

COVID-19 Pandemisi Sürecinde Çalışma Hayatı ve Mutluluk: Avrupa Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir Analiz

Keziban ALTUN ERDOĞDU¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi, İİBF, keziban.altun@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7724-4973

Öz: 2019 yılının sonlarına doğru Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan koronavirüs hastalığı (Covid-19) önlemek amacıyla hükümetler izolasyon tedbirleri uygulamıştır. Bu tedbirler kapsamında Avrupa başta olmak üzere birçok ülkede evden çalışmaya hızla geçiş yapılmıştır. Sosyal mesafe kuralı gereği zorunlu olarak evden çalışanlar iş arkadaşlarından ve iş yerinden uzak kalmış, çalışma hayatlarında önemli değişimler yaşamışlardır. Sosyal hayatı sınırlandıran ve çalışma hayatını zorlaştıran Covid-19, çalışanlar için mutsuzluk sebebi olması beklenir. Buradan hareketle çalışmada, Covid-19 pandemisi sürecinde Avrupa ülkelerinde çalışma hayatındaki değişimin mutluluk üzerindeki etkisi Avrupa Sosyal Araştırması'nın onuncu tur (Round 10-2020) verileri ile araştırılmıştır. Bu amaç için kategorik temel bileşenler analizi kullanılarak, literatürden farklı olarak, pandemide çalışma hayatının nasıl olduğunu gösteren "evden çalışma" ve "iş arkadaşlarıyla iletişim" adlı değişkenler oluşturulmuştur. Çalışmada bu göstergeler ile mutluluk arasındaki ilişkiyi tahmin etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, pandemide nedeniyle evden çalışmaya geçişin ve iş arkadaşlarıyla iletişim sıklığının azalmasının çalışanların mutluluğunu olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca şekil yardımıyla pandemi sürecinde, Avrupa'da haftalık ortalama çalışma saati arttıkça ortalama mutluluğun azaldığı gözlenmiştir. Çalışma, Covid-19 krizinin belirli bir günlük rutine sahip çalışanların hayatlarını etkileyerek onları mutsuz ettiğini ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Pandemisi, Çalışma Hayatı, Mutluluk

Jel Kodları: I31, D04, O52

Working Life and Happiness During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Analysis of European Countries

Abstract: Towards the end of 2019, the coronavirus disease (COVID-19), which emerged in Wuhan, China, led governments to implement isolation measures to prevent its contagion. As part of these measures, many countries, especially in Europe, swiftly transitioned to working from home. Remote workers have been separated from their colleagues and workplaces, experiencing significant changes in their working lives. This situation is expected to be a cause of unhappiness for employees. Based on this, the study investigates the impact of changes in working life during the COVID-19 pandemic on happiness in European countries using data from the tenth round of the European Social Survey (Round 10-2020). For this purpose, categorical principal component analysis was used to create variables titled 'working from home' and 'communication with colleagues,' which illustrate how working life has changed during the pandemic, differing from existing literature. Regression analysis revealed that the transition to remote work due to the pandemic and the decrease in the frequency of communication with colleagues negatively affected employees' happiness. In addition, it was observed using the figure that, in Europe during the pandemic, average happiness declined as average weekly working hours increased. The study has shown that the Covid-19 crisis affected the lives of employees with a specific daily routine, leading to their unhappiness.

Atf: Altun Erdoğan, K. (2024). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Çalışma Hayatı ve Mutluluk: Avrupa Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir Analiz, *Politik Ekonomik Kuram*, 8(4), 1408-1427.
<https://doi.org/10.30586/pek.1558659>

Geliş Tarihi: 30.09.2024

Kabul Tarihi: 12.12.2024



Telif Hakkı: © 2024. (CC BY)
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Keywords: COVID-19 Pandemic, Working Life, Happiness

Jel Codes: I31, D04, O52

1. Giriş

Dünya, 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen yeni tip koronavirüs (Covid-19) enfeksiyonu ile mücadele etmeye başlamıştır. Ülkeler vatandaşlarının sağlığını ve iyilik hallerini korumak amacıyla çeşitli önlemler almıştır. Eğitime ara verilmiş ya da uzaktan eğitime geçilmiş, alışveriş merkezi, restoran, kafeterya, kuaför, sinema salonları gibi insanların bir araya geldiği ortamlar kapatılmış, seyahat kısıtlamaları ve sokağa çıkma yasağı getirilmiştir. 2020 yılının Mart ayından itibaren uygulanmaya başlanan önlemler ile günlük yaşam eve sığdırılmaya çalışılmıştır.

Covid-19 tedbirleri kapsamında çalışanların hastalığa yakalanma riskini azaltmak için birçok ülke evden veya dönüşümlü/esnek çalışmaya geçmiştir. Bu süreçte çoğu çalışan iş yerinden ve meslektaşlarından uzak kalmış, mesai saatleri değişerek çalıştıkları zaman ile boş zamanları iç içe geçmiştir. Pandemiye önce, çalışanlar evden çalışma konusunda söz hakkına sahipken, pandemiyle birlikte eve kapanma sürecinde hem işlerini hem günlük faaliyetlerini evlerinde yapmak zorunda kalmışlardır. Özetle hastalık nedeniyle zorunlu olarak evden çalışmaya geçenler, sosyal, ailevi ve çalışma hayatlarında değişimler yaşamıştır.

Salgın ile çalışma hayatının bir parçası haline gelen evden çalışma, özellikle Avrupa ülkelerinde hastalığın bulaşıcılığını önlemek amacıyla yaygın olarak kullanılan bir çalışma yöntemi olmuştur. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat, 2020) verilerine göre 2020 yılında Avrupa'da yaşları 15 ile 64 arasında değişen çalışanların %12,3'ü evden çalışmıştır. Ancak bu oran son on yılda %5 ya da %6 seviyelerinde sabit kalmıştır. 2020 yılında evden çalışma oranı en yüksek olan Avrupa ülkesi %25,1 ile Finlandiya olmuştur. Bu ülkeyi, Lüksemburg (%23,1) ve İrlanda (%21,5) izlemiştir. Evden çalışma oranı en düşük olan ülkeler ise Macaristan (%3,6), Hırvatistan (%3,1), Romanya (%2,5) ve Bulgaristan (%1,2) olmuştur. Tablo 1'de 2019 yılında bu oranların çok daha düşük olduğu görülmektedir.

Covid-19 pandemisi çalışma saatlerinde de önemli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Eurostat (2020) verileri, 2020 yılında Avrupa Birliği'nde çalışma süresinin 2019 yılına kıyasla %12 oranında azaldığını göstermiştir. Avrupa Birliği genelinde 24,4 milyon çalışan 2019 yılında normal çalışma saatinden daha az süre çalışmıştır. 2020 yılında normalden daha az çalışan insan sayısı 26,9 milyona yükselmiştir. Tablo 1'de de görüldüğü üzere, haftalık ortalama çalışma süresi çoğu Avrupa ülkesinde azalmıştır.

Tablo 1. Pandemi Döneminde Avrupa'da Evden Çalışma Oranları ve Haftalık Çalışma Süresi

Ülkeler	Evden Çalışma Oranları		Haftalık Çalışma Süresi	
	2019	2020	2019	2020
Finlandiya	14,1	25,1	37	36,9
Lüksemburg	11,6	23,1	37,9	37,5
İrlanda	7	21,5	36,5	36,6
Avusturya	9,9	18,1	36,7	36,6
Hollanda	14,1	17,8	30,8	30,6
Belçika	6,9	17,2	37,3	37,3
Fransa	7	15,7	37,5	37,5
Almanya	5,2	14,8	35,3	35,2
Portekiz	6,5	13,7	39,9	39,7
Estonya	6,6	12,6	38,4	38,2
İtalya	3,6	12,2	37,2	37
İspanya	4,8	10,9	37,5	37,5
Polonya	4,6	8,9	40,5	40,3
Slovenya	6,8	7,4	39,6	39,6
İsveç	5,9	7,3	36,9	36,8
Çekya	4,6	7,2	40,3	40,2
Yunanistan	1,9	7	41,7	41,7
Slovakya	3,7	5,7	40,2	40
Litvanya	2,4	5,4	39	39,1
Letonya	3	4,5	38,8	38,8
Macaristan	1,2	3,6	39,7	39,5
Hırvatistan	1,9	3,1	39,8	39,8
Romanya	0,8	2,5	40	39,9
Bulgaristan	0,5	1,2	40,5	40,4
İzlanda	5,7	8,7	39,3	38,6
İsviçre	3,9	4,9	35,2	35,2
Norveç	5	4,7	33,9	33,9

Kaynak: (Eurostat, 2020).

Covid-19 sürecinde çalışanların evlere kapanarak sosyal çevrelerinden uzak kalması, sürekli olarak evde çalışması ve çalışma süresinin azalmasına rağmen pandemi koşullarında çalıştıkları için mesai saatlerinin belirsiz olması mutluluklarını olumsuz etkilemesi beklenir. Buradan hareketle çalışmada, Avrupa ülkelerinde salgın döneminde çalışma hayatındaki değişimler ile mutluluk arasındaki ilişki ampirik olarak araştırılmıştır. Literatürdeki çalışmalar, genellikle pandemide evden çalışma modeli üzerine yoğunlaşmıştır. Bu çalışmada, literatürden farklı olarak, "Günlük yaşamı zorlaştıran tedbirlerin uygulandığı bir dönemde çalışma saatlerinin artması ve mesleki izolasyonun çalışanları mutsuz eder mi?" sorusu Avrupa ülkeleri kapsamında ele alınmıştır. Bu sayede Covid-19 gibi zorlu bir süreçte çalıştığı süre artan ve iş arkadaşlarıyla iletişimi zayıflayan bireylerin mutluluklarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Çalışmada girişi takiben ilk olarak, Covid-19 döneminde bireysel mutluluğu etkileyen çalışma hayatındaki değişimler açıklanmış ve literatür taraması yapılmıştır. Ardından analizlerde kullanılan veri seti ile değişkenler hakkında bilgi verilmiş, pandemide çalışma hayatındaki değişimleri gösteren değişkenler oluşturulmuş ve analiz bulguları yorumlanmıştır. Son olarak genel değerlendirmeler yapılmış, çalışmanın kısıtlarına değinilmiş ve bulgular doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

2. Çalışma Hayatı ve Çalışma Mutluluğu: Covid-19 Süreci

Çalışma hayatı, insanın hem maddi hem manevi kazanç açısından yaşam kalitesinin en önemli kaynaklarından biri olarak değerlendirilen ve günlük faaliyetleri arasında en fazla zaman ayrılan kişisel değer sembolüdür. Bir faaliyet olarak insan hayatının merkezi bir alanı olan çalışma, yaşam döngüsü içinde uyku, yemek, kişisel bakım, sosyal etkinlikler gibi günlük rutinlerin planlanmasında basın bir role sahiptir. Sosyal hayatın en önemli konumu oluşturan çalışma olgusu, kazanç elde etmenin bir aracı olarak görülmesinin yanı sıra toplumda saygınlık ya da statü kazanmak için sosyal kaynaklara erişim sağlama imkânı açısından da önemli bir değerdir. Çalışanlar açısından baktığımızda sosyal statü, ücret kadar çalışma koşulları da yaşamları için önem taşımaktadır. Bu koşullar iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süresi, fazla mesai, yıllık izin, çalışma ortamının fiziki yeterliliği, iş arkadaşları, dinlenme saatleri gibi tüm koşulları kapsamaktadır. Günün büyük bir kısmının geçirildiği iş ortamı fiziksel ve duygusal açıdan iyi olmalıdır. Dolayısıyla çalışanlar için işleri ve çalıştıkları ortam, onlara mutluluk getirdiği sürece sürdürülebilir olacaktır (Turan, 2018, ss. 177-179; Turan, 2020, ss. 90-99).

