

COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİ UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ-AİLE VE YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÖZELİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF REMOTE WORKING ON WORK-FAMILY AND LIFE BALANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD: A QUALITATIVE RESEARCH FOR TEACHERS

Mehtap DEMİR*

*Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mehtap.memis@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7009-0385

| MAKALE BİLGİSİ | ÖZ |
|--|--|
| Gönderilme Tarihi 20.02.2023 Revizyon Tarihi 22.03.2023 Kabul Tarihi 23.03.2023 Makale Kategorisi Araştırma Makalesi JEL Kodları J19 J20 J82 | <p>Pandemi süreciyle birlikte yükselişe geçen ve bir çalışma pratiği haline gelen uzaktan çalışma yöntemi bir yandan iş-aile ve yaşam dengesinin sağlanmasını kolaylaştırırken diğer yandan da bireylerin özel yaşamlarını sınırlandırabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışmanın, iş-aile ve yaşam dengesi üzerindeki etkilerini tespit etmektir. COVID-19 salgını kadınların cinsiyete özgü rolleri üzerinde etkin rol oynamıştır. Araştırma, çalışma ve yaşama pratiklerini değiştiren pandemi karşısında, kadınların iş-aile-yaşam dengesi içerisinde, hangi durumlarla karşı karşıya kaldıklarını öznal bir biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada, anılan nedenlerle 15 çalışan kadınla yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Pandeminin çalışan kadınların ev içi iş yükünü yoğunlaştırıp yoğunlaştırmadığı ve kadınların üstlendiği yapısal rollerle de pekiştirilen rol çatışmasına neden olup olmadığı araştırılmış, uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesini kurmakta zorlu bir durum olduğu sonucuna varılmıştır.</p> <p>Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, COVID-19, Uzaktan Çalışma, Dezavantajlı Gruplar</p> |

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|---|--|
| Received 20.02.2023 Revized 22.03.2023 Accepted 23.03.2023 Article Classification: Research Article JEL Codes J19 J20 J82 | <p>The remote working method, which has risen with the pandemic process and has become a working practice, makes it easier to maintain work-family and life balance, on the other hand, it can limit the private lives of individuals. The aim of this study is to determine the effects of remote work on work-family and life balance. The COVID-19 pandemic has played an active role in women's gender-specific roles. The research aims to reveal subjectively what situations women face in the work-family-life balance, in the face of the pandemic that has changed their working and living practices. In the study, semi-structured interviews were conducted with 15 working women for the reasons mentioned. It has been researched whether the pandemic intensifies the domestic workload of working women and whether it causes role conflict, which is reinforced by the structural roles that women undertake, and it is concluded that remote work is a difficult situation in establishing a work-family life balance.</p> <p>Keywords: Work-Life Balance, COVID-19, Remote Work. Disadvantaged Groups</p> |

Atf (Citation): Demir, M. (2023). "COVID-19 Pandemi Dönemi Uzaktan Çalışmanın İş-Aile ve Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Öğretmenler Özelinde Nitel Bir Araştırma", *Kapanalti Muhasebe Finans Ekonomi Dergisi*, (3):44-52



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Bilgi teknolojilerinde ve iletişimde meydana gelen değişimin günlük yaşama entegre edilmesi neticesinde işler yeni teknolojilerle yapılabilir hale gelmişlerdir. Yaşanan dijital dönüşüm bazı sektörlerde kalıcı değişiklikleri beraberinde getirirken bazı sektörlerde aracı rolü üstlenmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın kullanımı sonucu ortaya çıkan uzaktan eğitim metodu yeni değildir. Ne var ki başat da değildi. Halk sağlığını tehlikeye atmamak ve salgını kontrol altına alabilmek adına Covid- 19 pandemisi süresince yüz yüze eğitime ara veren ülkeler eğitim sistemlerinde uzaktan eğitim modelini tercih etmişlerdir. Uzaktan eğitim geleneksel eğitimden farklı bir formu olan farklı avantaj ve dezavantajları olan bir yöntemdir. Öğretmen ve öğrenci aynı fiziksel ortamı paylaşmasalar da bilgi teknolojilerini kullanarak eğitim-öğretimde sürekliliği sağlayabilmektedirler.

