

Araştırma Makalesi

Kadınların Evden Çalışmasının Dezavantajı: Birleşik Mesai

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

myorubulut@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9193-0550

Öz

Pre-endüstriyel toplumlarda ev hem üretim hem de yeniden üretim süreçlerinin merkezi iken, sanayi devrimleriyle birlikte bu bağ zayıflamış, kadın emeği düşük ücretli ve güvencesiz işlere yönelmiştir. Ancak Endüstri 4.0 ve 5.0 dönemlerinde dijitalleşmenin artmasıyla evden çalışma yeniden yaygınlaşmış; kadınların istihdama katılımını artırırken aynı zamanda iş ve ev sorumluluklarının eş zamanlı ve iç içe yürütülmesine yol açmıştır. Bu durum, geleneksel “çifte mesai” kavramının ifade ettiği tecrübeden farklı olarak eş zamanlı yaşanmakta, kadınların zihinsel ve fiziksel yükünü artırmaktadır. Bu araştırma, evden çalışma modelinde ev ve iş sorumluluklarının eş zamanlı olarak iç içe geçme durumunu “Birleşik Mesai” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca tarihsel süreçte ev ile üretim arasındaki ilişkinin dönüşümünü kadın emeği bağlamında ele alarak, günümüzde evden çalışma modelinin kadınlar üzerindeki etkilerini “Birleşik Mesai” kavramı çerçevesinde incelemektedir. Çalışmada, bilişim sektöründe evden çalışan kadın mühendislerle yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla bu olgunun nasıl tecrübe edildiği fenomenolojik bir yaklaşımla ve Maxqda programı aracılığıyla analiz edilerek ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: Evden çalışma, birleşik mesai, dezavantajlı gruplar, kadın

JEL Sınıflandırma Kodları: J16, J18

The Disadvantage of Women Working from Home: Combined Work¹

Abstract

In pre-industrial societies, the home served as a central site for both production and social reproduction. However, with the onset of the industrial revolutions, this connection weakened, and women’s labor became increasingly confined to low-paid and insecure forms of employment. In contrast, the rise of digitalization during the Industry 4.0 and 5.0 eras has led to the resurgence of home-based work. While this shift has contributed to increased female labor force participation, it has also resulted in the simultaneous and intertwined execution of professional and domestic responsibilities. Unlike the traditional notion of the “Second Shift,” this experience occurs concurrently, intensifying the mental and physical burden on women. This study conceptualizes the simultaneity of work and household responsibilities in remote work settings as a form of “Combined Work” (Birleşik Mesai). Furthermore, it explores the historical transformation of the relationship between the home and production through the lens of women’s labor, analyzing how contemporary remote work practices affect women within the framework of this concept. Employing a phenomenological approach, the research is based on semi-structured interviews with female engineers working remotely in the information technology sector. The collected data were analyzed using the MAXQDA software to reveal how the “Combined Work” is experienced by women.

Keywords: Work from home, combined work, disadvantaged groups, Women

JEL Classification Codes: J16, J18

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 03.06.2025 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 15.09.2025

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Çiloğlu Yörübulut, M. (2025). Kadınların evden çalışmasının dezavantajı: Birleşik mesai. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 984-1016. doi: 10.18074/ckuiibfd.1710788

1. Giriş

Pre-endüstriyel toplumlarda üretim, yaşamı sürdürme amacıyla doğaya bağımlı olarak gerçekleştirilen ve her mekânda yapılabilir nitelikte bir eylemdir. İlk topluluklarda çalışma hayatı büyük ölçüde ev dışında gerçekleşse de yapısal olarak ev yaşamından tamamen bağımsız değildir. Üretim, ailenin ve evin ihtiyaçlarına göre şekillenmekte ve bu doğrultuda yürütülmektedir. Öte yandan, bu dönemde aile ve kabile dayanışması doğal bir sosyal güvenlik ağı sağlayarak tüm bireylerin geçimini mümkün kılmaktadır (Akkaya, 2000, s.73).

Toprağa dayalı üretim biçiminin gelişmesiyle üretim faaliyetleri ekilebilir alanlara kaymış, bu durum hem verimlilik hem de ihtiyaç fazlası üretim sürecini beraberinde getirmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s.13). Bununla birlikte ev, yalnızca barınmaya hizmet eden bir alan olmaktan çıkmış; ekonomik faaliyetin sürdürüldüğü temel alanlardan biri hâline gelmiştir. Tarımsal faaliyetlerin ev çevresinde yoğunlaşması, zanaat üretiminin evin alt kısımlarında veya bitişiğinde kurulan atölyelerde sürdürülmesi ve dokumacılığın ev içi bir uğraş olarak devam etmesi, ev yaşamı ile çalışma süreçlerini bütünleştirmiştir (Acar, 1986, s.130; Giddens, 2012, s.800). Bu yönüyle ev, üretim ile hane içi yeniden üretimin iç içe geçtiği; kadınların ve diğer aile bireylerinin ekonomik sürece doğrudan katıldığı bir merkez niteliği kazanmıştır. Böylece ev, ekonomik faaliyetin temel örgütlenme birimi olarak işlev görmeye başlamıştır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s.13).

Ekonomik yapıdaki dönüşümler ve teknik gelişmeler sonucunda bu ev-merkezli üretim biçimi zamanla yerini atölyelere bırakmıştır. Özellikle erken modern dönemde artan talep ve uzmanlaşma gereksinimi, üretimin daha organize ve kontrollü biçimde yürütülebileceği mekânlara kaymasına yol açmıştır. Geleneksel hane üretimi modeli yerini küçük ölçekli zanaat atölyelerine bırakmış, böylece emek mekânsal olarak yeniden yapılanmıştır. Bu dönüşümde belirleyici etken, kadınların aktif olduğu dokuma üretiminin atölyelere taşınmasıdır. Başlangıçta ev ortamında sürdürülen dokuma faaliyetleri, daha sonra küçük ölçekli imalathanelerde yürütülmeye başlanmış; bu da evin üretim odaklı işlevi açısından kırılma noktası olmuştur (Makal, 2015, s.37). Yine de ev ile ekonomik üretim arasındaki bağ kopmamış; eve iş verme yöntemleriyle bu ilişki sürdürülmüştür. Kadın emeği bu bağın devamlılığında başat bir rol oynamıştır. Zamanla üretim yalnızca ihtiyaç temelli değil, pazara yönelik olarak da yapılandırılmış, bu durum üretim ilişkilerinde niteliksel dönüşümler doğurmuştur (Huberman, 2024, s.32).

Üretim hacminin ve pazar yapısının genişlemesi, zanaatkârları ticarete yönlendirmiş, aracılık sistemi gelişmiş ve eve iş verme yöntemleri de rekabetin bir unsuru haline gelmiştir. Kar maksimizasyonu amacıyla teknik gelişmelerin üretime entegrasyonu, küçük atölyelerden fabrikalara geçişi hızlandırmış ve ev ile üretim arasındaki bağ, geri dönüşü zor bir biçimde kopmuştur. Bu süreç, aynı zamanda günümüz kapitalist sisteminin temellerinin atıldığı dönem olarak değerlendirilebilir. Sanayi Devrimi (Endüstri 1.0), bu teknik dönüşümün bir sonucu

olarak ortaya çıkmış ve üretimin merkezini fabrikalara taşımıştır. Bu dönemde çalışma kavramı kutsanmış, ancak işçiler kendi emek süreçlerine yabancılaşmıştır (Keser, 2014, s.21). Sanayi gelişiminin ilk aşaması olan bu dönemde ailece işçileşme yaşanmış, kadınlar ve çocuklar uzun saatler boyunca ağır koşullar altında çalışmak zorunda kalmışlardır (Huberman, 2024, s.126). Kadın emeği, fabrika sisteminin yapı taşlarından biri haline gelmiş, ancak bu emeğin büyük bir bölümü düşük ücretli, niteliksiz işler olarak tanımlanmıştır (Tilly & Scott, 1987).

İkinci aşamada (Endüstri 2.0), elektrik ve montaj hattının kullanımıyla üretim ölçeği büyük ölçüde genişlemiş, çelik ve kimya endüstrisi ile ulaşım ve imalat sektörlerinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu süreçte kadınlar “yedek işgücü” olarak görülmüş, özellikle savaş zamanlarında erkeklerin yerini almak üzere sanayi üretimine daha yoğun katılmış, savaş sonrası ise evlerine dönmeleri yönünde güçlü toplumsal baskılarla karşılaşmışlardır (Omay, 2011, s.137).

Üçüncü aşamada (Endüstri 3.0), bilişim teknolojisi ve internetin üretim süreçlerine dahil olmasıyla birlikte, iletişimden eğitime pek çok alanda dönüşüm gerçekleşmiştir (Didem, 2020, s.4542). Bu dönemde kadınların eğitime erişiminin artması, istihdam alanlarının çeşitlenmesiyle birlikte çalışma yaşamındaki rolleri de yeniden şekillenmiştir. Özellikle sekreterlik, çağrı merkezi hizmetleri ve kamu sektöründe kadın istihdamında belirgin bir artış yaşanmıştır. Ancak bu artış, çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz ikincil işlerle sınırlı kalmıştır (Fine, 2012, s.97).

Dördüncü aşamada (Endüstri 4.0), siber-fiziksel sistemler, büyük veri, bulut bilişim ve artırılmış gerçeklik gibi teknolojik yeniliklerle üretim süreçleri yeniden tanımlanmış ve bu dönüşüm kadınların çalışma yaşamına katılımında önemli yapısal değişikliklere yol açmıştır. Söz konusu yapısal değişikliklerin bu çalışmanın kapsamı bakımından en önemlisi, Sanayi Devrimi’nin ilk üç aşamasında giderek zayıflayan ev ile üretim arasındaki bağın, uzaktan erişim imkânı sağlayan yeni teknolojiler aracılığıyla yeniden kurulmasıdır (Kılıç, 2023, s.279-284). Özellikle işgücünün evden çalışabilmesi, kadınların istihdama katılımını artırıcı bir etki oluşturmuş ve bilgi teknolojilerinin çalışma yaşamında yaygınlaşmasıyla birlikte kadınların iş gücündeki görünürlüğü belirgin biçimde artmıştır (Şahin ve Uslu, 2024, s.95). Bu dönüşümün temelinde, 1970’li yıllardan itibaren gelişen teknolojilerin üretim biçimini yeniden şekillendirmesi ve montaj hattına dayalı, katı kurallarla yürütülen tam zamanlı çalışmanın yerini, esnek ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilen üretim modellerine bırakması yatmaktadır (Aksoy ve Kuzucu, 2024, s.594). Küreselleşme süreciyle birlikte evden çalışma gibi yeni esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, kadınların istihdam alanlarında çeşitlenme ve genişlemeyi beraberinde getirmiş; bu durum literatürde çalışma yaşamının pembeleşmesi ya da feminizasyonu olarak tanımlanmıştır (Yorgun, 2010, s.170-177).

Günümüzde endüstriyel gelişimde beşinci aşamaya gelinmiş olup (Endüstri 5.0) insan refahını merkeze alan, gezegenin sınırlarına saygılı ve toplumsal hedefleri önceliklendiren bir üretim anlayışından bahsedilmektedir (Xu et al., 2021, s.531). Bu aşamada, robotlar ve yapay zekâ sistemleri ile insan işbirliği ön plandadır. İnsan emeği ve üretkenliğinin, teknolojinin sunduğu olanaklarla desteklenmesi; böylece üretim süreçlerinin daha esnek, kişiselleştirilmiş ve çevre dostu haline gelmesi hedeflenmektedir. Bu dönüşümde dijitalleşme süreci, internet erişiminin yaygınlaşması, bilgi çalışanlarının ve dijital mesleklerin çoğalması, çevrimiçi platformların gelişimi ve nihayetinde Covid-19 pandemisi belirleyici olmuştur. Bu süreçte ev eksenli çalışma biçimleri; yapılan işin niteliği, çalışanların sosyo-demografik özellikleri, istihdam statüleri ve tabi oldukları yasal düzenlemeler gibi faktörler doğrultusunda çeşitlenmiş ve karmaşık bir yapıya bürünmüştür (Esen & Bircan, 2022, s. 114). Endüstrinin beşinci aşamasında özellikle esnek çalışma, evden çalışma ve dijital platformlar üzerinden gelir elde etme gibi yeni istihdam biçimlerine ulaşılabilirliğin artması (Saraç, 2022, s.71), kadınların iş gücüne katılımını destekleyici yönler taşımaktadır. Bu yönler, zaman esnekliğinin evin sorumluluklarının yönetimi kolaylaştırması (Chung, 2020, s.541), ulaşım süresinin ve maliyetlerin azalması (Del Boca vd., 2020, s.1001), kırsal ve dezavantajlı bölgelerdeki kadınlara istihdama ulaşılabilirlik imkanı tanınması, kadınların doğum sonrası işte kalma süresini artırması, kadın girişimciliğine yeni olanaklar sağlamasıdır (Chung ve van der Horst, 2018, s.48; Craig ve Churchill, 2021, s.312).