Çalışanın mutluluğu, çalışma ortamdaki kişilerle uyum içinde olması, değişimlere adapte olması, istekli iş görmesi, anlayışlı bir tutuma sahip olması ve verimliliği için bir gerekliliktir. Literatürde çalışanların iş ortamında mutlu bir şekilde çalışmaları, çalışma mutluluğu olarak adlandırılmaktadır (Turan, 2019a, ss. 191). Çalışma mutluluğu, çalışanın her zaman gülümsemesi veya işin eğlenceli olması anlamına gelmemektedir. Çalışanların yeteneklerine uyumlu zorluklara sahip bir işinin olması ve zorluklara rağmen iş becerilerini geliştirebilmesi mutlu olmasını sağlayabilir. İş yerinde olumsuz duygulara kıyasla olumlu duyguların yaygın olması ve performansı arttırmayı mümkün kılan bir ruh hali, aslında çalışanların mutluluğu için bir göstergedir. Çalışanlar iş ortamında olumlu ve olumsuz koşullarla karşı karşıya kalabilir. Olumsuz koşulların neden olduğu stres ile baş ederek işinden keyif alabilir ve kendini mutlu hissedebilir. Çalışma mutluluğun söz etmek için neşeli bir ruh halinde olunmasına gerek yoktur (Turan, 2022, s. 451).

Çalışma mutluluğu, birey düzeyinde istikrarlı eğilimlere veya tutumlara; ekip düzeyinde toplam istikrarlı davranışlar kadar çok sayıda faktörü içeren ruh halini ifade eder. İş yerinde yapıcı çıktılarının bir yan ürünü olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan çalışma mutluluğu, çalışanlar ile çalışma ortamının (veya organizasyonların) ortak paydasında ortaya çıkan bir ürün olduğu söylenebilir. Çalışma mutluluğunu yönetim, çalışma koşulları ve ortamı, kişilik özellikleri, işin kendisi, fiziksel ve ruhsal sağlık gibi

pek çok faktör etkilemektedir. Organizasyonların çalışanların mutluluğunu belirleyen faktörleri bilmesi, verimliliği arttırmak için önemli bir veri kaynağı olacaktır. Çalışan iş ortamında mutluyorsa, başarısı ve performansı artış gösterir. Mutlu çalışanların olduğu iş yerinde çalışma, bir zorunluluk değil de kişiyi olumlu yönde motive eden bir kazanç unsuru olarak değerlendirilir. Bu nedenle bir çalışanın sorumluluk bilinci ile işlerini yapabilmesi için mutlu olması gerekir (Turan, 2019a, ss. 192-193).

Covid-19 pandemisi ve ardından uygulanan karantina önlemleri dünyada milyonlarca çalışanın mutluluğunu derinden etkilemiştir. Bu dönemde çoğu ülkede insanlar evden çalışmış ve iş yerindeki yüz yüze iletişimden uzaklaşmışlardır. Bireysel mutluluğu etkileyen Covid-19 kaynaklı çalışma yerindeki ani değişimin çalışanlar açısından çeşitli avantajları olmakla birlikte iş-yaşam dengesinin kurulamaması, iletişim eksikliği, sosyal izolasyon gibi birtakım dezavantajları da olmuştur.

Pandemide evden çalışma ile çalışanlar işe geliş gidişle ilişkili günlük toplu taşıma ya da yakıt giderlerinden tasarruf etmiştir. Ayrıca işe geliş gidiş süreleri azalmış ve aileleri ile daha çok vakit geçirme fırsatı bulmuşlardır. Yolda geçen zamandan tasarruf, çalışanların aile sorumluluklarını daha iyi yönetmesine yardımcı olmuştur. Salgın sürecinde boş zamanın telafisi, iş-yaşam dengesi için olumlu görünse de çoğu çalışanın iş-aile çatışması yaşamasına yol açmıştır (Adisa ve diğerleri, 2022, s. 1696).

Covid-19 sürecinde evden çalışma, normal bir çalışma dönemindeki evden çalışmadan farklı olarak, zorunlu ve tam zamanlı bir özelliğe sahipti. Bu süreçte aileden birden fazla kişi aynı anda evden çalışmış ve okullar kapalı olduğu için çocuklar gün boyunca evde kalmışlardır. Bu farklılıklar, iş-aile çatışmasını beraberinde getirmiştir. İş yeri ve ailenin yaşadığı yer fiziksel olarak ayrı alanlardır. Covid-19 ile birlikte iş ve yaşam alanı arasındaki ayırım belirsiz hale gelmesi, çalışanların günlük rutinlerinin değişmesine ve aile içi iletişim sorunlarına neden olmuştur. Özellikle küçük çocukları olan çalışanların bakım için akraba desteği azalmış ve ücretli bakıcıya erişimleri kısıtlanmıştır. Bu ise ev işlerinin nasıl paylaşılacağı konusunda yeni bir uyum süreci getirmiştir. Çocuklu çalışanlar için evden çalışmanın getirdiği aşırı sorumluluk hem çocuklarının hem de kendilerinin ihtiyaçlarını karşılamayı zorlaştırmış ve kendilerine ayıracağı zamanı azaltmıştır. Tüm bu olumsuzluklar, verimlilik kaybına, iş ile ilgili stresin artmasına ve en önemlisi de aile içinde mutsuzluğa yol açmıştır (D'Andrea, 2022, ss. 8-11).

Pandemi nedeniyle evden çalışmaya başlayanlar, evlerini çalışmaya uygun bir ortam haline getirme fırsatları olmamıştır. Bilgisayar, yazıcı, iş telefonu gibi teknik ekipman ve altyapı yetersizliği ve teknolojik iletişim araçlarını kullanma konusunda yaşanan sıkıntılar çalışanların işlerini yapmaya engellemiştir. Evden çalışma sürecinde işin görülmesinden kaynaklı giderler (internet, elektrik, telefon vb.) artmış ve işverenin yapmış olduğu ayni ve nakdi ödemeler (prim, ulaşım ve yemek ücreti gibi) kesilmiştir. Ayrıca süt izni ya da yıllık izin kullanım haklarında sorunlar oluşmuş, hafta sonları veya çalışma saatleri dışında da çalışılmış ve genellikle bunların ücreti alınamamıştır. Bazı işverenlerin internet kullanımını kontrol etmesi ve kamera ile gözetlemesi çalışanlar üstünde baskı yaratmıştır (Baycık ve diğerleri, 2021, ss. 1701-1709).

Zorunlu evden çalışma ortamı, fiziksel sağlık açısından olumsuz etkiler de yaratmıştır. Çalışma saatleri bilgisayar başında geçirildiği için fiziksel aktiviteler azalmış ve hareketsiz bir yaşama maruz kalınmıştır. Bilgisayarın uzun süre kullanıma bağlı olarak göz kuruluğu, göz yorgunluğu, sırt ağrıları gibi fiziksel sağlık sorunları ortaya çıkmıştır. Öte yandan karantina altında ev ortamında çalışırken başkalarıyla temas kurulamaması, sosyal ilişkilerin zayıflamasına ve bununla bağlantı olarak psikolojik sıkıntılara yol açmıştır. Covid-19 pandemisinden önce ruh sağlığı ile ilgili sorunlar yaşayan çalışanlar, karantina sürecinde yüz yüze psikolojik destek alamadıkları için rahatsızlıkları artmış ve evden çalışmak onlar için ciddi olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Platts ve diğerleri, 2022, s. 200). Evden çıkmanın mümkün olmadığı dönemde yaşanan ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar çalışanların mutluluğunu olumsuz etkilemiştir.

Covid-19 sürecinde evden çalışma döneminde çalışanlar, iş arkadaşlarından uzak kalarak mesleki anlamda izolasyon yaşamışlardır. Yüz yüze iletişimin olmaması nedeniyle koordinasyon ve işbirliği eksikliği, üst yönetimin kontrol kaybı ve birimler arasında bilgi transferinin karmaşıklığı artmıştır. Genel iletişim kalitesinin düşmesi, çalışanlar arasında yanlış anlaşılmalara, kafa karışıklığı ve kaygıya yol açmıştır. İletişim için teknolojinin aşırı kullanımı, çalışanların maruz kaldığı teknostresi önemli ölçüde artırmıştır. Yüz yüze iletişimin kurulamamasının bir diğer zorluğu, çalışanlar ya da işçi-işveren arasında tam anlamıyla güven inşa edilememesi olmuştur. Pandemide yüz yüze görüşmenin tamamen ortadan kalkması hem çalışanlar hem işverenler için güven sorunları oluşturmuştur. Güven eksikliği ise uzaktan çalışmanın etkin bir şekilde yürütülmesini önlemiştir (Raišienė ve diğerleri, 2020, s. 5335).

Pandemi döneminde yüz yüze görüşmemenin getirdiği aksaklıklar yüzünden iş arkadaşları arasında dayanışma azalmış, çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizlik ve iş stresi ise artmıştır. Çalışma arkadaşının iş ve işin haricinde günlük yaşamınla ilgili yaşanan herhangi bir sorun ile baş etme konusunda desteği çalışanların iş yerindeki mutluluğuna katkıda bulunmaktadır. Duygusal ve sosyal açıdan karşılıklı etkileşim güçlü olduğu çalışma ortamında çalışanlar, yeni arkadaşlıklar kurma fırsatı bulurlar. Yeni arkadaşlıklar, iş yerinde dayanışma, paylaşma ve işbirliğinin artmasına ve çalışanlar arasında olumlu sosyal becerilerin gelişmesine zemin hazırlar. İşin nasıl yapılacağına ilişkin çalışanın iş arkadaşına destek olması, onunla teknik bilgi ve becerilerini paylaşması ve birlikte çalıştığı sürece yol göstermesi işle ilgili bir sorunla karşılaşıldığında sorunun hızlıca çözülmesine ve işin tamamlanmasına yardımcı olur. İş odaklı yardımlaşma dışında, arkadaşlık ilişkisinin getirdiği kişi odaklı davranış ve tutumları içeren duygusal destek de iş ortamında çalışanın psikolojik olarak rahat hissetmesini sağlar. İş arkadaşı desteğinin örgütsel ve bireysel düzeyde olumlu davranışlara yol açarak iş yerindeki başarı ve mutluluğu arttırdığı bilinmektedir (Küçük, 2021, ss. 612-616). Ancak Covid-19, hastalık nedeniyle görüşmeyen iş arkadaşlarının birbirine olan desteğini ve çalışma mutluluğunu olumsuz etkilemiştir.

3. Literatür Özeti: Pandemi Döneminde Evden Çalışma ve Çalışan Mutluluğuna Etkisi

Literatürde genel olarak pandemide evden çalışmaya geçiş üzerine araştırmalar yapılmıştır. Zorunlu olarak evden çalışmanın çalışanların mutluluğuna etkisini araştıran çok az sayıda çalışma mevcuttur. Bu bölümde söz konusu çalışmalar kısaca özetlenmiştir.

