengaging psychologically from work more difficult (Büchler et al., 2020).

During the COVID-19 pandemic, employees' extended availability was found to have increased and employees to have been contacted outside of regular work hours (Mar & Buzeti, 2022). The blurring of boundaries between work and home can prevent employees who work remotely from getting away from demands and recovering (Haun et al., 2022). Research has found employees' engagement in work-related matters during their leisure time to be able to threaten their well-being and ability to recover from the demands of work (Thörel et al., 2022). Moreover, taking on irregular work hour patterns and greater intensification of work can negatively affect workers' work-life balance (Eurofound, 2020). Therefore, extended availability can diminish the benefits of WFH in terms of the work-nonwork balance. Based on these expectations, the hypothesis of the research has been formulated as follows:

H1: The relationship between WFH and work-nonwork balance is moderated by extended availability, such that the positive relationship between WFH and work-nonwork balance weakens as extended availability increases.

Method

The sample for this study comprised 307 employees (65.1% female) working for private and public firms in Türkiye. The participants' average age is 31.4 ($SD = 7.4$), and their average work experience is 8.7 years ($SD = 7.4$). During the data collection period, a large portion of the participants ($N = 157$; 51.1%) reported working in an office. Meanwhile, 78 (25.4%) stated working from home, and 72 (23.5%) stated working in the hybrid system.

To test the hypothesis, data were collected in September 2021, when the Turkish government encouraged companies to allow WFH. An online survey was generated

using Google Forms and distributed through the researchers' social media accounts. After providing consent, participants responded to the items, which assessed demographics, WFH, extended availability, and work-nonwork balance. The proposed moderation model was tested using Model 1 in the program Process Macro (version 4.0; Hayes, 2013) in SPSS 27 to examine the moderating effect of extended availability on the relationship between WFH and work-nonwork balance.

Results

Regarding correlations among the key variables, WFH was not found to be significantly related to work-nonwork balance or extended availability ($p > .05$). However, extended availability was found to be significantly negatively correlated with work-nonwork balance ($p < .01$). The moderation analysis results have revealed WFH to not be significantly associated with employees' work-life balance ($\beta = .17, p > .05$). However, the interactive effects of WFH and extended availability on work-nonwork balance was found to be significant ($\beta = -.12, p < .05$). Therefore, extended availability was confirmed to have a moderating effect on the relationship between WFH and work-nonwork balance. Moreover, WFH's conditional effects on work-nonwork balance were examined at three levels of extended availability, namely at one standard deviation below the mean, at the mean, and at one standard deviation above the mean. The results reveal significant positive conditional effects in the case of low extended availability and no significant effects when extended availability is at either the mean or at high availability, thus supporting the hypothesis.

Discussion

The current research has shown the relationship between WFH and work-nonwork balance to be insignificant, with extended availability moderating this relationship and thus supporting the hypothesis. Namely, when extended availability is low, the relationship between WFH and work-nonwork balance is significantly positive. However, as extended availability increases, this relationship becomes insignificant. This result indicates WFH's effect on work-nonwork balance to depend on how WFH is implemented. Communicating work-related matters outside of regular work hours can prevent employees from balancing their work and non-work life. When considering how WFH was extended and how employees were expected to work all day during the pandemic (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020), the buffering effect of extended availability on the relationship between WFH and work-nonwork balance is better understood.

This result may also provide an explanation for the inconsistent findings in the literature regarding WFH's effect on employees' work-nonwork balance. WFH's effects on work-

nonwork balance can vary depending on the nature of the work being carried out in different organizations and on managerial expectations. A study conducted by Ipsen et al. (2021) on participants from different countries and professions found 55% of participants to view WFH as a positive experience, while 45% evaluated WFH negatively. Therefore, evaluating how WFH is implemented is more important than evaluating whether it is good or bad.

The main limitation of the current research is its cross-sectional design. Future studies can work on establishing causal connections among variables and increase the internal validity of the study by using a longitudinal design. Moreover, this study did not examine individual differences. WFH's effect may depend not only on organizational factors such as extended availability but also on individual factors. Future studies should consider how the effects of organizational policies may differ for everyone and examine which employees are more satisfied and able to effectively manage WFH.

Bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ilk üretildiği yıllarda yalnızca iş yerlerinde ve geleneksel çalışma saatlerinde kullanılırken yaşanan gelişmelerle birlikte kullanımı belirli konum ve saatlerle sınırlı kalmamıştır (Towers ve ark., 2006). Çalışılan yeri ve işin yapılış biçimini değiştiren teknolojik araçların kullanımı hızla artmış (Olson-Buchanan ve ark., 2016) ve bu gelişmeler çalışanlara görevlerini ne zaman ve nerede gerçekleştirebileceği konusunda daha fazla esneklik sağlayarak çalışma hayatındaki değişimin temel faktörlerinden biri olmuştur (Eurofound, 2020). Bu gelişmelere bağlı olarak esnek çalışma süreleri ve iş yeri düzenlemeleri artmakta (Arlinghaus ve Nachreiner, 2014), iş düzenlemeleri kişisel ihtiyaçlara ve yaşam tarzlarına daha uygun hale getirilebilmektedir (Cooper ve Lu, 2019). Bireylerin çalışma hayatından ve iş dışındaki yaşam alanlarından kaynaklanan mücadele halindeki talepleri daha iyi karşılaması için yapılan eylemler ve yapısal düzenlemeler iş-yaşam dengesi uygulamaları olarak kavramsallaştırılmaktadır (Bergman ve Gardiner, 2007). Evden çalışma, çalışanların bu dengeyi sağlayabilmeleri için kullanılan temel uygulamalardan biri olmuş (Gajendran ve Harrison, 2007) ve çalışanlar için hem mekânsal hem de zamansal açıdan esneklik sağlayabildiği için (Shockley ve Allen, 2007) esnek çalışma düzenlemeleri arasında en esnek olanı olarak ifade edilmiştir (Sennett, 2010).

COVID-19 pandemi dönemindeki zorunlu karantina uygulamaları ve sosyal izolasyon önerileriyle birlikte evden çalışma yaygınlık kazanarak dünya genelinde çalışanlar için norm haline gelmiştir (Milasi ve ark., 2020). Her ne kadar pandemiden önce de özellikle genç jenerasyondan bireylerin iş için daha fazla esneklik talepleri olduğu ve esnek çalışmanın istisna olmaktan çıkıp norm haline geleceği belirtilmiş olsa da (Chung ve Van der Lippe, 2020) bu durum pandemiyle birlikte gerçekleşmiştir. Pandemi nedeniyle birçok örgüt ve çalışan ani bir şekilde, herhangi bir hazırlık yapmadan ve ilk kez evden çalışmaya geçmek zorunda kalmıştır (Galanti ve ark., 2021). Böylece evden çalışma neredeyse bir gecede yeni normal haline gelmiştir (Wang ve ark., 2021). Bununla birlikte pandemi sürecinde evden çalışma yeteneği arttığı için, bu dönemde uzaktan çalışmaya geçen çalışanların önemli bir bölümünün pandemi sonrasında da uzaktan çalışmaya devam etmesi beklenmektedir (Bartik ve ark., 2020). Ancak araştırmacılar iş ve iş dışı yaşam alanları arasında bir denge sağlama politikası olarak benimsenen evden çalışmanın hem pandemi döneminde hem de pandemi öncesi dönemdeki etkinliği açısından sonuçlarının çelişkili olduğunu belirtmiştir (De Klerk ve ark., 2021; Nakrošienė ve ark., 2019). Bu yazarlara göre evden çalışma bir yandan artan esneklikle birlikte birey-

lerin kişisel işleriyle ve aile bireyleriyle ilgilenmelerine olanak tanımış ve kişisel yaşamlarını daha iyi yönetmelerini sağlamıştır. Diğer yandan iş ve aile hayatı arasındaki sınırların bulanıklaşması ve çalışmanın sık sık kesintiye uğraması iş ve iş dışı yaşam dengesi kurmayı ve işten psikolojik olarak uzaklaşmayı zorlaştırmıştır.