Ancak öğretmenler açısından uzaktan çalışma sadece yaptıkları iş özelinde değil aynı zamanda sosyal bir form olan aileleri ve yaşamları açısından da tanımadıkları ve uyum sağlamak konusunda çekinceleri buldukları bir yapıya bürünmüştür. Öğretmenlerin uzaktan eğitim süreci boyunca işleri ile aileleri ve yaşamları arasında bir denge gözetmesi hayli önemlidir.

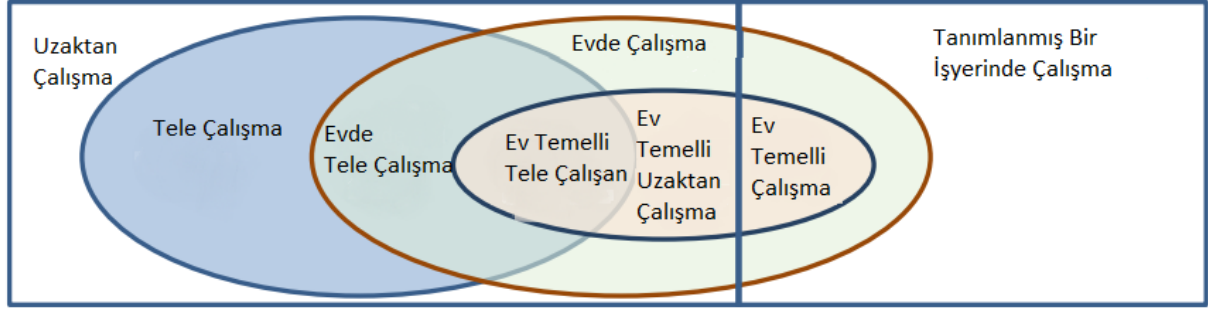
Anlatılanlar doğrultusunda araştırmanın birinci bölümde uzaktan çalışmaya ilişkin genel teorik bilgiler verilmiştir. Literatür çalışmalarından derlenen bilgiler ışığında uzaktan çalışmanın iş-aile ve yaşam dengesi üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde ise mülakat yöntemi kullanılarak katılımcıların deneyimlerinin iş-aile ve yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik pratikleri elde edilmiştir. Bu veriler araştırmanın üçüncü bölümde analiz edilmiş, katılımcıların aynı zamanda uzaktan çalışma durumunun bu pratik üzerinde meydana getirdiği dönüşüm de ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Pandemi süreci ile ortaya çıkan karantina döneminin kadınların üstlendiği yapısal ve etkileşimsel roller üzerindeki etkisi araştırılmış, bu dönüşüm iş-aile ve yaşam arasındaki çalışma pratiklerinde ne seyirde olduğu gözlemlenmiştir.

1. Teorik Arka Plan

Uzaktan çalışma genellikle klasik örgütsel sınırların dışında gerçekleştirilen, mekandan ve zamandan bağımsız örgütsel çalışmayı ifade etmektedir (Olson, 1983, p.182). Teknoloji ve iletişimde meydana gelen gelişmeler klasik çalışma biçiminin değişmesine zemin hazırlamış, merkezi bir işyerine seyahatin yerine iletişimin ikame edilmesiyle, çalışmaların uzaktan gerçekleştirilebilmesini mümkün kılmıştır. Günümüz iş organizasyonunun artan boyutu ve karmaşıklığı beyaz yakalı işgücünün ileri uzmanlaşmasına ve atipik istihdam biçimlerinin artmasına yol açarken, işin mekânsal ve zamansal tanımında esneklik sağlayan ve onu flulaştıran bir dizi uygulanabilir alternatif iş düzenlemesini de beraberinde getirmiştir.

