

Yıl: 2024

Cilt: 6

Sayı: 2

Sayfa: 142-168

Makale Geliş Tarihi: 06 Mayıs 2024

Makale Kabul Tarihi: 19 Haziran 2024

Makale Yayın Tarihi: 31 Ağustos 2024

Doi: 10.38009/ekimad.1479252

Araştırma Makalesi

## Uzaktan Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve İş-Yaşam Dengesi Üzerinde Demografik Faktörlerin Etkisi<sup>1</sup>

Ahmed Fatih Has\*

Yasemin Bal\*\*

### Öz

Tüm dünyada özellikle Covid-19'un etkisiyle yaygınlaşan ve pek çok firma tarafından kalıcı olarak kullanılmaya başlayan uzaktan çalışma, iş yerlerinin operasyonel yapısını ve iş görenlerin hayatlarını dramatik bir şekilde değiştirmiştir. Geleneksel çalışma hayatından uzaklaşarak çok hızlı bir şekilde dönüşüm geçiren birçok şirket ve kurum uzaktan veya hibrit çalışmayı genellikle çok fazla ön hazırlık süreci olmadan, yaşayarak öğrenmek durumunda kalmıştır. İş görenler de bu ani değişime uyum sağlamaya çalışmış ve genellikle evlerini, yaşamlarını ve aile düzenlerini uzaktan çalışmaya göre dizayn etmişlerdir. Covid-19 sonrasında da pek çok çalışan uzaktan çalışmaya devam etmiştir. Bu araştırmanın amacı uzaktan çalışanların iş yaşam dengelerinin ve iş tatminlerinin farklı demografik değişkenlere göre incelenmesidir. Nicel araştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada nicel araştırma deseni olarak ise tarama araştırmaları kullanılmış, ilişkisel tarama araştırmaları yapılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da anket tercih edilmiştir. Ankette İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada haftada en az bir gün uzaktan çalışanlardan oluşan örnekleme elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistiksel metot ve test teknikleri (normal dağılım analizleri, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik analizi, parametrik bağımsız örneklem T-testi) kullanılarak yorumlanmıştır. Analizlerde SPSS İstatistik ve SPSS AMOS programlarından yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yalnızca cinsiyetin iş tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüş, medeni durumun veya bakıcı desteği durumunun iş tatmininde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlerden hiçbiri iş-yaşam dengesi için anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Bu çalışma ve çıktıları işverenler ve insan kaynakları yönetimleri tarafından, uzaktan çalışanların iş yaşam dengelerinin ve iş tatminlerinin analizi ve artırılması konusunda, çalışanların çalışma hayatlarının şekillendirilmesinde veya uzaktan çalışma, iş yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda yapılacak akademik çalışmalarda önemli kaynak ve göstergeler olarak kullanılabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Uzaktan çalışma, İş Tatmini, İş-Yaşam Dengesi, Bağımsız Örneklem T-testi

**Jel Sınıflandırması:** J12, J13, J16, J28, M12, M54

<sup>1</sup> Bu makale, birinci yazarın doktora tezinden üretilmiştir.

\* Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, [ahmetfatihhas@gmail.com](mailto:ahmetfatihhas@gmail.com) ORCID NO: 0009-0000-9007-8335

\*\* Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, [yaseminmutluay@gmail.com](mailto:yaseminmutluay@gmail.com) ORCID NO: 0000-0002-3718-3424

## The Effect of Demographic Factors on Job Satisfaction and Work-Life Balance of Individuals Working Remotely

### Abstract

Remote working, which has become widespread all over the world, especially with the impact of Covid-19, and has begun to be used permanently by many companies, has dramatically changed the operational structure of workplaces and the lives of employees. Many companies and institutions that have moved away from traditional working life and transformed very quickly have had to learn remote or hybrid working by experience, often without much preliminary preparation. Employees also tried to adapt to this sudden change and generally designed their homes, lives and family arrangements according to remote working. After Covid-19, many employees continued to work remotely. The purpose of this research is to examine the work life balance and job satisfaction of remote workers according to different demographic variables. In this research, where quantitative research method was used, survey research was used as the quantitative research design and relational survey research was conducted. A survey was preferred as the data collection technique. Work-Life Balance and Job Satisfaction scales were used in the survey. In the study, the data obtained from the sample consisting of those who worked remotely at least one day a week were interpreted using various statistical methods and testing techniques (normal distribution analyses, exploratory and confirmatory factor analyses, reliability analysis, parametric independent samples T-test) in line with the purpose of the research. SPSS Statistics and SPSS AMOS programs were used in the analyses. According to the results of the research, it was seen that only gender made a significant difference on job satisfaction, and it was concluded that marital status or caregiver support did not make a significant difference in job satisfaction. Additionally, none of the demographic variables created a significant difference for work life balance. This study and its outputs can be used by employers and human resources management as important resources and indicators in analyzing and increasing the work life balance and job satisfaction of remote employees, in shaping the working lives of employees, or in academic studies on remote working, work life balance and job satisfaction.

**Keywords:** Remote Working, Job Satisfaction, Work-Life Balance, Independent Samples T-test

**Jel Classification:** J12, J13, J16, J28, M12, M54

### 1. Giriş

İş-yaşam dengesi ve iş tatmini, günümüz iş dünyasında çalışanların verimliliği ve mutluluğu için hayati öneme sahiptir. “İşte ve ailede ortaya çıkan sorumlulukların uyumu” (Esen, 2016) olarak ifade edilen iş-yaşam dengesi, çalışanların hem iş hem de kişisel yaşamlarında denge kurabilmelerini sağlarken; “kişinin iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli veya olumlu bir duygusal durum” olarak ifade edilen iş tatmini (Locke, 1969) çalışanların motivasyonunu ve genel refahını artırmada kritik bir rol oynar. Özellikle uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşmasıyla birlikte, bu iki kavram hem iş dünyası açısından hem de akademik çalışmalar açısından daha da önem kazanmıştır.

Bir iş yerinin fiziksel merkezinde, mesai saatleri ile sınırlandırılan geleneksel çalışma yöntemini temelinden değiştiren uzaktan çalışma yönteminin, iş görenin genellikle uzaktan çalışma ortamı olarak kullandığı evindeki iş dışı yaşamı ve aile hayatı ile karşılıklı etkileşim içinde olması beklenebilir. Diğer yandan uzaktan çalışırken iş görenin iş-yaşam dengesi ve iş tatmininin kişinin eş, anne-baba veya evin işleyişinden sorumlu birey gibi kimlik ve rollerinden ötürü daha fazla etkilenmesinin de ihtimal dahilinde olduğu düşünülebilir. Çünkü, kadınlar ve erkekler için farklı toplumsal rollerin ve beklentilerin var olduğunu ileri süren Sosyal Rol Teorisine göre kadınların genellikle hem iş hem de ev içi sorumlulukları dengelemekte zorlanabilirken, erkeklerin iş rollerine daha fazla odaklanması beklenir (Eagly & Wood, 2012; Ragins vd., 1998). Bunun yanında evli bireyler veya çocuk sahibi olanlar, bekar bireylere kıyasla farklı iş ve aile sorumluluklarını dengelemek zorundadır. Bunun yanında aile ve iş rollerinin birbiriyle çatışabileceğini ve bu çatışmanın iş tatmini ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebileceğini belirten Aile-İş Çatışma Teorisi (Greenhaus & Beutell, 1985) ve evli bireylerin veya partneri olanların, iş dışı hayatlarında daha fazla sosyal destek aldıkları ve bu desteğin iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebileceğini savunan Sosyal Destek Teorisi (House, 1987) açılarından bakıldığında da bu toplumsal cinsiyet

rollerinin, medeni durumun veya bakıcı desteğinin iş tatmini ve iş-yaşam dengesi üzerinde önemli etkileri olabileceği bilinmektedir. Ancak literatür taramasında uzaktan çalışanların iş tatmini veya iş-yaşam dengesine bu kimliklerinin etkisi konusunda tüm çalışmalarda bir konsensüse ulaşılamadığı, farklı evren veya örneklerde yapılan çalışmalarda bazı çalışmaların sonuçlarının farklılık gösterdiği görülmüştür.

Bu çalışmada, yukarıda belirtilen teoriler çerçevesinde seçilen cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahipleri için bakıcı desteği demografik değişkenlerinin uzaktan çalışanlar üzerindeki iş-yaşam dengesi ve iş tatminine olan etkileri incelenmiştir. Bu değişkenlerin seçilmesinin nedeni, literatürde uzaktan çalışanlar üzerinde bu alanlarda ve bahsedilen teoriler perspektifinde yeterli miktarda çalışma ve konsensüs olmaması ve daha önce bu değişkenlerle yapılan çalışmaların çoğunun hem uzaktan çalışanlar yerine geleneksel yöntemlerle çalışanları kapsamaması hem de farklılaşan sonuçlar göstermesidir. Bu bağlamda, çalışmamızın bu konudaki literatüre katkı sağlayacağı ve uzaktan çalışma modelinde çalışan işgörenlerin sosyal ve aile içi rol ve desteklerinin iş tatmini ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini daha net bir şekilde ortaya koyacağı düşünülmektedir. Çalışma, özellikle pandemi sonrası dönemde yaygınlaşan uzaktan çalışma uygulamalarının bireyler üzerindeki farklı etkilerini anlamak için önemli veriler sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, bu demografik faktörlerin iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin daha ayrıntılı incelenmesi, işverenler ve politika yapımcılar için de değerli bilgiler sağlayacaktır.

Bu amaçla öncelikle ilk bölümde uzaktan çalışma kavramı ele alınmış; uzaktan çalışmanın tanımı, çeşitleri, trendi, avantaj ve dezavantajları incelenmiştir. Ardından gelen bölümde iş-yaşam dengesi kavramına, teorilerine, çatışmalarına, etkileyen faktörlere ve literatürdeki araştırmalara yer verilmiştir. Sonraki bölümde ise iş tatmininin tanım, önem, etkilendiği faktörler ve ilgili teorilere yer verilmiştir. Daha sonra da Araştırma metodolojisi, Araştırmanın Bulguları, Tartışma ve Sonuç bölümlerine yer verilmiştir.

## **2. Uzaktan Çalışma**

### **2.1. Uzaktan Çalışma Kavramı**

Gajendran and Harrison'ın (2007) çalışmasındaki tanıma göre uzaktan çalışma çalışanların iş programlarının en azından bir kısmını, genellikle merkezi bir iş yeri dışında başka bir yerde gerçekleştirdiği, organizasyon içindeki ve dışındaki diğer insanlarla etkileşimde bulunmak amacıyla elektronik medya kullanılarak yapılan alternatif bir çalışma düzenidir. Türkiye'de ise 10 Mart 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (2021) ve 4857 sayılı İş Kanunundaki (2003) tanıma göre uzaktan çalışma; "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."

Tam zamanlı uzaktan çalışan profesyonel sorumluluklarını çoğunlukla tercih ettiği bir konumdan yerine getiren bireydir. Yarı-zamanlı uzaktan veya hibrit uzaktan çalışan ise çalışma saatlerini merkezi bir iş ortamı ile kendi seçtiği konumlar arasında bölüştüren bir çalışandır (Duffy, 2022). Mekansal olarak bakıldığında günümüzde gördüğümüz en yaygın uzaktan çalışma şeklinin evden yapılan çalışma şekli olduğu söylenebilir. Literatürdeki çalışmaların çoğu da uzaktan çalışmanın evden gerçekleştirilen yönüne odaklanmaktadır.