Evden çalışma yalnızca insanların çalıştığı mekânın değişimini değil; çalışma yöntemlerinin, ilişkilerinin ve iş ve iş dışı alanlar arasındaki sınırların da değişimini içerdiğinden bu uygulamanın sonuçları hem bireylerin hem de örgütlerin bu süreci nasıl yönettiğine bağlı olarak değişebilmektedir (Allen ve ark., 2003). Dolayısıyla benimsemiş bu uygulamanın amacına ulaşabilmesi için hangi bireysel faktörlerin etkili olduğunu ve örgütler tarafından ne şekilde uygulanırsa daha etkili olacağını belirlemek gerekmektedir. Eviden çalışma sisteminde sürecin yönetimi özellikle teknolojik araçlar ile gerçekleştirilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler bir yandan çalışanlara iş yerleri dışında da görevlerine erişip yerine getirebilme imkânı sağlarken; diğer yandan, çalışanlara iş dışı zamanlarda bile her yerden ulaşılabilmesinin yolunu açmıştır (Thörel ve ark., 2022). Teknolojinin buna olanak sağlamasıyla birlikte çalışanlar işverenleri tarafından resmi çalışma saatleri dışında yoğun şekilde soru ve talimatlara maruz kalabilir ve yanıt verme baskısı hissedebilir (Cooper ve Lu, 2019). Bu teknolojiler ile çalışanların sürekli olarak işe bağlı kalması iş ve ev arasındaki sınırı giderek daha fazla bulanıklaştırmaktadır (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007). Bu nedenle bilgi ve iletişim teknolojilerinin iki ucu keskin etkiler üretebildiği söylenmektedir (Diaz ve ark., 2012). Bu teknolojiler salt olumlu veya olumsuz etkide bulunmaktan ziyade iş ve aile bağlamlarında kullanım şekline bağlı olarak iş ve iş dışı yaşam alanları arasında çatışma veya denge yaratılmasına katkı sağlayabilir (Valcour ve Hunter, 2005). Pandemi dönemi incelendiğinde de bazı çalışanlardan tüm gün çalışabilme beklentisinin oluştuğu ve mesai saatlerinin esnediği görülmektedir (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020). Bu durum evden çalışma uygulamasının, bireylerin iş dışı alanlara daha fazla süre ayırıp farklı alanlar arasında denge kurabilme yönündeki faydasına ket vurabilir. Bu açıklamalar doğrultusunda mevcut araştırmada evden çalışma sürecinin deneyimlenmesini farklılaştırabilecek olası faktörlerden biri olarak çalışanların uzayan ulaşılabilirlik halinin düzenleyici rolü incelenecektir.

Sınır Teorileri

İş ve aile alanları arasındaki sınırların yönetimi ve alanlar arasında yaşanabilecek denge veya çatışmanın anlaşılması için iki sınır teorisi çerçeve sağlamaktadır. Ashforth

ve arkadaşları (2000) tarafından öne sürülen sınır (boundary) teorisine göre bireyler çevrelerini basitleştirme ve düzenleme aracı olarak sınırlar oluşturur, sürdürür ve değiştirirler. Clark'ın (2000) öne sürdüğü sınır (border) teorisinde ise iş ve aile rolleri arasındaki sınırlara odaklanılmıştır. Bu teorilere göre iş ve ev alanları birbirinden farklı ama ilişkili alanlardır. İş ve aile alanları arasında fiziki, zamansal ve psikolojik sınırlar bulunmaktadır ve sınırların esnekliği ve geçirgenliği farklılaşmaktadır (Clark, 2000). Bireyler bu alanları bilişsel, fiziksel ve davranışsal olarak birbirinden ayrı tutmayı ya da çeşitli yönlerini birbirine entegre ederek bütünleştirmeyi tercih edebilir (Kreiner, 2006). Ayrı tutma tercihi esneklik ve geçirgenliği düşük sınırlarla karakterize edilirken, bütünleştirme tercihi esneklik ve geçirgenliği yüksek sınırlarla karakterize edilir (Allen ve ark., 2014). Esnek sınırlar olduğunda bireyler herhangi bir rolünü farklı ortam ve zamanlarda gerçekleştirebilirken, sınırlar esnek olmadığı bir rolün farklı ortam ve zamanlarda yerine getirilmesi kısıtlanır (Ashforth ve ark., 2000). Bu yazarlara göre sınırları ayrı tutmanın temel faydası roller arasında bulanıklığın azalmasıyken, bütünleştirmenin temel zorluğu bulanıklığın artmasıdır. Bireylerin sınırlara ilişkin tercihlerinin ötesinde, son yıllarda yeni teknolojilerin daha fazla kullanımı ile zamansal ve mekânsal esnekliğin daha fazla talep edilmesi nedeniyle işlerin yapısı değişmiş, iş ve iş dışı faaliyetler arasındaki sınırlar ortadan kalkmış ve günün her saatinde ulaşılabilir olmak mümkün ve gerekli hale gelmiştir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013). Bu gelişmeler nedeniyle sınırların yönetilmesi daha zor hale gelmiştir. Hem işlerin yapılış biçimi (evden veya ofisten) hem de ulaşılabilirliğe dair örgütsel beklentiler bu sınırların yönetimini kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı etkilerde bulunabilir.

İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini Sağlamada Evden Çalışmanın Rolü

Uzaktan çalışma, çalışanların tipik çalışma saatlerinin bir kısmını veya tamamını, görevlerini yerine getirmek için iletişim sağlaması gerektiğinde teknolojiyi kullanarak, merkezi bir iş yerinden uzakta geçirdiği bir çalışma uygulamasıdır (Allen ve ark., 2015). Bu uygulamada birincil konum çoğunlukla evdir (Gajendran ve Harrison, 2007). Evden çalışma hem örgütler hem de bireyler açısından çeşitli faydalar sağlamaktadır. Örgütler açısından faydalarına bakıldığında evden çalışma uygulamasında genel giderler ve devamsızlık azalmakta, işten ayrılma eğilimi düşmekte, çalışma daha az bölünmekte ve üretkenlik artmaktadır (Kurland ve Bailey, 1999; Mann ve Holdsworth, 2003). Ayrıca evden çalışma olanağı sağlayan örgütler çalışılmak için daha cazip görülmekte (Yavuz, 1995) ve ofise gelemeyecek olan iyi çalışanları işe almak ve çalışanların devamlılığını

sağlamak mümkün hale gelmektedir (Hill ve ark., 2003). Bireyler için sağladığı faydalar arasında işe gidip gelme süresinin azalması, ulaşım maliyetlerinden tasarruf, daha fazla otonomi ve çalışma programında esneklik sağlanması, dikkat dağıtıcı uyaranların daha az olması, daha az stres yaratması, iş ve aile arasında denge kurmaya olanak sağlanması ve genel çalışma hayatı kalitesini artırarak çalışanları daha memnun kılması yer almaktadır (Kurland ve Bailey, 1999). Diğer yandan, evden çalışmanın olumsuz sonuçlarını ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Bireylerin işin tamamını veya bir kısmını evden yapıyor olması iş ve aile rolleri arasındaki sınırların daha geçirgen olmasına (Allen ve ark., 2014) ve daha fazla iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Kim ve ark., 2020). Evden çalışanların, ofiste çalışanlara kıyasla genel anlamda daha fazla olumsuz duygu ve duygusal sağlık sorunu bildirdiği bulunmuştur (Mann ve Holdsworth, 2003). Bunların yanı sıra daha fazla çalışma, hastalığa rağmen iş başında olma, sosyal izolasyon, destek eksikliği, kariyer ilerlemesinin azalması ve evden çalışmayan meslektaşlarının kızgınlığı gibi problemler de evden çalışmanın dezavantajları arasındadır (Tavares, 2017).