İşlerin akıllı telefonlar, tabletler ve bilgisayarlar gibi bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilmesi yeni olmamakla birlikte dünya nüfusunda baskın çalışma biçimi olarak da kullanılmamaktaydı. 2017 yılında AB genelindeki işlerin %6'sını oluşturan uzaktan çalışma pratiklerinin, pandemi öncesi oranları net bir biçimde bilinemesi de, COVID-19 salgını ile virüsle mücadelenin yayılımını yavaşlatmaya yönelik bir araç rolü üstlenmiş (EUROSTAT, 2018), bu oran salgın sonrası tırmanışa geçmiştir. Karantinalar ve fiziksel mesafenin korunması söz konusu olduğunda işgücü piyasaları için güzel bir alternatif olarak kullanılmaya başlanan uzak çalışma, sadece özel sektörün değil aynı zamanda kamunun da çıkar yolu olarak görülmüş, bir çalışma kültürüne dönüşmeye başlamıştır. COVID-19 salgını gibi bir olguda, uzaktan çalışmanın iş sürekliliği sağlamanın önemli bir enstrümanı olduğunu kanıtlamış olmasına karşın, normal koşullar altında sağladığı faydalar arasında işe gidip gelme süresinin azalması, çalışanların dikkat dağıtıcı unsurlardan uzakta yaptıkları işe odaklanma fırsatının artması yer almaktadır (ILO, 2020a). Ancak bu durum tercihen uzakta çalışanların karşılaşılabileceği bir durumken, pandemi ve devamında gelen kapanma süreci ve sonrasında da uzaktan çalışanların en azından bir kısmına yönelik bir sonuç olarak görülmemektedir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin pek çok türün bulunması ve dönemin zorlukları göz önüne alındığında uzaktan çalışan sayısının net bir oranını verebilen kurum bulunamamıştır. Uzaktan çalışmanın handikaplarını ise aşağıdaki şekil üzerinden ifade etmek daha doğru olacaktır.

Şekil 1: Uzaktan Çalışma Biçimlerine İlişkin Sınırlar

Kaynak: ILO, 2020b, 7.

ILO tarafından oluşturulan Şekil 1’de uzaktan çalışmanın sınırları belirlenmeye çalışılmış, uzaktan çalışma modellerinin aslında oldukça geçirgen ve girift olduğu göz önüne serilmiştir. Evde çalışma pratiklerine bakıldığında çalışan ebeveynler ve bakıcılar için okulların ve diğer bakım tesislerinin kapanmasının evden çalışmayı zorlaştırdığının altı çizilmelidir. En son Eurofound anketine göre, fiziksel mesafe önlemi olarak evden çalışanların %26’sının 12 yaşından küçük çocuklarla evlerde yaşadığı ve %10’unun da 12-17 yaş arası çocuklarla yaşadığı görülmektedir (Ahrendt ve ark. 2020, p. 22). Ne var ki uzaktan çalışma sınırlarının bulanık olması durumunda bir iş-yaşam çatışması haline de dönüşebilmektedir. Evden/uzaktan çalışma, bir uydu veya komşu büro merkezinin teorik olarak sağlayacağı örgüt iklimini ve sosyal etkileşimi sağlamayacaktır, yine de çalışanlara program ve yaşam tarzı konusunda esneklik potansiyeli getireceği, böylelikle de ne zaman ve nerede çalışmak istediklerine ve çocuk bakımı yada aile görevleri gibi diğer görevlerini nasıl yerine getirmek istedikleri konusunda özerk bir yapının oluşmasına da imkan sağlayacaktır. Literatürden elde edilen sonuç iş ve bakım sorumluluklarının dengelenmesi söz konusu olduğunda evde çalışanların iş-yaşam dengesini yönetme konusunda yeni dinamik arayışları içerisinde olduğunu göstermektedir.

Ancak evde çalışmanın model içerisinde çalışan kişiler için bazı handikapları bulunmaktadır. Morelli (1999, p. 256), ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için evde çalışanların aslında müsait olmadıklarını kabul etmekte güçlük çektiğini aktarmaktadır. Meydana gelen bu durum ise iş-aile-yaşam dengesine vurgu yapmaktadır. İş-aile-yaşam dengesi, yalnızca çalışma yaşamının kalitesi açısından değil aynı zamanda tüm yaşamın kalitesi açısından oldukça önemli bir konudur. Post-endüstriyel zaman tartışmalarında ön plana çıkan kavram özünde üç geniş etki kümesi ile tanımlanmaktadır: İş-yaşam dengesizliğine neden olarak görülebilecek işteki gelişmelerle ilgili olaylar, iş-yaşam dengesizliği sonuçları olarak görülebilecek iş dışındaki yaşamla ilgili olaylar ve bireyler ve iş dışındaki yaşamları ile ilgili olanlar (Guest, 2002, p. 256). Kadınların erkeklere oranla daha uzun süre çalışması ve daha az boş zamandan faydalanmasını zamanın giderek katılaştıran bir tasarrufu olarak gören Weeks (2014, p. 203), çalışanın mevcut örgütlenmesine insan kaynakları departmanında bulunandan çok daha önemli bir meydan okumayı başlatmak için iş-aile-yaşam dengesine atıfta bulunmaktadır. Ona göre çalışma ilişkileri yukarıdan imal edilirken, aile ilişkileri aşağıdan ve kendiliğinden oluşmakta ve bu yönüyle çalışma ilişkilerinin yapay ve cılız olduğu, buna karşı aile ilişkilerinin güçlü ve doğal olduğu çıkarımında bulunmaktadır (Weeks, 2014, p. 212).