### **2.2. Uzaktan Çalışma Trendi**

Tele, diğer adıyla uzaktan çalışma olgusu, ilk defa Nilles tarafından (1975) kentsel yayılma, iş ve konut bölgelerinin ayrılması ve bunun sonucunda ulaşım olan bağımlılık, etkili veya yaygın toplu taşımanın eksikliği ve artan enerji maliyetleri ile düşen petrol rezervlerine yönelik, Güney Kaliforniya Üniversitesinde yaptıkları araştırma neticesinde ortaya atılan, telekomünikasyon ve bilgisayar sistemlerini de içeren bir çözüm önerisi olarak karşımıza çıkmıştır. Ancak uzaktan çalışma oranlarında her ne kadar yavaş ve sakin bir artış görülse de bazı ülke ve şirketler hariç küresel çapta

uzaktan çalışma oranı ve şirketler/kurumlar arasındaki yaygınlığı Covid-19 dönemine kadar yine de sınırlı kalmıştır. Covid-19 öncesi yazılan uzaktan/evden/esnek çalışma literatürü, geleneksel olarak uzaktan çalışanların çeşitli nedenlerle gönüllü olarak evden çalıştığı varsayımına odaklanmıştır. Bu nedenler arasında ev işleri ile ilgilenme, işe gitme süresini azaltma ve dikkat dağılmasından kaçınma gibi durumlar bulunmaktadır. Ayrıca, pandemi öncesi uzaktan çalışanların genellikle her gün evden çalışmadığı da bilinmektedir (Waizenegger vd., 2020).

Dünya çapında pandemiye yol açan bulaşıcı Koronavirüs hastalığı (COVID-19) ise dünyamızı sonsuza kadar değiştirmiştir. Milyonlarca insan ölmüş veya karantinada kalmış ve birçok işletme kapanmak zorunda kalmıştır (Ågerfalk vd., 2020). Ülkelerarası sınırların kapatılması, sokağa çıkma yasağı uygulamaları, işyerlerinin geçici olarak kapanması gibi pandemi koşulları nedeniyle zorunlu olarak pek çok insan evden çalışmaya başlamıştır. Çalışanlar günlük olarak ofislere gitmek yerine işlerini evlerinde geçici bir şekilde oluşturdukları çalışma alanlarında yapmışlar ve mesai arkadaşları, yöneticiler ve müşterileriyle saatler süren video konferanslara katılmışlardır (Bolander vd., 2020). Daha önce organizasyonun fiziksel sınırları içinde çalışanlar, şimdi hızla uzaktan çalışma ortamlarına alışmak zorunda kalmışlardır. Uzaktan çalışanlar arasında uzaktan çalışma koşullarına iyi adapte olabilenler bile, ev dışında alternatif çalışma alanları arama olanağını yitirmişlerdir (kafe, kütüphane, ortak çalışma alanları gibi) (Carnevale & Hatak, 2020). Ayrıca, iş için uygun olmayan ev ortamlarını yönetme baskısı da bu zorluğa eklenmiştir. Bu gibi köklü değişiklikler nedeniyle, COVID-19 öncesi mevcut olan uzaktan çalışma literatürü, COVID-19 döneminde zorunlu evden çalışma durumlarını yeterince açıklayamamaktadır. Bu bağlamda, çalışanların evden çalışma deneyimini anlamak, pandemi bağlamında uzaktan çalışma literatürüne katkı sağlamak açısından önem taşımaktadır (Waizenegger vd., 2020).

Kriz sürecinde zorunlu ve hızlı bir şekilde artan uzaktan çalışmanın, iş stratejileri üzerinde dönüştürücü ve kalıcı bir etki yapması beklenmektedir. Geleneksel çalışma modeline tamamen dönüş yerine, Covid-19 sonrasında hibrit bir çalışma modeline doğru bir geçiş öngörülmektedir (Biçici & Özçelik, 2023). Çünkü şirketlerin gördüğü çeşitli yararların yanı sıra artık çalışan tarafında da uzaktan çalışmaya karşı büyük bir talep söz konusudur. Buffer şirketinin 3000 uzaktan çalışan ile yaptığı uluslararası araştırmaya göre (2023) anket katılımcılarının yüzde 98'i, profesyonel kariyerlerinin tamamında belirli bir ölçüde uzaktan çalışma yapma isteğini ifade edip uzaktan çalışmayı başkalarına da önerebileceklerini belirtmiştir. Türkiye'de çalışanların uzaktan çalışmaya bakış açısında da pandemi sonrası dönemde önemli bir değişiklik görülmektedir. Para Dergi'de (2023) yayımlanan ve Fenix İnsan Kaynakları Danışmanlığı'nın yaptığı anketlere göre 2022'nin ilk yarısında, adayların %10'u ofiste, %24'ü hibrit, ve %66'sı uzaktan çalışma isteğinde bulunurken; Ocak-Haziran 2023'te çalışma düzeni tercihlerini bildiren adayların %5'i ofiste, %11'i hibrit çalışmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Büyük bir çoğunluk olan %84 ise uzaktan çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir.

### **2.3. Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları**

Avrupa Komisyonu raporu tarafından (2020) esnek çalışma düzenlemeleri ve uzaktan çalışmanın, işleri ve üretimi korumada önemli bir rol oynadığı vurgulanırken aynı zamanda daha iyi bir iş-yaşam dengesini desteklemek için de önemli görülmüştür. Ampirik kanıtlar da uzaktan çalışma ile işveren karlılığı ve çalışanların sağlığı ve refahı arasında olumlu bir ilişkiyi desteklemektedir (Hajal, 2022). Uzaktan çalışma, ulaşım ve giyim gibi giderleri önemli ölçüde azaltmasının yanında, ev temelli bir model olarak, çalışanlara sadece evlerinde bulabilecekleri rahat ve gürültüsüz bir çalışma ortamı sunar. Bunun yanı sıra, evden çalışanlar, işyerindeki müdahalelerden uzakta olmanın avantajını yaşarlar, aile bağlarından kopmazlar ve çalışma performanslarını esnek ve daha özerk olarak kendi inisiyatifleriyle yönetebilirler, daha uzak mesafelerden daha gelişmiş iş fırsatları bulabilirler, yerel faaliyetlere daha fazla katılım gösterebilirler (Alkan-Meşhur, 2007; Meşhur, 2010). Buffer'ın araştırmasına göre de (2023) uzaktan çalışmanın en büyük faydaları sırasıyla zaman esnekliği, yaşanan şehir esnekliği, çalışma ortamı esnekliği, işe gidiş geliş zamanından tasarruf, finansal fayda



sağlaması ve işe daha iyi odaklanabilmeyi sağlaması olarak görülmektedir. Ayrıca uzaktan çalışmanın iş, aile ve dinlenme dengesini sağlama imkanını da verebileceği iddia edilmektedir (Vartiainen, 2008). Uzaktan çalışmanın istihdamın kolaylaştırılmasına ve dezavantajlı bireylerin çalışma hayatına katılmasına pozitif etkileri de vardır. Bakıma muhtaç birine bakım verenler, çocuklu ebeveynler, yeni doğum yapmış anneler, yaşlılar veya engelliler işe gidiş geliş zorluğu yaşamadan, dinlenme fırsatları bularak ve aile yaşamından kopmayarak çalışma imkanına sahip olabilmektedir. Bu avantajlarından ötürü pandemi öncesinde dahi bazı şirketlerin genel uzaktan çalışmaya karşı olumlu bakmasalar bile engelli çalışanların uzaktan çalışmasına olumlu baktıkları görülmüştür (Meşhur, 2010). Ferreira vd. (2021) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasına göre 2000 yılı sonrasında yapılan çalışmalarda uzaktan çalışmanın en sık bahsedilen avantajları olarak sırasıyla; artan üretkenlik ve moral, azalan toplam maliyetler, iş-yaşam dengesi, iş tatmininin artması ve tükenmişliğin azalması, algılanan görev önemi ile küresel çalışanların deneyimlediği anlamlılık arasındaki gelişmiş olumlu ilişkiler, geliştirilmiş işçi özerkliği, uzaktan uzmanlıktan yararlanarak dinamik bir pazarda rekabet avantajı oluşturulması, gelişmiş ekip çalışması performansı olarak verilmiştir.

Uzaktan çalışmanın avantajları olduğu gibi bazı sakıncaları da mevcuttur. Uzaktan çalışma deneyimi yaşayan bazı çalışanlar, temel olarak ergonomi sorunlarından, artan stres düzeylerinden, kaygıdan ve artan yalnızlık hissinden kaynaklanan uzaktan çalışmanın olumsuz sağlık etkileri ile karşılaşmışlardır (Hajal, 2022). Kariyer gelişimi, işe uyum sağlama ve statü açılarından da uzaktan çalışmanın olumsuz etkileyebileceği görülmüştür (Naktiyok, 2001).

Uzaktan çalışma sıklıkla esnekliğin amaçlarının tam tersi olarak artan stres, ek iş baskıları ve yoğunlaşmış iş-yaşam çatışmasına ve iş ile ev yaşamı arasındaki dengenin bozulmasına da neden olabilmektedir (Alkan-Meşhur, 2007). İşin eve müdahalesi, Evin işe müdahalesi ve Yalnızlık dışında Erteleme huyunun da uzaktan çalışmanın olumsuz etkilerinden biri olduğu söylenebilir (Wang vd., 2021). Uzaktan çalışma iş ve yaşam alanlarının tam olarak ayrılmasına olanak sağlamamakta, iş ve ev işleri arasındaki kolay geçiş ve daha fazla erişilebilir olma, aile üyelerinin hatta belki komşuların uzaktan çalışmayı geleneksel ofiste çalışma kadar ciddiye alıp saygı göstermeyerek taleplerde bulunmaları çalışanlar açısından problem olabilmekte, iş etkinliği etkilenebilmektedir (Harpaz, 2002). Özellikle çocuklar, çalışan ebeveynleri iş sırasında rahatsız etmemeyi öğrenmekte zorlanabilir. Uzaktan çalışma, aynı anda sürekli dikkat gerektiren çocukları büyüten çalışanların verimliliğini engelleyebilir ve evde çalışan ebeveynleri bakıcı ve çalışan rolleri arasında sıkıştırıp zor durumda bırakabilir. Bu da aile ilişkilerini daha fazla gerebilir (Kurkland & Bailey, 1999). Yine Ferreira vd. (2021) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasına göre 2000 yılı sonrasında yapılan çalışmalarda uzaktan çalışmanın en sık bahsedilen dezavantajları olarak sırasıyla; Kendini izole edilmiş ve temastan uzak hissetme/fiziksel etkileşim sorunları, iş yaşam dengesi, aile ve özel yaşam sorunları, artan iş yükü, stres yükü, teknoloji bağımlılığı sorunları, iletişim sorunları, zaman yönetimi sorunları, bilgi paylaşımı sorunları, altyapı sorunları, çatışma ve koordinasyon sorunları, birbirine karşı daha sert yargılama eğilimi, kesintiler, görevlerin yerine getirilmesinde zaman sorunları ve denetim eksikliği verilmiştir.

Uzaktan çalışma ile ilgili literatürün önemli bir kısmının Covid-19 öncesi yazıldığı düşünüldüğünde o dönemdeki pek çok araştırmanın bulguları, tipik yani olağanüstü olmayan durumlarda uzaktan çalışan bireylerin üretkenliklerini sürdürebileceklerini veya potansiyel olarak artırabileceklerini, aynı zamanda mesleki ve kişisel yaşamları arasında daha iyi bir denge sağlayabileceklerini göstermektedir. Ancak, Covid-19 dönemindeki olağanüstü durumlar bağlamında, işgücünün önemli bir bölümü için çocuk bakımı eksikliği, yetersiz çalışma alanı düzenlemeleri ve bilgi iletişim teknolojisi araçlarında eksiklik gibi bir dizi zorluk, üretkenlikte bir düşüşe, çalışma koşullarının tehlikeye girmesine veya her ikisinin bir kombinasyonuna neden olmuş olabilir (Santo vd., 2020). Örneğin okulların ve kreşlerin pandemi nedeniyle kapalı olduğu bir durumda yüzbinlerce çalışan ebeveyn küçük çocuklarına kendisi bakmak durumunda kalmış ve sonraki bölümlerde ayrıntılı işlenecek olan iş aile

çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu gibi sebepler yüzünden olağan ve olağanüstü durumlarda uzaktan çalışmanın dezavantaj ve avantajları değişiklik gösterebilir.