Günümüzde evden çalışma modeli söz konusu hususlar nedeniyle özellikle kadınlar için önerilmekte ya da kadınlar tarafından tercih edilmektedir (Mas ve Pallais, 2017, s.3727; Allen vd., 2015, s.54; Tan, 2007, s.23). Ancak bahsi geçen olanaklar, cinsiyet ayrımcılığının yeniden üretildiği alanlara da dönüşebilmektedir (Shockley vd., 2021, s.16; Lyttelton vd., 2022, s.3). Çünkü kadınlar çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz ve sosyal haklardan yoksun dijital emek formlarında istihdam edilmektedir (De Stefano, 2015, s.472). Kadın istihdamının niceliksel olarak artmasına katkı sağlayan esnek çalışma modeli, niteliksel açıdan değerlendirilmediğinde kadınların karşı karşıya kaldığı sorunları görünmez kılabilir. Kadınların evden çalışmayı yaygın şekilde tercih etmesi (Bingöl vd., 2024, s.756), ev ile iş sorumluluklarının birbirine karışmasına neden olabilmektedir. Evde çalışma ortamında yaşanan düzensizlik ve aşırı mesai, kadınların fiziksel/zihinsel yükünü artırma ve iş-özel yaşamın sınırlarını belirsizleştirme riskini de beraberinde getirmektedir (Kossek, & Lambert, 2005, s.6; Gray, 2006, s. 94).

Bakım emeğinin ve hane içi yeniden üretimin büyük ölçüde kadınların sorumluluğunda olmasını kavramsal olarak “çifte mesai” kavramı vurgulamaktadır. Ancak çifte mesaide kadınlar işten sonra evde bir ikinci mesaiye başlamaktadır (Hochschild ve Machung, 2012; Daminger, 2019, s.628; Offer ve Schneider, 2011, s.829; Bianchi vd., 2000, s.218). Günümüzde evden çalışan kadınların yaşadığı durumun çifte mesaiden farklılaşan temel bir özelliği vardır: eş zamanlılık. Çifte

mesaide kadın hem işyerinde çalışıp hem de işten sonra evde yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi işleri yürütürken evden çalışan kadın bu durumu eş zamanlı şekilde yaşamakta ve her iki sorumluluk iç içe geçerek birleşmektedir. Dolayısıyla günümüzde evden çalışma pratikleri, çifte mesaiden farklı bir gerçekliğe işaret etmektedir. Evden çalışan kadın, artık iş ve ev rollerini ardışık biçimde değil, eş zamanlı ve iç içe şekilde “birleşik” olarak yürütmektedir.

Bu çalışma, evden çalışmanın dezavantajlarından biri olan ev ve iş sorumluluklarının iç içe geçmesi ve eş zamanlı olarak yürütülmesini ele almakta olup çalışma kapsamında söz konusu durum “Birleşik Mesai” olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, öncelikle kadının evden çalışmasına dair literatür incelenecek, ardından evden çalışan kadınların “Birleşik Mesai” deneyimlerini ortaya koyan saha araştırması bulgularına yer verilecektir. Saha araştırmasında, bilişim sektöründe evden çalışan 10 kadın mühendis ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, kadınların “Birleşik Mesai”yi nasıl tecrübe ettiklerini ortaya koyabilmek amacıyla fenomenolojik desen ile analiz edilmiştir. Veri analizi tematik analiz yönetimiyle gerçekleştirilmiş olup oluşturulan tema ve kodlamalar MAXQDA programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırma, “Birleşik Mesai” kavramını tanımlamanın yanı sıra, bu olgunun nedenlerini ve kadınlar üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

2. Literatür İncelemesi: Kadınların Evden Çalışması Avantaj mı? Dezavantaj mı?

Evden çalışma² (remote work/work from home), günümüzde kadının hem ev hem de çalışma yaşamındaki emeğini sunma biçimini dönüştüren bir etki göstermektedir (Chung, 2022; Del Boca vd.,2020, s.1015). Bu sebeple gerek uluslararası gerekse ulusal literatürde kadınların evden çalışmasının avantaj ve dezavantajlarını ele alan birçok araştırma mevcuttur. Bu alanda ilk yapılan çalışmalarda bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojilerinin birleşiminin, evden çalışma gibi yeni iş biçimlerine nasıl yol açtığını, kadınların tele çalışmayı neden daha çok tercih ettiklerini ve bu durumun neden ve sonuçlarını ele alan çalışmalar yapılmış, kadınların tele çalışmaya daha uygun olduğunun toplumsal bir norm olarak kabul edildiği ifade edilmiştir (Huws, 1981, s.28; Huws vd., 1990, s.118). Kadınların

² Evden çalışma kavramı, sıklıkla “evde çalışma” kavramı ile karıştırılmakta; ancak bu iki çalışma modeli yapısal ve hukuki bakımdan birbirinden ayrılmaktadır. “Evde çalışma”, işçinin, işverenin denetimi dışında, evinde üretim yaptığı ve genellikle fason üretime dayanan bir modeldir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bu modeli 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesi” ve 184 sayılı “Evde Çalışma Tavsiye Kararı” ile düzenlemeye tabi tutmuştur. Buna karşılık evden çalışma, evden çalışanların fiziksel olarak işyerine gitmeden, dijital araçlar (internet, bilgisayar, çevrim içi platformlar vb.) aracılığıyla işlerini ikamet ettikleri yerden yürütebildikleri bir çalışma düzenini ifade etmektedir (Karlankuş & Eser, 2023, s. 350) ve henüz uluslararası düzeyde yasal bir çerçeveye kavuşmamıştır (Kavi & Koçak, 2010, s. 77).

evden çalışmayı tercih etmeleri davranış modelleri ile de analiz edilmiş kadınların tutumlarının bu tercihlerinde belirleyici olduğu ortaya konmuştur (Mokhtarian ve Salomon, 1997, s.47). Kadınların evden çalışmayı tercih etmelerinde toplumsal norm ve kişisel tutumların etkisi kadar avantajları da etkilidir (Chung & van der Horst, 2018, s.68-70; Powell & Craig, 2015, s.571).

Avrupa ülkeleri verileri üzerinden yapılan karşılaştırmalı bir araştırma, bakım emeğinin toplumsal olarak yeniden düzenlenmesi ile evden çalışmanın eşitsizliğe neden olmadan kadınların işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirebileceğini ortaya koymuştur (Chung ve van der Lippe, 2020, s.366). Bu doğrultuda başka bir çalışmada evden çalışmanın kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırdığı ve işe bağlılıklarını artırdığı tespit edilmiştir (Chung vd., 2020, s.31). Ayrıca evden çalışmanın kadınlar için liderlik rollerine daha kolay ulaşma imkânı sağladığı ve kariyerlerini esneklik içinde sürdürebilmelerine katkı sunduğu belirtilmektedir (Kossek vd., 2012, s.5).

Evden çalışmayı sınır teorisi üzerinden ele alan bir araştırma, bu çalışma şeklinin kadınların hem annelik hem de profesyonel rollerini bir arada sürdürebilmesini destekleyen bir model sunduğunu belirtmiş ve kadınların iş ve aile yaşamlarını birbirinden ne kadar ayırdığı ya da birleştirdiği üzerine odaklanmıştır (Desrochers ve Sargent, 2004, s.40). Evden çalışmanın kadınlar için annelik bakımından önemli bir avantaj olduğu araştırmalarda sık vurgulanmaktadır. Özellikle, çocuk bakım sorumluluğu olan kadınlar için evden çalışma gibi esnek çalışma düzenlemelerinin zamansal özerklik sağladığı ve bu sayede iş-aile çatışmasının azaldığı belirtilmektedir (Hill vd., 2008, s.179). Ayrıca evden çalışan kadınların anne olduktan sonra çalışma yaşamından kopmadan devam edebilmelerinin de önemli bir avantaj olduğu ifade edilmektedir (Hilbrecht vd., 2008, s.474; Powel ve Craig, 2015, s.585). Hatta evden çalışmanın özellikle anneler için iş-yaşam çatışmasını azaltarak yaşam doyumunu artırdığı ortaya konmuştur (Chung ve van der Horst, 2018, s.68).

Evden çalışmanın kadınlar için ulaşım yönünde de avantaj sağladığı, işe gidiş gelişte harcanan zamanı başka sorumluluklarına ayırabildikleri vurgulanarak zaman yönetimini kolaylaştırdığı ifade edilmektedir (Eurofound, 2020). Bununla birlikte kadınların evden çalışırken daha az zaman baskısı hissettikleri belirtilmiştir (Mullan ve Wajcman, 2017, s.18).

Uluslararası literatürde kadınların evden çalışmasının avantajlarının yanı sıra birçok dezavantajından da bahsedilmektedir. Evden çalışmanın iş ve özel yaşama etkisini kadınlar açısından inceleyen bir araştırma, iki yaşam alanı arasındaki geleneksel sınırların değiştiğini, evin hem yaşam hem de çalışma alanı haline gelmesinin, zaman ve mekân kavramlarını yeniden tanımladığını vurgulamıştır (Felstead ve Jewson, 2000, s.159). Başka bir çalışmada yeniden tanımlama sürecinin iş ve aile alanlarını bulanıklaştırdığı, kadınların hem ev hem de iş yaşamında çifte yük altında kaldığı belirtilmiştir (Sullivan ve Lewis, 2001, s.140).

Benzer şekilde başka bir araştırmada da evden çalışmanın zaman ve mekan sınırlarının bulanıklaşmasına sebep olduğuna dikkat çekilmiş hatta evden çalışma bedeninin parçalanmasına benzetilmiştir. Bedenin artık tek bir mekânda "bütün" değil, işin taleplerine göre parçalanarak kullanıldığını vurgulanmıştır (Gregg, 2011, s.13-15). Kadın çalışanların hem evde hem işte sorumluluk taşıması, sınır yönetimini karmaşıktırmaktadır. Sınırların fazla geçirgen olması durumunda, iş ve ev sorumlulukları birbirine karışmakta ve sonu gelmez bir hal almaktadır (Desrochers ve Sargent, 2004, s.42).

Evden çalışma, yalnızca mekânsal bir dönüşüm değil, aynı zamanda emek süreçlerinin dijitalleşmesiyle ortaya çıkan yeni denetim biçimlerinin de taşıyıcısı olarak görülmektedir. Dijital gözetim araçlarının evden çalışanları daha fazla denetime açık hale getirdiği ve bu durumun özellikle kadınları psikolojik olarak baskı altına aldığı ifade edilmiştir (Moore vd., 2018, s.77). Aynı bağlamda dijitalleşmenin emek süreçlerinde yarattığı dönüşümün kadın emeğini "parçalanmış" ve "dağınık" hale getirdiğini belirtilmiştir. Bu parçalanma, kadınların hem mekânsal hem de zamansal anlamda sürekli ulaşılabilir olma zorunluluğunu doğurmakta, özel alanı sürekli ihlal etmektedir (Huws, 2014, s.115).