Evden çalışma uygulamasının avantaj ve dezavantajlarını inceleyen çalışmalarda çelişkili sonuçlar elde edilen bir diğer konu ise iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki denge olmuştur (Boell ve ark., 2016). Dengeye yönelik erken dönemdeki kavramsallaştırmalar iş ve aile alanlarına odaklanmış ve Greenhaus ve arkadaşları (2003) tarafından bireyin iş ve aile rolüne eş düzeyde katılımı ve tatmin sağlanması olarak tanımlanmıştır. Buna göre iş-aile dengesi zaman, bağlılık ve tatmin dengesi olmak üzere üç boyutta değerlendirilmiş ve bu üç boyutta eşitlik sağlandığında iş-aile dengesinin oluşacağı öne sürülmüştür. Greenhaus ve Allen'e (2011) göre ise iş-aile dengesi (work-family balance) bireylerin iş ve aile rollerindeki etkililiklerinin ve tatminlerinin, yaşam değerleriyle ne ölçüde tutarlı olduğunun genel bir değerlendirmesidir. Buna göre etkililik ve tatminin roller arasında eşit düzeyde olması gerekmemektedir. Kalliath ve Brough (2008) ise yalnızca aile alanını değil iş dışı tüm alanları dikkate alarak iş-yaşam dengesi (work-life balance) kavramını kullanmıştır. Yazarlar bu dengeyi bireylerin iş ve iş dışı faaliyetlerinin uyumlu olduğuna ve mevcut yaşam önceliklerine uygun olarak gelişimi desteklediğine dair bireysel algısı olarak tanımlamıştır. Ancak Casper ve arkadaşları (2018) iş-yaşam dengesi kavramında iş alanının yaşamın bir parçası olmadığını ima edildiğini belirterek iş-yaşam dengesi yerine iş ve iş dışı dengesi (work-nonwork balance) terimini önermiştir. Onlara göre iş ve iş dışı dengesi çok boyutlu bir yapıya sa-

hiptir ve duygu, etkililik ve katılım olmak üzere üç ayrı boyutta denge oluşabilir. Türkçe literatürde de bu farklı kullanımların hepsine rastlanmaktadır. Mevcut çalışmada, yapılan açıklamalar göz önünde tutularak, Vatansver (2010) tarafından kullanılan iş ve iş dışı yaşam dengesi kavramsallaştırması tercih edilmiştir.

Evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına ilişkin yapılan açıklamalarda bir yandan evden çalışmanın iş ve diğer yaşam alanları arasındaki dengeyi sağlama noktasında fayda sağlayabileceği, diğer yandan bu alanlar arasındaki çatışmayı artırabileceği belirtilmektedir. Sarbu (2018) evden çalışmanın, çalışanlar mesleki ve özel yaşamlarını planlayabildikleri ve birbirine adapte edebildikleri ölçüde iş-aile çatışmasını azaltabileceğini; ancak aile sorumluluklarındaki artış ve iş yerine kalıcı olarak bağlı olma gibi sebeplerle iş-aile çatışmalarının artmasına katkıda bulunabilecek bazı riskler de taşıdığını ifade etmektedir. Bu açıklamalarla uyumlu olarak pandemi döneminde evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisine dair araştırmalarda çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Bir yandan evden çalışan bireyler pandemi koşullarına bağlı olarak okul ve kreşlerin kapanması, partnerin evde olması, çocuklar için eğitimin evde devam etmesi gibi faktörler nedeniyle iş ve aile arasında denge sağlamanın zorlaştığını belirtmektedir (Wang ve ark., 2021). Elmas Atay ve Gerçek (2021) tarafından Türkiye’de kadın akademisyenlerle yürütülen araştırmada da evden çalışmanın sağladığı bazı faydalar olsa da genel olarak olumsuz görüldüğü belirlenmiştir. Diğer yandan pandemi döneminde bireylerin çoğunluğunun evden çalışmayı olumlu olarak deneyimlediği bulunmuş ve uygulamanın temel avantajlarından birinin iş ve iş dışı yaşam arasında denge sağlanması olduğu ortaya konulmuştur (Ipsen ve ark., 2021; Putri ve Amran, 2021). Campo ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında ise evden çalışma ile ve iş dışı yaşam dengesi arasında ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle evden çalışmanın kendi başına doğrudan olumlu veya olumsuz sonuçlar üretmesinden çok nasıl uygulandığı önem arz etmektedir.

Evden Çalışmanın İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini Sağlamasında Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü

Bireylerin iş ve iş dışı yaşam alanları arasında denge sağlamada evden çalışma sisteminden sağlayacakları fayda işle ilgili faaliyetleri gerçekleştirme biçimlerinden etkilenecektir (Golden ve Veiga, 2005). Farklı yaşam alanları arasındaki sınırların bulanıklaşması, bu alanları yönetme ve denge sağlama potansiyelini azaltabilecek bir unsur olarak görülmektedir (Allen ve ark., 2015; Andrade ve Petiz Lousã, 2021). Bu alanların birbiriyle çatışmasına ve sınırların bulanıklaşmasına neden olan temel faktör-

lerden biri ise normal mesai saatleri sonrasında da iletişim teknolojilerinin kullanılmasıdır (Andrade ve Petiz Lousã, 2021; Fenner ve Renn, 2010; Schieman ve Young, 2013; Wright ve ark., 2014). Cep telefonları ve taşınabilir bilgisayarların bir getirisi olarak bireyler akşam yemeğinde, hafta sonunda veya diğer tatil vakitlerinde yanıt verdikleri ara-malar veya cevapladıkları e-mailler yoluyla işe bağlı kalabilmektedir (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007). Bu bağlılık daha büyük bir iş yükü yaratmakta ve işin aile ala-nını ihlal etmesine neden olmaktadır (Towers ve ark., 2006).

Örgütler, daha az kaynakla daha fazla şeyi başarmak için giderek artan baskı karşısında üretkenliği sürekli hale getirerek rekabet içerisinde kalmaya çalışmaktadır ve bu baskı nispeten yeni bir çalışma davranışı olarak iş için aşırı ulaşılabilirliği teşvik etmektedir (Cooper ve Lu, 2019). Bu nedenle çağdaş iş yerleri ulaşılabilirlik ve yanıt verme konusunda artan beklentilerle karakterize edilmektedir (Büchler ve ark., 2020). Bu beklentiler, sürekli olarak çalışanların zamanını ve dikkatini talep etmektedir (Diaz ve ark., 2012). Modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, çalışanların ulaşılabilirliğini normal çalışma saatlerinin ve normal iş yerinin ötesine uzatmakla kalmamış, aynı zamanda da bu ulaşılabilirliğin genel bir beklentiye dönüştürülmesine neden olmuştur (Dettmers, 2017). Ulaşılabilir olmak, kişinin zaman ve mekân olarak erişilebilir olmasını ve işveren veya aile gibi diğer bireylerin ihtiyaç ve isteklerine duyarlı olmasını ifade etmektedir (Bergman ve Gardiner, 2007). İşle ilgili uzatılmış ulaşılabilirlik ise fiziksel olarak farklı bir alanda bulunurken işle ilgili konular için erişilebilir olma durumu olarak kavramsallaştırılmıştır (Thörel ve ark., 2022). Bir başka tanıma göre ise çalışanların resmi olarak iş dışı zamanda olduğu ancak amirlerinin, iş arkadaşlarının veya müşterilerin esnek bir şekilde erişebildiği ve açık veya dolaylı olarak iş taleplerine yanıt vermeleri gereken bir koşuldur (Dettmers ve ark., 2016). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere uzayan ulaşılabilirlik hali, alanlar arasındaki sınırları esneten talepleri içerir (Voydanoff, 2005). Planlı olarak fazla çalışmadan farklı olarak, çalışan için yapılacak bir görevin ortaya çıkıp çıkmayacağı ve hangi taleplerin dayatılacağı konusunda kalıcı bir belirsizlik anlamına gelir (Dettmers, 2017).