### **3. İş-Yaşam Dengesi**

#### **3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı**

“İşte ve ailede ortaya çıkan sorumlulukların uyumunu” (Esen, 2016) ifade eden iş-yaşam dengesi “her zaman çalışma yaşamının kalitesi ve bunun daha geniş yaşam kalitesiyle olan ilişkisiyle ilgilenenlerin endişesi olmuştur” (Guest, 2002). İş-yaşam dengesi, bir bireyin işine ve ailesine karşı olan sorumluluklarını ve taahhütlerini diğer tarafı mümkün olduğunca az ihmal ederek karşılarken bir yandan da hayatındaki günlük kişisel aktivitelerine ve dinlenme vakitlerine zaman ayırabilme durumu olarak tanımlanabilir. İş-yaşam dengesi, iş ve kariyer gibi unsurları 'iş' tarafında, sağlık, keyif, boş zaman, aile ve manevi gelişimi içeren unsurları ise 'yaşam' tarafında dengeli bir şekilde önceliklendirme kavramını içerir ve terim olarak Birleşik Krallık'ta ilk olarak 1970'lerin sonlarında, Birleşik Devletler'de ise 1986 yılında kullanılmaya başlanmıştır (Vyas vd., 2015). İş-yaşam dengesi iş-yaşam çatışmasının zıddını yani azlığını veya yokluğunu ifade eder. Söz konusu çatışma da çalışanların hayattaki rollerinin birbirini olumsuz etkilemesi nedeniyle doğar. Örneğin bireylerin iş ve aile yaşantılarındaki rolleri, talep ve ihtiyaçların eş zamanlı olarak ortaya çıkmasından kaynaklanan uyumsuzluk yaşamakta ve genellikle bu roller arasında çatışma ortaya çıkmaktadır. Bireyin iş ve aile yaşantısı arasında çatışma yaşamaması veya bu çatışmadan daha az etkilenmesi, iş ve aile rolleri arasında uyum sağlayabilme yetisine bağlıdır. Roller arasında denge sağlayabilen bireylerin genellikle daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir (Çarıkçı & Çelikkol, 2009).

#### **3.2. İş Yaşam Dengesi Yaklaşımları**

İş-Yaşam dengesi konusunda çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Bunlar; Bölünme yaklaşımı, İş Aile Sınır teorisi, İş-Aile Zenginleştirme modeli, Rol/Kimlik modeli, İş-Yaşam çatışması modeli, Taşma/yayıma modeli ve Telafi modelidir.

##### **3.2.1. Bölünme Yaklaşımı**

Bölünme yani segmentasyon modeli, iş ve iş-dışı yaşamın birbirinden tamamen ayrı iki alan olduğunu ve birbirlerini etkilemediklerini öne sürer. Bu, deneysel olarak desteklenmiş bir hipotez olmamakla birlikte teorik bir olasılık olarak sunulmuştur (Guest, 2002). Özellikle iş-yaşam dengesi ile ilgili ilk çalışmaların başladığı 1960'lar ve öncesinde işin ve aile hayatının tamamen ayrı olduğu ve ayrı tutulması gerekliliği vurgulanmıştır (Khateeb, 2021).

##### **3.2.2. İş Aile Sınır Teorisi**

Bölünme yaklaşımında iş ve iş dışı arasındaki sınır kavramını kısmen paylaşan başka bir teori de iş-aile sınırı teorisidir. Sınır teorisi ile bölünme yaklaşımı arasındaki fark, bireylerin klasik bölünme yaklaşımında geçirgen olmayan iş ve aile arasındaki sınırı sürekli olarak geçmeleri ve sınır içinde iş ve aileye dair olan işlerin iç içe girmeleridir (Shah, 2014). İş-aile sınırı yaklaşımına göre, bu tür bir sınır geçirgendir ve iş ile aile birbirini etkileyebilir (Guest, 2002).

##### **3.2.3. İş Aile Zenginleştirme Modeli**

İş-aile zenginleşme kavramı, bir roldeki deneyimlerin ve kaynakların (beceriler, bakış açıları, esneklik, psikolojik&fiziksel sosyal sermaye ve malzeme kaynakları vb.) veya duyguların diğer roldeki yaşam kalitesini artırma derecesi olarak tanımlanmıştır. İş-aile çatışması gibi, iş-aile zenginleşmesi de iki yönlü bir kavram olarak değerlendirilmiştir. İştten aileye zenginleşme, iş deneyimlerinin aile yaşamının kalitesini artırdığı durumları ifade ederken, aileden işe zenginleşme, aile deneyimlerinin iş yaşamının kalitesini artırdığı durumları ifade eder (Greenhaus & Powell, 2006).

##### **3.2.4. Rol/Kimlik Modeli**

Rol teorisi mesleğinin önemi olmadan, çalışanların göreve ilişkin rolleri, iş gerekliliklerini ve sosyal talepleri başarıyla gerçekleştirmek için çalışanın kişisel kaynaklarını sıraya koyarak kullanması gerektiğini belirten teoridir (Bozkurt, 2019). Kişiler iş ve aile hayatında daha çok özdeşleştikleri role harcadıkları zamanı artırmaktadırlar. Üstelik sadece buldukları rolden aldıkları tatminin değil onlarda karşılıklarına çıkan hoşnutsuzluklarının da o rollere ayırdıkları zamanı artırdığı fark edilmiştir (Rothbard & Edwards, 2003)

### **3.2.5. İş-Yaşam Çatışması Modeli**

Çatışma teorisi hayattaki tüm yaşam alanlarında görülen yüksek talep seviyeleriyle zorlu seçimlerin yapılmasının gerektiğini, bazı çatışmaların ve birey üzerinde önemli bir aşırı yükün ortaya çıkmasının muhtemel ve normal olduğunu ileri süren modeldir (Guest, 2002). İş aile çatışması yönlerine göre farklılaşarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak ikiye ayrılır (Posig & Kickul, 2004). Erkmén ve Esen'e göre (2014) İş-Aile çatışması (Work-Family Conflict) iş baskılarının aile yaşamının kalitesini olumsuz etkilediği durumlarda ortaya çıkar. Diğer yandan Aile-İş Çatışması (Family-Work Conflict) ise aile baskılarının işteki sorumluluklarla çakıştığı durumlarda ortaya çıkar. Erkmén ve Esen'in çalışmasına göre özellikle aile-iş çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyetlerini güçlü bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç şaşırtıcı değildir çünkü iş-aile çatışması üzerine yapılan önceki araştırmalar da benzer şekilde bu çatışmanın hem iş hem de aile yaşamında kalitenin azalmasıyla birlikte fiziksel ve psikolojik sağlık sıkıntıları, depresyon, iş ve yaşam memnuniyetsizliği, örgütsel bağlılıkta azalış, işten ayrılma niyetinde artış, tükenmişlik, ahlaki sorunlar, genel üretkenlikte azalma, işe geç kalmalar ve devamsızlık gibi bireysel ve kurumsal bir dizi soruna yol açtığını ortaya koymuştur (Carlson vd., 2000; Posig & Kickul, 2004).

### **3.2.6. Telafi Modeli**

Telafi teorisi bir alandaki talep veya tatmin eksikliğinin, diğer başka bir alanda telafi edilebileceğini öne sürer. Örneğin, kişinin işi çok rutin ve iddiasız olabilir, ancak bu, iş dışında yerel topluluk etkinliklerinde önemli bir rol oynayarak telafi edilebilir (Guest, 2002). Birey, özel yaşamında memnuniyetsizlik yaşadığında, bu durumu iş yaşamında elde ettiği başarılarla telafi edebilmektedir (Gerçek vd., 2015).

### **3.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Değişkenler**

İş yaşam dengesini etkileyebilen faktörler arasında; ücretli işte harcanan zaman, ödül eşitsizliği, ücret adaletsizliği, ücretli işte geçirilen saatler, aile işlerinde geçirilen saatler, iş ve aile stres faktörleri, iş yükü (Posig & Kickul, 2004) evde geçirilen zaman, çocukların yaşı, bakıma muhtaç aile üyelerinin varlığı ve evin çalışmaya uygunluğu gibi değişkenler (Karaca, 2019) ile aile kaynaklı diğer nedenler; evlilik durumu, çalışan eş, evdeki işlere ayrılan zaman ve çocukların sayısı gibi değişkenler (Esen, 2016) sayılabilir. Bunun dışında çalışmanın gerçekleştiği işyeri veya konum, işe gidiş geliş süresi, mekan ve fiziksel koşullar, çalışılan zaman aralığı, çalışanın engelleri veya sağlık durumları da iş yaşam dengesini etkileyebilen değişkenlerin içinde sayılabilir.

## **4. İş Tatmini**

### **4.1. İş Tatmini Kavramı**

İş tatmini kavramını literatürde en erken ve derinlemesine inceleyenlerden biri olan Locke'a (1969) göre "İş tatmini, kişinin iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli veya olumlu bir duygusal durumdur." Alternatif bir tanım olarak Oshagbemi'ye (1999) göre ise iş tatmini kişinin gerçekleşen sonuçları işten istenilen, beklenen veya hak edilen sonuçlarla karşılaştırması sonucu ortaya çıkan işe yönelik duygusal bir tepkidir.

### **4.2. İş Tatmininin Önemi**

İş tatmini, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerindeki etkisi nedeniyle önemli bir konudur. İş, insanların yaşamlarında önemli bir yer tutar ve çoğu kişi büyük bir süreyi işyerinde geçirir. İş tatmini faktörlerini anlamak, birçok insanın yaşam kalitesini artırmada önemlidir. İş tatminini artırmak sadece insani bir değer taşımakla kalmaz, aynı zamanda ekonomik açıdan da mantıklıdır. Çünkü iş tatmini, üretkenlik, devamsızlık ve işten ayrılma gibi işle ilgili davranışları etkileyebilir (Oshagbemi, 1999). 300’den fazla araştırmanın incelendiği bir meta-analiz çalışmasına göre iş tatmini ile performans arasında korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Judge vd., 2001) Ayrıca iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışını ve müşteri tatminini olumlu etkilediği, devamsızlığı, iş gücü devrini ve işyerindeki sapkın davranışları da azalttığı bilinmektedir (Robbins & Judge, 2017).

Bir danışmanlık firması tarafından yapılan çalışmaya göre çalışanlarının yüzde 70’inden fazlasının iş memnuniyetine sahip olduğu ve yüksek moralli olarak tanımlanan çalışanları olan şirketlerin pay değerleri belirli bir zaman aralığında %19,4 oranında artarken yüzde 70’in altında iş memnuniyeti bulunan çalışanlara sahip şirketlerin aynı zaman aralığındaki pay değeri artışı %10 civarında kalmıştır. Her ne kadar çalışanların tatminini artırmak başarılı örgüt performansının garantisi olmasa da literatürdeki göstergeler yöneticilerin çalışanların tutumlarını geliştirmek için attıkları adımların muhtemel bir yüksek örgütsel etkinlikle sonuçlanacağını göstermektedir. Bu sonuçlara rağmen çok sayıda yönetici iş tatmini konusuna gerekli ilgiyi göstermemektedir (Robbins & Judge, 2017).