Evden çalışma gibi esnek çalışma düzenlemelerinin kadınların iş gücüne katılımını artırdığı ancak bu imkanlara erişimde cinsiyet eşitsizliklerinin bulunduğu tespit edilmiştir (Chung ve van der Horst, 2018, s.68-70). COVID-19 pandemisinin de bu durumda etkili olduğu görülmektedir. Çünkü evden çalışmanın küresel ölçekte zorunlu hale gelmesiyle birlikte, cinsiyet temelli eşitsizlikler daha görünür olmuştur. ABD verilerine dayanan bir çalışma, pandemi süresince evden çalışan kadınların işgücü katılım oranlarının düştüğünü ortaya koymuştur (Zamarro & Prados, 2021, s.32). Bir başka araştırmada, eşlerin her ikisi de evden çalışıyor olsa bile, ev içi görevlerin hâlâ çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenildiği, bunun da kadınların iş performansını ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilediği saptanmıştır (Collins vd., 2021, s.110).

Kadınlar hem profesyonel görevlerini yerine getirmekte hem de evin görünmeyen işlerini üstlenmektedirler (Desrochers & Sargent, 2004). Özellikle çocuk bakımının ve diğer ev işlerinin hâlâ büyük oranda kadınlar tarafından yürütülüyor olması, evden çalışma durumunda iş yükünü iki katına çıkarmaktadır (Craig & Churchill, 2021; Power, 2020). Bu bağlamda evden çalışan kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik ve stres yaşadıklarını belirtmiş; bu farkın, kadının aynı zamanda çocuk bakımından birincil sorumlu olmasıyla doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Chung vd., 2021, s.6).

Annelik, kadınların evden çalışmasının önemli bir dezavantajı olarak görülmektedir. Bir araştırmada, çalışan annelerin deneyimleri incelenerek, tele çalışmanın iş-aile dengesi üzerindeki çelişkili etkileri ortaya konmuştur. Araştırma, evden çalışmanın annelere esneklik sağladığını ancak aynı zamanda ev içi ve iş yükünün birleşerek stres seviyelerini artırdığını göstermektedir (Hilbrecht vd.,

2008, s.470). Bununla birlikte evden çalışmanın özellikle anneler için zamansal özerklik sağladığı ancak iş yoğunluğu ve ev içi bakım yüklerinin birleşmesiyle ev ve iş alanlarının iç içe geçtiği ifade edilmiştir (Felstead ve Henseke, 2017, s.207-208). Avustralya bağlamında pandemi sürecini ele alan araştırmada, kadınların çocuk bakımına neredeyse tüm zamanlarını ayırdıklarını, işin ise arka planda kaldığını tespit etmiştir (Craig & Churchill, 2021, s. s.67).

Uluslararası literatür, kadınların evden çalışmasının etkilerinin cinsiyet eşitsizliğinin yanı sıra sınıf, etnik köken ve kültürel normlara bağlı olarak da değiştiğini vurgulamaktadır. Örneğin, üst düzey pozisyonlarda evden çalışan kadınların görece daha özerk olduğu, ancak düşük gelirli kadınlar için evden çalışmanın daha çok iş güvencesizliği ve sınır ihlali anlamına geldiğini belirtilmiştir (Sullivan & Lewis, 2001, s.14). Ayrıca Nijerya bağlamında yapılan bir çalışmada da benzer etki görülmüş, evden çalışan kadınların büyük aile yapıları ve ataerkil normlar nedeniyle “evde bile çalışma izni almak zorunda kaldıkları” belirtilmiştir (Adisa vd., 2021, s.256).

Türkiye’de kadının evden çalışması üzerine yapılan araştırmalar ise çoğunlukla betimleyici yöntemlere dayalı olmakla birlikte, kadınların evden çalışma deneyimlerinin kapsamlı ve çok boyutlu analizine yakın zamanda yönelmiştir. Evden çalışma, ulusal literatürde de sunduğu zaman ve mekân esnekliği ile dikkat çekmekte; çalışana evinin rahatlığında çalışma imkânı tanırken, ihtiyaçlarına göre çalışma zamanını organize edebilme fırsatı sunmaktadır. Bu doğrultuda iş ve aile yaşamını dengelemeye çalışan kadınlar için evden çalışma modelinin önemli bir seçenek olduğu vurgulanmaktadır (Karlankuş ve Eser, 2023, s.362). Nitel bir araştırmada kadınların evden çalışma ile birlikte ailelerine ve evlerine olan özlemlerinin giderildiğini belirttikleri görülmektedir (Özkanan, 2022, s.364). Ayrıca evden çalışmanın yalnızca aile yaşamı değil iş yaşamı bakımından da denge sağlamayı kolaylaştırdığının, evde çalışanların kendilerini geliştirme ve kariyerine odaklanma imkanı elde ettiklerinin belirtilmesi dikkat çekicidir (Tuna ve Türkmenadağ, 2020, s.3254).

Evden çalışma modelinde çalışan, evinin huzurlu ortamında çalışarak, aydınlatma ve ısıyı kendi tercihleri doğrultusunda düzenleme fırsatı bulmakta ve bu durum, ona daha fazla rahatlık sağlamaktadır. Ayrıca, iş yerindeki zaman zaman hissedilen baskıların evde bulunmamasının stresin azalmasına katkı sağladığı vurgulanmaktadır (Erdayı, 2021, s.1225). Evden çalışmanın tanıdığı esneklik hem çalışan hem de işveren açısından maliyetleri önemli ölçüde düşürmesi sebebiyle önemli bir avantaj olarak görülmektedir (Erafşar, 2022, s.286). Bunun yanı sıra evden çalışmanın çalışanların trafik, işe geç kalma, yolculuk süresi, taşınma maliyeti gibi problemleri ortadan kaldırdığı ifade edilmiştir (Karaçınar ve Filizöz, 2024, s. 1086). Tüm bunların ilaveten evden çalışma, çevre kirliliği, trafik sorunlarının azaltmakta, dünyanın dört bir yanındaki yetkin çalışanların istihdam edilebilmesi, çalışma saatlerinin esneklik kazanarak 24 saate yayılması gibi

sebeplerle uluslararası rekabet gücünün artmasına önemli katkı sağlamaktadır (Kıcır, 2019, s.183).

Ulusal literatür, evden çalışma modelinin sağladığı avantajların yanı sıra, beraberinde getirdiği dezavantajlara da yer vermektedir. Evden çalışmanın uzun süreli olması halinde çalışma kültürünün aktarımına engel olabildiği ve örgütsel bağlılığı azalttığı ifade edilmektedir. Bu durumun ancak iletişimin geliştirilmesiyle engellenebileceği üzerine durulurken evden çalışmanın iletişimi olumsuz etkilediği, internet aracılığıyla iletişimde bulunmanın yüz yüze olmaktan farklı hisler uyandırdığı ve yanlış anlaşmalara sebep olabildiğini belirten çalışmalar da mevcuttur (Güler ve Nalbant, 2022, s.542; Uysal ve Çayır Yılmaz, 2020, s.26).

Bununla birlikte, uzun çalışma saatlerinin ortaya çıkması, sosyal etkileşimlerin azalması, liderlik etmenin zorlaşması, çalışanların verimlilik ve tatmin sorunları, gerekli teknik donanım eksiklikleri, yalnızlık hissi ve bunun psikolojik iyi olma durumu üzerindeki olumsuz etkileri, işyerinde örgüt kültürünün yayılmasındaki zorluklar, çalışanlar arasında etkili iletişimde yaşanan aksaklıklar gibi sebeplerle evden çalışmanın sosyal ve mesleki izolasyona neden olduğu belirtilmiştir (Esen ve Bircan, 2022, s.119). Ayrıca evin dinlenme alanı olarak kabul edilmiş olması, işe odaklanma problemini beraberinde getirmektedir. Evde aile ile birlikte vakit geçirmek daha cazip gelmekte bu durumun, işlerin ertelenmesi, isteksizlik gibi sonuçlara neden olarak motivasyonu düşürdüğü vurgulanmaktadır (Kıcır, 2019, s.185).

Nitel bir araştırma kadınların iş-yaşam dengesinde yaşadığı çatışmaları analiz etmiş; evden çalışmanın özellikle kadınlar üzerinde bir dizi dezavantajlar meydana getirdiğini tespit etmiştir. Araştırma; evden çalışma modelinin sunduğu zaman ve mekân esneklikleri, kadının anne ve ev kadını rollerini bir arada yürütme zorunluluğunu, birçok katılımcının iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak ortaya koymuştur. Yine aynı çalışmada; aynı mekânda hem iş hem de diğer yaşam alanlarını birleştirmenin, kadınların üzerindeki iş yükünü arttırdığı ve yaşam alanları arasındaki sınırları belirsizleştirdiği gözlemlenmiştir. Kadınların, bazen birden fazla sorumluluğu aynı anda yerine getirmeye çalışırken, bu görevlerin birbirine müdahale ederek çatışmalara yol açtığı tespit edilmiştir (Karlankış ve Eser, 2023, s.363). Bu doğrultuda kültürel analiz odaklı bir araştırma da evden çalışma ile evin bir “kadın mekânı” olarak yeniden yapılandığını, kamusal alanın ev içi pratiklerde yeniden üretildiğini belirtmektedir. Ayrıca evden çalışan kadınların, mesai saatlerinin uzaması ve ev içi sorumluluklarının artmasıyla birlikte psikolojik olarak daha fazla tükenmişlik yaşadığı, mesai saatlerinin belirsizleştiği, bu durumun aile içindeki ilişkiler üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğu tespit edilmiştir (Turan, 2019, s.119).

Özellikle ailede bakıma muhtaç olan bebek, çocuk, yaşlı, hasta varsa ev içi sorumluluklar ve profesyonel işler arasında denge kurmak, kadınlar üzerinde ek bir yük oluşturabilmektedir. Aile içindeki sorumluluklar ve iş yükü arasındaki bu

belirsizlik, stres ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunları tetikleyebilmekte bu stresi yaşayan bireylerde, işe yabancılaşma seviyelerinin de arttığı gözlemlenebilmektedir (Sunman, 2021, s.47).

Hem ulusal hem de uluslararası literatürde evden çalışmanın kadınlar üzerindeki en önemli dezavantajlarından biri olarak ev ve iş sorumluluklarının iç içe geçmesinin vurgulandığı görülmektedir. Evden çalışmanın yaygınlaşmasının iş yaşamındaki alanların fiziksel olarak yer değiştirmesinden çok, bu alanların iç içe geçmesine yol açması dikkat çekicidir. Kamusal alan, özel alana dahil olmuş ve böylece her iki alan da birbirinin uygulama sahası haline gelmiştir. Bu durum, toplumun geleneksel olarak kadının alanı olarak tanımladığı özel alanın, artık kamusal alanı da kapsayan bir boyut kazanmasına neden olmuştur. Bu sürecin evin/özel alanın, yeniden şekillendirilmesine yol açtığı ifade edilmektedir (Sargut ve Gümüş, 2023, s.451).

Sanayi Devrimi’nden günümüze kadar geçen süreçte kadın istihdamı sorunlarının en önemlilerinden biri olan kadının çalışma yaşamına katılımı ile beraber ev içi emeğini de sunmaya devam etmesi hususu “ikinci vardiya” (Hochschild ve Machung, 2012), “üçüncü vardiya” (Lott, 2001), “çifte yük” (Boserup, 1970; Folbre, 1994) gibi kavramlarla ifade edilmiştir. Ancak söz konusu kavramlar, kadının işten sonra evde de -erkekten farklı olarak- tıpkı bir çalışma biçimi gibi mesaisinin devam etmesini ifade etmek için kullanılmakta olup günümüzde kadınlar, çok farklı tecrübelerle ve yeni bir sorunla karşı karşıya kalmıştır. Bu sorun, evden çalışan kadınların ev ve iş sorumluluklarının içi içe geçmesi durumudur. Çalışma kapsamında “Birleşik Mesai” olarak tanımlanan bu durumda kadınların iş ve aile sorumluluklarını eş zamanlı, iç içe, birleşik şekilde yürüttüğü görülmektedir. Çalışmanın saha araştırmasında birleşik mesainin evden çalışan kadınlar tarafından nasıl tecrübe edildiği ortaya konmaktadır.