İş-aile-yaşam dengesi çok tartışılan ve çok aranan, ancak nadiren talep edilen ve elde edilen, bir varoluş halidir (Adisa vd., 2021, p. 242). Saha çalışmaları iş-aile-yaşam dengesinin kurulmasının handikaplarından bahsetmekte ve dengenin sağlanabilmesi için çeşitli teorilerden beslenmektedir. Uzaktan çalışmanın hem kadınların hem de erkeklerin bildirilen iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki nihai etkisi ise yerleşik yasal ve düzenleyici çerçeve, hakim olan cinsiyete dayalı işbölümü, işverenlerinin kurumsal kültürü, politikaları ve uygulamaları ve diğerlerinin yanı sıra birçok faktöre bağlıdır (ILO, 2020a).

Bu makale COVID-19 salgınının, kadınların iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini sınır teorisi üzerinden incelemektedir. İnsanların ailelerini ve çalışma ortamlarını nasıl anlamlandırdıkları ve ayrıca bu iki alan arasındaki bağlantıları nasıl dengeledikleri ve geçişleri

nasıl yaptıklarını açıklayan sınır teorisi Clark tarafından geliştirilmiş olup, bilinçli stratejik ve amaca yönelik bir seçim olarak görülmektedir (Clark, 2000, p. 747). Teori aynı zamanda iş ve ev arasındaki kural, düşünce ve davranışların farklı yaşamlar olduğunu, iş-yaşam çatışmasının kaynağını bulmada ve iş ile aile arasında dengenin sağlanmasında bireyler için bir çerçeve sağlayacağını iddia etmektedir (Clark, 2000, p. 764). Fiziksel ve zamansal olarak birbirinden ayrılan iş ve yaşam, alanların ayrıştırılması açısından önem arz etmektedir (Bayramoğlu, 2018, s. 1733).

Ne var ki normal koşullar altında ara sıra uzaktan çalışmaya kıyasla COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışma gönüllü olmaktan ziyade bir zorunluluk durumunu ifade etmekte ve yarı zamanlı veyahut ara sıra olmaksızın tam zamanlı ve yönetimi daha zor bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda ortaya çıkan en büyük handikap ise kişilerin iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşması nedeniyle yaşadıkları iş-aile-yaşam çatışmasıdır. Aslında, bu tür sınırların yönetimindeki farklılıkların iş-yaşam sonuçlarıyla ilişkisi hakkında çok az şey bilinmektedir (Jostell ve Hemlin, 2018, p. 476). İş ile yaşam arasındaki sınırın bulanıklaşması en iyi zamanlarda bile uzaktan çalışmayla ilgili her zaman bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ancak pandeminin benzersiz koşulları nedeniyle özellikle sorunlu bir alan gibi görünmektedir (ILO, 2020a).

2. Yöntem

Birer standart istihdam biçiminde çalışan öğretmenlerin COVID-19 etkisiyle acil uzaktan eğitim modeline geçmesi bazı handikapları da beraberinde getirmiştir. Acil uzaktan eğitim, baştan planlanmış çevrimiçi eğitimin aksine, eğitimin kriz koşulu nedeniyle geçici bir şekilde farklı bir formata bürünmesi, krizin ortadan kalkmasıyla da eğitim modelinin eski haline geri dönmesini ifade etmektedir (Hodges, Moore, Lockee, Trust ve Bond, 2020). Birincil amaç eğitim ekosistemini yeniden kurgulamaktan ziyade, hızlı ve güvenilir bir şekilde kurulabilen eğitim modeli ile eğitime geçici erişimin sağlanmasıdır. Uzaktan eğitim konusunda tecrübesi olmayan öğretmenlerin söz konusu eğitim metodu sırasında iş-aile-yaşam dengesini nasıl kuracakları ise büyük bir soru işareti oluşturmuştur. Bu başlıktan yola çıkılarak araştırma yöntemi iki ana öykü üzerinde toplanmıştır: İlki iş ve aile arasındaki bir çatışma/olası çatışma durumunda bireylerin nasıl dengelemeye çalıştıklarına dair öykülerden oluşmaktayken, ikincisi kişilerin günlük rutinleri içerisinde iş/aile ve yaşam arasındaki dengeyi nasıl kurduklarına yönelik anlatılardan oluşmaktadır. Amaçlanan iş-aile yaşam dengesi pratikleri, bu dengeyi sağlamaya yönelik başa çıkma yöntemleri, iş-aile-yaşam çatışmasını meydana getiren tetikleyiciler, bu çatışmaya yönelik önleyici veya düzeltici tedbirlerin yanı sıra bu pratiklerin uzaktan çalışma ile ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Bu doğrultuda nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat yöntemi tercih edilmiş ve deneyimin tek bilgi kaynağı olduğu düşüncesiyle elde edilen verilerde öykülere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan mülakat formu kullanılmıştır. Mülakat formu literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler üzerine oluşturulmuştur. Araştırma soruları katılımcılara yöneltilmeden önce Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü/Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'na başvurulmuş, ilgili kurul E-35523585-199-3625 sayılı cevap yazısı ile araştırmaya onay vermiştir.