Uzayan ulaşılabilirlik hali çalışanların işlerinde hem yardımcı hem engelleyici olabilir de yapılan araştırmalarda sürekli bağlantı halinde olmanın çalışanların iyi oluşu için zararlı olabileceği fikri ağır basmaktadır (Büchler ve ark., 2020). Normal çalışma saatleri dışında işle ilgili konular için temasa geçilmesi, bireylerin işle ilgili yaşadıkları zorlanmadan kurtulmak için kullanacakları süreyi azaltabilir ve temas kurulan zamanın

miktarına bağlı olarak iyileşme, uyku ve sosyal katılım için gerekli biyolojik ve sosyal ritimleri potansiyel olarak etkileyebilir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013). Çalışanlar bu şekilde işe bağlı kaldığında zihinsel olarak iş stresi yaratan etmenler (stresörler) mevcut olmaya devam eder ve işten psikolojik olarak ayrılmak zorlaşır (Büchler ve ark., 2020). Uzayan ulaşılabilirlik, psikolojik ve fizyolojik iyi oluşun azalması ve daha az günlük iyileşme deneyimi ile ilişkilidir (Dettmers ve ark., 2016). Ayrıca çalıştıkları kurumların bireylerden daha fazla ulaşılabilir olmalarını beklemesi, çalışanların duygusal tükenme düzeyinde de artışa neden olmaktadır (Dettmers, 2017).

Uzayan ulaşılabilirlik hali doğrudan yol açtığı olumsuzlukların yanı sıra kişilerin alanlar arasındaki çatışmalarla baş etme kapasitelerini de azaltabilir. Yapılan çalışmada iş-ev çatışması ile tükenme arasındaki pozitif ilişkinin yoğun şekilde akıllı telefon kullananlarda az kullananlara kıyasla daha güçlü olduğu görülmüştür (Derks ve Bakker, 2014). İlişkili bir yapı olan geleneksel olmayan çalışma saatleri sırasında uzaktan çalışmanın da benzer bir etkisi olduğu ve iş-aile çatışmasının tükenme üzerindeki etkilerini daha da güçlendirdiği bulunmuştur (Golden, 2012). Bir diğer çalışmada işle ilgili akıllı telefon kullananların kullanmayanlara kıyasla iş-ev çatışması ile karşı karşıya kaldıklarında iyileşmeyi amaçlayan faaliyetleri başlatmada daha az başarılı olduğu bulunmuştur (Derks ve ark., 2014).

Pandemi döneminde çalışanlar için uzayan ulaşılabilirlik halinin arttığı ve işlerin mesai saatleri dışında da gerçekleştiği görülmektedir (Mar ve Buzeti, 2022). Türkiye’de evden çalışan bireylerle gerçekleştirilen çalışmalarda da bu durum tespit edilmiştir. Uysal ve Çayır Yılmaz (2020) tarafından yürütülen çalışmada evden çalışan bireyler bu çalışma sistemindeki temel olumsuzluklar arasında işin bitmemesini ve çalışma psikolojisinden kurtulamamayı belirtmiştir. Elmas Atay ve Gerçek (2021) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada da bireylerin evden çalışma sürecinde her an aranabilecekleri hissettikleri ve iletişim araçlarını kontrol etmek zorunda kaldıkları ortaya konmuştur. İş ve ev arasındaki sınırların bulanıklaşması, evden çalışan bireylerin taleplerden kurtulmasını ve toparlanabilmesini engelleyebilmektedir (Haun ve ark., 2022). Yapılan çalışmada çalışanların boş zamanlarında da işle ilgili konularla ilgilenmesinin toparlanabilmeleri, psikolojik iyi oluşları ve özel yaşamları için bir tehdit oluşturduğu bulunmuştur (Thörel ve ark., 2022). Ayrıca düzensiz çalışma saatleri kalıplarının benimsenmesi ve işin yoğunlaşması çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etki yaratabilir (Eurofound, 2020). Bu nedenle uzayan ulaşılabilirlik hali evden çalışmanın iş ve

iş dışı yaşam dengesi açısından sağlayacağı faydaları azaltabilir. Bu beklentilere dayalı olarak araştırmanın hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirlik hali düzenleyici bir rol oynar. Buna göre, uzayan ulaşılabilirlik hali arttıkça evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki pozitif ilişki daha düştür.

Yöntem

Katılımcılar

Mevcut araştırmanın katılımcıları, elde edilecek bulguların genellenebilirliği adına farklı sektörlerden kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 200'ü (%65.1) kadın ve 107'si (%34.9) erkek olmak üzere toplam 307 çalışan bireyden oluşmaktadır. Katılımcıların 150'si (%48.9) evliyen, 157'si (%51.1) bekarıdır. Evli bireyler arasında 104'ü (%69.3) en az bir çocuğu olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 31.4 ($SS = 7.4$) ve çalışma yaşamında buldukları süre ortalaması 8.7 yıl ($SS = 7.4$) olarak hesaplanmıştır. Verilerin toplandığı dönemde katılımcıların 157'si (%51.1) her zaman iş yerinde, 78'i (%25.4) her zaman evden ve 72'si (%23.5) bazen evden bazen iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların yoğun bir kısmı (%95.7) lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir ve büyük çoğunluğunun (%76.5) yöneticilik rolü yoktur.

Veri Toplama Araçları

Bilgilendirilmiş Onam ve Demografik Bilgi Formu

Soru formunun ilk sayfasında çalışmanın amacına ve içeriğine ilişkin bilgilendirilmiş onam formu sunulmuştur. Bu formun devamında cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma düzeni, genel çalışma süresi ve yöneticilik rolü olup olmadığına ilişkin soruları içeren Demografik Bilgi Formu yer almıştır.

Evden Çalışma Sıklığı

Mevcut çalışmada Allen ve arkadaşlarının (2015) evden çalışmanın sonuçlarına ilişkin araştırmalarda sıklık ölçümünün daha kapsamlı bir anlayış sağlayacağı önerisi dikkate alınmış ve evden çalışma sıklığı katılımcılara haftada ortalama kaç gün evden çalıştıkları sorularak ölçülmüştür. Evden çalışma sıklığına yönelik araştırmalarda (Heiden ve ark., 2021; Nagata ve ark., 2021; Van Der Lippe ve Lippényi, 2020) katılımcılara

sunulan seçeneklerde haftalık ve aylık sıklık ifadeleri yer almaktadır. Pandemi şartlarındaki değişimlere bağlı olarak evden çalışma sıklığı da değişkenlik göstermektedir. Bu durumlar göz önüne alınarak katılımcılardan son bir aylık dönemi dikkate alarak yanıt vermeleri istenmiştir.

İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi

Bireylerin iş ve iş dışı yaşam dengesine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Çam (2018) tarafından geliştirilen Hayat Dengesi Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek altı maddeye ve 5'li yanıt kategorisine sahiptir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan toplam puanın artması iş ve iş dışı yaşam dengesinin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı orijinal çalışmada .88 olarak bildirilmişken, mevcut araştırmada .90 olarak bulunmuştur.