3. Saha Araştırması: Kadınların Evden Çalışmasında Yeni Bir Sorun: Birleşik Mesai

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, evden çalışan kadınların ev ve aile sorumluluklarının iç içe geçme durumunu “Birleşik Mesai” kavramı çerçevesinde analiz etmektir. Çalışma, bilişim sektöründe evden çalışan kadın mühendislerin deneyimlerine odaklanarak, ücretli ve ücretsiz emek yüklerinin nasıl eş zamanlı ve iç içe biçimde yürütüldüğünü ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırma, “çifte mesai”den ayrılan bu deneyimi aşağıda belirtilen araştırma soruları kapsamında ele almaktadır:

- Evden çalışan kadınların aile ve çalışma yaşamına dair sorumlulukları nasıl yürütülmektedir?
- Evden çalışan kadınlar, aile ve çalışma yaşamına dair sorumluluklarında iç içe geçme süreci yaşamakta mıdır? (Birleşik Mesai)

- “Birleşik Mesai” kadınların çalışma yaşamlarında yeni bir sorun olarak tanımlanabilir mi?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Toplumsal olguların, bireylerin öznel deneyimlerine dayanarak anlamlandırılmasını amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. İnsan davranışlarını ve toplumsal süreçleri yalnızca nicel veriler aracılığıyla açıklamaya çalışmak, bireylerin anlam üretme biçimlerini ve bağlamsal gerçekliklerini göz ardı edebilmektedir. Nitel araştırmalar ise bireylerin yaşadıkları dünyayı kendi perspektiflerinden anlamayı, deneyimlerinin derinliğine inmeyi ve bu deneyimleri anlamlı kılan yapıları açığa çıkarmayı amaçlamaktadır (Creswell, 2013, s.76; Patton, 2002, s.39-40; Gürbüz ve Şahin, 2016, s.400; Yıldırım ve Şimşek, 2018, s.14). Bu çalışmanın, "Birleşik Mesai" kavramının anlamını ve nasıl tecrübe edildiğini anlamaya yönelik oluşu, doğası gereği sayısal verilerden çok, katılımcıların anlatıları, deneyimleri ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları ön plana çıkarmaktadır. Nitel araştırmalar, bu tür karmaşık ve çok katmanlı olguların araştırılmasında uygun bir çerçeve sunmaktadır (Denzin & Lincoln, 2018, s.10-11; Neuman, 2014, s.537; Gökçe, 2022, s. 45).

3.2.1. Araştırmanın Deseni

Araştırma, fenomenoloji (olgu bilim) deseni ile tasarlanmıştır. Fenomenoloji, psikoloji ve felsefe kaynaklı bir araştırma tasarımı olarak az kişinin ortak deneyimleri üzerinden bir fenomen hakkında çözümleme yapmayı hedeflemektedir. Araştırmacı, elde ettiği veriler ile fenomenolojide bir otorite olan Husserl’in ifadesiyle öze ulaşmaya çalışmaktadır (Husserl, 2003, s. 18; Creswell, 2018, s. 42). Fenomenoloji, bir olguyu derinlemesine yaşamış olan kişilerin ortak deneyimlerinin özünü anlamaya odaklanırken insanların belli bir olguya verdikleri tepkileri ve algıları da araştırmaktadır (Fraenkel vd., 2012, s. 432). Araştırmada aile ve çalışma yaşamına dair sorumlulukların iç içe geçmesi ve “birleşik mesai” haline dönüşmesinin evden çalışan kadınların ortak deneyimleri üzerinden açıklanması ve nasıl deneyimlediklerinin ortaya konması sebebiyle fenomenoloji deseni tercih edilerek nitelikli bir analiz hedeflenmiştir.

3.2.2. Çalışma Grubu

Araştırmada Marmara Bölgesi’ inde, bilişim sektöründe evden çalışan 10 mühendis kadın katılımcı ile görüşme yapılmıştır. Çalışma grubu, “Birleşik Mesai” olgusunun, bilişim gibi evden çalışmanın benimsendiği bir sektörde çalışan ve evli kadınların deneyimlerinden yola çıkarak daha iyi açıklanabileceği düşünülerek amaçlı örneklem yöntemi ile evli mühendis kadınlardan seçilmiştir. Katılımcıların bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 1: Katılımcı Bilgileri

Katılımcılar	Yaş	Eşin Mesleği	Çocuk Sayısı	Çocuk Yaşı	Evden Çalışma Süresi
Katılımcı 1	46	Emekli	1	8	4 yıl
Katılımcı 2	32	Mühendis	-	-	5 yıl
Katılımcı 3	30	Mühendis	1	9 aylık	4 yıl
Katılımcı 4	27	Mühendis	-	-	4 yıl
Katılımcı 5	35	Akademisyen	2	8 ve 1	5 yıl
Katılımcı 6	40	İşletmeci	2	7 ve 5	5 yıl
Katılımcı 7	27	Memur	-	-	3 yıl
Katılımcı 8	32	Mühendis	1	3	5 yıl
Katılımcı 9	36	Mühendis	2	2 ve 9	5 yıl
Katılımcı 10	38	İşletmeci	2	7 ve 10	5 yıl

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

3.2.3. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşme yapılarak araştırma verileri toplanmıştır. Mülakatlar araştırmacı tarafından 2 aylık süreçte bizzat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar 15-30 dakika arasında tamamlanmıştır. Mülakat sürecinin yarı yapılandırılmış olarak yürütülmesi araştırmacıya esneklik sağladığından (Blandford, 2013, s.3) katılımcıların verdiği cevaplardan yola çıkarak planlanan soruların dışında başka verilerin de elde edilmesini mümkün kılmıştır. Görüşmeler sırasında katılımcıların rızasıyla ses kaydı alınmış ve araştırmacı tarafından deşifre edilerek metin haline getirilmiştir. Metinler aracılığıyla temalar oluşturulmuş ve kodlamalar yapılarak MAXQDA programı ile analiz edilmiştir.

3.3. Etik İzin

Bu araştırma verilerinin toplanması ve analizi aşamalarında Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin ikinci bölümünde yer alan, bilimsel bir araştırmanın yayın etiğine aykırı olduğu ifade edilen hiçbir

eylemde bulunulmamıştır. Bununla birlikte araştırma, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’nun 2022-4 toplantı no ve 01.04.2022 karar tarihli etik kurul izni ile gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada, araştırma sorusunun kapsamlı şekilde ortaya konabilmesi için örneklemin evli kadınlara odaklanarak seçilmesi bekar katılımcılar ile karşılaştırma yapılmasını engelleyen bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırma ile “Birleşik Mesai” kavramının çerçevesi ve nasıl deneyimlendiği evli katılımcıların deneyimleri üzerinden ortaya konarak ilk adım atılmıştır. Başka bir araştırma kapsamında bekar katılımcıların deneyimlerine yer verilerek karşılaştırma içeren bir araştırma yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

3.5. Bulgular

3.5.1. Evden Çalışmanın Tercih Edilme Durumu

Evden çalışma, katılımcıların tamamının Pandemi ile hayatlarına dahil olmuştur. Pandemi, evden çalışma için bir dönüm noktasına dönüşmüş ve sonrasında bu çalışma şekli artık daimi olarak benimsenmiştir (Smith vd., 2022, s.9; Tahlyan vd., 2024, s.34). Evden çalışmanın tercih edilme durumunu tespit edebilmek için katılımcılara “Evden çalışmak sizin tercihiniz miydi?” ve “Evden çalışmak sizin için geçici mi yoksa daimi bir çalışma şekli mi?” soruları yöneltilmiştir. 10 katılımcının her biri evden çalışmayı tercih etmektedir. Ancak bilişim sektöründe çalışmaları ve şirket politikası sebebiyle evden çalışmamayı tercih etmemelerinin mümkün olmadığını, alternatif çalışma yöntemi olarak yalnızca hibrit çalışmanın olduğunu belirtmek gerekir. Bu sebeple her ne kadar kendileri tercih ediyor olsa da aslında katılımcılar için evden çalışma bir zorunluluktur:

“Pandemi sonrasında evden çalışmaya başladım. Başta benim tercihim değildi ama sonra benim tercihim de oldu. Ayda 1 gün gidiyoruz işe. Evden çalışmayı tercih etmemek gibi bir durumum da yok zaten. Şirketin benimsediği çalışma bu şekilde.” (Katılımcı 7)

Evden çalışmanın şirketin benimsediği bir model olmasına rağmen kendi tercihlerinin de bu yönde olduğunu ifade eden katılımcılardan yalnızca biri tamamen evden çalışmayı tercih etmeyeceğini, hibrit çalışmanın kendisi için daha uygun olduğunu belirtmiştir:

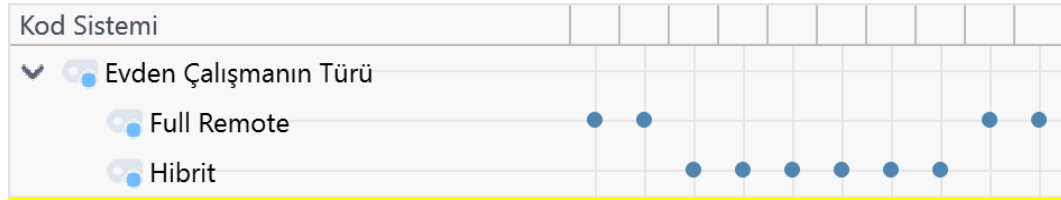
“Tamamen evden çalışmak istemezdim. Çalışan ev hanımı olmamak için hibriti seviyorum.” (Katılımcı 4)

Katılımcının bu ifadesinin arka planında evden çalışmanın süresinin uzaması durumunda ev sorumluluklarını daha çok kendi üzerinde hissedeceğini düşünmesi

yatmaktadır. Çünkü katılımcı görüşmenin farklı zamanlarında evden çalıştığı günlerde daha çok yorulduğunu, ev sorumlulukları hakkında eşiyile aralarında adil bir işbölümü yapmalarına rağmen kendisinin evde olduğu günlerde eşine iş kalmadığını, tüm işleri kendisinin yaptığını vurgulamıştır. Dolayısıyla hibrit çalışma modelinin kendisine daha uygun olduğunu belirtmesinde ev ve iş sorumluluklarının iç içe geçmesini engellemeye çalışmasının payı olduğunu söylemek mümkündür.

3.5.2. Evden Çalışma Koşulları

Katılımcıların evden çalışması “Hibrit” ve “Full Remote” çalışma olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. “Hibrit” çalışma belirli aralıklarla şirkete gitme zorunluluğunu, “Full Remote” ise şirkete hiç gitmeden tamamen evden çalışmayı ifade etmektedir.

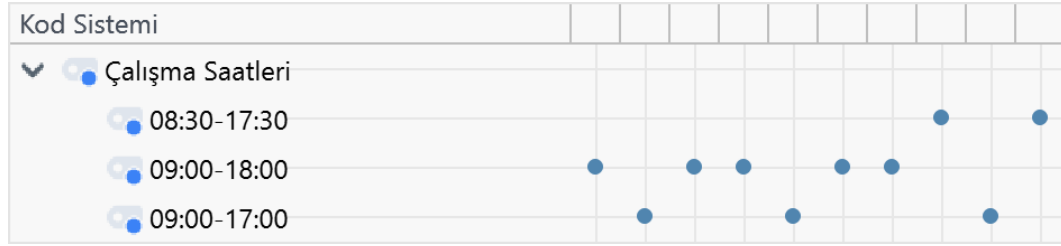


Şekil 1: Evden Çalışmanın Türü

Kaynak: Yazar tarafından MAXQDA programı aracılığıyla hazırlanmıştır.