Moretti ve diğerleri (2020), İtalya'da ikamet eden 51 işçiye 2020 yılında telefon görüşmesi ile yaptıkları anketten elde ettikleri verileri kullanarak pandemide evden çalışmanın algılanan iş verimliliği ve iş memnuniyeti, iş ile ilgili stres ve kas-iskelet sistemi sorunları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, çalışanların salgın öncesi döneme kıyasla üretkenlik ve memnuniyet düzeyleri daha düşük ve kas-iskelet sistemi sorunları daha fazla olduğu bulunmuştur. Moretti ve diğerlerine göre (2020) ruhsal ve fiziksel hastalık riskini arttırdığı için ev ortamında çalışmak uygun bir çalışma modeli değildir.

Raišienė ve diğerleri (2020), Litvanya'da pandemi sürecinde çalışanların uzaktan çalışmanın avantajlarını ve dezavantajlarını nasıl değerlendirdiklerini, işlerini yapmak için ev ortamında koşulların yeterliliğini ve bu koşullardan duydukları memnuniyeti araştırmışlardır. Bu amaç için 30 Mart ile 15 Nisan 2020 tarihleri arasında 436 çalışana internet üzerinden ortalama 15 dakika süren bir anket uygulamışlardır. Çalışmada, salgın döneminde uzaktan çalışmadan memnun olanların bir yüksek öğrenim diplomasına sahip, 4-10 yıl iş deneyimi olan, yönetim ve idare alanında çalışan ve haftada iki gün evden çalışan kişiler olduğu; bu çalışma modelinden memnun olmayanların ise üniversite diplomasına sahip, 20 yıldan fazla iş deneyimi olan ve sadece karantina döneminde uzaktan çalışmaya başlayan yaşlı erkekler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Litvanya'da karantinadan önce uzaktan çalışma deneyimi

olanların, genç ve orta yaş grubunda çalışanların evden çalışmadan memnun oldukları; ancak pandemiyle birlikte tüm işlerini online yapmak zorunda kalan yaşlı yetişkinlerin evden çalışmadan memnun olmadıkları ortaya çıkmıştır.

Covid-19 pandemisinin başlangıcında çalışanların evden çalışma deneyimlerini incelemeyi ve evden çalışma modelinin avantaj ve dezavantajlarını belirlemeyi amaçlayan Ipsen ve diğerleri (2021), 11 Mart-8 Mayıs 2020 tarihleri arasında 29 Avrupa ülkesinde 5748 bilgi işçisine online olarak uyguladıkları anket verilerini kullanmışlardır. Araştırmacılar faktör analizi sonucunda, pandeminin ilk haftalarında evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarının altı ana faktörde gruplanabileceğini göstermişlerdir. Buna göre evden çalışma modelinin avantajları: (i) iş-yaşam dengesinin daha iyi sağlanması, (ii) çalışanların verimliliğinin artması ve (iii) daha fazla iş kontrolü; dezavantajları ise (iv) iş görmek için ev ortamının uygun olmaması, (v) iş belirsizliği ve (vi) ekipman yetersizliği olarak belirlenmiştir. Çalışmanın bulguları, Avrupa ülkelerindeki çoğu bilgi işçisinin sokağa çıkma yasağı sırasında evden çalışmayı daha çok olumlu bir deneyim olarak değerlendirdiğini göstermiştir. Bu doğrultuda Ipsen ve diğerleri (2021), işletmelere çalışanların refahını desteklemek ve üretkenliklerini sürdürmek için pandemi sonrasında da uzaktan çalışma modelini uygulamaya devam etmelerini önermişlerdir.

Möhring ve diğerleri (2021), Almanya'da Covid-19 tedbirlerinin (uzaktan çalışma, kısa süreli çalışma, okulların ve çocuk bakım merkezlerinin kapatılması) çalışanların iş ve aile yaşamından memnuniyeti nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Bunun için Alman İnternet Paneli (GIP)'nin 2020 yılına ait Covid-19 verilerini birinci farklar regresyon modelini kullanılarak analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda, tam kapanma tedbirlerinin çalışanların iş ve aile yaşamından memnuniyetini olumsuz etkilediği; bu etkilerin ise çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre salgın sürecinde iş memnuniyetindeki düşüşün anneler ve çocuk sahibi olmayan kişiler için daha belirgin olduğu; buna karşılık, babaların iş ve aile yaşamından memnuniyeti tedbirlerden daha az etkilendiği ve aile yaşamından memnuniyetleri kısa süreli çalışmaya geçtikten sonra arttığı ortaya çıkmıştır.

Tuší ve diğerleri (2021), Covid-19 salgınının iş ve özel yaşama olan genel etkisini ve bunun duygusal iyi oluş ve algılanan sağlık düzeyi üzerindeki sonuçlarını Almanya ve İsviçre'de yaşayan çalışanlar için incelemişlerdir. Araştırmacılar çalışmada, çeşitli meslek gruplarına mensup 18-65 yaş arasında haftada en az 20 saat çalışan 2118 çalışana uyguladıkları online anket verilerini kullanmışlardır. Çalışmada sıralı lojistik regresyon tahmini sonucunda, salgının iş ve özel yaşam üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Özel yaşam açısından bu olumsuz etki, yalnız yaşama, boş zamanın azalması ve çocuk bakımı konusunda sorumluluğun artmasıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğu; ancak bir partner ya da aile ile yaşayanlar, kısa süreli çalışanlar ve boş zamanı fazla olanlar için bu olumsuz etkinin geçerli olmadığı ortaya çıkmıştır. Tuší ve diğerlerine göre (2021) Covid-19'un iş ve özel yaşam üzerindeki algılanan olumsuz etkisi zorunlu evden çalışma ile ilişkilidir.

Giovanis ve Ozdamar (2022), Covid-19 salgınına önlemek amacıyla evden çalışma modelini geçişin çalışanların gelecekteki finansal durumları ve psikolojik iyi oluşları hakkındaki algıları üzerindeki etkisini değerlendirmek için Birleşik Krallık Hanehalkı Panel Araştırması (UKHLS)'nin 2020 yılı Covid-19 anketi verilerini kullanmışlardır. Giovanis ve Ozdamar (2022), sabit etkiler modeli ve en küçük kareler yöntemi ile salgın döneminde evden çalışmayanların, zorunlu olarak sürekli evden çalışanlara göre gelecekteki finansal durumları hakkında daha fazla endişe duyduklarını; buna karşılık, sürekli evden çalışanların düşük düzeyde psikolojik iyi oluş bildirdiklerini göstermişlerdir.

Gueguen ve Senik (2022), 9284 çalışan üzerine yapılan Birleşik Krallık Hanehalkı Panel Araştırması (UKHLS)'nin 2020-2021 dönemi Covid-19 dalgasını kullanarak pandemi döneminde evden çalışma ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. UKHLS anketinde katılımcıların evden çalışma durumu, "Son dört hafta içinde ne sıklıkla evde çalıştınız?" sorusuyla ele alınmış ve katılımcıların cevapları, "1. Her zaman,

2. Sık sık, 3. Ara sıra ve 4. Hiçbir zaman" şeklinde gruplandırılmıştır. Bu ankette katılımcıların öznel iyi oluşunu ölçmek için GHQ indeksi (ruh sağlığı sorunlarını ve algılanan sağlığı içeren indeks) ve yaşam memnuniyeti sorusu kullanılmıştır. Çalışma Gueguen ve Senik (2022), çalışanların evden çalışma sıklığının öznel iyi oluşları üzerindeki etkisini sabit etkiler modeli kullanılarak analiz etmiştir. Analiz sonucunda, tam zamanlı olarak evden çalışmaya geçişin çalışanların konsantrasyon, özgüven ve kendini iyi hissetmeyi içeren ruhsal sağlığını kötüleştirdiği; ancak yarı zamanlı evden çalışmaya geçişin çalışanların yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Hollanda'da Covid-19 öncesi işe gidiş geliş süresi farklı olan çalışanların karantinada evden çalışma sürecinde öznel iyi oluşları arasındaki farklılıkları ele alan Kroesen (2022), Sosyal Bilimler için Panel İnternet Araştırması (LISS)'nın Nisan/Mayıs 2019 dalgasını ve Covid-19 salgınına ilişkin Mart 2020 ve Mayıs/Haziran 2020 dalgalarını kullanmıştır. Kroesen (2022) çalışmasında, 10 ölçekli yaşam memnuniyeti sorusunu bağımlı değişken olarak belirlemiş ve ekonometrik model olarak sabit etkiler modelini kullanmıştır. Çalışmada, işe gitmek için yolda fazla zaman geçiren (60 dakika ve üzeri) ve evden çalışmaya geçen çalışanların öznel iyi oluşlarının arttığı sonucuna varılmıştır. Ancak bulgular, bu etkinin sadece kadınlar için anlamlı olduğu göstermiştir. Erkek için evden çalışma ile iş yerinde çalışma arasında farklılık bulunamamıştır. Çalışmada Kroesen (2022), öznel iyi oluşun salgın öncesine kıyasla çok fazla değişmediğini ortaya koymuştur.

Portekiz'de Covid-19 eve kapanma sürecinde çalışanların iş memnuniyeti üzerine bir çalışma yapan Ataíde ve diğerleri (2023), analiz için verileri yaşları 19 ile 68 arasında değişen 521 çalışana Nisan-Mayıs 2020 tarihlerinde online olarak uyguladıkları anketten derlemişlerdir. Hiyerarşik çoklu regresyon yöntemiyle ulaştıkları sonuçlar, salgın döneminde çalışanların daha iyi iş güvencesi algısı daha yüksek iş memnuniyeti ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ataíde ve diğerleri (2023), pandemi sonrası dönemde çalışanların iş memnuniyetini arttıran politikaların uygulanmasının iş verimliliği için önemli olabileceğini belirtmişlerdir.

Schifano ve diğerleri (2023), Covid-19 sürecinde beş Avrupa ülkesinde zorunlu olarak evden çalışanların öznel iyi oluşunu ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, Lüksemburg Üniversitesi tarafından yürütülen Covid-19 anketinin 2020 yılına ait dört dalgasını kullanmışlardır. Ekonometrik yöntem olarak en küçük kareler yöntemini tercih eden Schifano ve diğerleri (2023), pandemi nedeniyle aniden evden çalışmanın çalışanların iyi oluşunu olumsuz etkilediği bulmuşlardır. Ayrıca bu etkinin yaşlılar, eğitim düzeyi yüksek olanlar, kalabalık bir evde yaşayanlar ve küçük çocuğu olanlar için daha belirgin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Birleşik Krallık'ta 1970 doğumlu 2800 çalışanın Covid-19 karantina döneminde ev ortamında çalışmasının öznel iyi oluşuna etkisini araştıran Tao ve diğerleri (2023), 1970 İngiliz Kohort Araştırması (BCS70)'nden tasarlanan COVID-19 anketinin ilk üç dalgasını kullanmışlardır. Çalışmada Tao ve diğerleri (2023), çalışma durumunu değerlendirmek için katılımcıların pandemi sırasında çalışma yerlerini ve pandemi öncesi işe gidip gelme davranışlarını (işe gidip gelme mesafesi ve ulaşım tercihi) evden çalışmaya gösterge olarak belirlemişlerdir. Ekonometrik yöntem olarak sıralı lojistik regresyon yöntemini kullanan araştırmacılar, pandemi öncesi işe gitme mesafesi fazla olan (30 km ve üzeri) çalışanların evden çalışmaya geçtiklerinde öznel iyi oluşları yüksek olduğunu; ancak pandemi öncesi yürüyerek ya da bisikletle işe giden çalışanların öznel iyi oluşları düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bulgular, evden çalışmaya geçişin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi, pandemi öncesi işe gidip gelme davranışı tarafından belirlendiğini göstermiştir.