Yıldırım ve Şimşek, araştırma problemine ilişkin zenginliği sağlama açısından kartopu örneklem yöntemini tavsiye etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.1 22). Bu nedenle katılımcılara kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılmış, araştırmaya gönüllü olan her bir katılımcıyla yüz yüze olacak şekilde 30 ile 50 dakika arasında görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir. Çalışan kadınlar, iş-aile-yaşam dengesine ulaşmada erkeklerden daha fazla zorluk yaşamaktadır (Sundaresan, 2014, p. 93, Noda, 2020, p. 1331; ILO, 2016, p. 202). Kültürel rollerin de etkisiyle katılımcıların tamamı kadınlardan oluşturulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Bilgiler

| Katılımcı No | Medeni Durum | Evlilik Süresi | Çalışma Süresi (Yıl) | Eşin Çalışma Durumu | Çocuk Sayısı |
|--------------|--------------|----------------|----------------------|---------------------|--------------|
| K1 | Evli | 10 | 1 | Çalışıyor | 1 |
| K2 | Evli | 10 | 8 | Çalışıyor | 2 |
| K3 | Evli | 18 | 5 | Çalışıyor | 1 |
| K4 | Evli | 11 | 12 | Çalışıyor | 2 |
| K5 | Evli | 11 | 9 | Çalışıyor | 2 |
| K6 | Evli | 28 | 7 | Çalışıyor | 1 |
| K7 | Evli | 15 | 22 | Çalışıyor | 1 |
| K8 | Evli | 16 | 5 | Çalışıyor | 2 |
| K9 | Evli | 4 | 6 | Çalışıyor | 1 |
| K10 | Evli | 7 | 10 | Çalışıyor | 1 |
| K11 | Evli | 6 | 10 | Çalışıyor | 1 |
| K12 | Evli | 15 | 12 | Çalışıyor | 2 |
| K13 | Evli | 12 | 15 | Çalışıyor | 2 |
| K14 | Evli | 7 | 16 | Çalışıyor | 1 |
| K15 | Evli | 7 | 7 | Çalışıyor | 1 |

İş-aile-yaşam dengesine ilişkin geliştirilen sınır teorisi çalışma alanında yetenekli ve sorumluluk sahibi olmayı gerektirmekteyken, ev alanında sevgi dolu ve şefkatli olmak şeklinde rol kalıplarından oluşmaktadır (Topgül, 2017, s. 41). Bu doğrultuda ev ve iş olarak ayrılan farklı dünyalar bulunmakta, bu dünyalar fiziksel sınırlar, zamansal sınırlar ve psikolojik sınırlarla kuşatılmaktadır. Ancak sınırlar geçirgen ve esnek olmanın yanı sıra yayılma özelliği de gösterdiğinden zaman zaman sınırlar bulanıklaşmakta ve dengeyi yeniden sağlamak zorlaşmaktadır.