### **4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Locke’a (1969) göre bir iş somut bir varlık değildir; aksine, bir bireyin belirli bir fiziksel ve sosyal ortamda maddi ve diğer karşılıklar için gerçekleştirdiği görevleri kapsayan soyut bir kavramdır. Doğrudan algılanamadığı veya deneyimlenemediği için tek bir varlık olarak değerlendirilemez. Genel iş memnuniyeti, işi oluşturan ayırt edilebilir bileşenlerin birikmiş değerlendirilmelerinden türetilir. Diğer bir deyişle, “çok sayıda somut unsurun karmaşık bir toplamıdır (Robbins & Judge, 2017).” Bu açıdan iş tatmini değerlendirilirken çalışanların yöneticilerinin davranışları, iş arkadaşlarının davranışları, maaşları, işyerlerindeki fiziksel koşullar, eğitimler, ödül ve terfileri veya çalışma olanakları konusundaki memnuniyetleri vs. de göz önüne alınmalıdır (Oshagbemi, 1999).

### **4.4. İş Tatmini ile İlgili Teoriler**

#### **4.4.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi**

Abraham Maslow tarafından geliştirilen bu teori, bireylerin ihtiyaçlarını beş aşamalı bir hiyerarşi şeklinde sınıflandırır: fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları. Maslow'un teorisine göre, insanlar beslenme, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra iş güvencesi, maddi güvenlik gibi güvenlik ihtiyaçlarına yönelirler. Ardından arkadaşlık, aidiyet gibi sosyal ihtiyaçlar, başarı, tanınma gibi saygı ihtiyacı ve son olarak potansiyelinin farkına varma, yeteneklerini kullanma gibi kendini gerçekleştirme ihtiyacı gelmektedir (Maslow, 1943).

#### **4.4.2. Herzberg'in İki Faktör Teorisi (Motivasyon-Hijyen Teorisi)**



Frederick Herzberg ve arkadaşlarının 1959'da yayınladığı ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden etkilenen bu teoriye göre, özetle iş tatmini motivasyon faktörleri ve hijyen faktörleri olarak iki farklı faktör tarafından belirlenir. Motivasyon faktörleri (başarı, tanınma, işin kendisi) iş tatmini yaratırken, hijyen faktörleri (iş koşulları, maaş, şirket politikaları) iş tatminsizliğini önler(Herzberg, 1965).

#### **4.4.3. Adalet Teorisi (Equity Theory)**

John Stacey Adams tarafından geliştirilen bu teori, bireylerin işyerinde adalet algısına dayalı olarak işlerine yönelik tatmin veya tatminsizlik hissettiklerini öne sürer. Çalışanlar, çaba, beceri, zaman gibi kendi girdileri ile maaş, tanınma, terfi gibi çıktıkları arasındaki oranı, başkalarının girdileri ve çıktıklarıyla karşılaştırır ve adil bir şekilde dengelenip dengelenmediğini değerlendirdiğini öne sürer. Bu teoriye göre, çalışanlar işyerinde dağıtımsal adalet (ödüllerin ve kaynakların adil dağılımı), prosedürel adalet (karar verme süreçlerinin adil olması) ve etkileşimsel adalet (kişilerarası ilişkilerde adil ve saygılı muamele) olmak üzere üç tür adaleti dikkate alırlar (Adams, 1963).

#### **4.4.4. Beklenti Teorisi (Expectancy Theory)**

Victor Vroom tarafından ortaya atılan bu teori, bireylerin belirli bir çabayı göstermelerinin, bu çabanın belirli bir performansa, bu performansın ise belirli bir ödüle yol açacağı beklentisine dayandığını belirtir. İş tatmini, bu ödüllerin bireyin beklentilerini ne derece karşıladığına bağlıdır (Vroom, 1964).

#### **4.4.5. İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model)**

J. Richard Hackman ve Greg Oldham tarafından (1976) geliştirilen bu model işlerin nasıl tasarlandığı ve bu tasarımın çalışan motivasyonu, iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini inceleyen bir modeldir. Model iş tatmininin beş temel iş özelliğine bağlı olduğunu öne sürer: Bunlar beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geri bildirimdir.

#### **4.4.6. Kapsamlı Kariyer Teorisi (Career Construction Theory)**

Mark Savickas tarafından geliştirilen bu teori, bireylerin kariyerlerini anlamlandırma süreçlerine ve bu süreçlerin iş tatmini üzerindeki etkilerine odaklanır. Bireylerin kariyerlerine yönelik algıları ve bu algıları nasıl yapılandırdıkları iş tatminini belirler. Bu teori, bireylerin kariyer seçimlerini ve gelişimlerini etkileyen kişisel değerler, ilgi alanları, yetenekler, fırsatlar, toplumsal beklentiler ve yaşam koşulları gibi çeşitli faktörleri kapsar (Savickas, 2005).

### **5. Literatür Taraması**

Bu çalışmada demografik değişkenler olarak cinsiyet, medeni durum ve bakıcı durumu seçilmiştir. Bu tercih literatürde var olan bazı teorilere dayalıdır. İlk olarak cinsiyet, medeni durum ve bakıcı durumunun üçünü de kapsamına alanına alan Sosyal Rol Teorisi ele alınmalıdır (Eagly & Wood, 2012). Bu teori, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar ve erkekler için farklı beklentiler yarattığını öne sürer. Kadınlar genellikle hem iş hem de ev içi sorumlulukları dengede tutmaya çalışırken, erkeklerin iş rolüne daha fazla odaklandığı görülür. Bu durum, cinsiyetin iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir çerçeve sunar.

Literatürdeki diğer bir ilgili teori de Cam Tavan Sendromu'dur(Ragins vd., 1998). Kadınların organizasyon içinde yükselme sürecinde karşılaştığı görünmez engeller onların terfi edebilme ve

liderlik pozisyonlarına erişebilme potansiyellerini olumsuz olarak etkilemektedir (Karaözkök, 2024). Yapılan çalışmada Cam tavan sendromu yaşayan kadın işçilerin iş tatmini düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Duruk & İnce, 2024). Hem cinsiyet ayrımcılığı, hem evlilik/medeni durum hem de çocuk bakımını üstlenme sorumluluğu kadınların kariyerlerini, bu teori perspektifiyle bakıldığında, olumsuz etkileyebilir.

Literatürde bu konudaki en önemli çerçevelerden birini sunan teori İş-Yaşam Dengesi Bölümündeki modeller arasında da detaylıca bahsi geçen Aile-İş Çatışma Teorisidir (Greenhaus & Beutell, 1985). Bu teoriye göre aile ve iş rolleri birbiriyle çatışabilir ve bu çatışma iş tatmini ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir.

Bu çalışmayla ilgili diğer bir teori de Sosyal Destek Teorisidir (House, 1987). Bu teoriye göre evli bireylerin veya partneri olanların, iş dışı hayatlarında daha fazla sosyal destek aldıkları varsayılabilir. Bu destek, iş-yaşam dengesini ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Özellikle medeni durum değişkeninin farklılık oluşturabileceğini öne süren bu teori de bu çalışmanın teori çerçevelerinden birini oluşturmaktadır.

Rousseau'nun (1995) kadınların ve aile sorumlulukları olanların, esnek çalışma saatleri gibi aileye duyarlı faydalar içeren yeni psikolojik sözleşmeleri müzakere edebileceğini öne süren Psikolojik sözleşme teorisi'ne dayandırılarak farklı kuruluşlardan 160 erkek ve kadın yönetici üzerinde yapılan başka bir çalışmada cinsiyet, aile sorumluluğu ve esnek çalışma saatlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisi incelenmiş, sonuçlara göre; organizasyonlarının esnek çalışma saatleri sunduğunu düşünen kadınların, sunmayanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri rapor ettikleri görülmüştür (Scandura & Lankau, 1997).

Teoriler dışında bu konularda yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. Hall ve Richter (1988) bir aileye sahip olan işgörenlerin iş ve ev sınırlarını ayırıp korumakta zorlandığını, bunun iş ve aile yaşamına negatif yönde etki ettiğini iddia etmekte; ayrıca ev ve iş çatışması hem kadın hem erkek işgörenler tarafından tecrübe edilse bile, erkekler aile bakımı sorumluluklarını daha fazla üstlendiğinden, genellikle en güçlü şekilde kadınlar tarafından hissedildiği iddia edilmiştir. Ayrıca iş ve evin çok yakın olmasının, özellikle de küçük çocukları varsa kadınları daha sık evde olmaları konusunda büyük bir baskı altına soktuğunu ve dolayısıyla iş ve ev sınırlarının geçirgenliğini artırdığı belirtilmiştir.

Clark (1997) tarafından yapılan çalışma sonucunda kadınların iş koşullarının erkeklerden daha kötü olmasına rağmen daha yüksek iş tatminine sahip oldukları bulunmuş; bunun sebebinin ise kadınların daha düşük iş beklentileri olarak belirtilmiştir. Ama gençlerin ve yüksek eğitilmiş profesyonellerin ağırlıkta olduğu veya erkek egemen iş yerlerinde iş beklentilerindeki cinsiyet farkı ortadan kaybolmaktadır.

Savery ve Luks (2000) ise erkeklerin uzun çalışma saatleri gerektiren işlere karşı daha çok ilgi duydularını; kadınların ise ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları nedeniyle kısmi zamanlı işlere ve esnek çalışma saatlerine karşı daha çok ilgi duyduklarını ifade etmişlerdir. Newman'a göre ise (2002) teknolojik ilerlemeler ve çalışma koşullarındaki değişiklikler sonucunda, kadınlar iş hayatında daha fazla yer almaya başlamış ve tek gelirli aile modelinden çift gelirli aile modeline geçiş sağlanmıştır. Bu durum, özellikle artan sorumluluklar ve rollerle birlikte, kadınlarda iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve rol çatışması yaşanmasına yol açmıştır.

Crosbie ve Moore (2004) tarafından yapılan çalışmada araştırmacılara göre evden çalışmada üzerine daha çok yük binen ve erkeklere göre daha az boş zamanı kalan çalışan kadınlar için kısmi kariyer araları sunmak, iş-yaşam dengesine katkı sağlayabilir. Araştırmacılar örneklemin küçüklüğü nedeniyle sonuçlarını deneysel ve geçici olarak nitelendirmişler, evden çalışmanın ev ve aile yaşamına etkilerini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu bildirmişlerdir. Başka bir çalışmada ise esnek çalışma düzenlemelerinin aile yaşamının işe müdahalesine göre işin aileye

müdahalesi ile daha fazla bağlantılı olduğu bulunmuş, aile sorumluluğunun moderatör etkisiyle bu ilişkileri anlamlı bir şekilde düzenlediği ve bu ilişkinin, daha fazla aile sorumluluğuna sahip olanlar için daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Shockley & Allen, 2007).

Kanada'da farklı şehirlerde faaliyet gösteren bir finansal kuruluşta çalışan ve 6 ila 18 yaşları arasında okul çağındaki çocuklara sahip 18 anne üzerinde gerçekleştirilen nitel bir araştırmaya göre çalışanlar her ne kadar uzaktan çalışma yöntemini olumlu bir şekilde değerlendirmiş ve oluşan zaman esnekliği, iş-yaşam dengesi ve algılanan yaşam kalitelerini artırdığını belirtmiş iseler de uzaktan çalışma ile tasarruf edilen zamanı genellikle iş, ev işleri veya çocukları için harcadıklarını vurgulamışlardır (Hilbrecht vd., 2008). Karaca (2019) tarafından yine çalışan annelere mülakat yöntemiyle yapılan nitel çalışmaya göre çalışanlar uzaktan çalışma sayesinde işe gidiş yolundan zaman kazandıklarını, kazandıkları zamanla, yukarıda bahsi geçen Hilbrecht'in (2008) çalışmasına benzer olarak, çocuklarına ve ev işlerine daha çok zaman ayırabildiklerini belirtmiş ancak bazıları evde çalışma nedeniyle daha uzun saatler çalıştıklarını vurgulamışlardır. Favero ve Heath'e göre ise (2012) küçük çocuk sahibi çalışanlar daha büyük çocuk sahibi olan çalışanlara göre daha çok iş-yaşam çatışması yaşamakta ve en küçük çocuğun zamanla büyümesiyle çatışma azalmaktadır.