Tabloda görüldüğü üzere 4 katılımcı tamamen evden çalışırken 6 katılımcının belirli aralıklarla şirkete gitmesi gerekmektedir. Ancak yalnızca iki katılımcının haftada iki gün şirkete gitme zorunluluğu vardır. Hibrit çalışan diğer iki katılımcının şirkete gitmeleri gereken süre ayda bir, bir katılımcının altı ayda bir olacak şekildedir. Bir katılımcı ise her hafta şirkete gitmekte ancak gün ve saatler değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla aslında haftalık şirkete gitme zorunluluğu olan üç katılımcı dışındaki mühendis kadınlar çalışma sürelerinin büyük çoğunluğunu evde geçirmektedir. Bununla birlikte yapılan görüşmeler sırasında evden çalışma hususunda kısa bir geçmişe sahip olursa dahi bu çalışma şeklinin benimsenmiş olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcılara çalışma koşullarını daha iyi anlayabilmek için “Çalışma saatlerinizden bahseder misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tümünün zaman esnekliği olmasının yanı sıra belirli bir çalışma saati de mevcuttur. Aşağıda katılımcıların çalışma saatleri verilmiştir:



Şekil 2: Katılımcıların Çalışma Saatleri

Kaynak: Yazar tarafından MAXQDA programı aracılığıyla hazırlanmıştır.

Zaman esnekliğinin uygulanması bakımından ise yaptıkları işin niteliğine ve şirketin politikasına göre farklılık gözlemlenmiştir. Katılımcı (1),(2),(4),(10) olmak üzere 4 kadın mühendis işin vaktinde teslimi koşuluyla çalışma saatlerini kendisinin yönetebildiği bir esnekliğe sahiptir:

“Rutin toplantılara katılıyoruz. Bunun dışında kendi saatimizi kendimiz düzenleyebiliyoruz işi bitirmeye bağlı. Ama kendimiz düzenleyebiliyoruz”. (Katılımcı 1)

“Kayan esneklik uygulayabiliyoruz. Bölebiliyoruz. Kontrolü yapılmıyor. Belli bir sürede o işi tamamlamak yeterli. Toplantılara katılıyoruz zorunlu olarak sadece.” (Katılımcı 2)

Katılımcı (3), (5), (7), (8), (9) ise çalışma saatlerini kendisi yönetebilecek bir esnekliğe sahip olmayıp esnekliğin sınırları iki şekilde belirlenmektedir. İlki şirket politikası gereği farklı çalışma saati aralığı seçebilmeleridir. Örneğin ihtiyaçlarına binaen o günkü çalışma saatini 09:00-18:00 yerine 08:00-17:00 veya 07:00-16:00 şeklinde değiştirmeleri mümkündür. İkincisi ise işin gereklilikleri izin verdiği ölçüde ekip arkadaşlarını haberdar ederek birkaç saatliğine işe ara verebilmeleridir. Ancak bilişim sektöründe projenin yetişmesi gerektiğinde çok uzun saatler çalışmak zorunda kalınabilmekte veya işin/üretimin yürütülmesinde herhangi bir sorun çıkması halinde sorunun çözülmesi için ani şekilde işe bağlanma gerekebilmektedir. Dolayısıyla esnekliği kendilerinin yönetmesine imkan verilmeyen mühendis kadınlar rutin olarak -karşılık almadan- fazla mesai yapmakta ve her an erişilebilir olmaları gerekmektedir. Literatürü destekleyen şekilde bu durum kadınları psikolojik olarak zorlamaktadır (Castro Trancon vd., 2024, s.14):

“Bizde çalışma saati var ama mesai kavramı yok gibi bir şey. Sürekli çalışıyoruz sanki. O iş bitecekse bitecektir. Gece uzun zamanlar da çalıştığım oluyor. Evden de çalışabilmek aslında mesai kavramını yok ediyor. Bir üretim alanı yok makinayı kapattım bitti olmuyor. Projenin sürekliliği var. Gündüz bitmediyse bir şekilde gece bitecek. Proje yüklenmezse şirket çok ciddi para kaybediyor. Bazen hiç başından kalkmadan ancak yetiştiriyor. Bunun psikolojisi çok zor.” (Katılımcı 6)

“İşte hata olduğunda sorumlusu ben olduğum için mutlaka erişilebilir olmam gerekiyor. Bazı proje dönemlerinde çok yoğun oluyoruz ama çoğunlukla zaten mesaiye kalıyoruz. Bazı haftalar her gün. Günlük ortalama 3 saat mesaiye kalıyoruz diyebilirim. Bu işimizin bir parçası. Bunun için karşılık almıyoruz”. (Katılımcı 8)

“Mesai durumları oluyor karşılık almadan. Sıklıkla. Özellikle proje yetiştirmek gerekiyorsa. Gece nöbetleri de oluyor. Sorun çıktığında çözene kadar uğraşıyoruz. Gece 12 de bağlanıp 4e kadar bağlandığım oluyor. Evden çalışmıyor olsaydım 24 saat şirkette kaldığımız da oluyordu.” (Katılımcı 3)

“Katılımcı 6” ise çalışma saatlerini yönetebilecek esnekliğe hem sahip olduğunu hem de olmadığını belirterek diğerlerinden farklı bir cevap vermiştir. Çalışma koşullarının bu şekilde olmasının sebebinin çalıştığı şirketin ortaklarından biri olmasına bağlamıştır:

“Esnekliğimi hem yönetebiliyorum hem yönetemiyorum. Kendi işimi yaptığım için ihtiyacıma binaen evden çalışıyorum. Çocuk hasta olursa bakıcısı olmazsa vs ya da bakıcı var ama yine de evden çalışmak istiyorsam. Çalışma saatimde bir rutin yok. Yoğun bir işim varsa kendimi odaya kilitleyip çok erken saatlerde de başladığım oluyor. Evdeki işlerimi halledip geç saatte de. Ancak kendi işimi kurmadan önce proje dönemlerinde çok yoğun çalışırdım. Siz o projeyi yetiştirmeden şirket binlerce lira zarara uğruyor çünkü” (Katılımcı 6)

Katılımcılara çalışma koşullarını ayrıntılı inceleyebilmek adına “Evin hangi bölümünde çalışıyorsunuz? Çalışma mekânınızı anlatır mısınız?” ve “Çalışmanız için gerekli materyaller kim tarafından sağlanıyor?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcılar ekipman sağlanması ve çalışma mekânı bulmak konusunda bir sorun yaşamamaktadır. Katılımcıların tümüne ekipman şirket tarafından sağlanmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların tümünün çalışma odası mevcut olup eşiyile birlikte evden çalışan “Katılımcı 2” ve “Katılımcı 4” çalışma odasını dönüşümlü olarak kullandıklarını belirtmiştir. Ancak “Siz çalışırken evde başka birileri oluyor mu?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar dikkate alındığında çalışma ortamı bakımından katılımcıların çoğunun (7 katılımcı) zorlandığı görülmektedir. Katılımcılar evde birilerinin olmasının verimliliklerini olumsuz etkilediğini belirtmektedir:

“Evde başka birileri genellikle olmuyor. Birileri olduğunda etkileniyorum çok sorun yaşıyorum. Misafir varsa hele ki işten çok kalkmak gerekiyor.” (Katılımcı 4)

Çalışırken evde biri olduğunda rahatsız oluyorum evet. Evde çalıştığım için misafir gelince vs çok zor oluyor. (Katılımcı 2)

Katılımcılardan çocuk sahibi olanlar, evde çalıştıkları süre boyunca çocukların da evde olmaları gerektiğini ve bu durumun onların çalışma koşullarını ayrıca zorlaştırabildiğini ifade etmektedir. Evden çalışma, anne kadınlar için önemli bir

avantaj olabildiği gibi (Hill vd., 2008, s.179) çocuk sahibi olmanın evden çalışma koşullarını zorlaştıran bir etkisinin olduğu (Hilbrecht vd., 2008, s.470) katılımcıların ifadelerinde görülmektedir:

“Evden çalıştığım bazı günler çocuklar da evde oluyor. Evde küçük çocuğun olması yada aile büyükleri varsa çok zor oluyor. Çocuklar fiziksel olarak diğer şeyler psikolojik olarak zorluyor. Bu zamanlarda eğer acil işim varsa yatak odasının kapısını kilitleyip orda çalıştığım ve yokmuşum gibi hissettirdiğim oluyor. Verimliliğim çok düşüyor” (Katılımcı 6)

“Çalışırken evde birilerinin olması beni etkiliyor. Annem ya da çocuklar özellikle. Ama eşim etkilemiyor. Çocuk çok küçük olmadığı için çok yoğun değil bu ama bölünüyorum. Çocuk küçük olsa daha zor olurdu” (Katılımcı 1)

3.5.3. Birleşik Mesai

Katılımcıların “Birleşik Mesai”yi nasıl tecrübe ettiklerini anlayabilmek için “Çalıştığınız süre boyunca aynı zamanda ailevi sorumluluklarınızla ilgilendiğiniz oluyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tümü evden çalıştıkları süre boyunca ev ve iş sorumluluklarıyla aynı anda ilgilendiklerini ifade etmiştir. “Bu sorumlulukların iç içe geçtiği ve sizi zorladığı oluyor mu?” sorusuna verilen cevaplar analiz edildiğinde ise katılımcıların tümünün sorumlulukların iç içe geçtiğini belirtmesi “Birleşik Mesai” gerçeğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla katılımcıların tümü iş sorumluluklarını yerine getirirken bir yandan da ev sorumlulukları ile ilgilenmekte, “Birleşik Mesai” yapmaktadır. Bazı katılımcılar bu durumu şu şekilde tanımlamıştır:

“Yemek, eve gelen usta, çamaşır vs gibi çok uzun zaman almayacak şekilde işlerimi görüyorum bryandan. Evde evle ilgili işleri yürütebilecek birileri olunca sorun olmuyor çok. Yoksa bazen çok sıkışıyorum. Sonuçta hem evdesiniz hem işte. İkisinde de o an yapılması mutlaka gerekli şeyler olabiliyor” (Katılımcı 7)

“Evle ilgili sorumlulukların iç içe geçtiği oluyor evet. Bir işi hızlandırıp daha erken bitiriyorum. Evde olduğum günler 09:00-18:00 arası iki kere mesai gibi oluyor.” (Katılımcı 4)

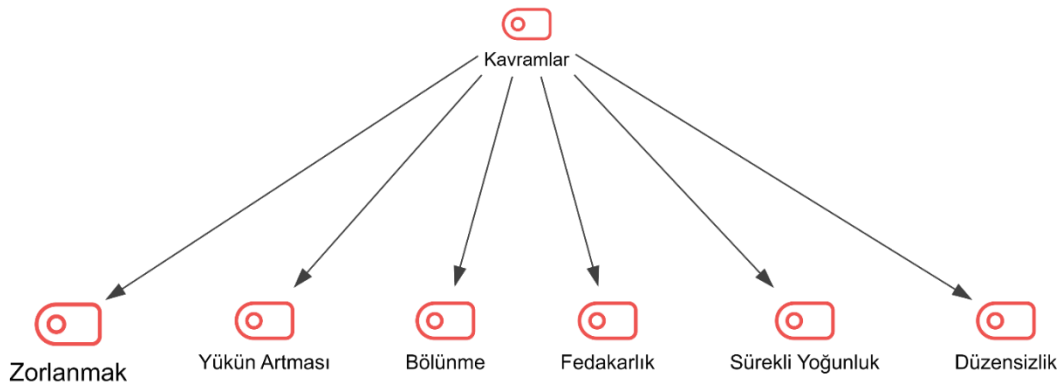
“Bu iç içe geçme durumu kesinlikle bir sorun. Çalışırken ailevi sorumluluklarla ilgilendiğim oluyor bazen bir işe odaklanamam gerekirken süpürgelikte gördüğüm toz ya da kirlide biriken çamaşır beni bölebiliyor”. (Katılımcı 2)

Ailevi sorumluluklarla çalışırken ilgilendiğim oluyor. Ütü, çamaşır vs olabiliyor. Ama çok bölünüyorum diyemem. Dolayısıyla bir iç içe geçme yaşıyorum ama çözüyoruz. Eşim emekli olduğu için şanslıyım. O çalışıyor olsa çözemezdik. Evden çalışmaya başladığım ilk zamanlarda sorun olmuştum mesela. Şuan hem çocuk çok

küçük olmadığı için hem de eşim emekli olduğu için var ama çok yoğun değil iç içe geçme durumu.” (Katılımcı 1)

Katılımcıların tümü, sorumlulukların iç içe geçmesinin kendilerini zorladığını ifade etmiş ve “Birleşik Mesai”nin kendilerine hissettirdiklerini anlatırken aşağıdaki şekilde verilen ifadeleri kullanmıştır. Şekilde sık kullanılan ifadeler büyük puntolarla belirtilmiş olup sıklık azaldıkça punto küçülmektedir:

Hiyerarşik Kod-Alt kod Modeli



Şekil 3: Birleşik Mesai Durumunu İfade Eden Kavramlar

Kaynak: Yazar tarafından MAXQDA programı aracılığıyla hazırlanmıştır.