3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan kadınların tamamı evli ve en az bir çocuk sahibidir. Bu durum özellikle araştırmacı tarafından iş-aile-yaşam dengesini/çatışmasını ortaya koyması açısından bilinçli tercih edilmiş, böylelikle çatışmaya neden olabilecek faktörler üzerinden deneyimler aktarılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların evlilik süresini 4-28 (yıl) arasında değiştiği ve yine istihdama katılım süresinin 1-22 (yıl) aralığında olduğu görülmektedir. Eşlerinin bir işte çalışıyor olduğunu belirten katılımcıların bir veya iki çocuğa sahip olduğu da dikkat çekmektedir. Katılımcılar, pandemi öncesi çalışma düzenlerinde ev işleri konusunda yardım almadıklarını, ancak çocuk bakımı konusunda aile büyüklerinden yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Çocuk bakımı konusunda dışarıdan yardım almadığını belirten katılımcılar ise ya çocuklarının pandemi döneminde de açık olan anaokulu öğrencisi olduğu ve okulunda oldukları sebebiyle veya çocuklarının kendilerini idame ettirebilecek yaşta olduklarını ve bu nedenle bakım için kimseden yardım alma ihtiyacını duymadıklarını bildirmişlerdir.

Mülakat yöntemi ile elde edilen verilerin iki ana öykü üzerinden toplandığı daha öncesinde belirtilmiştir: İş ve aile arasındaki bir çatışma/olası çatışma durumunda bireylerin nasıl dengelemeye çalıştıklarına dair öykülerle, kişilerin günlük rutinleri içerisinde iş-aile ve yaşam arasındaki dengeyi nasıl kurduklarına yönelik öyküler. Bahsi geçen öyküleri derinleştirmek açısından katılımcıların pandemi öncesi rutin çalışma içerisindeki iş-aile yaşam dengesinin belirlenmesine yönelik sorular sorularak, bu durumun uzaktan çalışma hali içerisindeki değişimi ile sınır geçirgenliği açısından farklılık olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Toplamda on altı soru yönlendirilen katılımcılardan elde edilen veriler derlendiğinde uzaktan çalışmaya yönelik tercihlerin evden çalışmanın rahat iklimini mekânsal bir yere bağımlı kalarak çalışmaya tercih ettikleri görülmektedir. Bunun altında yatan neden kuşkusuz çalışma ortamında olağan veya olası bir çatışmayı önlemesinin yanı sıra ailenin yanında olma arzusudur. Ne var ki söz konusu pandemi döneminin zorlukları göz önüne alındığında sağlık yönünden kaygıların arttığı bu dönemde katılımcıların ailelerine yönelik endişelendikleri de görülmektedir. Katılımcılar bunu “kendimi ve ailemi güvende hissetmem açısından evden/uzaktan çalışmayı tercih ederim.” sözleriyle doğrulamaktadırlar. Yine de yapmış oldukları işin bir gerekliliği olarak yüz yüze çalışmayı tercih eden, içinde buldukları durumu

bir tercihten ziyade zorunluluk olarak adlandırılan ve meslekleri itibariyle bu zorunluluğun iş verimini düşürdüğünü ileten katılımcılar da bulunmaktadır. Onlara göre uzaktan çalışma tek yönlü iletişim sağlamakta ve yapılandırmacı eğitim yaklaşımına aykırı görünmektedir.

İş-aile-yaşam dengesi konusunda katılımcıların yeni rutinlerine alışmakta zorluk yaşadıkları, evde bir çalışma ortamının (teknolojik gereçler ve mekân sorunu yaşamama) bulunmasına rağmen, iş yükünü idare etmekte zorlandıkları ve iş ile aile arasındaki sınırların oldukça geçirgen olduğu bulgulanmıştır. Katılımcılardan biri (K2) bu durumu okul ile evin birbirine karıştığı bir durum olarak ifade ederken, bir başka katılımcı (K5), iki çocuk ve bir öğretmen için evde üç sınıf oluştuğunu, oluşan ortamın ise çalışma ortamını sağlıklılaştırdığını, dengenin sağlanması konusunda zorluklar yaşadığını aktarmaktadır. Bu durum Clark'ın da dediği gibi sınırların flulaştığı algısını yaratmaktadır.