Kıcıır (2015) tarafından yazılan "Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Çevirmenler üzerinde bir araştırma" doktora tezi için evden çalışan yazın çevirmenleriyle yapılan nitel çalışmada özellikle yalnız yaşayan katılımcıların iş-yaşam dengesi kurmak konusunda başkalarıyla yaşayanlara göre daha şanslı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gürel (2018) tarafından yapılan çalışmaya göre sırasıyla çocuk sayısı, eş desteğinin varlığı, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan bireyin varlığı, aile desteği ve yardımcı kişinin varlığının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Çalışan kadınların iş-yaşam çatışmasıyla, erkeklere oranla çok daha fazla yüz yüze geldiği iddia edilmiştir.

Candoğan (2019) tarafından yapılan çalışmaya göre kadın çalışanların iş aile yaşam dengesinin sağlanmasında sorunlar yaşamakta olduğu, iş-aile çatışmasının son yıllarda giderek arttığı, yeterli uyumlaştırma çalışmalarının olmadığı ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri çalışan tüm kadınların hissettiği bulgulanmıştır. Ayrıca aynı çalışmada sosyal destek ile iş aile yaşam çatışması arasında da ters yönlü bir ilişki bulunduğu, aile ve örgüt tarafından sağlanan sosyal desteğin azaldığı durumlarda yaşanan iş aile yaşam çatışmasının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların aile işlerine daha fazla zaman ayırmak için esnek çalışma talepleri olduğu ve çalışma hayatlarından erkeklere göre daha memnuniyetsiz oldukları da çalışmada vurgulanan diğer noktalar. Diğer yandan yapılan başka bir çalışmada Y kuşağı akademisyenlerinin demografik özelliklerinin ve akademik unvanlarının iş-yaşam dengesi ve ruh sağlığı üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir (Yüceol vd., 2021).

Ünver ve Demirli (2022) tarafından yapılan nitel araştırmada her iki eşin de çalıştığı ailelerde her ne kadar karar alma durumu ve rollerin paylaşılması noktasında geleneksel rol anlayışıyla kıyaslandığında eşitlik yönünde anlamlı bir artış görünse de toplumsal cinsiyet rol algısı içselleştirilmiş olduğundan başta çocuk bakımı olmak üzere ev içi rollerin büyük çoğunluğunun kadında ve ev dışı sorumlulukların büyük çoğunluğunun erkekte olduğu görülmüştür. Diğer yandan Seçgin ve Selçuk (2022) tarafından kadın sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların eşitlikçi yönde artışının iş-aile yaşam çatışmasının aile-iş çatışması boyutunda azalmayla, iş-aile çatışması boyutunda da artışla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle eşitlikçi tutumun artışı ailenin iş hayatına olumsuz etkisini azaltsa da iş hayatının aileye olan olumsuz etkisini artırmıştır.

Duruk ve İnce (2024) tarafından yapılan ve turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerden oluşan çalışmada evli işçilerin iş tatmin düzeylerinin bekâr işçilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca daha önce bahsedilen Cam tavan sendromunun kadın çalışanların iş doyumu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etki gösterdiği bildirilmiştir. Esposito vd. (2024) tarafından uzaktan çalışanlara yönelik yapılan çalışmaya göre erkeklerin iş tatmininde evden veya ofisten

çalışmada bir farklılık görülmezken kadınların uzaktan çalışmasının kişisel özelliklere bağlı olarak da olsa iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklığı daha yüksek olan kadınlarda bu artış belirgin şekilde görünürken vicdani sorumluluk veya nevroitiklik düzeyleri yüksek olanlarda tam tersi bir düşüş görülmüştür. Ancak diğer yandan Watkins (2024) tarafından ABD’deki Fortune 500 şirketlerinin çalışanlarına yönelik yapılan çalışmaya göre erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin genel, içsel ve dışsal olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## **6. Araştırmanın Metodolojisi**

### **6.1. Araştırmanın Konusu**

Araştırmada ‘Uzaktan çalışanların İş Yaşam dengeleri ve İş Tatminleri cinsiyete, medeni duruma ve bakıcı destek durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?’ sorusuna yanıt aranmaktadır.

### **6.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın amacı, uzaktan çalışanların iş-yaşam dengeleri ve iş tatminleri üzerindeki demografik faktörlerin etkisini incelemektir. Uzaktan çalışanların iş yaşam dengelerinin ve iş tatminlerinin farklı demografik değişkenlere göre incelenmesi adına yapılan bu çalışma çeşitli açılardan önem taşımaktadır. Bu çalışma ve çıktıları literatürde ağırlıklı olarak son birkaç yılda üzerinde çalışma yapılan ve Covid-19 sonrası büyük bir hızla yaygınlaşan uzaktan çalışanların iş-yaşam dengelerinin sağlıklı bir şekilde oluşturulması ve iş tatminlerinin artırılması konusunda, işverenler, insan kaynakları yönetimleri ve bizzat iş görenler tarafından, çalışma hayatlarının şekillendirilmesinde kritik öneme sahip göstergeler olarak kullanılabilir.

Bu çalışmanın haftada en az bir gün uzaktan çalışanlar için, cinsiyet, medeni durum ve çocuğu olanlar için bakıcı desteğinin iş-yaşam dengesi ve iş tatminine olan etkilerini anlamak açısından literatüre katkı sağlayacağı ve daha net bir resim ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın sonraki bölümde yer verilecek hipotezleri belirlenirken literatür taraması bölümünde detaylıca anlatılan; Sosyal Rol Teorisi, Cam Tavan Sendromu Teorisi, Aile-İş Çatışması Teorisi ve Sosyal Destek Teorisi çerçeve olarak alınmış ve bu teorilere göre İş-Yaşam dengeleri ve İş tatminlerinde cinsiyet, medeni durum ve bakıcı destek durumlarına göre anlamlı farklılıklar beklenmiştir. Yukarıdaki teorilerin ışığında belirlenen demografik değişkenlerden cinsiyetin seçilmesinin sebebi cinsiyetin, kadınlar ve erkeklerin genellikle toplumda farklı iş ve aile rolleri üstlenmesi sebebiyle bu teoriler için kritik bir faktör olmasıdır. Medeni durum ise, bireylerin iş dışı sorumluluklarını nasıl yönettiklerini etkileyen önemli bir faktördür. Evli bireyler veya çocuk sahibi olanlar, bekar bireylere kıyasla farklı iş-yaşam dengesi sorunları yaşayabilirler. Bu nedenle, medeni durumun etkilerini incelemek, yukarıdaki teorileri test etmek veya pratikte analiz etmek için daha kapsamlı sonuçlara ulaşma fırsatı verecektir. Diğer değişken olan Bakıcı desteği ise, bireylerin iş dışı sorumluluklarını hafifletebilen ve bu yolla iş tatminini ve iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebilen bir sosyal destek mekanizmasıdır. Bu nedenlerle birbirleriyle de bağlantılı olan cinsiyet, medeni durum ve bakıcı desteği değişkenlerinin iş tatmini ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini anlamak önemli görülmüştür.

### **6.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

H1: Uzaktan çalışanların İş-Yaşam dengeleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2: Uzaktan çalışanların İş tatminleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3: Uzaktan çalışanların İş-Yaşam dengeleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H4: Uzaktan çalışanların İş tatminleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H5: Uzaktan çalışanların İş-Yaşam dengeleri bakıcı destek durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H6: Uzaktan çalışanların İş tatminleri bakıcı destek durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

#### 6.4. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini haftada en az bir gün uzaktan çalışan ve Türkçe bilen tüm işgücü oluşturmaktadır. Günümüzde hem ulaşım ve iletişim kolaylığı, hem de tam gizliliği sağlaması nedeniyle internet anketinin kullanıldığı bu çalışmada uzaktan çalışan bireylere erişimin zorluğu kısıtıyla gelişigüzel ve kartopu örnekleme yöntemiyle 300 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Ancak ölçeklerde normal dağılım test edilirken standardize z değerleri  $\pm 3,29$ 'un üzerinde kalan 4 veri veri setinden çıkarıldığı için örneklem sayısı 296 olarak analizlere devam edilmiştir. Katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup; anketler, bilgisayar ortamında Google formlar ile hazırlanarak birebir veya firma yöneticileri ile iletişime katılımcılara sunulmuştur. Kullanılan anket için Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 02.07.2023 tarihinde 2023.07 toplantı no ile onay alınmıştır.

#### 6.5. Yöntem

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmaların sayısal veriler üretmesi ve yapılan gözlem ölçümlerinin tekrarlanabilmesi nitel araştırmalara göre temel üstünlükleri arasında sayılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018). Nicel araştırma deseni olarak ise tarama araştırmaları kullanılmış, ilişkisel tarama araştırmaları yapılmıştır.

#### 6.6. Veri Toplama Aracı

Sosyal bilim araştırmalarında yaygın olarak kullanıldığı üzere bu araştırmada da veri toplama aracı olarak ankettten yararlanılmıştır. Demografi bölümünde katılımcılara sorulan cinsiyet, medeni durum ve bakıcı destek durumu sorularıyla, sonraki bölümlerde kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeği ve iş tatmini ölçeği aracılığıyla anket katılımcılarının verileri toplanmıştır.

#### 6.7. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

##### 6.7.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş olan İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Ekin ve Sabancı (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Toplam 17 maddeden ve dört boyuttan oluşur.

**Tablo 1: İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Boyutlarının ve Toplamının Ekin ve Sabancı (2021) Güvenirlik Analizi Sonuçları**

	Faktör Adı	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)
1.	İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (IYOSE)	0,869
2.	Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE)	0,847
3.	İşin Yaşama Olumlu Etkisi (IYOLE)	0,812
4.	Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE)	0,837
	Toplam	0,701

Tablo 1'te de görüldüğü gibi Ekin ve Sabancı (2021) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde ölçeğin toplamının Cronbach Alpha değeri 0,701 bulunurken 1.boyutun güvenilirlik kat sayısı ( $\alpha$ ) 0,869, 2.boyutun güvenilirlik kat sayısı ( $\alpha$ ) 0,847, 3. Boyutun güvenilirlik kat sayısı ( $\alpha$ ) 0,812, 4. Boyutun güvenilirlik kat sayısı 0,837 bulunmuştur.



Tarafımızca İş-yaşam dengesi ölçeğindeki ilk iki faktörde yer alan 11 maddeye ters kodlama yapıldıktan sonra güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin güvenirliliği 0,905 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca İşin yaşama olumsuz etkisi alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,923; Yaşamın işe olumsuz etkisi alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,917; İşin yaşama olumlu etkisi alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,817; Yaşamın işe olumlu etkisi alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,862 olarak tespit edilmiştir (Tablo 2). 0.70'den büyük olan bu değerler ölçekleri oluşturan maddelerin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir(Gürbüz & Şahin, 2018).

**Tablo 2: İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Boyutlarının ve Toplamının Güvenirlik Analizi Sonuçları**

	Faktör Adı	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)
1.	İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (IYOSE)	0,923
2.	Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi(YIOSE)	0,917
3.	İşin Yaşama Olumlu Etkisi (IYOLE)	0,817
4.	Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE)	0,862
	Toplam	0,905

Ayrıca faktör yapısının doğrulanması amacıyla son aşamada IBM AMOS 26 programıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. 17 madde içinde 12. Madde hariç yol katsayılarının tamamı 0,70'ten yüksek bulunmuş, 12. Maddenin yol katsayısı ise 0,65 bulursa da 0,70'e çok yakın bir değer olduğu için ölçekten çıkarılmamıştır. Ayrıca tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'da verilmiştir.