Uzayan Ulaşılabilirlik Hali

Bireylerin uzayan ulaşılabilirlik hali Arlinghaus ve Nachreiner (2013) tarafından kullanılan tek madde ile değerlendirilmiştir. Bu maddede katılımcılara son bir ayda normal mesai saatleri dışında e-mail, telefon vb. aracılığıyla işleriyle ilgili konularda onlarla ne sıklıkta iletişim kurulduğu sorulmaktadır. Bireyler yanıtlarını 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında değişen 5'li likert tipi skalada vermektedir.

İşlem

Mevcut çalışmanın etik izni İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 05.04.2021, Sayı: 04). Araştırmanın verileri 2021 yılının Eylül ayında yaklaşık üç haftalık sürede toplanmıştır. Virüs yayılımının yoğun olduğu bu dönemde sokağa çıkma kısıtlamaları kaldırılmış olmasına rağmen kurumların bir kısmı evden çalışmaya devam etmekte; bununla birlikte ofisten çalışmaya geri dönen veya hibrit çalışmaya (haftanın bazı günlerinde evden, bazı günlerinde ofiste) geçen kurumlar da bulunmaktadır. Pandemi koşulları dikkate alınarak veriler internet aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmacıların sosyal medya hesapları kullanarak araştırma hakkında genel duyuru yapılmış ve katılmak için gönüllü olan kişilere çevrimiçi soru formunun bağlantı linki gönderilmiştir. Katılımcılar bilgilendirilmiş onam ve demografik bilgi formunu takiben araştırmanın temel değişkenlerine dair ölçekleri doldurmuşlardır.

Veri Analizi

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Kore-

lasyon Analizi uygulanmıştır. Ardından, araştırmanın hipotezinde önerilen düzenleyici etkiyi test etmek için SPSS 27 üzerinden Process Makro yazılımı kullanılmış ve Model 1 seçilmiştir (Hayes, 2013). Analizlerde %95 güven aralığı ve bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem yöntemi tercih edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalamaları, minimum, maksimum ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları

	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>	1	2	3
1. Evden Çalışma Sıklığı	0	7	2.21	2.6	.633	-1.20	-	.082	.078
2. Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	1	5	3.33	1.2	-.260	-.946		-	-.174**
3. İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi	1	5	2.80	1.0	-.040	-.928			-

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. *SS:* Standart Sapma

Tablo 1’de görüldüğü üzere değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve 1,5 değerleri aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Ayrıca evden çalışma sıklığı ile uzayan ulaşılabilirlik arasındaki ilişki de anlamlı değildir ($p > .05$). Diğer yandan, uzayan ulaşılabilirlik ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < .01$).

Araştırmanın hipotezini test etmeye yönelik yürütülen düzenleyici etki analizinde, evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Bu analiz için bağımsız ve düzenleyici değişkenin standart skorları kullanılmıştır. Bu analizden elde edilen sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Evden Çalışma Sıklığı ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü

	β	SH	t	p	%95 GA	
					Düşük	Yüksek
Sabit	2.81	.06	48.76	.000***	2.7046	2.9321
Evden Çalışma Sıklığı	.11	.06	1.90	.058	-.0040	.2256
Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	-.21	.06	-3.56	.000***	-.3260	-.0940
Evden Çalışma Sıklığı X Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	-.12	.06	-2.0	.046*	-.2409	-.0020

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, SH: Standart Hata

Analiz sonuçlarına göre, oluşturulan modelin iş ve iş dışı yaşam dengesini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($F(3,303) = 5.48$, $R^2 = .05$, $p < .01$). Modeldeki ilk adımda evden çalışma sıklığının iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir ($\beta = .11$, $t = 1.90$, %95 GA [-.0040, .2256], $p > .05$). Uzayan ulaşılabilirlik halinin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisi ise negatif ve anlamlı düzeydedir ($\beta = -.21$, $t = -3.56$, %95 GA [-.3260, -.0940], $p < .001$). Evden çalışma sıklığı ile uzayan ulaşılabilirlik halinin etkileşiminin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta = -.12$, $t = -2.00$, %95 GA [-.2409, -.0020], $p < .05$). Bu sonuç, uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Bir sonraki aşamada durumsal etki analizi gerçekleştirilerek uzayan ulaşılabilirlik halinin farklı düzeylerinde evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun için katılımcıların uzayan ulaşılabilirlik düzeyi ortalama, ortalamadan bir standart sapma düşük ve ortalamadan bir standart sapma yüksek olmak üzere üç ayrı değerde kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te raporlanmıştır.

Tablo 3

Evden Çalışma Sıklığı ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Durumsal Düzenleyici Etkisi

Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	β	SH	t	p	%95 GA	
					Düşük	Yüksek
-1SS	.232	.09	2.60	.01**	.0217	.1568
0	.110	.06	1.90	.06	-.0015	.0867
+1SS	-.010	.08	-.14	.89	-.0636	.0554

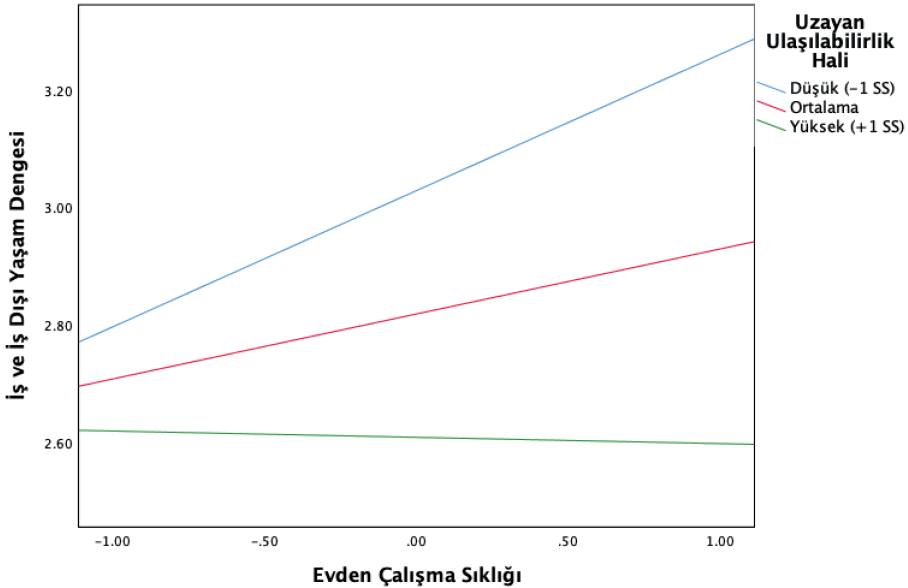
Not. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. SH: Standart Hata. SS: Standart Sapma

Analiz sonuçları incelendiğinde, uzayan ulaşılabilirliğin düşük olduğu durumda evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak uzayan ulaşılabilirliğin ortalama ve yüksek olduğu durumlarda bu anlamlı ilişki ortadan kalkmıştır. Buna ek olarak evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu uzayan ulaşılabilirlik düzeyi aralığının belirlenebilmesi için Johnson-Neyman analizi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyinden anlamsızlık düzeyine geçtiği uzayan ulaşılabilirlik değeri 3.2825 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki olumlu ilişki, uzayan ulaşılabilirlik düzeyi 3.2825'ten düşük olduğunda anlamlı olmaktadır.

Evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici etkisini göstermek üzere çizilen grafik Şekil 1'de sunulmuştur. Tüm bu sonuçlara dayalı olarak, uzayan ulaşılabilirliğin evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü olduğuna ilişkin hipotez kabul edilmiştir.

Şekil 1

Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Etkisi



Tartışma

Mevcut araştırmada evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ve araştırma hipoteziyle tutarlı olarak uzayan ulaşılabilirlik halinin bu ilişkiyi biçimlendirdiği görülmüştür. Buna göre uzayan ulaşılabilirlik düşük olduğunda evden çalışma sıklığının iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıyken; ulaşılabilirlik hali arttıkça bu ilişkinin anlamsızlaştığı görülmüştür.