Uzaktan çalışma halinde, evdeki eş ve çocuklarla ilişkinin işin dengesini bozduğu (sınırları ihlal eden sınır geçiciler), bunun gerek kişilerden gerekse olaylardan kaynaklanmasıyla (dışardan gelen ses ve benzeri uyarıcı bölücüler veya ailenin anlık talepleri vb.) iş ile aile arasındaki çatışmanın başladığı görülmektedir. Evdeki işlerin belirli bir programa göre ilerlememesi nedeniyle oluşan gecikmesinin aile içi iletişimde gerginliğe neden olması (K7), online ders sırasında aile bireylerinden birinin dersi bölmesi veya sabote edici eylemlerde bulunması (K15), ev işlerinde veya çocuk sorumluluğu paylaşımında eşlerden beklenen yardımın alınamaması (K4), (eş veya çocukla birlikte) paylaşımlı çalışma alanı nedeniyle meydana çıkan sorunlar gibi pek çok değişken iş-aile ve yaşam arasında çatışmaya neden olurken, hazırlıksız yakalanan sınırsızlıklar da bu çatışmayı arttırıcı etkide bulunmaktadır. Katılımcılardan birinin iş ve aile içerisindeki rollerin uzaktan çalışma döneminde karıştığını ve aile bireylerinin kadının, aynı anda hem anne hem de kadın rolüne devam etmesini istediklerini de bildirmiştir (K5). Bu durum uzaktan çalışma döneminde iş-aile yaşam dengesi içerisinde sadece sınırlarla ilgili bir sorunun olmadığını, aynı zamanda rol çatışması da yaşanabildiğinin bir kanıtı niteliğindedir.

Katılımcılara yönlendirilen sorulardan biri de normal çalışma dönemi ile uzaktan çalışma dönemi arasındaki aile ile geçirilen zamanın kalitesine yöneliktir. Bu soru aslında iş-aile ve yaşam dengesinin çalışma düzeninde meydana gelen değişimlerden etkilenip etkilenmediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Katılımcıların verdiği cevapların dağılımına bakıldığında normal çalışma düzenindeki aile ilişkilerini daha sağlıklı bulduğunu söyleyen katılımcıların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Katılımcılar aynı zamanda bu ilişkinin sağlıklı olmasını sağlayan şeyin özverili olmalarından kaynaklandığını da eklemektedirler.

Pandemi döneminde meydana gelen durum kuşkusuz tahmin edilemez koşulları beraberinde getirmiştir. Kişilerin iş-aile yaşam dengesi durumları ve bu dengeyi kurmaya yönelik çabaları, fazlaca değişkenin olduğu bu dönemde, daha da zorlaşmıştır. Tipik istihdam modellerinde çalışan birinin bir gününü planlaması daha kolayken, belirli bir zaman çizelgesine bağlı olmayan bir çalışanın sosyal hayatını planlaması nispeten daha zordur. Öyle ki uzaktan çalışma hali öğretmenleri normalin dışına çıkararak günlük planlarının yapılmasını zorlaştırmıştır. Bu konuda katılımcılardan alınan dönütler neticesinde uzaktan çalışma halinin aile planlarını etkilediğini ve zaman zaman planlarını iptal etmek/ertelemek durumunda kaldıklarını bildirmişlerdir. Kuşkusuz ortaya çıkan bu durumun tek nedeni katılımcının iş hayatında meydana gelen değişiklik değildir. Aynı zamanda evin dinamikleri de değişmiştir. Özellikle eşler arasında çalışma düzenine yönelik bir paralelliğin olmadığı aile planlarına dahil olmak daha da zorlaşmaktadır.

Konu normal çalışma düzeni ile uzaktan çalışma düzeni arasında çalışma günü sonunda aile ile ilişkilere geldiğinde “uzaktan çalışmada okul eve taşındı, öncesinde ikisi birbirinden ayrıydı (K6) yorumunda bulunan katılımcının sözleri, “kesinlikle farklı, uzaktan çalışma psikolojik olarak çok yıprattı (K4) sözleriyle bir başka katılımcı tarafından desteklenmiştir. Normal çalışma düzeni sonrasında aile ile ilişkilerine daha fazla zaman ayırdığını ifade eden katılımcılar, aslında yaptıkları işin ve mesleğin getirisi olan öğretme sürecinde zorlandıkları (bu zorlanma çoğu zaman altyapı veya çalışma ortamı olabilmekteyken zaman zaman öğrencinin

içinde bulunduğu koşullar da olabilmekte) için sürecin daha yıpratıcı olduğunu ve bu nedenle de iş-aile-yaşam arasındaki dengeyi kurabilecek enerjiyi tükettiklerini bildirmişlerdir. Bütün bunların yanı sıra katılımcılar normal çalışma düzeninde aileleri ile daha etkili zaman geçirdiklerini eklemekte ve uzaktan çalışma sürecinde eş ve çocuklarla verimli bir zaman geçirmek için daha çok çaba sarfetme ihtiyacı içerisinde olduklarını da eklemişlerdir.