Alfano ve diğerleri (2024), Eurofound tarafından uygulanan Yaşam, Çalışma ve COVID-19 e-anketinin 2020-2022 dönemi kapsayan beş dalgasını kullanarak Avrupa ülkelerinde uzaktan çalışanların iş-yaşam dengesindeki değişimlerini araştırmışlardır. Çalışmada sıralı probit regresyon modeliyle elde edilen bulgular, iş-yaşam dengesinin evli çalışanlar, kadınlar, çocuk sahibi olanlar ve üniversite mezunları için kötüye

gittiğini; işverenlerin iş-yaşam dengesinin pandemi sona erdiğinde iyileştiğini ve serbest meslek çalışanlarının pandeminin tüm aşamasında iş-yaşam dengesi açısından sorunlar yaşadığını göstermiştir. Bulgular ayrıca, Covid-19'dan önce uzaktan çalışma modelini uygulamayan ülkelerde, pandemi sürecinde çalışanların memnuniyetinin azaldığını ortaya koymuştur. Alfano ve diğerleri (2024) çalışmanın sonucunda, Avrupa ülkelerinde iş-yaşam dengesini sağlayacak politikaların geliştirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Covid-19 pandemisinin ilk iki yılında Almanya'da evden çalışmanın çalışanların yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini araştıran Senik ve diğerleri (2024), Alman Sosyo-Ekonomik Paneli (SOEP)'nin 2020-2021 dönemini kapsayan Covid-19 anketi verileri ile analizi gerçekleştirmişlerdir. Bu ankette katılımcılardan, (a) hane içinde Covid-19 geçirme durumu, sağlık davranışı ve sağlık eşitsizliği; (b) işgücü piyasası faaliyetleri ve istihdam durumu; (c) sosyal yaşam, sosyal ağlar ve hareketlilik; (d) ruh sağlığı ve refah ve (e) sosyal uyuma yönelik tutumlar hakkında bilgi toplanmıştır. Çalışmada SOEP-CoV anketindeki, "Covid-19 döneminde çalışma durumunuzda değişiklik oldu mu?" sorusu evden çalışma durumuna gösterge olarak kullanılmıştır. Ekonometrik model olarak sabit etkiler modelini kullanan Senik ve diğerleri (2024), pandemi sürecinde evden çalışmanın yaşam memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Bulgulara göre bu etki, bekâr erkekler ve 2020 yılında okul çağında çocukları olan kadınlar için daha belirgindir. Ancak okul çağında çocukları olan kadınlar için olumsuz etki 2021 yılında ortadan kalkmıştır. Senik ve diğerleri (2024), bu durumun annelerin pandemi kısıtlamalarına uyum sağlamaları ya da başa çıkma stratejileri geliştirmeleri ile ilişkili olabileceğini öne sürmüşlerdir.

4. Ampirik Analiz

4.1. Veri

Analizler, 31 Avrupa ülkesinden toplanan Avrupa Sosyal Araştırması (European Social Survey – ESS) veri setinin onuncu turuna (Round 10-2020) dayanmaktadır. ESS, 2001 yılından bu yana Avrupa'da yürütülen uluslararası bir araştırmadır ve her 2 yılda bir 15 ve üzeri yaştaki nüfusa ortak anket formu kullanılarak uygulanır. Araştırmanın amacı, farklı nüfusların yaşam koşullarını, sosyal yapısını ve davranış kalıplarını karşılaştırmalı olarak ölçen veriler sağlamaktır. Ülkelerdeki ekonomik ve demografik bilgiler, çalışma hayatı, hanehalkı gelirinden memnuniyet, çevre, yaşam memnuniyeti, mutluluk, demokrasi, siyaset ve sosyal ilişkiler hakkında soruları içeren anketler uygulanarak toplanmaktadır. 11 turdan oluşan ESS, yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirilir. Onuncu tur Covid-19 salgını nedeniyle online görüşme yöntemi kullanılarak da yaklaşık 59000 katılımcıyla tamamlanmıştır.

Onuncu tur kapsamında yer alan ülkeler şu şekilde sıralanabilir: Almanya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Bulgaristan, Çekya, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Karadağ, Kıbrıs, Kuzey Makedonya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz, Sırbistan, Slovakya, Slovenya, Yunanistan.

4.2. Değişkenler ve Model

Çalışmada kullanılan değişkenler ve açıklamaları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenler Listesi

Değişken Grubu	Değişkenler	Ölçek
Çalışma hayatı değişkenleri	Covid-19 öncesine kıyasla, evden veya seçtiğiniz yerden ne sıklıkla çalışıyorsunuz?	Likert Ölçeği, 6 kategori: 1. Çok daha sık, 2. Daha sık, 3. Aynı, 4. Daha az, 5. Çok daha az, 55. Evden Çalışmam
	Covid-19 nedeniyle çalışma yeriniz değişti mi?	Nominal Değişken: 1. Evet, tamamen, 2. Evet, kısmen, 3. Hayır
	Covid-19 öncesine kıyasla, evden veya uzaktaki bir yerden çalışma ne kadar kabul ediliyor?	Likert Ölçeği, 8 kategori: 1. Çok kabullenildi, 2. Biraz kabullenildi, 3. Aynı, 4. Daha az kabullenildi, 5. Çok daha az kabullenildi, 33. Evden Çalışılmalı, 44. Düzenli Çalışma Yeri Yok, 55. Evden Çalışma Yok
	Covid-19 öncesine kıyasla, iş arkadaşlarınızla yüz yüze ne sıklıkla konuşuyorsunuz?	Likert Ölçeği, 6 kategori: 1. Çok daha sık, 2. Daha sık, 3. Aynı, 4. Daha az, 5. Çok daha az, 55. Pandemi yüzünden aynı yerde bulunmuyoruz
Bağımlı değişken	Covid-19'dan önceye kıyasla, iş arkadaşlarınızla çevrimiçi/mobil iletişim sıklığınız nasıl?	Likert Ölçeği, 6 kategori: 1. Çok daha sık, 2. Daha sık, 3. Aynı, 4. Daha az, 5. Çok daha az, 55. İş arkadaşlarımla çevrimiçi iletişimim yok
	Ne kadar mutlusunuz?	Likert Ölçeği, 3 kategori ¹ : 1. Mutlu Değilim, 2. Orta derecede mutluyum, 3. Mutluyum
Sosyo-demografik ve Sosyo-ekonomik değişkenler	Yaş	Nümerik değişken: 15 ve üzeri yaş
	Cinsiyet	Kukla değişken: Kadın, erkek (temel sınıf)
	Eğitim düzeyi	Kukla değişken: İlköğretim (temel sınıf), ortaöğretim, yükseköğretim
	Medeni durum	Kukla değişken: Evli, bekâr (temel sınıf)
Tekli değişken	Çalışma durumu	Kukla değişken: İşsiz, işsiz değil (temel sınıf)
	Gelir	10 basamaklı cantril merdiveni
Tekli değişken	Çalışma saati	Nümerik değişken

Covid-19 döneminde Avrupa ülkelerinde çalışma hayatının mutluluğa etkisi mikro ekonometrik mutluluk modeli ile araştırılmıştır:

$$H_i = \alpha + \beta X_i + \theta W_i + f_i + e_i$$

Modelde H_i , i bireyi tarafından beyan edilen mutluluğu, X_i , sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik değişkenleri, θW_i , çalışma hayatı değişkenleri, f_i , ülke sabit etkilerini ve $e_{i,t}$, hata terimini ifade eder. Avrupa ülkeleri arasında kültürel ve coğrafi farklılıkları kontrol etmek için mutluluk modeline f_i eklenmiştir.

Covid-19 döneminde çalışanların yaşamlarındaki değişimleri gösteren çalışma hayatı değişkenlerini daha az boyuta indirgeyip mutluluk modeline dahil edebilmek için kategorik temel bileşenler analizi (CATPCA) kullanılmıştır. Bunun için öncelikle çalışma hayatı sorularına yönelik güvenilirlik analizi yapılmış ve değişkenler arasındaki korelasyonları ifade eden bileşen yüklerinin sonuçlarına yer verilmiştir. Daha sonra çalışma sorularının kategorileri arasındaki ilişki iki boyutlu uzayda gösterilmiştir. Bu adımlardan sonra çalışma hayatı değişkenleri daha az boyuta indirgenerek göstergeler oluşturulmuştur.

CATPCA analizi sonucunda elde edilen çalışma hayatı göstergeleri ile mutluluk arasındaki ilişkiyi tahmin etmek için ekonometrik yöntem olarak hem OLS hem de sıralı lojistik regresyon yöntemi kullanılmıştır. Mutluluk değişkeninin kategorileri 1'den başlayıp ardışık tamsayı değerleri ile kodlanmıştır. Sıralı kategorilere sahip bir cevap değişkeni için en uygun analiz yöntemi sıralı regresyon modelleridir. Ancak ardışık kodlama nedeniyle sıralı sonuçları doğrusal regresyon modeliyle analiz etmenin uygun olduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Gürler, 2021, s. 103). Örneğin Ferrer-i-Carbonell ve Frijters (2004) çalışmalarında, sıralı lojistik ve sıralı probit yöntemleri ile OLS yönteminin benzer sonuçlar verdiğini göstermiştir. Mutluluk ekonomisi alanında teorik altyapı olarak zengin çalışmalarda da mutluluğun belirleyicilerini araştırmak için sıralı modeller ya da OLS yöntemi kullanılmıştır (bkz. Di Tella vd., 2001; Stutzer, 2004; Meier ve Stutzer, 2008; Senik, 2009; Becchetti vd., 2011; Blanchflower, 2020; Blanchflower ve Bryson, 2024).

¹ ESS'de katılımcıların mutluluğu, "0" hiç mutlu değil en düşük "10" çok mutlu olacak şekilde 11'li likert ölçeği ile ölçülmüştür. Verilerin frekans dağılımına uygun olarak 11 kategori, 3 kategoriye indirgenmiştir.