Araştırmanın bulguları ilk olarak evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Bu ilişkiye yönelik literatürdeki önceki araştırmalarda tutarsız sonuçlar görülmektedir. Bir yandan evden çalışma uygulamaların amacıyla uyumlu olarak hem pandemi döneminde hem pandemi öncesi dönemde evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur (örn., Ipsen ve ark., 2021; Maruyama ve ark., 2009). Diğer yandan, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam arasında denge sağlamasına yönelik amacının aksine evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında negatif yönlü ilişkiler bulan araştırmalar da mevcuttur (örn., Abendroth ve Reimann, 2018; Palumbo, 2020; Wang ve ark., 2021). Bu araştırmada elde edilen sonuca paralel olarak değişkenler arasında anlamlı ilişki olmadığını bulan araştırmalar da bulunmaktadır (örn., Campo ve ark., 2021; Wu ve ark., 2022). Araştırmalardaki tutarsız sonuçların ve evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam dengesi açısından her zaman beklenen faydayı sağlayamamasının temel gerekçelerinden biri evden çalışmanın oluşturduğu taleplerin ve sağladığı kaynakların birbiriyle çelişmesi olabilir. Evden çalışmanın doğasında yer alan iş amaçlı teknoloji kullanımının bir yandan bireye otonomi sağlayarak özgürleştirdiği, diğer yandan alanlar arasında istilaya neden olarak kısıtlayıcı olabildiği belirtilmiştir (Leung ve Zhang, 2017). Ayrıca evden çalışanlar bir yandan aile ihtiyaçlarının daha iyi karşılanabilmesi için çalışma koşullarını değiştirebilme fırsatına sahip olurken, diğer yandan işlerine engel olabilecek şekilde aile katılımına dair daha büyük beklentilerle karşı karşıya kalırlar (Golden ve ark., 2006). Bu nedenle evden çalışmanın denge sağlama açısından yol açtığı olumsuzluklar, olumlu yönlerini bastırabilir.

Evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam açısından denge sağlamada etkili olamamasının bir diğer gerekçesi pandeminin yarattığı koşullar olabilir. COVID-19 salgını sırasında

evden çalışma normal koşullar altında evden çalışmaya benzememektedir; çünkü ev dışı yaşam koşulları zor olduğu için çalışanlar uzun bir süre evden çalışmaktadır. Bu durum kendisi, çalışanlarda normalden daha yüksek kaygı düzeylerine neden olmaktadır (International Labour Office [ILO], 2020). Xiao ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmada pandemi nedeniyle evden çalışmaya geçişin ardından fiziksel ve psikolojik iyi oluş durumunun genel olarak azaldığı ve fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarının arttığı bulunmuştur. Ayrıca Shirmohammadi ve arkadaşları (2022) pandemi ortamının, evden çalışmanın karanlık taraflarının daha görünür olmasına neden olduğunu belirtmiştir. Yazarlara göre uzaktan çalışmanın konum ve işin zamanlaması açısından esneklik sunması, aile üyeleriyle ilgilenmeye olanak sağlaması ve iş ile aile rollerinin entegrasyonunu kolaylaştırması gibi avantajları bulunmasına rağmen olağanüstü pandemi koşullarında hane halkının faaliyetlerinin ağırlıklı olarak evde olması nedeniyle alan sınırlamaları yaşanmış, işlerde yoğunlaşma meydana gelmiş ve evden çalışanlara çok yoğun miktarda ev işi ve çocuk bakımı talepleri dayatılmıştır. Aslında iş ve özel yaşam arasındaki sınırın bulanıklaşması, evden çalışmayla ilgili her zaman sorun olarak görülürken pandeminin benzersiz koşulları nedeniyle daha büyük bir sorun haline gelmiştir (ILO, 2020). Evden çalışmanın bu dönemde yarattığı sonuçları göz önüne alan Andrade ve Petiz Lousã (2021), isteğe bağlı olarak evden çalışmanın aksine zorunlu olarak evden çalışmanın çalışanlar için sorunlu olabileceğini belirtmiştir. Sonuç olarak pandeminin yarattığı olağanüstü koşulların iş ve iş dışı yaşam dengesi sağlamada evden çalışmanın sağlayabileceği faydaları engellemiş olabileceği düşünülmektedir. Bunların yanı sıra her ne kadar evden çalışma COVID-19 pandemisi ile başlamasa da bu süreçte ön plana çıkmıştır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020) ve evden çalışmaya başlayan kişilerin büyük çoğunluğunun daha önceden evden çalışma deneyimi bulunmamaktadır (Milasi ve ark., 2020). Bu durumda bireyler evden çalışma düzenine adaptasyonu henüz tam olarak gerçekleştirememiş olabilir. Dolayısıyla evden çalışma sisteminin faydalarının görülebilmesi için belli bir zaman geçmesi ve bireylerin bu düzene alışması gerekebilir.

Araştırmanın hipotezi doğrultusunda yapılan düzenleyici etki analizi sonucunda beklentilerle uyumlu olarak uzayan ulaşılabilirlik hali düşük olduğunda evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu, uzayan ulaşılabilirlik hali arttıkça bu ilişkinin ortadan kalktığı bulunmuştur. Bu sonuç, evden çalışmanın denge sağlama aracı olarak kullanılabilmesinin uygulanış biçimine bağlı olduğunu göstermektedir. Evden çalışan bireylerle mesai saatleri dışında da iş sebebiyle

iletişim kurulması, bu düzende çalışan bireylerin denge sağlayabilmesine ket vurabilir. Özellikle pandemi döneminde evden çalışma sisteminde çalışma süresinin uzadığı ve çalışanlardan tüm gün çalışma beklentisinin olduğu (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020; Uysal ve Çayır Yılmaz, 2020) göz önüne alındığında, iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki pozitif etkisinin kaybolması daha iyi anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar Boell ve arkadaşları (2016) tarafından öne sürülen evden çalışmanın etkinliğinin çoğunlukla bağlamsal olduğu ve çalışma pratiklerine gömülü olduğu ifadesini doğrulamaktadır. Ayrıca evden çalışmanın, çalışanların iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik literatürdeki tutarsız bulgulara da bir açıklama sağlayabilir. Evden çalışma uygulaması farklı örgütlerde gerçekleştirilen işin doğası gereği veya yöneticilerin beklentilerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulandığı için etkileri de farklı bulunabilmektedir. Ipsen ve arkadaşları (2021) tarafından farklı ülkelerden ve mesleklerden katılımcılarla yapılan bir araştırmada katılımcıların %55'i evden çalışmayı olumlu bir deneyim olarak görürken, %45'i olumsuz olarak değerlendirmiştir. Bu nedenle evden çalışma uygulamasının kendisini iyi veya kötü olarak değerlendirmek yerine nasıl uygulandığını değerlendirmek daha fazla önem taşımaktadır.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulması sınırlı kaynakların başarılı bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. Bu dengenin sağlanmasına yönelik müdahaleler, çalışanların dinamik koşullarını ve kişisel hedeflerini yönetmelerine yardımcı olmak için kaynakları artırmaya veya kaynakları daha verimli bir şekilde bölüştürmeye yönelik araçlar sağlamalıdır (Barber ve ark., 2016). Evden çalışmanın bu amaca hizmet etmesi için ofisten çalışmaya kıyasla iş yükünün artması, çalışma saatlerinin uzaması ve bireylerin sürekli ulaşılabilir olması gibi kaynakları tüketici koşulların bu uygulamaya eşlik etmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. İş ve iş dışı yaşam dengesi bireysel açıdan stres, depresyon ve tükenme gibi iyi oluş göstergeleriyle negatif ilişkili bulunmuştur (Ode-Dusseau ve ark., 2012; Tomažević ve ark., 2014). Ayrıca örgütsel açıdan çalışanların işe alınması, örgütte tutulabilmesi, bireysel ve örgütsel performans üzerinde de olumlu sonuçlar sağlar (Barber ve ark., 2016; Wong ve ark., 2020). Evden çalışma bireyler tarafından arzu edilen bir uygulama olmakla birlikte örgütler açısından da önem arz etmektedir. Bu nedenle evden çalışma uygulamasına geçilmeden önce hem çalışanların hem örgütlerin faydasına olabilecek uygun koşulları oluşturmanın yolları aranmalıdır.