4. Sonuç

COVID-19 salgını sırasında uygulamaya konulan uzaktan çalışmanın, öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemek için sınır teorisinden yararlanan bu çalışmada mülakat yöntemi kullanılarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. Öğretmenler özelinde incelenen iş-aile yaşam dengesinin uzaktan çalışma hali çok boyutlu bir yapı sergilemiştir. Öğrenme ve öğretme sürecinin uzaktan yapılmasında karşılaşılan zorlukların yanı sıra pandemi dönemi aile dinamiklerinin de değişmesi iş-aile-yaşam dengesini değiştirmiş, kişilerin bu dengeyi kurmakta zorlandıkları bulgulanmıştır. Clark iş ve ev arasındaki kural, düşünce ve davranışların iş-yaşam arasındaki çatışmanın kaynağı olduğunu vurgulamaktadır. Çatışmanın ortadan kalkması için ise sınır teorisini geliştirmekte ve eklemektedir: Sınırlar bireyler için çerçeveleri oluşturacak, böylelikle de iş-aile ve yaşam arasındaki denge sağlanmış olacak. Ne var ki deneyimler ve anlatılardan elde edilen bilgiler katılımcıların iş-aile ve yaşam dengesini idame ettirebilmenin yönteminin sadece sınırları korumaktan ibaret olmadığını göstermektedir. Özellikle karantina süresince kadınların üstlendiği yapısal ve etkileşimsel rollerde meydana gelen artışın iş-aile ve yaşam arasındaki çatışmayı hızlandırdığı bulgulanmıştır. İş-aile ve yaşam arasındaki çatışma durumunda katılımcıların uzaktan çalışma pratiklerini bilmediklerinden hazırlıksız oldukları görülmüş, çatışma durumunun ise iş-aile ve yaşam dengesini bozduğu bulgulanmıştır. Bu dengeyi bozan pek çok tetikleyiciden bahsetmek mümkün görünmektedir. Aile içi roller ve çocuk bakımı konusundaki yükümlülükler iş- aile ve yaşam dengesi açısından her zaman bir sorunken, uzaktan çalışma hali bu sorunu derinleştirmiş ve kısa vadede çatışmayı önlemeye yönelik kişisel pratikler oluşturulmasına zemin hazırlamamıştır. Sonuç olarak uzaktan çalışma durumunun öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesini baltalayıcı bir görünüm sergilediği anlaşılmıştır.

Yazar Katkı Oran (Author Contributions): Mehtap DEMİR (%100)

Yazarın Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). "The Work–Family Balance of British Working Women during the COVID-19 Pandemic". *Journal of Work-Applied Management*. 13(2), pp 241-260.
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M. & Sándor, E. (2020). "Living, working and COVID-19". (EUROFOUND) (Çevrimiçi) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22029en.pdf
- Bayramoğlu, G. (2018). "İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Clark, S. C. (2000). Work/family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- EUROSTAT (2018). Working from Home in the EU - Products Eurostat News – (Çevrimiçi) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Guest, D. E. (2002). "Perspectives on the study of Work-Life Balance". *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance". *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.
- Hodges, C. B., Moore, S., Lockee, B. B., Trust, T., & Bond, M. A. (2020). The Difference between Emergency Remote Teaching and Online Learning. <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/104648/facdev-article.pdf?sequence=1>
- ILO (2016). Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, Geneva: International Labour Office0. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- ILO (2020a). "Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide. International Labour Organisation (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- ILO (2020b), "COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection, Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. Technical note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2018). "After Hours Teleworking and Boundary Management: Effects on Work-Family Conflict". *Work*, 60(3), 475-483.
- Morelli, N. (1999). Future Configurations for Remote Work. *Foresight*. Vol. 1 No. 3, pp. 251-263.
- Noda, H. (2020). "Work–Life Balance and Life Satisfaction in OECD Countries: A Cross-Sectional Analysis". *Journal of Happiness Studies*, 21(4), 1325-1348.
- Olson, M. H. (1983). "Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time". *Communications of the ACM*, 26(3), 182-187.
- Sundaresan, S. (2014). "Work-Life Balance–Implications For Working Women". *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93-102.

- Topgöl, S. (2017). “İş-Aile-Yaşam Dengesi Dengeyi Sağlamaya Yönelik Uygulamalar”, Filiz Kitapevi, İstanbul. 1. Baskı.
- Weeks, K. (2014). “Çalışma Sorunu: Feminizm, Marksizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller”. Çev. Tamer Tosun. İstanbul. Ayrıntı Yayınları, 1. Baskı.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.