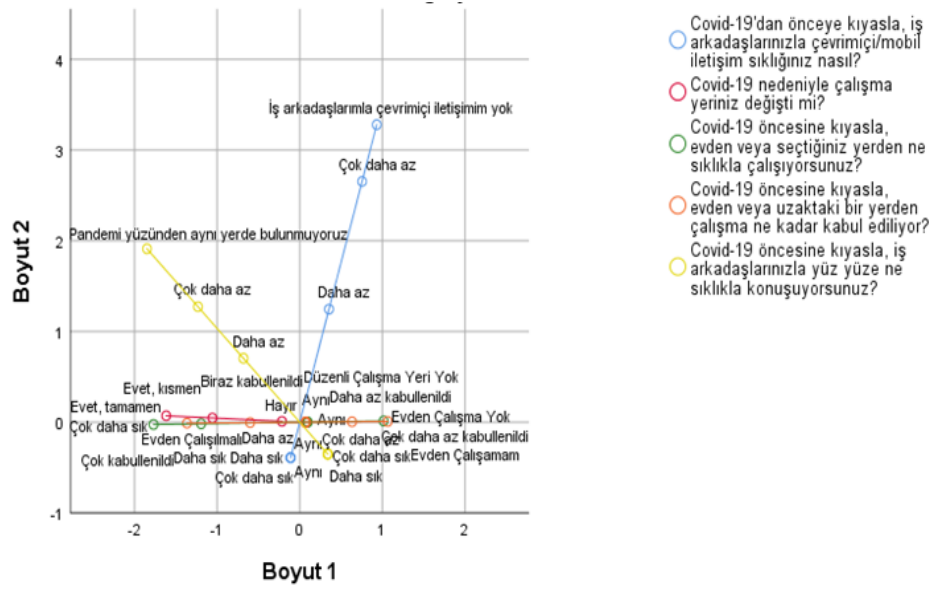
4.2.1. Covid-19 Sürecinde Çalışma Hayatı Göstergeleri

Temel bileşenler analizi (PCA), m sayıdaki değişkenin doğrusal bileşenini elde ederek daha az sayıda ilişkisiz özet değişkenlere (temel bileşenler) indirgeyen çok değişkenli istatistik analiz yöntemidir. PCA'da, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal ve tüm değişkenlerin nümerik ölçekte olduğu varsayılır. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda farklı ölçekte (nominal, sıralı veya nümerik) değişkenler kullanılmaktadır. Bu durumda varsayımlar sağlanmayabilir. Bu sınırlamaları aşmak için daha uygun bir analiz yöntemi olan CATPCA geliştirilmiştir. PCA ile aynı amacı taşıyan CATPCA, değişkenler arasındaki doğrusal veya doğrusal olmayan ilişkileri görsel ve sayısal olarak gösterir. Bu yöntemde değişkenler, optimal ölçekleme adı verilen bir süreçle sayısallaştırılmaktadır. Optimal ölçekleme sürecinde, bilgi kaybı minimize olacak şekilde orijinal değişkenlerin kategorilerine sayısal değerler atanır. Bu dönüşüm, kategorilerin sayısal değerlerinin değişmediği durağan bir noktaya yakınsayan tekrarlı bir algoritma kullanılarak gerçekleştirilir (Linting ve diğerleri, 2007, ss. 336-337; Meulmanve diğerleri, 2004, s. 50). Optimal ölçeklemeye dayalı doğrusal olmayan PCA'da, sayısallaştırılan kategorilerin değerlerini ve bilinmeyen nesneyi içeren kayıp fonksiyonu minimum değerini alana kadar iterasyon tekrarlanır. Minimum kayıp sayesinde gerçek uzaydaki değişkenler ve kategorileri arasındaki ilişkiler daha düşük boyutlu uzayda gösterilir. Özetle CATPCA, farklı değişken türlerini içeren analizlerde daha az kısıtlayıcı olduğu ve daha iyi sonuçlar verdiği için PCA yöntemine göre daha avantajlıdır (Demir ve diğerleri, 2022, s. 26). Bu nedenle seçilen kategorik değişkenler sayısallaştırılarak daha az sayıda yeni değişkene dönüştürmek için CATPCA kullanılmıştır.

Tablo 3. Model Özeti

Boyut	Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans	
		Toplam (Özdeğer)	% Varyans
1	0,797	2,760	55,200
2	0,385	1,444	28,880
Toplam	0,953	4,204	84,080

Tablo 3'te her boyuta ait Cronbach alfa ve açıklanan varyans rapor edilmiştir. Modelde Cronbach alfa katsayısı 0,953 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, modelin uyumunun oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa, temel faktörün gerçek puanı tarafından açıklanan değişimle ilişkili bir güvenilirlik ölçüsüdür. 0,7 değeri genellikle yeterli bir alt sınır olarak kabul edilir (Lopes ve Calapez, 2012, s. 94). Modeldeki özdeğerler, standart temel bileşenler analizinin özdeğerleri ile özdeştir ve ne kadar boyutun gerekli olduğunu gösterir. Tablo 3'te, birinci boyuta ait özdeğer 2,760, ikinci boyuta ait özdeğer 1,444 olduğu görülmektedir. Bu özdeğerlerin açıklanan varyans oranları ise birinci boyut için %55,200 ve ikinci boyut için %28,880'dir. İki boyutlu çözüm ile toplam varyansın %84,080'ni açıklanmıştır. Bu orana göre boyut sayısı 2 olarak belirlenebilir. Literatürde genel olarak %67 açıklama oranı yeterli olarak değerlendirilir.



Şekil 1. İki Boyutlu Uzayda Kategorilerin Görünümü

Şekil 1’de, Covid-19 öncesine kıyasla iş arkadaşlarıyla çevrimiçi iletişim sıklığı ile yüz yüze görüşme sıklığı değişkenlerinin her iki boyuta göre birbiriyle ilişki olduğu gözlenmiştir. Kategoriler incelendiğinde, Covid-19 öncesine kıyasla iş arkadaşlarıyla çevrimiçi iletişim sıklığı değişkeninin “iş arkadaşlarımla çevrimiçi iletişimim yok” kategorisi ile Covid-19 öncesine kıyasla iş arkadaşlarıyla yüz yüze görüşme sıklığı değişkeninin “çok daha sık” kategorisinin negatif ilişki olduğu ifade edilebilir. Bu ilişki, pandemi öncesiyle karşılaştırıldığında iş arkadaşlarıyla çevrimiçi iletişimi olmayan kişilerin onlarla yüz yüze görüşme sıklığının azaldığını göstermektedir.

Şekil 1’de Covid-19 öncesine kıyasla evden çalışma durumu, bu durumunun ne kadar kabul edilebilir olduğu ve Covid-19 nedeniyle çalışma yeri değişikliği değişkenleri arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Covid-19 öncesine kıyasla evden çalışmanın kabul edilebilirliği değişkeninin “çok kabullenildi” kategorisi ile Covid-19 nedeniyle çalışma yeri değişikliği değişkeninin “evet, tamamen” kategorisi ve Covid-19 öncesine kıyasla evden çalışma durumunun “evden çalışmam” kategorisi ile bu durumunun ne kadar kabul edilebilir olduğunun “çok daha az kabullenildi” kategorisi pozitif ilişkilidir. Buna göre pandemi nedeniyle çalışma yeri değişenlerin evden çalışmayı daha çok kabullendiği; ancak evden çalışmayı çok daha az kabullenenlerin işyerinde çalışmayı tercih ettiği söylenebilir.

Orijinden uzak kategorilerin, boyutlara olan katkısının yüksek olduğu bilinmektedir. Birinci boyut için etkisi en yüksek olan kategoriler, Covid-19 öncesine kıyasla evden çalışma sıklığı değişkeninin “çok daha sık” kategorisi ile Covid-19 nedeniyle çalışma yeri değişikliği değişkeninin “evet, tamamen” kategorisi olduğu görülmektedir. İkinci boyutun oluşmasında en fazla katkısı olan kategoriler ise Covid-19 öncesine kıyasla iş arkadaşlarıyla yüz yüze görüşme sıklığı değişkeninin “pandemi yüzünden aynı yerde bulunmuyoruz” kategorisi ile Covid-19 öncesine kıyasla iş arkadaşlarıyla çevrimiçi iletişim sıklığı değişkeninin “iş arkadaşlarımla çevrimiçi iletişimim yok” kategorisidir.

Tablo 4. Boyutlara Göre Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar (Bileşen Yükleri)

	Boyut	
	1	2
Covid-19 öncesine kıyasla, evden veya seçtiğiniz yerden ne sıklıkla çalışıyorsunuz?	1,039	0,015
Covid-19 nedeniyle çalışma yeriniz değişti mi?	0,744	-0,033
Covid-19 öncesine kıyasla, evden veya uzaktaki bir yerden çalışma ne kadar kabul ediliyor?	0,855	0,007
Covid-19 öncesine kıyasla, iş arkadaşlarınızla yüz yüze ne sıklıkla konuşuyorsunuz?	-0,551	0,570
Covid-19'dan önceye kıyasla, iş arkadaşlarınızla çevrimiçi/mobil iletişim sıklığınız nasıl?	0,301	1,057

Tablo 4'e göre birinci boyutta 1,039 ile Covid-19 öncesine kıyasla evden çalışma sıklığı değişkeni en yüksek yük değerine sahiptir. İkinci en yüksek yük değerine sahip değişken 0,855 ile Covid-19 öncesine kıyasla evden çalışmanın kabul edilebilirliği değişkeni ve üçüncü en yüksek yük değerine sahip değişken ise 0,744 ile Covid-19 nedeniyle çalışma yeri değişikliği değişkenidir. Evden çalışmayla ilişkili bu üç değişken, birinci boyuta olan katkısı yüksektir. Birinci boyutun şekillenmesinde diğer iki değişkenin katkısının az olduğu görülmektedir. Bu nedenle birinci boyut "evden çalışma" olarak adlandırılabilir.

İkinci boyutta en yüksek yük değerine sahip değişken 1,057 ile Covid-19 öncesine kıyasla iş arkadaşlarıyla çevrimiçi iletişim sıklığı değişkenidir. Bunu 0,570 Covid-19 öncesine kıyasla iş arkadaşlarıyla yüz yüze görüşme sıklığı değişkeni izlemektedir. Diğer değişkenlerin yük değerleri oldukça düşüktür. Birinci boyutu belirlemede etkisi yüksek olan baskın değişkenler, Covid-19 döneminde iş arkadaşlarıyla nasıl bir ilişkiye sahip olduğunu gösteren iki değişkendir. Dolayısıyla ikinci boyut "iş arkadaşlarıyla iletişim" olarak adlandırılabilir.

4.3. Bulgular

CATPCA analizi sonucunda elde edilen Covid-19 döneminde çalışma hayatının nasıl olduğu gösteren "evden çalışma" ve "iş arkadaşlarıyla iletişim" değişkenlerinin mutluluğa etkisi üç ayrı mutluluk modeli ile araştırılmıştır. İlk model, sosyo-ekonomik ve sosyo-demografik faktörlere ek olarak çalışma hayatı göstergeleri; ikinci model, evli olma durumu ve üçüncü model çalışma saati ilave edilerek oluşturulmuştur. Bu sayede pandemi sürecinde ev ortamında çalışmanın ve iş arkadaşlarıyla iletişim sıklığının bireysel mutluluk üzerindeki net etkisi değerlendirilmiştir. Sonuçlar Tablo 5'te rapor edilmiştir.

Tablo 5. Regresyon Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Model 1		Model 2		Model 3	
	Sıralı Logit	OLS	Sıralı Logit	OLS	Sıralı Logit	OLS
Yaş	-0,006** (0,003)	-0,003** (0,001)	-0,039*** (0,004)	-0,014*** (0,001)	-0,028*** (0,005)	-0,011*** (0,002)
Yaşın Karesi	0,000** (0,000)	0,000** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Kadın	0,112*** (0,019)	0,039*** (0,007)	0,147*** (0,024)	0,047*** (0,008)	0,149*** (0,027)	0,047*** (0,009)
İşsiz	-0,402*** (0,052)	-0,165*** (0,021)	-0,400*** (0,064)	-0,157*** (0,024)	-0,574*** (0,075)	-0,224*** (0,028)
Ortaöğretim	0,223*** (0,045)	0,096*** (0,018)	0,263*** (0,054)	0,111*** (0,020)	0,156** (0,066)	0,070*** (0,024)
Yükseköğretim	0,412*** (0,049)	0,167*** (0,019)	0,535*** (0,059)	0,205*** (0,022)	0,402*** (0,070)	0,150*** (0,025)
Gelir	0,155*** (0,004)	0,058*** (0,001)	0,131*** (0,005)	0,046*** (0,002)	0,136*** (0,006)	0,047*** (0,002)
Evden Çalışma	0,020* (0,011)	0,008** (0,004)	0,046*** (0,015)	0,018*** (0,005)		
İş Arkadaşlarıyla İletişim	-0,024** (0,010)	-0,010** (0,004)	-0,006 (0,013)	-0,003 (0,005)		
Evli			0,457*** (0,026)	0,163*** (0,009)	0,454*** (0,029)	0,158*** (0,010)
Çalışma Saatleri					-0,002** (0,001)	-0,001** (0,000)
Eşik 1	-0,543*** (0,098)		-2,018*** (0,124)		-1,866*** (0,149)	
Eşik 2	0,940*** (0,098)		-0,417*** (0,123)		-0,241 (0,149)	
Sabit		1,943*** (0,036)		2,478*** (0,041)		2,434*** (0,049)
Gözlem	45,826	45,826	29,054	29,054	24,851	24,851
R-kare		0,124		0,161		0,165
Pseudo R-kare	0,0643		0,0863		0,0895	
Prob > Ki-kare	0		0		0	
Prob > F		0		0		0

Not: Anlamlılık düzeyi: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Parantez içindeki rakamlar standart hataları ifade eder. Modellere ülke sabit etkileri eklenmiştir.