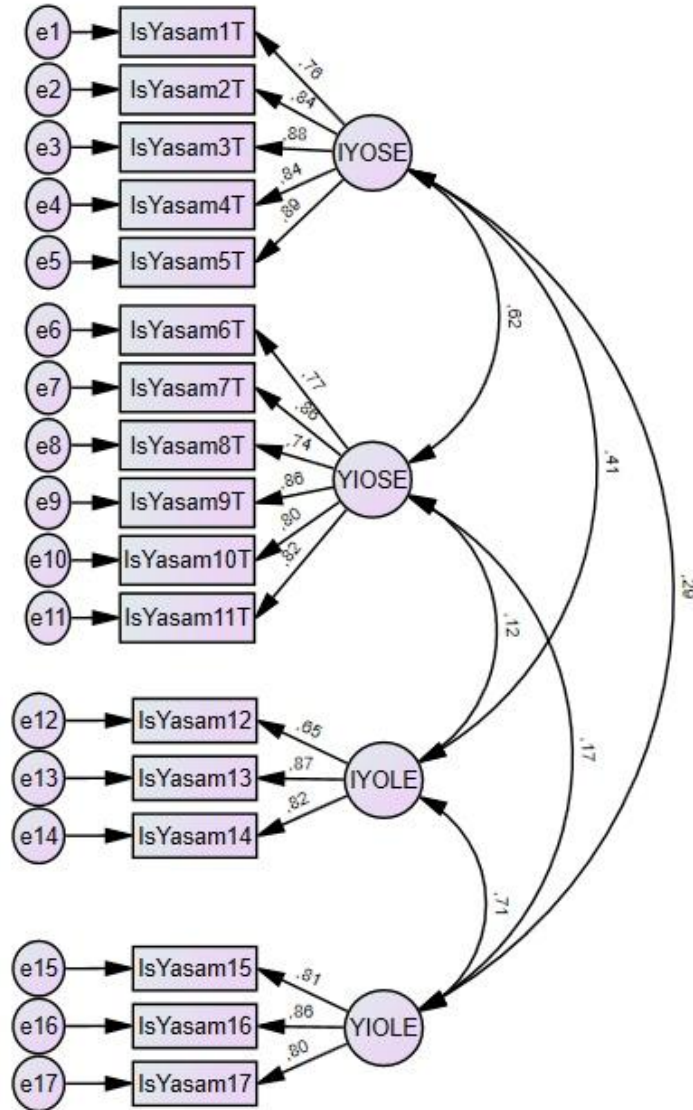
**Tablo 3: Uyum İyiliği İndekslerine Ait Bulgular**

	Kabul Edilen Değerler	Tespit Edilen Değerler	Sonuç
CMIN/df	<5,000	2,217	İyi Uyum
AGFI	0,85<	0,871	İyi Uyum
GFI	0,90<	0,905	İyi Uyum
NFI	0,90<	0,930	İyi Uyum
CFI	0,90<	0,960	İyi Uyum
IFI	0,90<	0,960	İyi Uyum
TLI	0,90<	0,952	İyi Uyum
RMSEA	<0,10	0,064	İyi Uyum

Tablo 3'da görüldüğü üzere CMIN/df=2,217, AGFI=0,871, GFI=0,905, NFI=0,930, CFI=0,960, IFI=0,960, TLI=0,952 olarak bulunmuştur. Literatür incelendiğinde CMIN/Sd'nin 3'ten küçük olması(Kelloway, 1998), AGFI'nin 0,85'ten büyük olması (Schermelleh-Engel vd., 2003), GFI, NFI, CFI, IFI, TLI'nın 0,90'dan büyük olması (Hooper vd., 2008) RMSEA'nın ise 0,8'den küçük olması (Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003) iyi uyum olarak değerlendirilebilir.

Araştırmamız sonucunda CMIN/df, AGFI, GFI, NFI, CFII, IFI, TLI ve RMSEA değerlerinin iyi uyum gösterdiği görülmüştür. Şekil 1'te İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin DFA sonucunda ulaşılan modeli verilmiştir.

**Şekil 1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği DFA Sonucu**



CMIN/df:2,217; AGFI: .871; GFI: .905; NFI: .930; CFI: .960; IFI: .960; TLI: .952; RMSEA: .064

Sonuç olarak bu araştırmanın amacına yönelik verilerin toplanması amacıyla kullanılan İş Yaşam Dengesi Ölçeği bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılabilir ve güvenilir bir ölçektir. Ölçek 4 alt boyuta ayrılmış toplam 17 maddeden oluşmaktadır. İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (IYOSE) alt boyutunda 5, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE) alt boyutunda 6 ve İşin Yaşama Olumlu Etkisi (YIOLE) alt boyutunda 3, Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE) alt boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Ölçeğin güvenirliği (Cronbach Alfa katsayısı) 0,905 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca İşin yaşama olumsuz etkisi alt ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,923; Yaşamın işe olumsuz etkisi alt ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,917; İşin yaşama olumlu etkisi alt ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,817; Yaşamın işe olumlu etkisi alt ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,862 olarak tespit edilmiştir

Ölçek 5'li likert tipte hazırlanmıştır ve katılımcıların cevapları Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum arasında 1-2-3-4-5 puan seçenekleri ile alınmıştır.

İş Yaşam dengesi ölçeğine verilen cevaplara göre normal dağılım test edilmiş ve verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olmasının o verinin normal ya da normale yakın dağıldığına işaret etmekte olduğu bilgisiyyle (Gürbüz & Şahin, 2018), çarpıklık değerinin -0,155, basıklık değerinin ise -0,474 ile sınırlar arasında kaldığı görülmüştür.

### 6.7.2. İş Tatmini Ölçeği

Weiss, Davis England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" seçilmiştir. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır.

İş Tatmini ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği 0,949 olarak tespit edilmiştir. 0.70'den büyük olan bu değer ölçekleri oluşturan maddelerin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir(Gürbüz & Şahin, 2018). İş tatmini ölçeğine verilen cevaplara göre normal dağılım test edilmiş ve verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olmasının o verinin normal ya da normale yakın dağıldığına işaret etmekte olduğu bilgisiyyle (Gürbüz & Şahin, 2018), standardize z değerleri  $\pm 3,29$ 'un üzerinde kalan 4 veri veri setinden çıkarılmış ve çarpıklık değerinin -0,559, basıklık değerinin ise 0,045 ile sınırlar arasında kaldığı görülmüştür.

### 6.8. Analiz Yöntemleri

Verilerin değerlendirilmesinde IOS için IBM SPSS Statistics programı (29.Versiyon) ve Windows için IBM SPSS AMOS (26. Versiyon) programları kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistikî metot ve test teknikleri (normal dağılım analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, parametrik bağımsız örneklem T-testi) kullanılarak yorumlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, her bir değişken için katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanlarının ortalaması üzerinden yapılmış olup, tüm istatistikî anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

## 7. Araştırmanın Bulguları

### 7.1. Demografi

Bu bölümde araştırma örneklemini ile ilgili demografik veriler açıklanmaktadır. Verilere göre sırasıyla cinsiyet, medeni durum ve evde anne-baba dışında çocuk bakımını destekleyen biri (bakıcı) olup olmaması durumu listelenmiştir ve Tablo 4'de yer verilmiştir.

**Tablo 4: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklere Göre Dağılımı**

		n	%
Cinsiyet	Kadın	124	41.9
	Erkek	172	58.1
Medeni Durum	Evli	201	67.9
	Bekar	91	30.7
	Yalnız Anne/Baba	4	1.4
Evde anne-baba dışında çocuk bakımını destekleyen biri mevcut mu?	Evet	40	13.5
	Hayır	149	50.3
	Evde çocuk yok	107	36.1

## 7.2. Hipotez Analizleri

Araştırmadaki hipotezlere dair testler demografik fark analizleri için parametrik olan Bağımsız Örneklem T Testlerini kapsamaktadır.

Demografideki cinsiyet (Kadın ve erkek), Medeni Durum (Evli ve Bekar), ve Bakıcı olması durumu (Evet ve Hayır) bağımsız değişken olarak ele alınmış, bağımlı değişken olarak ise İş yaşam dengesi ve İş tatmini ölçek ortalamaları ele alınmıştır.

Bağımsız örneklem T testinin uygulanması için 3 ön şart bulunmaktadır. Öncelikle karşılaştırılan iki grup bağımsız olmalıdır, ikincisi bağımlı değişken eşit aralıklı ya da eşit oranlı ölçme düzeyinde olmalıdır, üçüncüsü de bağımlı değişken her iki grupta da normal dağılmalıdır (Gürbüz & Şahin, 2018). Şartların ilk ikisinin sağlandığı bağımsız değişkenlerin iki bağımsız gruptan oluşması ve bağımlı değişkenlerde 5’li likert tipi ölçek kullanılması nedenleriyle açıkça bilinmektedir. Ancak üçüncü şartın kontrolü için bahsi geçen iki grup değişkenine göre üç bağımlı değişkenin de normal dağılımlarının test edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada tüm gruplar için normal dağılım görüldüğünden T testi uygulanmıştır.

### 7.2.1 Cinsiyet

Cinsiyet bağımsız değişkenine göre İş yaşam dengesi ölçeğine verilen cevaplarda normal dağılım test edilmiş, Kadın değişkenine göre çarpıklık değerinin -0,011, basıklık değerinin ise 0,601; Erkek değişkenine göre çarpıklık değerinin -0,256, basıklık değerinin ise -0,367 ile literatürde tavsiye edilen sınırlar arasında kaldığı görülmüştür (Gürbüz & Şahin, 2018).

Cinsiyet bağımsız değişkenine göre İş tatmini ölçeğine verilen cevaplarda normal dağılım test edilmiş, Kadın değişkenine göre çarpıklık değerinin -0,861, basıklık değerinin ise 0,529; Erkek değişkenine göre çarpıklık değerinin -0,366, basıklık değerinin ise -0,214 ile literatürde tavsiye edilen sınırlar arasında kaldığı görülmüştür (Gürbüz & Şahin, 2018).

**Tablo 5: Cinsiyet - Bağımsız Örneklem Testi**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Significance	
					One-Sided p	Two-Sided p
İş-Yaşam Dengesi	.035	.851	-.041	294	.484	.967
İş Tatmini	1.984	.160	2.064	294	.020	.040

Tablo 5: Cinsiyet - Bağımsız Örneklem Testi tablosunda Cinsiyet gruplarına göre yapılan bağımsız örneklem testi sonuçları bulunmaktadır. Levene’s test sonuçlarına bakıldığında İş-yaşam dengesi ölçeği ve İş tatmini ölçeklerinin Sig. değerlerinin 0,05’in üzerinde olduğu görüldüğünden eşit varyanslara sahip olduğu varsayılmıştır. T test sonuçlarına bakıldığında ise  $p > 0,05$  olması nedeniyle Cinsiyet açısından İş-Yaşam dengesi sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı ancak İş tatmininde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p=0,04$ ). Tablo 6: Cinsiyet Grup

İstatistikleri ile birlikte bakıldığında örneklemdaki kadınların iş tatmini ortalamalarının 4,0601 ile erkeklere göre (3,8907) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Cinsiyet Grup İstatistikleri**

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	Kadın	124	3.6366	.73505	.06601
	Erkek	172	3.6402	.74534	.05683
İş Tatmini	Kadın	124	4.0601	.66424	.05965
	Erkek	172	3.8907	.71916	.05484

Bağımsız örneklem T testi sonuçlarına göre;

- “H1: Uzaktan çalışanların İş-Yaşam dengeleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.
- “H2: Uzaktan çalışanların İş tatminleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi ise **desteklenmiştir**.