Şekilde görüldüğü üzere en sık kullanılan ifade “zorlanmak” tır (8 kodlama). Ardından “yükün artması” (7 kodlama), “bölünme” (6 kodlama), “fedakarlık” ve “sürekli yoğunluk” (5 kodlama), “düzensizlik” (4 kodlama), “verimsizlik” (3 kodlama) ifadeleri kullanılmıştır. Birleşik mesainin bu kavramlarla ifade edilmesi, hem ulusal hem de uluslararası literatürde vurgulanan zaman ve mekan algısının değişimi (Felstead ve Jewson, 2000, s.159), yükün iki katına çıkması (Craig & Churchill, 2021), verimsizlik (Esen ve Bircan, 2022, s.119), parçalanma yaşanması (Gregg, 2011, s.13-15), dağınıklık (Huws, 2014, s.115), işin bitmemesi (Desrochers ve Sargent, 2004, s.42), sürekli denetime açık olmanın psikolojik baskıya neden olması (Moore vd., 2018, s.77), özel alanın sürekli ihlal edilmesi (Huws, 2014, s.115) gibi evden çalışmanın dezavantajlarıyla örtüşmektedir. Bu durum katılımcıların evden çalışmayı bir dezavantaj olarak gördüğünü düşündürmüştü ve “Evden çalışma sizin için bir dezavantaj mı?” sorusu yapılandırılmış soru metninin dışında yöneltilmiştir. Ancak katılımcıların tümü bu soruya “Hayır” cevabını vermiş, “Birleşik Mesai”nin evden çalışmanın bir dezavantajı olduğu belirtilmekle birlikte evden çalışma modeli toptekun bir dezavantaj olarak değerlendirilmemiştir:

“Evden çalışma benim kendi tercihim zaten, ekip arkadaşlarımdan çoğu için de öyle. Tamamına bakınca dezavantaj olduğunu söyleyemem. Yalnızca bu iç içe geçme durumu bu çalışma şeklinin önemli bir dezavantajı onu söyleyebilirim.” (Katılımcı 5)

3.5.4. Birleşik Mesainin Nedenleri

Katılımcılara “Birleşik Mesai” ye neden olan asıl şey nedir?” sorusu yöneltildiğinde farklı şekillerde ifade edilmiş olsa da temelde iki neden belirtilmiştir: hane içi bakım sorumluluğunu tek başına üstlenmek ve esnekliği yönetememek. Hane içi bakım sorumluluğunun kadınlar tarafından tek başına üstlenilmesi evden çalışmanın dezavantaja dönüşmesine neden olan önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir (Felstead ve Henseke, 2017, s.207-208; Craig & Churchill, 2021, s. s.67). Bu dezavantaj, “Birleşik Mesai” yapılmasının da merkezinde yer almaktadır. Özellikle küçük çocuk bakımından kadının birincil sorumlu olmasıyla evden çalışmanın bir dezavantaja dönüşmesinin doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Chung vd., 2021, s.6). Katılımcıların ifadeleri de evden çalışma esnasında bu durumun ev ve iş sorumluluklarının iç içe geçmesine neden olan önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Katılımcılardan küçük çocuk sahibi olanlar çok zorlandıklarını belirtmiştir:

“Küçük çocuğum kapıya çok sık geliyor. Yanımda olmak için ufak tefek bahanelerle. Verimliliğimi çok düşürüyor. Bebek oldukları dönemde çok daha zordu. Bana bağlı olan ihtiyaçları çoktu. Babaları için böyle değil tabi. Evde çalıştığımda çok küçüklerdi ve işin bir şekilde yürütmesi gerekiyordu. Onların ihtiyaçlarının da bir şekilde giderilmesi gerekiyordu. Projelerin kesinlikle yetişmesi gereken yıl sonları çok stresli bir süreçti.” (Katılımcı 6)

“Evde yokmuşum gibi çalışmam gerekiyor bazen. Kapı neden kilitli annem burada mı diye ağlamıştı büyük çocuğum bir kez. Ama benim yetiştirmem gereken bir proje vardı ve kilitli olduğunda odada olduğumu da öğrenmemesi gerekiyordu bu yüzden açmadım. Ben içerde ağladım o dışarda ağladı.” (Katılımcı 5)

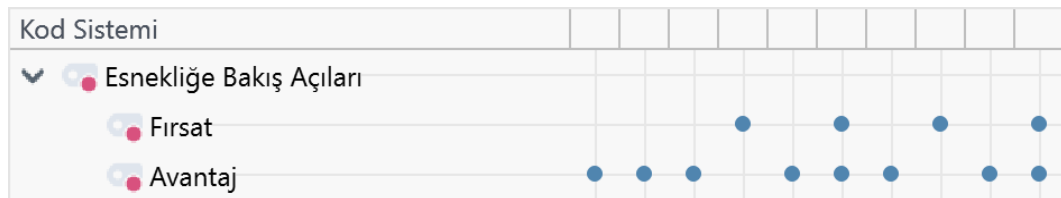
Katılımcıların babaların bu şekilde zorlanmadığını bu durumun anneliğe dair olduğunu belirtmesi dikkat çekicidir. Gerek ebeveynlik gerekse diğer hane içi sorumluluklar konusunda eşlerinin çok zorlanmayışı katılımcıların vurguladıkları bir husustur. Bu durum literatürde yer verilen evden çalışmanın cinsiyet eşitsizliğini daha görünür kıldığına yönelik bulguları desteklemektedir (Zamarro & Prados, 2021, s.32; Felstead ve Henseke, 2017, s.207-208). Hatta öyle ki sorumlulukları hususunda eşinin yardım ettiğini ifade eden katılımcılar dahi birleşik mesai yapmakta, hane içi bakım sorumluluğu kadın merkezli yürütülmektedir. Ancak eşiyile bir işbölümü yapmayan katılımcıların daha çok zorlandıkları görülmektedir. Hatta bu katılımcılar içinde bulundukları durumun kendileri için çözümsüz olduğunu ifade etmektedir:

“Bir erkek evde çalışsaydı böyle bir iş içelik olmazdı muhtemelen. Kadın olunca zaten evdesin beklentisi oluyor. Eşim yardım eden bir adam olmasına rağmen.”
(Katılımcı 4)

“Bir işbölümü yok eşimle aramızda sorumluluk bakımından. Evle ilgilendiğim fazlasıyla oluyor tabi ki. Yemek olması lazım, belli bir düzende olması lazım. O gün yardımcımız varsa zorlanmıyorum. Haftada 3 gün geliyor. Ama onun olmadığı günlerde zor oluyor. Ben çocukları uyuttuktan sonra çalışıyorum o yüzden. Dinlenme süremden fedakarlık ediyorum. Asıl verimi gece çalışırken alırım çünkü bölen kimse yok, bir şey bekleyen yok. Evden çalışma bir sorun değil. Hatta sevdiğim bir şey. İç içe geçme durumu sorun sadece. Bunun çözülebilmesi için tek çözüm küçük çocuğun da ilkokula başlaması. Yoksa çözümsüz benim için.”
(Katılımcı 6)

“Eşim yardımcı olur ama tam olarak bir işbölümü olduğunu söyleyemem. Evin ve çocukların sorumlulukları daha ziyade benim üzerimde. Dolayısıyla ev benim iki kere çalışma alanım. Bazen sırtımdan eller çıkmış gibi falan hissettiğim oluyor. Çok da sorgulamıyorum bu durumu çünkü çocukların ikisi de okul çağına gelmeden çözülebileceğini düşünmüyorum.” (Katılımcı 5)

Esnekliği yönetememek ise katılımcıların “Birleşik Mesai” ye neden olduğunu belirttikleri bir diğer husus olmanın ötesinde kritik bir konumdadır. Çünkü esneklik eğer yönetilirse “Birleşik Mesai”den kurtaran, yönetilemezse “Birleşik Mesai”ye neden olan iki yönlü bir etki göstermektedir. Katılımcıların tümü, esnek ve evden çalışmanın tercih ettikleri, fırsat sunan, avantajlı bir çalışma şekli olduğunu ifade etmiştir. Esnek çalışmaya bakış açıları ifade edilirken iki kavram kullanılmıştır:



Şekil 4: Katılımcıların Esnek Çalışmaya Bakış Açıları

Kaynak: Yazar tarafından MAXQDA programı aracılığıyla hazırlanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu literatürde yer verilen evden çalışma avantajlarının birçoğunu tecrübe etmektedir. Bu çerçevede katılımcılar, evden çalışmanın kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olduğunu (Kossek vd., 2012, s.5), anne olduktan sonra işe devam geri dönme kararlarında etkili olduğunu (Chung ve van der Lippe, 2020, s.366), annelere özerklik sağlayan bir çalışma şekli olduğunu (Hilbrecht vd., 2008, s.470), hem aile yaşamındaki hem de profesyonel çalışma yaşamındaki rollerini sürdürmelerine imkan tanıdığını ifade etmektedir:

“Ben çok uzun ara vermeden işe geri döndüm doğumdan sonra. Evden çalışıyor olmasan bir bakıcıya bırakıp da bu kadar küçükken işe geri dönemezdim.” (Katılımcı 3)

“Kariyer yönetimimde çok etkili evden çalışma. Eşimin tayini çıktı yakın zamanda ben işten ayrılmak zorunda kalmadım.” (Katılımcı 4)

Katılımcılar, evden çalışmanın işe gidiş geliş süresini kısalttığını, bu süreyi ailelerine ve kendilerine ayırabildiklerini (Karaçınar ve Filizöz, 2024, s. 1086), bu şekilde zaman yönetimini kolaylaştırdığını (Eurofound, 2020), evlerine ve çocuklarına olan özelemlerinin azaldığını da belirtmektedir (Özkanan, 2022, s.364).

“Ben bu sayede işe gidiş geliş zamanlarını çocuğuma ayırıyorum. Onun sesi çalışırken ara ara dikkatimi dağıtsa da tüm gün boyu sesini hiç duymamaya tercih ederim bu zorluğu. Çünkü iş aralarımnda çıkıp onunla ilgilenabiliyorum. Hep ben uyutuyorum mesela.” (Katılımcı 9)

Esnek çalışmayı fırsat ve avantaj olarak gören katılımcıların aynı zamanda evden ve esnek koşullarda çalışırken “Birleşik Mesai” yaşamaları ve zorlandıklarını ifade etmeleri bir çelişki olarak görünebilir. Bu durumun öncelikli sebebi “Birleşik Mesai” yaparken zorlansalar da çocuklarının yanında olmamanın veya evde olmadıklarında yaşadıkları iş-yaşam dengesizliğinin onları daha çok zorlamasıdır. Diğer sebebi ise esnek çalışmanın yukarıda ifade edilen kritik konumudur. Katılımcılar, evden çalışırken esnekliklerini yönetebildikleri ölçüde “Birleşik Mesai” yapmaktan uzaklaşmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların zorlandıkları husus evden çalışmak değil, evden çalışırken diğer yandan esnekliklerini kendilerinin yönetememesidir. Katılımcıların ifadelerinden görüldüğü üzere esnekliğini nispeten yönetebilen kadınlar daha az zorlanmaktadır. Bu katılımcılar, zorlandıkları ve “Birleşik Mesai” yaptıkları durumların çözümünün ise esnekliği yönetmek hususunda daha yetkili olmalarıyla mümkün olacağını düşünmektedir.