Tablo 5'e göre sosyo-ekonomik ve sosyo-demografik faktörlerin tahmin sonuçları, mutluluk ekonomisi alanında yapılan çalışmaların sonuçları ile tutarlıdır. Kadınların erkeklere kıyasla daha mutlu olduğu, son yedi gün boyunca aktif olarak iş aramanın mutluluğu negatif yönde etkilediği ve evlilerin bekârlara göre mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatür doğrultusunda orta yaşta grubundaki insanların mutsuz; genç ve yaşlı insanların ise mutlu olduğunu gösterebilmek için yaşın karesi modellere dahil edilmiştir. Bu, mutluluk ile yaş arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu ifade eder. Üç model de ilköğretim düzeyine kıyasla ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde eğitimini tamamlayanlar daha yüksek mutluluğa sahiptir. Benzer şekilde hanehalkı toplam net gelire göre sıralaması bir üst seviyeye çıkan kişiler, mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmektedir.

Model 1'de değişkenlerin katsayılarına bakıldığında, kadın değişkeninin OLS katsayısının² 0,039*** olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre erkekler referans alındığında, kadınların mutluluğu 0,039*** puan artmaktadır. İşsiz değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Hesaplanan değere göre son yedi gün boyunca aktif olarak iş arayanların, bir işte çalışanlara kıyasla mutluluğu 0,165*** azalmaktadır. Ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde eğitimini tamamlayanların, ilköğretim düzeyinde eğitimini tamamlayanlara göre mutlulukları sırasıyla 0,096*** ve 0,167*** puan artmaktadır. Katsayılar eğitim düzeyi arttıkça bireysel mutluluğun da arttığını

² Sıralı logit regresyon tahmininden elde edilen katsayılar logit değerini olduğu için direkt olarak yorumlanamaz (Gürler, 2021, s. 108) Bu nedenle OLS katsayıları dikkate alınarak yorumlar yapılmıştır.

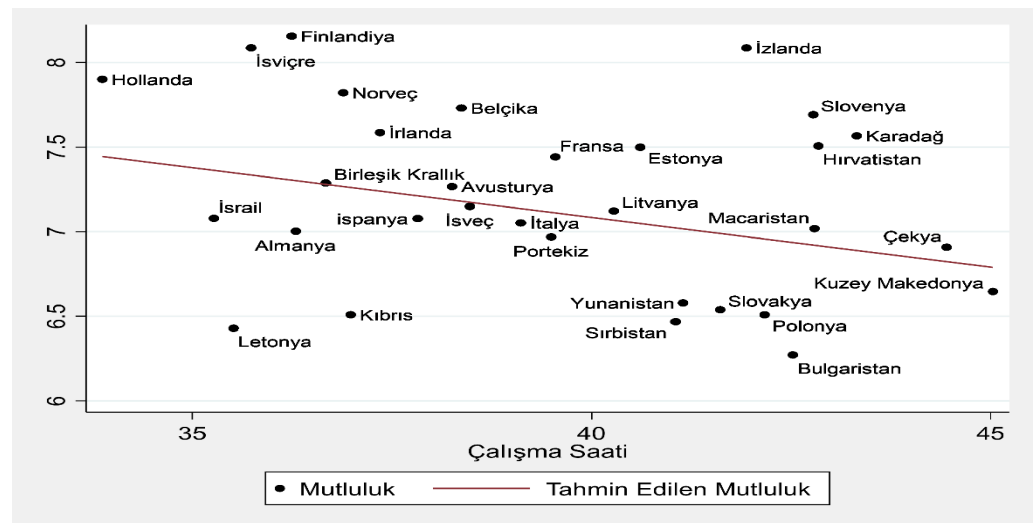
göstermiştir. Kendini kıyasladığı kişilere göre hanehalkı toplam net gelire bir üst seviyeye çıkanların mutluluk düzeyi ise 0,058*** puan artmaktadır.

Model 1’de, evden çalışma durumu değişkeni pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir katsayıya sahiptir. OLS katsayısı 0,008** olarak bulunmuştur. Pandemi döneminde ev ortamında çalışmanın düşük düzeylerde kabul görmesi mutluluğu 0,008** artırır. Bu sonuca göre Covid-19 nedeniyle evden çalışmayı kabul etmeyenlerin mutluluk düzeyi yüksektir. Pandemide çalışma yeri değişikliğinin olmaması, ev ortamında çalışmanın düşük düzeylerde kabul görmesi ve evden çalışma sıklığının az olması çalışanları mutlu etmektedir.

Model 1’de iş arkadaşlarıyla iletişim sıklığı değişkeninin katsayısının negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. OLS katsayısı -0,010**’dir. İş arkadaşlarıyla yüz yüze ya da çevrimiçi iletişim sıklığının az olması mutluluk düzeyini 0,010** değerinde azaltır. İş arkadaşlarıyla yüz yüze ya da çevrimiçi iletişim sıklığının seyrek olması çalışanlar için önemli bir mutsuzluk nedeni olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak Model 2’de, iş arkadaşlarıyla iletişim sıklığı değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Mutluluk modeline evli olma durumu eklendiğinde, pandemi sürecinde iş arkadaşlarıyla iletişime geçmeyenler ile iletişimi sık olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir mutluluk farklılığı bulunmadığı görülmektedir. Buna göre hastalık nedeniyle eve kapanma sürecinde evli olan çalışanların kendilerini yalnız hissetmedikleri için mutlu olduğu söylenebilir.

Model 3’te, çalışma saati değişkeninin OLS katsayısı -0,001**’dir. Bu değere göre pandemi sürecinde çalışanların çalışma saatlerinin artması mutluluklarını 0,001** puan azaltmaktadır. Covid-19 koşullarında çalışma saati artan çalışanların mutsuz olması, beklenen bir sonuçtur. Tam süreli evden çalışma, birçok çalışanı psikolojik olarak yıpratmıştır. Çalışanlar, boş zaman ile çalışma arasında belirgin bir ayrım olmadığı için gün içinde kalan işleri ya gece geç vakitlerde tamamlamışlar ya da ertesine güne bırakmışlardır. Çoğu çalışan da mesai saati kavramı olmadığı için hafta sonları çalışmak zorunda kalmıştır. Bu ortamda çalışma saatlerinin artması çalışanların motivasyonun azalmasına, iş stresinin artmasına ve dolayısıyla iş ve özel yaşamlarında mutsuzluğa yol açabilir.

Regresyon sonuçları, Avrupa genelinde pandemide çalışma saatlerinin artmasının bireysel mutluluğu olumsuz etkilediğini göstermiştir. Bu sonuç, Şekil 2’de ülkeler bazında ele alınmıştır.



Şekil 23. Covid-19 Döneminde Avrupa Ülkelerinde Çalışma Saati ve Mutluluk Arasındaki İlişki

³ OLS: Mutluluk= 9,436[353,38] - 0,059[-86,64]Çalışma Saati. Gözlem = 59685, R-kare = 0,1234 ve Prob >F =0,0000. Çalışma saati 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Şekil 2’de, regresyon sonuçları ile tutarlı olarak, Avrupa ülkelerinde pandemi sürecinde ortalama mutluluk ile haftalık ortalama çalışma saati arasında negatif bir ilişki gözlenmiştir. Genel olarak haftalık uzun çalışma süresine sahip ülkelerde ortalama mutluluk düzeyinin düşük; tam tersine haftalık çalışma süresinin az olduğu ülkelerde ortalama mutluluk düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Şekilde göze çarpan bir sonuç, haftalık ortalama çalışma süresinin düşük olduğu Almanya’da, Avrupa’daki diğer gelişmiş ülkelere kıyasla insanların daha az mutlu olmasıdır. Bu sonuç, sınırlı çalışma saatlerinin pandemi koşullarında Almanya’da yaşayanları yeterince mutlu etmediğini göstermektedir. Gelişmiş Avrupa ülkelerinde günlük yaşamda çalışma ve boş zamanın dengeli dağılımı, sosyal hayatta aktif bir şekilde yer alınması sağlamaktadır. Ancak Almanya’da düşük çalışma saatlerinin Covid-19 kaynaklı zorlukları aşmayı yardımcı olmadığı söylenebilir. Şekilde göze çarpan bir diğer sonuç, yaklaşık 42 saat ile haftalık ortalama çalışma süresinin yüksek bir seviyede olduğu İzlanda’da, insanların oldukça mutlu olmasıdır. Uzun çalışma saatlerinin İzlandalılarının mutluluğu üzerinde önemli bir etkisi yoktur. Bu ülkede, pandemi döneminde bile uzun çalışma saatlerinin iş-yaşam dengesinin sağlanmasının, sosyal çevreyle iletişimin, aile içi dayanışmanın ve dolayısıyla mutlu olmanın önünde bir engel olmadığı ifade edilebilir. İzlanda gibi haftalık çalışma süresi Avrupa ortalamasının (39,3 saat) üzerinde olan Sırbistan, Yunanistan, Slovakya, Polonya ve Bulgaristan’da ise ortalama mutluluk düşüktür. Bu ülkelerde, Covid-19 salgınına karşı kapanma döneminde çalışma süresinin uzun olması mutluluğu olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Avrupa ülkeleri arasında en uzun haftalık çalışma süresine sahip Kuzey Makedonya’da, mutluluğun düşük olduğu görülmektedir. Kuzey Makedonya’da pandemide çalışma saatlerinin yüksek olması, aile içinde ya da toplumsal hayatta iletişimin eksilmesiyle yaşanan sıkıntılarla birlikte mutsuzluğa yol açtığı söylenebilir. Buna karşılık haftada 35 saatten daha az çalışıldığı Hollanda’da, çalışanların kısa çalışma saatlerinden mutlu olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak Şekil 2’de, pandemide Avrupa’da haftalık ortalama çalışma saati arttıkça ortalama mutluluk düzeyinin azaldığı görülmüştür.

5. Sonuç ve Tartışma

Covid-19 pandemisinin yayılım hızını kontrol altında tutmak için hükümetler evden çalışma, esnek çalışma saatleri, seyahat kısıtlamaları gibi çalışanları etkileyen çeşitli önlemler almışlardır. Evden çalışmaya geçişin hızlı ve plansız olması, okulların kapanması, temas takibi ve sokağa çıkma kısıtlamaları nedeniyle çalışanlar yeni çalışma düzenine alışmamış ve iş arkadaşları ya da yakın çevresi ile olan iletişimi zayıflamıştır. Avrupa başta olmak üzere birçok ülkede bu tedbirler, çalışanların mutluluğunu olumsuz yönde etkilemesi beklenir. Çalışmada bu durum, Avrupa Sosyal Araştırması’nın onuncu tur (Round 10-2020) verileri ile Avrupa ülkelerinde ampirik olarak ele alınmıştır.