### 7.2.2 Medeni Durum

Medeni Durum bağımsız değişkeni Evli, Bekar ve Yalnız Anne/Baba olmak üzere 3 bağımsız gruptan oluşsa da ankette Yalnız Anne/Baba katılımcısı yalnızca 4 kişi olduğundan farklılık analizi sadece Evli ve Bekar grupları arasında yapılacaktır. Medeni Durum bağımsız değişkenine göre İş-Yaşam dengesi ölçeğine verilen cevaplarda normal dağılım test edilmiş, Evli grubuna göre çarpıklık değerinin -0,117, basıklık değerinin ise -0,424; Bekar grubuna göre çarpıklık değerinin -0,197, basıklık değerinin ise -0,792 ile literatürdeki +1 ve -1 sınırları arasında yer aldığı görülmüştür (Gürbüz & Şahin, 2018).

Medeni Durum bağımsız değişkenine göre İş Tatmini ölçeğine verilen cevaplarda normal dağılım test edilmiş, Evli grubuna göre çarpıklık değerinin -0,556, basıklık değerinin ise -0,007; Bekar grubuna göre çarpıklık değerinin -0,483, basıklık değerinin ise -0,372 ile literatürdeki +1 ve -1 sınırları arasında yer aldığı görülmüştür (Gürbüz & Şahin, 2018).

**Tablo 7: Medeni Durum Bağımsız Örneklem T Testi**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Significance	
						One-Sided p	Two-Sided p
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	Eşit Varyans Varsayımıyla	.651	.421	-.915	290	.180	.361
	Eşit Varyans Varsayılmadan			-.951	191.166	.171	.343
İş Tatmini	Eşit Varyans Varsayımıyla	1.137	.287	-.063	290	.475	.950
	Eşit Varyans Varsayılmadan			-.065	192.031	.474	.948



Tablo 7'e göre hem İş-Yaşam dengesi ( $p=0,361$ ), hem de İş Tatmini ( $p=0,950$ ) için  $p>0,05$  olması nedeniyle Medeni Durum gruplarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tablo 8'de Medeni Durum Gruplarının istatistiklerine ulaşılabilir.

**Tablo 8: Medeni Durum Grup İstatistikleri**

	Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	Evli	201	3.6096	.76534	.05398
	Bekar	91	3.6955	.69111	.07245
İş Tatmini	Evli	201	3.9532	.72526	.05116
	Bekar	91	3.9588	.65178	.06832

Özetle, Bağımsız örneklem T testi sonuçlarına göre;

- “H3: Uzaktan çalışanların İş-Yaşam dengeleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.
- “H4: Uzaktan çalışanların İş tatminleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.

### 7.2.3 Bakıcı Desteği Durumu

Bakıcı olması durumu bağımsız değişkenine göre İş yaşam dengesi ölçeğine verilen cevaplarda normal dağılım test edilmiş, Evet değişkenine göre çarpıklık değerinin  $-0,153$ , basıklık değerinin ise  $-0,392$ ; Hayır değişkenine göre çarpıklık değerinin  $-0,68$ , basıklık değerinin ise  $-0,381$  ile literatürde tavsiye edilen sınırlar arasında kaldığı görülmüştür(Gürbüz & Şahin, 2018).

Bakıcı olması durumu bağımsız değişkenine göre İş tatmini ölçeğine verilen cevaplarda normal dağılım test edilmiş, Evet değişkenine göre çarpıklık değerinin  $-0,832$ , basıklık değerinin ise  $0,490$ ; Hayır değişkenine göre çarpıklık değerinin  $-0,419$ , basıklık değerinin ise  $0,011$  ile literatürde tavsiye edilen sınırlar arasında kaldığı görülmüştür(Gürbüz & Şahin, 2018).

Tüm bağımsız değişkenler için karşılaştırılacak iki grubun normal dağılım gösterdiği varsayıldığından T test gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 9: Bakıcı Olması Durumu Bağımsız Örneklem T-Testi**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Significance	
						One-Sided p	Two-Sided p
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	Eşit Varyans Varsayımıyla	4.382	.038	-.519	187	.302	.605
	Eşit Varyans Varsayılmadan			-.447	52.147	.328	.656
İş Tatmini	Eşit Varyans Varsayımıyla	.216	.642	.255	187	.399	.799
	Eşit Varyans Varsayılmadan			.240	57.068	.406	.811

Tablo 9: Bakıcı Olması Durumu Bağımsız Örneklemeler T-Testi tablosunda Anne-baba dışında çocuk bakımını destekleyen bir bakıcı olması durumuna göre yapılan bağımsız örneklemeler testi sonuçları bulunmaktadır. Levene's test sonuçlarına bakıldığında İş tatmini ölçeğinin Sig. değerinin 0,05'in üzerinde olduğu görüldüğünden eşit varyanslara sahip olduğu varsayılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin ise Sig. değerinin 0,05'in altında olduğu görüldüğünden eşit varyanslara sahip olduğu varsayılmamıştır. T test sonuçlarına bakıldığında ise  $p > 0,05$  olması nedeniyle Bakıcı açısından İş-Yaşam dengesi ve İş tatmini sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Tablo 30. Bakıcı Durumu Grup İstatistikleri tablosu ile gruplara ait istatistiklere ulaşılabilir. 107 katılımcı evinde çocuk olmadığını söylediği için değerlendirmeye alınmamıştır.

**Tablo 10: Bakıcı Durumu Grup İstatistikleri**

	Evde anne-baba dışında çocuk bakımını destekleyen biri mevcut mu?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	Evet	40	3.5471	.88734	.14030
	Hayır	149	3.6147	.68553	.05616
İş Tatmini	Evet	40	3.9775	.75345	.11913
	Hayır	149	3.9460	.67765	.05552

Bağımsız örneklemeler T testi sonuçlarına göre;

- “H5: Uzaktan çalışanların İş-Yaşam dengeleri bakıcı durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.
- “H6: Uzaktan çalışanların İş tatminleri bakıcı durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.

## 8. Tartışma

Literatür taraması kısmında verilen ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar ve erkekler için farklı beklentiler yarattığını öne süren Sosyal Rol Teorisi (Eagly & Wood, 2012); kadınların organizasyon içinde yükselme sürecinde karşılaştığı görünmez engellerin onların terfi edebilme ve liderlik pozisyonlarına erişebilme potansiyellerini olumsuz olarak etkileyebileceğini iddia eden Cam Tavan Sendromu teorisi (Ragins vd., 1998); Aile ve İş rollerinin birbiriyle çatışabileceğini o yüzden kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatminlerinin daha fazla bozulabileceği konusunda çerçeve sunan Aile-İş çatışma teorisi (Greenhaus & Beutell, 1985); ve ona ait perspektifle bakıldığında evli bireylerin veya partneri olanların veyahut bakıcı desteği alanların iş dışı hayatlarında daha fazla sosyal destek aldıkları için iş-yaşam dengelerinin ve iş tatminlerinin olumlu yönde etkilenebileceği varsayılabilir olan Sosyal Destek Teorisi (House, 1987) bu çalışma sonucunda çıkan sonuçlarla doğrudan desteklenmemiştir.

Literatür kısmında verilen bazı çalışmalarda görülen evli kadınların veya çocuk bakımına ihtiyaç duyanların iş-yaşam dengelerinin daha kolay bozulabileceği ve iş tatminlerinin daha düşük olduğu kanısı desteklenmemiştir. Örneğin Hall ve Richter (1988) tarafından yapılan çalışmada bir aile sorumluluğu olan çalışanların iş ve ev sınırlarını ayırıp korumakta zorlandığı, bunun iş ve aile yaşamına negatif yönde etki ettiği iddia edilirken; Newman (2002) tarafından artan sorumluluklar ve rollerle birlikte, kadınlarda iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve rol çatışması yaşandığı belirtilmiş; Crosbie ve Moore (2004) tarafından yapılan çalışmada ise evden çalışırken kadınların üzerine daha çok yük bindiği ve daha az boş zamanları kaldığı, iş-yaşam dengelerinin daha kolay bozulduğu iddia edilmiştir. Diğer yandan Gürel (2018) tarafından yapılan çalışmaya göre eş desteğinin varlığı, medeni

durum, aile desteği ve yardımcı kişinin varlığının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi anlamlı bulunup çalışan kadınların erkeklere oranla iş-yaşam çatışmasıyla daha fazla karşılaştıkları belirtilmiş; Candoğan (2019) tarafından yapılan çalışmada kadın çalışanların iş-aile çatışmalarının giderek arttığı, aldıkları sosyal destekle iş-aile çatışmaları arasında ters yönlü ilişki bulunduğu ve iş tatminlerinin erkeklere göre daha düşük olduğu belirtilmiş; Duruk ve İnce (2024) tarafından yapılan çalışmada evli işçilerin iş tatmini düzeylerinin bekâr işçilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüş; Watkins (2024) tarafından yapılan çalışmaya göre ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu çalışma sonuçlarına göre uzaktan çalışan kadınların iş tatmini erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha fazladır. Erkek ve kadınların, bekar ve evlilerin veya bakım desteğine sahip olanlarla olmayanların İş Yaşam Dengeleri arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Öte yandan Hilbrecht vd. (2008) tarafından 18 uzaktan çalışan anne üzerinde yapılan nitel araştırmada çalışanlar bu çalışmanın sonucunda da olduğu gibi esneklik ve iş-yaşam dengesi açısından pozitif bir geribildirim bildirirse de hem Hilbrecht vd. (2008) hem de Karaca (2019) tarafından yapılan annelere yönelik çalışmalarda tasarruf ettikleri zamanı yine iş, ev işleri veya çocuklar için harcadıklarını beyan etmişlerdir. Diğer yandan bu çalışmada ise çalışanların medeni durumunun uzaktan çalışmaya, iş-yaşam dengesine veya iş tatminine anlamlı bir etkisi olmadığı gibi cinsiyetin de uzaktan çalışma veya iş-yaşam dengesinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı sonucuna ulaşılmıştır, hatta kadınların iş tatmini erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun sebepleri de literatür kısmında da yer verilen, kadınların ev işlerinde ve çocuk bakımında erkeklere göre daha ağır sorumluluklara sahip olmaları nedeniyle evlerinden uzak bir işyerinde çalışmanın daha zor gelmesi veya iş yeri ortamında daha çok baskı ve mobbinge uğramaları (Aydin, 2018) nedeniyle uzaktan çalışmanın bu olumsuzlukları azaltan etkisi olabilir. Belki de Hilbrecht'in çalışmasına paralel olarak kadınların ev veya çocukları için harcayacak ek zaman bulmaları İş-aile zenginleştirme perspektifiyle işten aldıkları tatmini artırıyor olabilir. Diğer yandan Kıcırcı (2015) tarafından yapılan araştırmada ise yalnız yaşayan çalışanların iş-yaşam dengesi seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilirken bu çalışmada ise medeni durumun iş-yaşam dengesi seviyesini anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni Kıcırcı tarafından yapılan çalışmada yalnızca çevirmenlere yer verilmesi ve çevirmenlerin yaptıkları işin doğası gereği yalnız kalarak daha derin bir konsantrasyon sağlama ihtiyaçları olabilir. Bu muhtemel sebeplerin yeni araştırmalarla da desteklenmeleri gerekmektedir.