Her bireyin iş ve iş dışı yaşam dengesi açısından farklı zorluklar yaşadığı göz önüne alınarak denge sağlamaya yönelik standart politikalar yerine esnek politikalar benim-

senmeli ve bu politikalar bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik şekillendirilmelidir (Campo ve ark., 2021). Evden çalışma uygulamasında bireyleri daha uzun saatlerde çalışmaya zorlamak yerine saatleri kendilerinin belirleyebileceği şekilde otonomi sağlanırsa karşılıklı fayda elde edilebilir. Ayrıca bireylerin evden çalışabilme yetkinlikleri kuvvetlendirilerek hem örgütler maddi avantaj sağlamaya devam edebilir hem de çalışanların memnuniyetini artırabilir. Bu doğrultuda zaman ve sınır yönetimi gibi konularda bireylere güçlendirme sağlanabilir. Ayrıca çalışma koşullarının neredeyse tümüyle değiştiği evden çalışma uygulamasında liderlik uygulamaları da aynı olmamalı; etkili liderlik ve sürdürülebilir performans için liderler de yeni koşullara uyum sağlamalıdır (Contreras ve ark., 2020). Yöneticilerin, çalışanların sorumluluklarından ve güvenilirliklerinden şüphe duymaları evden çalışma uygulamasına karşı bir direnç yaratmaktadır (Kaplan ve ark., 2018). Bununla ilişkili olabilecek şekilde yöneticiler tarafından evden çalışanlar için çeşitli kontrol mekanizmalarının eş zamanlı olarak kullanılması da işin yoğunlaşmasına yol açmaktadır (Bathini ve Kandathil, 2019). Bu nedenle farklı liderlik tarzlarının evden çalışan bireyler üzerindeki etkinliği de gözden geçirmelidir.

Evden çalışma uygulamasının hem çalışanlar hem örgütler tarafından daha tatmin edici bir şekilde yürütülebilmesi için bu çalışma düzenine geçen çalışanlar ile yöneticileri arasındaki beklentiler de sürecin başında net olarak belirlenmelidir. Pandemi döneminde çalışanlardan tüm gün çalışabilme beklentisinin doğduğu belirtilse de (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020), bu beklentiler pandemi dönemiyle değil genel olarak evden çalışmayla ilgilidir. Pandemi öncesi dönemde de genel olarak uzaktan çalışanların ofiste çalışanlara göre akşamları ve hafta sonları ücretli iş yapma olasılığı daha yüksek ve çalışma saatlerinin daha uzun olma eğiliminde olduğu bulunmuştur (Eurofound ve ILO, 2017). Bu durumun çalışanların tutumlarına, davranışlarına ve iyi oluş hallerine zarar vermemesi adına görevlerin ve çalışma saatlerinin planlanması ve bu plan üzerinde mutabakat sağlanması gerekmektedir. Uzayan ulaşılabilirlik halinin çalışanların iyi oluşu üzerindeki olumsuz sonuçlarının işverenlere yarattığı maliyet göz önünde bulundurularak işverenler ve yöneticiler bu durumdan mümkün olduğunca kaçınmalı (Vieten ve ark., 2022) ve daha uzun süre çalışmak yerine daha akıllıca çalışmanın bir yolunu bulmaları konusunda çalışanları desteklemelidir (Schlachter ve ark., 2018). Bu konudaki örgütsel önlemlerin ötesinde ülke genelinde de kararlar alınabilmektedir. Fransa ve İspanya gibi ülkelerde çalışanların mesai saatleri dışında işle bağlantılarını kesme hakkı konusunda yasal düzenlemeler getirilmiştir (Afota ve ark., 2023; Von Bergen ve Bress-

ler, 2019). Bu tür örgütsel ve yasal düzenlemelerin etkinliğinin incelenmesi ve uygulamaya konulmasına dair çabalar artırılmalıdır.

Uzayan ulaşılabilirlik beklentileri söz konusu olduğunda bireyler de pasif kalarak olumsuz etkilerini kabullenmek yerine çeşitli davranışlar sergileyerek çalışma sürecine şekil verebilmektedir. Kreiner ve arkadaşları (2009) bireylerin iş ve aile alanları arasındaki sınırları korumak üzere kullandığı zamansal, fiziksel, iletişimsel ve davranışsal taktikleri tanımlamıştır. Haun ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan araştırmada bu taktikleri kullanmanın evden çalışan bireyler için özellikle yüksek ulaşılabilirlik talepleri olduğunda faydalı olduğu ortaya konmuştur. Bu doğrultuda bireylerin sınır tercihleriyle uyumlu taktikleri keşfetmesi ve uygulaması da evden çalışma sisteminden daha memnun olmalarını ve daha faydalı sonuçlar elde etmelerini sağlayabilir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Mevcut araştırmanın temel sınırlılığı araştırma tasarımının kesitsel olmasıdır. Bu tasarım, değişkenler arasında nedensel çıkarım yapabilmeyi önüne geçmektedir. Ayrıca tüm değişkenlere dair ölçümler tek seferde gerçekleştirildiği için ortak yöntem varyansı ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek çalışmalarda değişkenler arasındaki nedensel bağlantıların kurulabilmesi ve çalışmanın iç geçerliğinin daha yüksek olması için boylamsal araştırma dizaynının kullanılması ve değişkenlere yönelik ölçümlerin farklı zamanlarda toplanması fayda sağlayacaktır. Ayrıca evden çalışmanın etkisi çalışanlardan beklenen uzayan ulaşılabilirlik hali gibi örgütsel faktörlere bağlı olabildiği gibi bireysel faktörlere de bağlı olabilir. Ancak mevcut araştırmada bu bireysel farklılıklar incelenmemiştir. Gelecek araştırmalarda örgütsel politikaların bireyler üzerindeki etkisinin herkes için farklı olabileceği göz önüne alınarak evden çalışma uygulamasından hangi çalışanların daha fazla memnun kaldığı ve süreci daha etkili yürüttüğü belirlenmelidir. Evden çalışmanın birçok çalışanın daha önce tecrübe etmediği yeni bir deneyim olduğu göz önüne alındığında özellikle deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri süreçte etkili olabilir. Uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici rolü de bireyler arasında farklılık gösterebilir. Örgütlerin uzayan ulaşılabilirliğe ilişkin beklentileri ile bireylerin sınır yönetim tercihleri uyuşabilir veya zıt düşebilir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda evden çalışma ve uzayan ulaşılabilirlik halinin etkisi incelenirken bireylerin sınır yönetim tercihleri de dikkate alınabilir. Son olarak mevcut araştırmada evden çalışma halinin iş ve iş dışı yaşam dengesi ile ilişkisizken uzayan ulaşılabilirlik halinin negatif ilişkili olduğunun tespit edilmesine bağlı olarak uzayan ulaşılabilirlik ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide çalışma düzeninin düzenleyici olduğu bir model de incelenebilir.

Etik Kurul Onayı: Çalışmanın etik izni İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 05.04.2021, Sayı: 04).

Bilgilendirilmiş Onam: Çalışma için tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarım- F.A., S.A.; Veri Toplama- F.A.; Veri Analizi/Yorumlama- F.A.; Yazı Taslağı- F.A., S.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- F.A., S.A.; Son Onay ve Sorumluluk- F.A., S.A.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: Ethical permission for the study was received from Istanbul University Social and Humanities Research Ethics Committee (Date: 05.04.2021, Issue: 04).