Çalışmada öncelikle kategorik temel bileşenler analizi (CATPCA) kullanılarak Covid-19 döneminde çalışma hayatının nasıl olduğunu gösteren değişkenler oluşturulmuştur. Farklı ölçekteki değişkenler sayısallaştırılarak dönüştüren ilk yeni değişken “evden çalışma” ve ikinci değişken “iş arkadaşlarıyla iletişim” olarak adlandırılmıştır. Literatürde Covid-19 eve kapanma sürecinde çalışma hayatına yönelik gösterge olarak evden çalışma modeline geçiş seçilmiş ve bu değişken analizlerde ya direkt ya da temel bileşenler analizi uygulanarak kullanılmıştır. Bu çalışmada farklı olarak, CATPCA yöntemi ile pandemi koşullarında çalışanların iş arkadaşları ile iletişimlerini gösteren yeni bir değişken oluşturulmuştur.

Çalışma hayatı göstergelerinin mutluluğa etkisini araştırmak için yapılan regresyon analizinde, pandemiden ötürü evden çalışmanın bireyleri mutsuz ettiği görülmüştür. Literatürdeki çoğu çalışmada da pandemide zorunlu olarak evden çalışanların mutsuz olduğu sonucuna varılmıştır (örneğin Moretti ve diğerleri, 2020; Möhring ve diğerleri,

2021; Tušlve diğerleri, 2021; Gueguen ve Senik, 2022; Schifano ve diğerleri, 2023; Alfanove diğerleri, 2024; Senik ve diğerleri, 2024). Bu sonuç, daha önce belirtildiği gibi sosyal ortamlardan uzaklaşma, iř saatlerin belirsizliği, fazla mesai, gün içinde işlerin tamamlanmaması sonucu aileye karşı sorumlulukların yerine getirilememesi gibi etkenlerin yanı sıra, çalışanların salgının etkisiyle daha önce hiç deneyimlemedikleri bir çalışma ortamına geçiş yapmalarıyla da ilişkilidir. Ipsen ve diğerlerine göre (2023) Covid-19 döneminde olağanüstü koşullar altında, çalışanlar evden çalışmaya ilişkin “iřte sıkışıp kalma” hissiyle birlikte daha çok olumsuz deneyimler yaşamışlardır. Giovanis ve Ozdamar’a (2022) göre ise stres yükü fazla olan bu koşullarda, çalışanlar iř yerinden ve meslektaşlarından uzak kalmasından kaynaklanan mesleki izolasyon hissi nedeniyle ruhsal zorluklar yaşamışlar ve iř kaygıları artarak gelecekteki finansal durumlarıyla ilgili endişe duymuşlardır. Dolayısıyla zorunlu tedbirler gerektiren Covid-19 süreci çalışanları mutsuz etmiştir.

“İş arkadaşlarıyla iletişim” göstergesini içeren analizde, iş arkadaşlarıyla yüz yüze ya da evrimii iletişimin sıklığının azalması bireysel mutluluğu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Covid-19 sürecinde çalışanlar, iş arkadaşlarıyla iş yerinde ya da sosyal ortamlarda yüz yüze görüşmemiş ve sosyal olarak birlikte vakit geirememişlerdir. Çalışanlar sadece iş arkadaşlarıyla iletişim sıklığı azalmamış, aynı zamanda yakın çevresinde bulunan ilişkilere de erişimi kısıtlanmıştır. Yüz yüze iletişim eksikliği, çalışanların sosyal bağlarını zayıflatmıştır. Bu süreçte evden çalışanlar, sosyal çevresiyle internet üzerinden iletişim kurmak zorunda kalmıştır. Sanal iletişim genel olarak sıcak, doğal ve samimi olmayan bir içeriğe sahiptir. Bu iletişim biçimi, karşı tarafın duygu ve hassasiyetini algılamak pek mümkün olmadığı için anlaşmazlık ve yanlış anlamalara daha açıktır. Bu açıdan pandemide sanal ortamda iletişimini sürdüren çalışanların ilişkilerindeki yakınlık, tatmin ve paylaşım düzeyi düşük olmuştur. Sosyal olarak izole bir yaşam da beraberinde yalnızlığı ve mutsuzluğu getirmiştir. Bu anlamda çalışma ampirik olarak, Covid-19 sağlık krizinin çalışanların mutluluğu üzerindeki önemli etkilerinden birisinin de sosyal izolasyon olduğunu göstermiştir.

Çalışmada analize evli olma durumu eklendiğinde, iş arkadaşlarıyla iletişim sıklığı değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, evli olan çalışanların eşinin desteğiyle pandeminin getirdiği zorluklarla daha iyi baş edebildiğini göstermiştir. şimuni ve diğerlerine göre (2024) bu bulgu, bekrların aileleriyle birlikte yaşasalar da evlilere göre depresyon, anksiyete vb. psikolojik rahatsızlıklara yakalanma riskinin daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Stutzer ve Frey (2006), bekârlara kıyasla evlilerin daha mutlu olması evlilik ile içsel faydalara (rneğin dayanışma, sevgi, kabul görme, takdir vb.) ek olarak finansal açıdan güvence, beşer sermaye birikimi, gelir artışı gibi dışsal faydaların da elde edilmesinden kaynaklandığını ne sürmüşlerdir. Buna göre Covid-19 salgınında evli çalışanların sevgi dolu ve destekleyici ilişkinin temelinde ruhsal ve bedensel sağlıklarını korumuşlardır. Dolayısıyla mutluluk modeline medeni durum ilave edildiğinde, iş arkadaşlarıyla iletişimi olmayanlar ile sık sık iletişime geçenler arasında anlamlı mutluluk farklılıklarının olmaması şaşırtıcı bir sonuç değildir.

Çalışmada, Covid-19 döneminde Avrupa’da çalışma saati ve mutluluk arasındaki ilişki de araştırılmıştır. şekil yardımıyla haftalık en az çalışma süresine sahip ülkelerde insanların oldukça mutlu olduğu; haftalık en uzun çalışma süresine sahip ülkelerde ise insanların daha az mutlu olduğu ortaya çıkmıştır. şekilde ayrıca yaşam standartları yüksek olan Avrupa lkelerinde düşük mesai saatlerinin mutluluğa katkıda bulunduğu grlmştir. Shao (2022) alışmasında, gelişmiş Avrupa lkelerinde vatandaşların yüksek gelir elde ettiği ve kapsamlı sosyal yardımlardan faydalandığı için haftalık daha kısa bir çalışma saatinin tatmin duygularını arttırdığını göstermiştir. Bu doğrultuda gelirden elde edilen marjinal getirinin az olduğu bu ülkelerde, sosyal yardım programları ve düşük çalışma süresi çalışanların salgınla mücadelesinde etkili olduğu söylenebilir. Ancak şekilde, haftalık çalışma saatleri Avrupa ortalamasının oldukça üzerinde olan daha az gelişmiş ülkelerde, ortalama mutluluğunun düşük olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçtan, yüksek çalışma saatleriyle birlikte salgınla ilgili endişe ve

belirsizlik nedeniyle hissedilen psikolojik baskının mutluluğu olumsuz etkilediği çıkarımı yapılabilir.

Genel itibarıyla çalışma, tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınının çalışanların iş ortamını, iş arkadaşlarıyla görüşme sıklığını ve mesai saatlerini etkileyerek çalışma hayatlarında değişikliğe neden olduğu ve bunun sonucunda mutsuz olduklarını ortaya koymuştur.

6. Öneriler

Bu araştırma, politika yapıcılarına Covid-19 salgını gibi insan hayatını olumsuz etkileyen olağanüstü süreçlerde çalışanların mutlu olması için bulgular sunmaktadır. Bu çerçevede çalışanların uzaktan çalışma ortamına uyum sağlamaları ve teknolojik iletişim araçları ile gerekli iş araç gereçlerini kullanmalarına yönelik eğitimler yaygınlaştırılabilir. Ev ortamını çalışmaya uygun bir hale getirmek için işverene iş ekipmanını ve ihtiyaç duyulan teknolojiyi sağlama konusunda finansal destek verilebilir. Pandemi döneminde evden çalışmanın en önemli dezavantajı, çalışanların hem sosyal ortamlardan hem iş ortamından uzak kalarak izole olmaları ve bu nedenle psikolojik sorunlar yaşamalarıdır. Covid-19 gibi evden çalışmanın zorunlu olduğu hallerde, çalışanların bu tür sorunları atlatması ve ruhsal sağlığını koruması için psikososyal destek programları geliştirilebilir. Pandemide çoğu çalışan sürekli olarak evden çalıştığı için aile hayatı ve çalışma hayatı iç içe geçmiş, iş-yaşam dengesi ortadan kalkmıştır. Çalışanların bu zorluklarla tekrardan karşılaşmaması ve aile bağlarının güçlü olması için sorun çözme ve ilişki kurma becerilerini geliştirmeye yönelik aile danışmanlığı uygulaması getirilebilir.

Haftalık çalışma süresinin fazla olması çalışanların ailesine zaman ayırmasını önleyen önemli bir etkidir. Özellikle Covid-19 koşullarında uzun çalışma saatleri çalışanların mutluluğu için belirleyici olmuştur. Esasen iş güvenliği, çalışma saatleri, iş vardiyası, doğum izni, teknik ekipman yeterliliği, mola süresi gibi çalışma koşulları çalışanların mutluluğu ve refahları üzerinde önemli etkiye sahip faktördür. Elverişli bir çalışma ortamı ve altyapısı çalışanların psikolojilerine yansımaktadır. Çalışma ortamı koşullarının güvenli ve iyi olması, çalışanların yaşamında olumlu bir etki yaratarak zihinsel ve fiziksel iyi oluşu teşvik eder ve iş-yaşam dengesinin kurulmasına yardımcı olur. Ayrıca iyi çalışma koşulları iş nedeniyle yaşanan stres, kaygı, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıkların daha seyrek görülmesine ve çalışanların sağlıklı olmasına katkıda bulunur. Dolayısıyla iş ortamında çalışanlara sağlanan özerklik, özgürlük ve güvenlik önemli mutluluk kaynakları arasında yer alır (Turan, 2019a, ss. 197-198). Bu açıdan çalışma koşullarının iyileşmesini sağlayacak yasal düzenlemeler yapılabilir. Örneğin yarı zamanlı çalışma seçenekleri, esnek çalışma saatleri, doğum izninin uzatılması gibi düzenlemeler çalışma saatlerinden memnuniyeti artırabilir. Çalışma motivasyonu ve üretkenlik için fazla mesaiyi kontrol etmeye ve bunun ücretini artırmaya yönelik düzenlemeler de yapılabilir. Ayrıca çalışanların çalışma ortamında iş arkadaşlarıyla sosyal olarak iletişime geçebilmesi ve rahatlayabilmesine sağlayacak zaman dilimlerini arttırmak için teşvik programları geliştirilebilir.