“Ben çocuğum eve geldiğinde evde olmayı seviyorum. Bu kesinlikle bir avantaj. Ama küçük çocuğu olan ve evde desteği olmayan kadınlar için çok zor olurdu. Esnekliği yönetebilmek, eşimin desteği ve çocuğumun yaşı benim avantajım.” (Katılımcı 1)

“Sınırı çizmek kendimizle alakalı ve esnekliğin bizim tarafımızdan yönetilebilir olmasıyla alakalı. Geceleri de çalışmak gerekiyor bazen. Asıl o zaman iş karışıyor. Bu çok nadir oluyor bizde. Normalde mesai dışında erişim kısıtı olduğu için çok fazla zorlanmıyorum ben.” (Katılımcı 2)

“Esnekliği kendimizin yönetebildiği dönemler çok zorlu geçmiyor. Yoğun proje dönemleri hariç. O dönemlerde ekip olarak bir şeyleri vaktinde yapmak gerekiyor. Çok sık olmadığı için tolere ediliyor. Onun dışında kişinin kendisine bağlı bir durum. Proje dönemleri dışında çok zorlanıyorum diyemem” (Katılımcı 10)

Esnekliğini kendileri yönetemeyen katılımcılar ise çok daha fazla zorlanmakta, “Birleşik Mesai” sorununu daha derin yaşamaktadır. Bu katılımcılar, sorunu çözebilmede esnekliği kendilerinin yönetmesinin önemli bir rolü olacağını düşünmektedir:

“Kesinlikle sorumlulukların iç içe geçtiği oluyor. Hem işle hem evle ilgileniyorum neredeyse her gün. Ama bu bir avantaj aslında. İşler birikmiyor. Yalnız bu avantajın gerçekleşmesi için esnekliği benim yönetiyor olmam lazım. Uygun zamanlarda full kapasite çalışıp çocukların ve evin bana ihtiyacı olduğunda ara verebiliyor olmam lazım. Tabiki bazı proje gereklilikleri, toplantılar olacak ama bu tolere edilebilecek ölçüde olur o zaman. Esnekliği ben sorumluluklarıma göre yönetebildiğim sürece evden çalışmak kesinlikle avantaj. Yoksa yükü artıran bir sorun dönüşebiliyor.” (Katılımcı 5)

“Düzeni bozan mesaili çalışma. Proje dönemlerinde eşimle sorun yaşadığımız bile oluyor. Aynı evde birbirimize vakit ayıramıyor oluyoruz. Evden çalışma çok avantajlı aslında ev sorumluluklarını da dengeliyoruz. Serviste geçireceğimiz zamanı hobime ayırabiliyorum, çocukların ihtiyacı olunca evdeyim vs. Ama mesai sınırı çizilmediğinde işler birbirine karışıyor.” (Katılımcı 3)

“Çocuğumun ilk kez yürüdüğü ana şahit oldum evden çalıştığım için. Aralarda gidip onunla sevgi saati yapabiliyorum. Tüm gün beni görmemiş olmuyor. Düştüğünde gidip teselli edip odaya geri dönüyorum. Ama çok yoğun çalışıp esnekliğimi yönetemediğimde, gece gündüz çalışmam gerektiğinde çok zor oluyor. Evden çalışmak güzel. Çalışmanın çok yoğun olup yüklerin üst üste binmesi zor.” (Katılımcı 7)

“Aslında evden çalışma çok daha iyi. Mesai durumlarında asıl iç içe geçme yaşıyoruz. Akşamları ve hafta sonları da çalışıyoruz bazen. Mesai saatleri dışında da ulaşılabiliriz. Ekip işi olduğu için bazı mecburiyetler de oluyor. Maksimum mesai saati uygulaması yapılabilir. Bunun karşılığında esneklik sağlanabilir. Aralıkları kendimiz belirleyebilsen daha verimli çalışabiliriz. Gün içinde çocukla verimliliği yakalayamadığımda akşam çalışmam gerekiyor. Gün içinde de bırakamıyorum ama o esneklik verilmediği için. Hem gece hem gündüz çalışmış oluyorum.” (Katılımcı 9)

4. Sonuç ve Öneriler

Evden çalışma, günümüzde geçmişten çok daha farklı bir şekilde ve gittikçe daha çok yaşamımızda yer alan bir çalışma şeklidir. Bu araştırmanın çalışma grubu olan 10 kadın mühendisin tecrübeleri, evden çalışmanın günümüzdeki şekliyle nasıl tecrübe edildiğini anlamaya fırsat vermektedir. Çalışma kapsamındaki kadın mühendisler “Hibrit” veya “Full Remote” olmak üzere iki şekilde evden çalışmakta ancak hibrit çalışılsa dahi çalışma sürelerinin büyük çoğunluğunu evde geçirmektedir. Yapılan görüşmeler sırasında her iki çalışma şeklinin de kısa süredir

tecrübe edilmesine rağmen benimsendiği ve tercih edildiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların çalışma saatleri esnek olmakla birlikte belirlenmiş bir saat aralığı mevcuttur. Evden çalışan kadınlar bilgi teknolojilerinin ulaşılabilir olması sebebiyle çalışma ortamını oluşturmak hususunda zorluk yaşamamakta yalnızca birlikte evde birilerinin olmasından olumsuz etkilenebilmektedir. Ancak bu durumun tolere edilebilir olduğu ve tüm gün evden uzak kalmaya tercih edildiği görülmektedir.

Evden çalışma koşullarının esnekliği katılımcıların yaşamlarını iki şekilde etkilemektedir. Evde olmak, evle ilgili ve ailevi sorumluluklarını daha iyi yönetebilme fırsatı sunmakta, işe gidip gelme ile kaybedilen zaman daha verimli geçirilebilmektedir. Ayrıca çocuğu olan katılımcılar çocuklarının zor zamanlarında yanında olma, yaşadıkları önemli anlara şahitlik etme (İlk adımı, ilk kelimesi, büyük bir sevinci, vb) ve güvenliğinden emin olma imkanı elde edebilmektedir. Ancak bu avantajların yanı sıra katılımcıların tamamının aile ve çalışma yaşamı sorumlulukları iç içe geçerek “Birleşik Mesai” yaptıkları tespit edilmiştir.

Bilişim sektöründe projelerin ertelenemeyecek ve ani çözüm gerektiren koşullarda yürütülmesi, günün herhangi bir saat diliminde ulaşılabilir olmayı beraberinde getirmektedir. Katılımcıların sürekli ve karşılıksız fazla mesai yaptıkları ve denkleştirme süresinin çoğunlukla uygulanmadığı görülmüştür. Evden çalışmanın getirdiği zaman ve mekana bağlı kalmadan ulaşılabilirlik, fazla mesai yapılmasını da kolaylaştırmakta ve sürekli çalışma, mesaisizlik gibi durumlara yol açarak yaşam kalitesini düşürmektedir. İşin ve evin ertelenemeyen sorumluluklarına aynı mekan ve sürede muhatap olmak katılımcıları bir çıkmaza düşürebilmekte, “Birleşik Mesai” nin daimi olarak yaşanmasına sebep olmaktadır.

“Birleşik Mesai” hem literatürde çok üzerinde durulan hem de katılımcıların tecrübe ettikleri çok güçlü bir dezavantajdır. Öyle ki yukarıda belirtilen avantajların tamamının sürdürülebilir olmasını ve fark edilmesini engellemektedir. Bir başka deyişle “Birleşik Mesai” yapılması, yaşanan ama fark edilemeyen, sahip olunan ama kullanılmayan fırsatlara ve avantajlara sebep olmaktadır. Böylece evden çalışma, kadınların çalışma yaşamındaki yeni bir soruna dönüşmektedir. Bu sorunun merkezinde ise “Birleşik Mesai” ye sebep olan hane içi bakım sorumluluğunun tek başına üstlenilmesi ve esnekliğin çalışanlar tarafından yönetilememesi yer almaktadır. Özellikle esnekliğin çalışanların yönetebileceği şekilde uygulanmaması avantajı tersine çevirmekte, kadınların çalışma yaşamında önemli bir sorunu olan “Çifte Mesai”nin “Birleşik Mesai” ye dönüşmesine neden olmaktadır. “Birleşik Mesai” yaşayan kadınların küçük çocuk sahibi olması durumu iyice güçleştirmekte bu kadınlar esnekliği kendilerinin yönetmesine daha çok ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte bakıcı desteği ve eş desteği, işin ve evin ertelenemeyecek sorumluluklarının paylaşılmasını sağlamakta ve kadınların yüklerini azaltmaktadır. Ancak “Birleşik Mesai” devam ettikçe yük azalsa da sorun

çözülmemektedir. Aşağıda verilen tabloda makale bulguları ve yorumların sonucunu ve bu kapsamda politika önerilerini içeren bir çerçeve sunulmuştur:

Tablo 2: Politika Önerileri

Temalar	Bulgular	Yorumlama	Öneri
Çalışma Modeli	Katılımcılar hibrit ya da tamamen uzaktan çalışmakta; hibrit çalışanlar dahi zamanlarının çoğunu evde geçirmektedir.	Evden çalışma bilişim sektöründe benimsenmiş bir modeldir; hibrit modeller de fiilen full remote çalışmaya yakın deneyimler sunmaktadır.	Esneklik politikaları çalışanların tercihi dikkate alınacak şekilde uygulanmalıdır.
Çalışma Saatleri ve Ortamı	Evde çalışma ortamı bazı dezavantajlarına rağmen çoğunlukla uygun bulunmuştur. Ancak çalışma saatlerinin esnekliği işverenin lehine	Esnekliğin işveren lehine kullanılması çalışanların esnek çalışma koşullarının sağladığı özerklikten faydalanmasını engellemektedir.	Çalışma saatlerinin esnekliği çalışanların lehine olacak şekilde düzenlenmeli ve evde ergonomik bir ortam kurulması amacıyla destek sağlanmalıdır.
Ev ve İş Sorumlulukları	Evde olmak, ev ve iş sorumluluklarının birlikte yürütülmesini kolaylaştırabilecek bir fırsattır.	Esnekliğin yönetilememesi ve hane içi bakım sorumluluğunun tek başına üstlenilmesi bu fırsatı dezavantaj haline getirmektedir.	-Erkeklerin ev içi sorumluluklara katılımını teşvik edecek izin ve farkındalık mekanizmaları oluşturulmalıdır. -Esnekliğin düzenlenmesinde ailevi sorumluluklar dikkate alınmalıdır.
Birleşik Mesai	Tüm katılımcılarda iş ve ev sorumluluklarının eş zamanlı yürütüldüğü ve iç içe geçtiği “Birleşik Mesai” yaşanmaktadır.	Evden çalışmak bir avantaj olarak görülürken “Birleşik Mesai” sebebiyle dezavantaja dönüşmektedir.	-Esnekliğin çalışanlar lehine düzenlenmesi ev ve iş sorumluluklarını yönetilebilir kılan bir özerlik çerçevesinde yapılmalıdır.
Fazla Mesai ve Ulaşılabilirlik	İşin doğası gereği günün her saati erişilebilir olunması beklenmekte, sıklıkla fazla mesai yapılmaktadır.	Bu koşullar ev ve işin sınırını belirsizleştirmekte “Birleşik Mesai”yi kalıcı hale getirmektedir.	- Çalışanların mesai dışında dijital olarak erişilebilirliğini sınırlayan "dijital kopuş hakkı (right to disconnect)" yasalaştırılmalıdır. - Çalışanlar için iş ve özel hayat ayrımı koruyacak şekilde evden çalışma denetlenmelidir.