Diğer yandan literatür kısmında verilen bazı araştırmalar da bu çalışma sonucunda desteklenmiştir. Esnek çalışma saatleriyle çalışan kadınların diğerlerine göre daha yüksek iş tatmini düzeylerine sahip olduğunu belirten Scandura ve Lankau (1997); kadınların iş koşullarının erkeklerden daha kötü olmasına rağmen daha yüksek iş tatminine sahip oldukları belirten Clark (1997); kadınların esnek çalışmaya sahip işlere daha çok ilgi duyduğunu belirten ve daha çok ilgi duydukları işte çalışmalarının iş tatminlerini artırabileceği sonucuna ulaşabileceğimiz Savery ve Luks (2000); demografik özelliklerinin akademisyenlerin iş yaşam dengeleri arasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna varan Yüceol vd. (2021); erkeklerin iş tatmininde evden veya ofisten çalışmada bir farklılık görülmezken kadınların uzaktan çalışmasının iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşan Esposito vd. (2024) bu çalışma sonuçlarıyla desteklenmiştir.

Bu sonuçlar uzaktan çalışmanın literatürdeki çoğu çalışmanın baz aldığı geleneksel çalışma yöntemlerinden farklı olarak kadın ile erkek ve evli ile bekar arasında iş yaşam dengesi farklılığına yol açmadığını, kadının bu konudaki dezavantajlı konumunu değiştirdiğini, hatta kadının iş tatminini erkek çalışanların iş tatmininin üstüne çıkardığını göstermektedir. Bu sebeplerle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması kadın ve erkeğin iş yaşam dengesinin adil bir şekilde sağlanması açısından önemlidir.

## 9. Sonuç

İş-yaşam dengesi ve İş tatmini günümüzün çalışma hayatında dikkate alınması gereken önemli kavramlar olup bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışan bireylerin iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerindeki demografik faktörlerin etkisini incelemektir. Özellikle cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahipleri için bakıcı desteği gibi değişkenlerin, uzaktan çalışma koşullarında iş tatmini ve iş-yaşam dengesi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemeyi hedeflemektedir. Bu çalışma, işverenler ve insan kaynakları yönetimleri için önemli çıkarımlar sunarak, uzaktan çalışma düzenlemelerinin iyileştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Haftada en az bir gün uzaktan çalışan 296 kişiden demografik anket, İş-Yaşam dengesi ölçeği ve İş tatmini ölçeği aracılığı ile toplanan verilerin parametrik bağımsız örneklem T-testi analizi sonucunda araştırmada yer alan altı hipotezden sadece “H2: Uzaktan çalışanların İş tatminleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmiş, medeni durumun veya bakıcı desteği durumunun iş tatmininde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlerden hiçbiri (cinsiyet, medeni durum veya bakıcı desteği durumu) iş-yaşam dengesi için anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Araştırma sadece haftada en az bir gün uzaktan çalışanları kapsamaktadır. Çeşitli sektörlerdeki Türkçe dilini kullanan çalışanlar ile sınırlıdır. Bu nedenle araştırmadan çıkan sonuç tüm çalışanlara, tüm tam zamanlı uzaktan çalışanlara, tüm kültürlere veya uluslararası topluma genellenemez. Araştırmanın maliyet ve zaman kısıtlarından dolayı belirli bir örneklem sınırı vardır. Bu nedenle elde edilen bulguların toplumun tümüne genellenebilmesi için yapılacak yeni araştırmaların dünya genelinde, farklı ülkeleri ve toplumları da dikkate alması gerekir. Bunun yanında daha detaylı bir analiz için çocuk sayısı, yaş, eğitim düzeyi, gelir seviyesi gibi farklı demografik özelliklerin de yeni araştırmalara dahil edilmesi yarar sağlayacaktır. Bu tür araştırmaların belirli zaman aralıkları ile tekrarlanarak yaşanacak değişimlerin ve jenerasyonlar arası farklılıkların ortaya koyulmasının da yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca yeni araştırmacılara, uzaktan çalışmanın farklı sektörlerdeki etkilerini ve farklı kültürel bağlamlarda nasıl şekillendiğini incelemeleri önerilir. Özellikle, uzaktan çalışmanın uzun vadeli etkilerini ve pandemi sonrası dönemdeki değişimleri araştırmaları literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca, gelecek yıllar için iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerinde teknoloji ve yapay zeka kullanımı ve dijital yetkinliklerin etkilerini araştırmak da faydalı olacaktır.

## YAZARLARIN KATKISI

Bu çalışmanın 2,3,4,5,6,7. bölümleri birinci yazar, öz, giriş, tartışma ve sonuç bölümü ise iki yazar tarafından hazırlanmıştır.

## ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- 2020 European Semester: Country-specific recommendations. (2020). [Tavsiye Raporu]. European Commission. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0500>
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Ågerfalk, P. J., Conboy, K., & Myers, M. D. (2020). Information systems in the age of pandemics: COVID-19 and beyond. *European Journal of Information Systems*, 29(3), 203-207. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1771968>
- Alkan-Meşhur, H. F. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. Akademik Bilişim '07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri.
- Aydin, B. (2018). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Mobbing [Yüksek Lisans Tezi]. İzmir Ekonomi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Baycan, F. A. (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups [Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=s1KXn1BM2LTQHsVAXojiBw&no=du2WDkxm9gD9CVD-0uGdHg>
- Biçici, D. Ö., & Özçelik, A. O. (2023). Do Employees in Turkey Intend to Telework After the Pandemic?. *Istanbul Business Research*, 52(3), 1-39. <https://doi.org/10.26650/ibr.2023.52.1146342>
- Bozkurt, S. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. T. Erkmén (Ed.), *Yönetim ve Davranış* (1. bs, ss. 67-110). Beta.
- Buffer | State Of Remote Work 2023. (2023). Buffer: All-You-Need Social Media Toolkit for Small Businesses. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>
- Candoğan, B. (2019). Toplumsal cinsiyet rollerinin iş aile yaşam dengesi tartışmaları ile yeniden üretimi (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223-233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İş ten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215558>
- Duffy, J. (2022). *The Everything Guide to Remote Work: The Ultimate Resource for Remote Employees, Hybrid Workers, and Digital Nomads*. Simon and Schuster.



- Duruk, E., & İnce, F. F. (2024). Turizmde Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromuna Maruz Kalma Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör İşletmelerinde Bir Uygulama. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 96-114.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. *Handbook of theories of social psychology*, Vol. 2 (ss. 458-476). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Ekinci, H., & Sabancı, A. (2021). İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163. <https://doi.org/10.24315/tred.690816>
- Erkmen, T., & Esen, E. (2014). Work-family, family work conflict and turnover intentions among the representatives of insurance agencies. *Journal of Business Economics and Finance*, 3(3), 302-312.
- Esen, E. (2016, Nisan 6). İş-Aile Dengesini Kuramayanlara. *Harvard Business Review Türkiye*. <http://hbrturkiye.com/blog/is-aile-dengesini-kuramayanlara>
- Esposito, P., Mendolia, S., Scicchitano, S., & Tealdi, C. (2024). Working from Home and Job Satisfaction: The Role of Gender and Personality Traits. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4706055>
- Favero, L. W., & Heath, R. G. (2012). Generational Perspectives in the Workplace: Interpreting the Discourses That Constitute Women's Struggle to Balance Work and Life. *Journal of Business Communication*, 49(4), 332-356. <https://doi.org/10.1177/0021943612456037>
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gajendran, R. S., & 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>
- Gerçek, Atay, S. E., & DüNDAR, G. (2015). Çalışanların İş—Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11). <https://www.kafkas.edu.tr/dosyalar/iibfdergi/file/11/005.pdf>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.
- Gürel, P. A. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16, 31-44.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hajal, G. E. (2022). Teleworking and the jobs of tomorrow. *Research in Hospitality Management*, 12(1), 21-27. <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080953>
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *The Academy of Management Executive* (1987-1989), 2(3), 213-223. JSTOR.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74-80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Herzberg, F. (1965). The motivation to Work Among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393-402. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). ‘I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. 6(1).
- House, J. S. (1987). Social Support and Social Structure. *Sociological Forum*, 2(1), 135-146. JSTOR.
- İş Kanunu, 4857 (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Karaca, S. (2019). İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Karaözkök, İ. N. (2024). Kadın Akademisyenler Üzerindeki “Cam Tavan” Sendromu: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Örneği. *Enderun*, 8(1), 78-90. <https://doi.org/10.59274/enderun.1451330>
- Kelloway, E. K. (1998). Using LISREL for structural equation modeling: A researcher’s guide. (ss. ix, 147). Sage Publications, Inc.
- Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance A Review Of Theories, Definitions And Policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1). [https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021\\_I1\\_3.pdf](https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf)
- Kırcı, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma [Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=dA0iqhv6q4EMptEyDH5CQQ&n o=mMCh1fEcgul8vCbecg8VFQ>
- Kurkland, N. B., & 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](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Naktiyok, A. (2001). Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 49-60.
- Newman, L. K. (2002). Sex, gender and culture: Issues in the definition, assessment and treatment of gender identity disorder. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 7(3), 352-359. <https://doi.org/10.1177/1359104502007003004>
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403. <https://doi.org/10.1108/02683949910277148>
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386. <https://doi.org/10.1108/09649420410563430>
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Perspectives*, 12(1), 28-42. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.254976>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel Davranış / Organizational Behavior* (İ. Erdem, Ed.; 14. bs). Nobel.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in Work and Family Roles: A Test of Identity and Utilitarian Motives. *Personnel Psychology*, 56(3), 699-729. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00755.x>
- Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements (ss. xv, 246). *Sage Publications, Inc.*
- Santo, M., Enrique, F.-M., & Ignacio, G.-V. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to (Brifing JRC120945). European Commission. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
- Savery, L. K., & Luks, J. A. (2000). Long hours at work: Are they dangerous and do people consent to them? *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 307-310. <https://doi.org/10.1108/01437730010372831>
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. İçinde Career development and counseling: Putting theory and research to work. (ss. 42-70). John Wiley & Sons, Inc.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1)
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Seçgin, L., & Tarı Selçuk, K. (2022). Kadın Sağlık Çalışanlarında Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların İş-Aile Yaşam Çatışması ile İlişkisi. *Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi*

*Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 212-224.  
<https://doi.org/10.46413/boneyusbad.1150960>

Shah, S. S. (2014). The Role of Work-Family Enrichment in Work-Life Balance & Career Success [Doktora Tezi]. Münih Ludwig Maximilian Üniversitesi.

Shockley, K., & Allen, T. (2007). When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>

Uzaktan çalışma isteği yüzde 84'e ulaştı. (2023, Temmuz 10). paradergi.  
<https://www.paradergi.com.tr/is-dunyasi-kulis/2023/07/10/uzaktan-calisma-istegi-yuzde-84e-ulasti>

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 31419 Resmi Gazete (2021).  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

Ünver, Ş., & Demirli, C. (2022). Çalışan Evli Kadın ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rol Algısı Bağlamında Aile İçi Rol Dağılımı: Bir Nitel Araştırma. *International Journal of Social Inquiry*, 15(1), 143-156. <https://doi.org/10.37093/ijsi.944705>

Vartiainen, M. A. (2008). *Facilitating Mobile and Virtual Work*. İçinde C. Wankel, 21st Century Management: A Reference Handbook (s. II-348-II-360). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412954006.n84>

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.  
<https://books.google.com.tr/books?id=kexEAAAIAAJ>

Vyas, B., Sajjan, V., & Hanji, S. V. (2015). International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 3(4), 366-373.

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & 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>

Watkins, R. (2024). The Relationship between Employee Gender, Age, and Veterans Status and Job Satisfaction. *Open Journal of Business and Management*, 12(01), 39-50. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.121004>

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120-120.

Yüceol, N., Urfa, A. M., Sarp, P., & Binici, C. M. (2021). The Impact Of Work-Life Balance On Mental Well-Being Of Remote Working Generation Y Academicians Due To The Covid-19 Pandemic In Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 43(2). <https://www.acarindex.com/pdfs/1268954>