Covid-19 gibi olağanüstü durumlarda çalışanların kendini işe vermesi, işle ilgili herhangi bir faaliyette bulunması, işene yoğunlaşması, motive olmuş hissetmesi, karşılaşmış olduğu sorunlarla mücadele etmesi ve en önemlisi de işinden keyif alması zorlaşır. Başka bir deyişle iş yerinde akışı deneyimlemesi için uygun bir ortam bulunmaz. Çalışanlar açısından akış deneyimi, elindeki işini kendini verirken ilgisiz algı ve düşünlerden uzaklaştığı, bilişsel olarak eş zamanlı motive olmuş, üretken ve mutlu hissettiği zihinsel durumdur. Çalışanların yetenekleri işin zorlukları uygunsa ve çalışma ortamında bu yeteneklerini kullanabiliyorsa, çalışma hayatında akış deneyimini yaşayabilirler. Çalışanların akışı deneyimlemesi, pozitif bir ruh haline sahip oldukları için hayatlarının diğer alanlarına da olumlu etkileyecektir (Turan, 2019b, ss. 182-188). Çalışma ortamında akış deneyimi, çalışma mutluluğunun artmasına ve insanların yaşamlarının daha iyi olmasına sağlayacaktır. Bu anlamda organizasyonlarda çalışanların akışı deneyimlemesi için zemin oluşturulacak çeşitli etkinlikler yapılabilir.

Çalışma hayatında motivasyonu, verimliliği ve iş memnuniyetini arttıracak eğitim geliştirme programları tasarlanabilir. Covid-19 pandemisine benzer bir zorlukla karşılaşan çalışanların kendisini iyi ve güçlü hissetmesi ve dolayısıyla akışı deneyimlemesi için iş ortamında psikolojik destek verecek programlar yaygınlaştırılabilir.

7. Kısıtlar

Çalışmanın bulguları, Covid-19 döneminde Avrupa'da çalışma hayatını etkileyen faktörler ve bunların çalışanların mutluluğu için belirleyici olduğu hakkında fikir sahibi olunmasını sağlar. Ancak çalışmada birtakım kısıtlar bulunmaktadır. İlk kısıt, kesit veriler kullanıldığı için nedenselliğin yönünü ölçmenin zor olmasıdır. Bulgulardan kendini mutsuz hisseden kişilerin çalışma hayatının daha da kötüye gittiğine yönelik bir çıkarım yapılamaz. Mutluluk literatürdeki genel kabul görüşten yola çıkılarak nedenselliğin yönü çalışma hayatından mutluluğu doğru incelenmiştir.

İkinci kısıt, Avrupa Sosyal Araştırması veri setinden katılımcıların hangi meslek grubunda yer aldığına dair bilgiye ulaşılmamasıdır. Bu nedenle çalışma hayatı ve mutluluk arasındaki ilişki farklı iş kategorilerine göre araştırılamamıştır. Covid-19 krizi çeşitli mesleklere mensup çalışanları farklı boyutlarda etkilemiştir. Özellikle sağlık sektöründe çalışanlar, pandeminin ortaya çıkardığı strese uzun süre maruz kalmıştır. Sağlık çalışanları artan iş yükünün getirdiği zaman baskısı, enfeksiyon riski, uzun çalışma saatleri, evden çalışmanın mümkün olmaması gibi nedenlerle salgından daha çok etkilenmişlerdir. Serbest meslek çalışanları ise daha az saat çalışmak ya da tamamen işten ayrılmak zorunda kaldıkları için finansal zorluklar yaşamışlardır. Benzer şekilde salgın zanaatkarları, çiftçileri, inşaat ve gıda sektöründe çalışanları ev ortamında çalışmadıkları için hem ekonomik hem de psikolojik açıdan olumsuz etkilemiştir.

Bir başka kısıt, evden çalışma deneyiminin sadece Covid-19 süreci ile sınırlı olmasıdır. Salgında çalışanlar sürekli evden çalışmış, çalışma koşulları değişmiş, çocuklarının uzaktan eğitime devam etmesi sorumluluklarını artırmış ve en önemlisi de sosyal ilişkileri azalmıştır. Tüm bu dezavantajlar, çalışanların evden çalışmayı olumsuz bir deneyim olarak yorumlamasına neden olmuştur. Olağanüstü durumlar haricinde uzaktan çalışma, ortak çalışma alanları, sanal ofisler ya da seçilen herhangi bir yerden çalışma gibi farklı biçimlerde olabilir. Ayrıca çalışanlar çalıştıkları yeri (uzaktan çalışma ve iş yeri) kendisi belirleyebilir. Çalışanların mutluluğu açısından öz-seçimleri ve uzaktan çalışma modelleri, gelecekteki çalışmalar için araştırma konusu olabilir.

Kaynakça

- Adisa, T. A.; Antonacopoulou, E.; Beaugard, T. A.; Dickmann, M.; Adekoya, O. D. (2022). Exploring the impact of COVID-19 on employees' boundary management and work-life balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694-1709.
- Alfano, V.; Mariotti, I.; Nappo, N.; Vecchione, G. (2024). Work-life balance during the COVID-19 pandemic. A European perspective. *Journal of Industrial and Business Economics*, 51(2), 1-25.
- Ataíde, I.; Araújo, P.; Araújo, A. M.; Fernandes, R.; Martins, E.; Mendes, F. (2023). Grateful workers, satisfied workers? A Portuguese study about organizational happiness during COVID-19 Quarantine. *Behavioral Sciences*, 13(2), 81-92.
- Baycık, G.; Doğan, S.; Yangın, D. D.; Yay, O. (2021). COVID 19 pandemisinde uzaktan çalışma: Tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1683-1728.
- Becchetti, L.; Trovato, G.; Londono Bedoya, D. A. (2011). Income, relational goods and happiness. *Applied Economics*, 43(3), 273-290.
- Blanchflower, D. G. (2020). Unhappiness and age. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 176, 461-488.
- Blanchflower, D. G.; Bryson, A. (2024). The female happiness paradox. *Journal of Population Economics*, 37(1), 1-27.
- D'Andrea, S. (2022). Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union?. *ERA Forum*, 23(1), 7-18.
- Demir, C.; Keskin, S.; Mirtağoğlu, H.; Demir, Y. (2022). Kategorik Temel Bileşenler Analizi ve Depresyon Veri Seti ile Uygulama. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 25-31.

- Di Tella, R.; MacCulloch, R. J.; Oswald, A. J. (2001). Preferences over inflation and unemployment: Evidence from surveys of happiness. *American economic review*, 91(1), 335-341.
- Eurostat, (2020). Employment and Social Policy Indicators, Erişim adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Ferrer-i-Carbonell, A.; Frijters, P. (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness?. *The Economic Journal*, 114(497), 641-659.
- Giovanis, E.; Ozdamar, O. (2022). Implications of COVID-19: the effect of working from home on financial and mental well-being in the UK. *International Journal of Health Policy and Management*, 11(9), 1635-1641.
- Gueguen, G.; Senik, C. (2023). Adopting teleworks: The causal impact of working from home on subjective well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 61(4), 832-868.
- Güler, K. Ö. (2021). Sıralı Regresyon Modelleri ve Stata Uygulamaları *Uygulamalarla Mikroekonometri* içinde, Ed., Birecikli, Ü.Ş., Şengül, S., Nobel Yayın Grubu: Ankara, ss. 103-140.
- Ipsen, C.; Kirchner, K.; Bolisani, E.; Scarso, E. (2023). In a digitalising Europe: Unfolding knowledge from working from home during the COVID-19 pandemic in Italy and Denmark. *Work*, 74(1), 59-74.
- Ipsen, C.; van Veldhoven, M.; Kirchner, K.; Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826-1843.
- Kroesen, M. (2022). Working from home during the corona-crisis is associated with higher subjective well-being for women with long (pre-corona) commutes. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 156, 14-23.
- Küçük, B. A. (2021). Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği (ÇAD): Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Öneri Dergisi*, 16(56), 611-633.
- Linting, M.; Meulman, J. J.; Groenen, P. J.; van der Kooij, A. J. (2007). Nonlinear principal components analysis: introduction and application. *Psychological Methods*, 12(3), 336-358.
- Lopes, H.; Calapez, T. (2012). The relational dimension of identity—Theoretical and empirical exploration. *Review of Social Economy*, 70(1), 81-107.
- Meier, S.; Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself?. *Economica*, 75(297), 39-59.
- Meulman, J. J.; Van der Kooij, A. J.; Heiser, W. J. (2004). Principal components analysis with nonlinear optimal scaling transformations for ordinal and nominal data *The Sage Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences* içinde; Ed., D. Kaplan, Sage Publications:London, United Kingdom,ss. 49-70.
- Möhring, K.; Naumann, E.; Reifenscheid, M.; Wenz, A.; Rettig, T.; Krieger, U.; Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(1), 601-617.
- Moretti, A.; Menna, F.; Aulicino, M.; Paoletta, M.; Liguori, S.; Iolascon, G. (2020). Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6284-6296.
- Platts, K.; Breckon, J.; Marshall, E. (2022). Enforced homeworking under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 22(1), 199-212.
- Raišienė, A. G.; Rapuano, V.; Varkulevičiūtė, K.; Stachová, K. (2020). Working from home—Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability*, 12(13), 5332-5353.
- Schifano, S.; Clark, A. E.; Greiff, S.; Vögele, C.; d'Ambrosio, C. (2021). Well-being and working from home during COVID-19. *Information Technology & People*, 36(5), 1851-1869.
- Senik, C. (2009). Direct evidence on income comparisons and their welfare effects. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 72(1), 408-424.
- Senik, C.; Clark, A. E.; d'Ambrosio, C.; Lepinteur, A.; Schröder, C. (2024). Teleworking and life satisfaction during COVID-19: the importance of family structure. *Journal of Population Economics*, 37(1), 8-32.
- Shao, Q. (2022). Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey. *Health Economics Review*, 12(1), 50-68.
- Šimunić, A.; Fartek, M.; Antonio, A. A.; Garraio, C.; Jørgensen, K. M. (2024). Singles-friendly work cultures and work-life balance during the COVID-19 pandemic: A study across four European countries. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-28.<https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2305900>
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 54(1), 89-109.

- Stutzer, A.; Frey, B. S. (2006). Does marriage make people happy, or do happy people get married?. *The Journal of Socioeconomics*, 35(2), 326-347.
- Tao, Y., Petrović, A.; van Ham, M. (2023). Working from home and subjective wellbeing during the COVID-19 pandemic: The role of pre-COVID-19 commuting distance and mode choices. *Journal of Transport Geography*, 112, 103690.
- Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: kavram ve kapsam. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1), 169-212.
- Turan, N. (2019a). Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler: Nitel araştırma örneği. *Journal of Economy Culture and Society*, (60), 187-205.
- Turan, N. (2019b). Akış Deneyimi Üzerine Genel Bir Literatür Taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 181-199.
- Turan, N. (2020). Çalışma mutluluğu düzeyi ve algısı: Özel sektör avukatları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 89-104.
- Turan, N. (2022). Akademisyenlerin çalışma mutluluğu düzeyleri ve etkileyen faktörler üzerine araştırma: Bir kamu üniversitesi örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(3), 450-459.
- Tušl, M.; Brauchli, R.; Kerk sieck, P.; Bauer, G. F. (2021). Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, 21, 741-756.

Çıkar Çatışması: Yoktur.

Finansal Destek: Yoktur.

Etik Onay: Yoktur.

Yazar Katkısı: Keziban ALTUN ERDOĞDU (%100)

Conflict of Interest: None.

Funding: None.

Ethical Approval: None.

Author Contributions: Keziban ALTUN ERDOĞDU (100%)