Informed Consent: Informed consent was obtained from all participants for the study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of Study- F.A., S.A.; Data Acquisition- F.A.; Data Analysis/Interpretation- F.A.; Drafting Manuscript- F.A., S.A.; Critical Revision of Manuscript- F.A., S.A.; Final Approval and Accountability- F.A., S.A.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declare that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Andersson, A. K. ve Reimann, M. (2018). Telework and work–family conflict across workplaces: Investigating the implications of work–family-supportive and high-demand workplace cultures. Blair, S.L. ve Obradović, J. (Ed.), *The work-family interface: Spillover, complications, and challenges* içinde (s. 323-348). Emerald Publishing Limited.
- Afota, M. C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A. ve Léon, E. (2023). Work-from-home adjustment in the US and Europe: The role of psychological climate for face time and perceived availability expectations. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2765-2796. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2090269>
- Akbaş Tuna, A. ve Türkmenbaş, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1037>
- Allen, D. G., Renn, R. W. ve Griffith, R. W. (2003). The impact of telecommuting design on social systems, self-regulation, and role boundaries. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 125-163. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22003-X](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22003-X)
- Allen, T. D., Cho, E. ve Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Allen, T. D., Golden, T. D. ve Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Andrade, C. ve Petiz Lousã, E. (2021). Telework and work–family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Arlinghaus, A. ve Nachreiner, F. (2013). When work calls—Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197-1202. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.800089>

- Arlinghaus, A. ve Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(10), 1100-1107. <https://doi.org/10.3109/07420528.2014.957297>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Barber, L. K., Grawitch, M. J. ve Maloney, P. W. (2016). Work-life balance: Contemporary perspectives. M. J. Grawitch ve D. W. Ballard (Ed.), *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees* içinde (s. 111-133). American Psychological Association.
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M. ve Stanton, C. T. (2020). *What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys*. NBER Working Paper No. 27422. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Bathini, D. R. ve Kandathil, G. M. (2019). An orchestrated negotiated exchange: Trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 411-423. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>
- Bergman, A. ve Gardiner, J. (2007). Employee availability for work and family: Three Swedish case studies. *Employee Relations*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1108/01425450710759226>
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D. ve Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114-131. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>
- Boswell, W. R. ve Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L. ve van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being?. *Information and Organization*, 30(3), 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B. ve Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work-life balance and family supportive supervisor behaviours in the context of COVID-19. *Global Business Review*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S. ve Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chung, H. ve Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Contreras, F., Baykal, E. ve Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 590271. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Cooper, C. L. ve Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*, 29(4), Article 100682. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>
- Çam, D. İ. (2018) *Nitelikli kadın çalışanların hayat dengesi algısında rol öneminin ve iş-iş dışı faaliyetlerine ayrılan zamanın rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- De Klerk, J. J., Joubert, M. ve Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>
- Derks, D. ve Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D. ve Bakker, A. B. (2014). Switching on and off...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711013>
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24-41. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1298164>
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N. ve Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 105-118. <https://doi.org/10.1037/a0039602>
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D. ve Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>
- Elmas Atay, S. ve Gerçek, M. (2021). İş-yaşam çatışmasının Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sürecinde yeniden değerlendirilmesi: Kadın akademisyenler açısından nitel bir araştırma. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 203-241. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.865298>
- Eurofound. (2020). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, new forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 08 Ocak 2023 tarihinde <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements> adresinden alınmıştır.
- Eurofound ve the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 08 Ocak 2023 tarihinde <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> adresinden alınmıştır.
- Fenner, G. H. ve Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82. <https://doi.org/10.1177/0018726709351064>
- Gajendran, R. S. ve Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. ve Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426-e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0>
- Golden, T. D. ve Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318. <https://doi.org/10.1002/job.301>

- org/10.1177/0149206304271768
- Golden, T. D., Veiga, J. F. ve Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Greenhaus, J. H. ve Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* içinde (s. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haun, V. C., Rimmel, C. ve Haun, S. (2022). Boundary management and recovery when working from home: The moderating roles of segmentation preference and availability demands. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 270-299. <https://doi.org/10.1177/23970022221079048>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications Incorporated.
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. ve Boman, E. (2021). Telework in academia: Associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>
- Hill, E. J., Ferris, M. ve Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- International Labour Organization. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide. 08 Ocak 2023 tarihinde [https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A87335#adresinden alınmıştır](https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A87335#adresinden%20alınmıştır).
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K. ve Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- 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>
- Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X. ve Lockwood, K. (2018). Unpackaging manager mistrust in allowing telework: Comparing and integrating theoretical perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 365-382. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9498-5>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M. ve Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. ve Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Kurland, N. B. ve Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68. <https://doi.org/10.1016/S0090->

2616(00)80016-9

- Leung, L. ve Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>
- Mann, S. ve Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Mar, Ş. ve Buzeti, J. (2022). Extended availability of public servants for work from home during non-work time in the COVID-19 Pandemic. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 18(67), 5-20. <http://dx.doi.org/10.24193/tras.67E.1>
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G. ve James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
- Milasi, S., González-Vázquez, I. ve Fernández-Macías, E. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Science for Policy Brief. European Union – JRC 120945. 25 Aralık 2022 tarihinde https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf adresinden alınmıştır.
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y. ve Mori, K. (2021). Intensity of home-based telework and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 907-912. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002299>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. ve Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W. ve Bobko, P. (2012). Work–family balance, well-being, and organizational outcomes: Investigating actual versus desired work/family time discrepancies. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 331-343. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9246-1>
- Olson-Buchanan, J. B., Boswell, W. R. ve Morgan, T. J. (2016). The role of technology in managing the work and nonwork interface. T. D. Allen ve L. T. Eby (Ed.), *The Oxford handbook of work and family* içinde (s. 333-348). Oxford University Press.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6-7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Putri, A. ve Amran, A. (2021). Employees work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.231>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Schieman, S. ve Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work & Stress*, 27(3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.817090>
- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M. ve Inceoglu, I. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825-846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Sennett, R. (2010). *Karakter aşınması* (B. Yıldırım, Çev.). Ayrıntı Yayınları.

- Shirmohammadi, M., Au, W. C. ve Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Shockley, K. M. ve Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6). Pearson.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Thörel, E., Pauls, N. ve Göritz, A. S. (2022). The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 387-427. <https://doi.org/10.1177/20413866221116309>
- Tomazevic, N., Kozjek, T. ve Stare, J. (2014). The consequences of a work-family (im) balance: From the point of view of employers and employees. *International Business Research*, 7(8), 83-100. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v7n8p83>
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C. ve Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 593-618. <https://doi.org/10.1108/09534810610686076>
- Uysal, N. ve Çayır Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Valcour, P. M. ve Hunter, L. W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. E. E. Kossek ve S. J. Lambert (Ed.), *Managing Work-Life Integration in Organizations: Future Directions for Research and Practice* içinde (s. 61-84). Erlbaum.
- Van Der Lippe, T. ve Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Vatansever, Ç. (2010). İş ve iş dışı yaşam dengesi. G. İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda iyilik de var* içinde (s. 201-224). Nobel Yayın Dağıtım.
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M. ve Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 275-292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Von Bergen, C. W. ve Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 51-69. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. ve Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wong, K., Chan, A. H. ve Teh, P. L. (2020). How is work-life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>
- Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A. ve Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived

- work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507-530. <https://doi.org/10.1177/0893318914533332>
- Wu, H., Song, Q. C., Proctor, R. W. ve Chen, Y. (2022). Family relationships under work from home: Exploring the role of adaptive processes. *Frontiers in Public Health*, 10:782217. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.782217>
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. ve Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181-190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>
- Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. Filiz Kitabevi.