Bakım Sorumluluğu	Küçük çocuk sahibi kadınlar için “Birleşik Mesai” derinleşmektedir.	Kadınlar bakım yükünü tek başına taşımakta, destekleyici mekanizmalar yetersiz kalmaktadır.	- Evden çalışan anneler için devlet destekli bakım politikaları düzenlenmelidir. - Bakım emeği için sosyal güvenlik sistemi içinde “bakım sigortası” gibi yeni destek modelleri geliştirilmelidir.
--------------------------	---	---	---

Kaynakça

- Acar, E. (1986). *Kapitalizmde yaşamak işi: Emek sürecinin işyeri mekanı ve işbaşı zamanı ötesine uzantıları* (11. Tez Kitap Dizisi). Ankara: Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES).
- disa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work-family balance of British working women during the Covid-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260. doi:10.1108/JWAM-07-2020-0036
- Akbaş Tuna, A., & Türkmendağ, Z. (2021). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2599–2613. doi:10.20491/isarder.2021.1292
- Akkaya, Y. (2000). Sosyal güvenlik tarihi üzerine notlar. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 15(2), 45–60.
- Aksoy, B., & Kuzucu, A. K. (2024). Y kuşağı ve esnek çalışma: Çalışma kültüründe dönüşüm. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 592–610. doi:10.47097/piar.1566291
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91(1), 55–63. doi:10.1093/sf/sos120
- Bingöl, Y., Eraydın, Ş., Vural, B., Geniş, B., vd. (2024). COVID-19 pandemisinin kadınlar üzerindeki etkisi ve algıları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 751–759. doi:10.37989/gumussagbil.1367202
- Blandford, A. (2013). Semi-structured qualitative studies. In M. Soegaard & R. F. Dam (Eds.), *The encyclopedia of human-computer interaction* (2nd ed., pp. 1–20). The Interaction Design Foundation.

- Boserup, E. (1970). *Woman's role in economic development*. Earthscan.
- Castro-Trancón, N., Zuazua-Vega, M., Osca, A., Cifre, E., & García-Izquierdo, A. L. (2024). Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: A systematic review. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1360373. doi:10.3389/forgp.2024.1360373
- Chung, H. (2022). *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-) exploitation*. Bristol University Press.
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72. doi:10.1177/0018726717713828
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. doi:10.1007/s11205-018-2025
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2021). Working from home during the COVID-19 lockdown: Changing preferences and the future of work. *University of Birmingham Working Paper Series*.
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101–112. doi:10.1111/gwao.12506
- Craig, L., & Churchill, B. (2021). Working and caring at home: Gender differences in the effects of Covid-19 on paid and unpaid labor in Australia. *Feminist Economics*, 27(1–2), 310–326. doi:10.1080/13545701.2020.1831039
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- De Stefano, V. (2015). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 471–504.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18, 1001–1017. doi:10.1007/s11150-020-09502-1
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.

- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border theory and work–family integration. *Organization Management Journal*, 1(1), 40–48.
- Erafşar, R. B. (2022). Türk iş hukukunda evden çalışma. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1, 279–317.
- Erdayı, A. U. (2021). İş yeri dışında bir esnek çalışma modeli olarak ev eksenli tele çalışma: Beklentiler ve sorunlu alanlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(41), 1211–1246. doi:10.21550/sosbilder.844684
- Esen, D., & Bircan, Ö. (2022). Ar-Ge çalışanlarının bakış açısıyla evden çalışma. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 113–132.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.
- Felstead, A., & Jewson, N. (2000). *In work, at home: Towards an understanding of homeworking*. Routledge. doi:10.4324/9780203018965
- Fine, B. (2012). *Women’s employment and the capitalist family*. Routledge.
- Folbre, N. (1994). *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*. Routledge.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, N. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (C. Güzel, Çev.). Kırmızı Yayınları. (Orijinal eser 1989’da yayımlandı)
- Gökçe, E. U. (2022). Uluslararası ilişkiler çalışmalarında açıklamaya ve anlamaya dayalı nitel araştırma süreci, yöntemler ve bilgisayar destekli veri analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 37–53. doi:10.30794/pausbed.1116961
- Gray, J. (2006). *Küresel yanılgılar* (Z. Koltukçuoğlu, Çev.). Etkileşim Yayınları. (Orijinal eser 2002’de yayımlandı)
- Gregg, M. (2011). *Work’s intimacy*. Polity Press.
- Güler, M., & Nalbant, F. (2022). Evden çalışma uygulamasının çalışanlar üzerinde yaratabileceği sorunlar ve çözüm önerileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 530–549.

- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- 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. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work & Family*, 11(2), 165–181. <https://doi.org/10.1080/13668800802027564>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. New York: Penguin.
- Huberman, L. (2024). *Feodal toplumdan yirmibirinci yüzyıla* (M. Belge, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Husserl, E. (2003). *Fenomenoloji üzerine beş ders*. Ankara: BilgeSu Yayıncılık.
- Huws, U. (1981). *The new homeworkers*. London: Low Pay Unit.
- Huws, U. (2014). *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*. New York: Monthly Review Press.
- Huws, U., Korte, W. B., & Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the elusive office*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Karaçınar, A., & Filizöz, B. (2024). Uzaktan çalışma modelinin (hibrit model) çalışan performansı üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1073–1089. <https://doi.org/10.33712/mana.1394601>
- Karlankuş, N., & Eser, B. (2023). Covid-19 döneminde evden çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesine etkisi: Trabzon ili üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(2), 347–366.
- Keser, A. (2014). *Çalışma psikolojisi* (4. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kıcır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173–196. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.302154>
- Kılıç, R. (2023). Sanayi devrimlerinin serüveni: Endüstri 1.0'dan Endüstri 5.0'a. *Takvim-i Vekayi*, 11(2), 276–291.

- Koca, D. (2020). Sanayi devrimlerinin tarihsel arka planı ve işgücü becerileri üzerindeki yansımaları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(31), 4531–4558. <https://doi.org/10.26466/opus.704841>
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). Work-family scholarship voice and context. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Ed.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (ss. 3–19). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2007). *Çalışma iktisadı* (3. baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Lott, B. (2001). The third shift: Women learning online. *Journal of Social Issues*, 57(1), 125–139.
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2022). Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marriage and Family*, 84(1), 230–249. <https://doi.org/10.1111/jomf.12785>
- Makal, A. (2015). Türkiye’de kadın emeğinin tarihsel kökenleri: 1920–1960. In A. Makal & G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten günümüze Türkiye’de kadın emeği* (ss. 37–50). Ankara: İmge Kitabevi.
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759. <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>
- Mokhtarian, P. L., & Salomon, I. (1997). Modeling the desire to telecommute: The importance of attitudinal factors in behavioral models. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 31(1), 35–50. [https://doi.org/10.1016/S0965-8564\(96\)00010-7](https://doi.org/10.1016/S0965-8564(96)00010-7)
- Moore, P. V., Upchurch, M., & Whittaker, X. (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. London: Palgrave Macmillan.
- Mullan, K., & Wajcman, J. (2017). Have mobile devices changed working patterns in the 21st century? A time-diary analysis of work extension in the UK.

- Work, Employment and Society*, 33(1), 3–20.
<https://doi.org/10.1177/0950017017730529>
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.). Ankara: Yayınodası.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal araştırma yöntemleri – Nitel ve nicel yaklaşımlar I* (S. Özge, Çev.). Ankara: Yayınodası.
- Offer, S., & Schneider, B. (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. *American Sociological Review*, 76(6), 809–833.
<https://doi.org/10.1177/0003122411425170>
- Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 3(30), 137–166.
- Özkanan, A. (2022). Covid-19 pandemisi ve çalışmaya etkisi: Dönüşümlü (uzaktan - evden) çalışmayı sevdik mi? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 353–370. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1384>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Powell, A., & Craig, L. (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia. *Work, Employment and Society*, 29(4), 571–589. <https://doi.org/10.1177/0950017014568140>
- Saraç, H. (2022). Otomasyonun yükselişi: Kitleli işsizlik mi? Yeni istihdam mı? İşgücü piyasasına etkisine dair bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2), 55–76.
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez-Huerta, J., & Mendez, D. (2022). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Journal of Systems and Software*, 195, 111552. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>

- Sunman, G. (2021). Intermediation role of job alienation in the relationship between job stress and cyberloafing behaviour. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 13, 45–61.
- Şahin, K., & Uslu, Y. (2024). Changes and challenges in women's employment over the years: Türkiye and OECD perspective. *Şura Akademi*, 7, 87–96.
- Tahlyan, D., Mahmassani, H., Stathopoulos, A., Said, M., Shaheen, S., Walker, J., & Johnson, B. (2024). In-person, hybrid or remote? Employers' perspectives on the future of work post-pandemic. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2402.18459>
- Tilly, L., & Scott, J. W. (1989). *Women, work and family*. London: Psychology Press.
- Turan, B. Ö. (2019). *Enformasyon teknolojisiyle evden tele çalışma: Türkiye’de hizmet sektörü üzerinden bir inceleme* (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Uysal, N. & Çayır Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *International Journal of Social Science Academic Researches*, 4(2), 26–37.
- Xu, X., Lu, Y., Vogel-Heuser, B. & Wang, L. (2021). Industry 4.0 and Industry 5.0—Inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems*, 61, 530–535.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(11). Erişim adresi: <https://doi.org/10.17233/se.16399>
- Zamarro, G. & Prados, M. J. (2021). Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 19(1), 11–40. doi:10.1007/s11150-020-09534-7

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 15.05.2023 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Disadvantage of Women Working from Home: Combined Work

Extended Abstract

1. Introduction

In pre-industrial societies, the home functioned as the central site of both production and reproduction. However, with the advent of industrial revolutions, this connection weakened significantly, and women's labor became increasingly confined to low-paid and precarious employment. In the era of Industry 4.0 and 5.0, the rise of digitalization has once again brought remote work into prominence. While this shift has facilitated greater participation of women in the labor market, it has simultaneously led to the convergence of professional and domestic responsibilities within the home environment. Unlike the traditional notion of the "second shift," in which domestic responsibilities follow paid work, this new arrangement imposes simultaneous and overlapping demands, intensifying both the physical and cognitive burdens on women. This study introduces the concept of "Combined Work" (*Birleşik Mesai*) to describe the concurrent and intertwined nature of domestic and professional duties experienced in remote work settings. By tracing the historical transformation of the relationship between the home and productive labor through the lens of women's work, the research explores the gendered impact of remote work in contemporary contexts. Utilizing a phenomenological approach, the study analyzes in-depth, semi-structured interviews conducted with female engineers working remotely in the IT sector, employing Maxqda software for qualitative data analysis.

2. Methodology

This study employs a qualitative research method to explore how individuals experience and interpret a social phenomenon within their own context. A phenomenological research design was chosen to understand the shared lived experiences of female engineers working remotely. Phenomenology allows for an in-depth examination of how participants perceive and make meaning of their work and home responsibilities, particularly in the context of simultaneous demands. This approach is suitable for uncovering the essence of complex experiences that cannot be fully captured through quantitative methods. By focusing on participants' subjective realities, the study aims to reveal underlying structures and patterns related to the phenomenon of "Combined Work" in remote work settings.

3. Conclusion

This study reveals that remote work, particularly in the context of the digital transformation driven by Industry 4.0 and 5.0, has become a normalized and increasingly preferred form of employment among women in the IT sector. Based on the experiences of ten female engineers, it was found that both hybrid and fully remote work arrangements are widely embraced. Despite the perceived benefits of flexibility—such as reduced commuting time, the ability to manage household responsibilities more effectively, and the opportunity to witness key moments in children's lives—remote work simultaneously blurs the boundaries between professional and domestic spheres.

The study identifies the emergence of a new phenomenon termed "Combined Work" (*Birleşik Mesai*), where work and home responsibilities are performed simultaneously rather than sequentially. Unlike the traditional "second shift" model, this condition intensifies women's physical and mental workloads, leading to a persistent state of overwork and stress. In the IT sector, the demand for constant availability due to non-deferrable project tasks exacerbates this issue, resulting in frequent unpaid overtime and diminishing quality of life.

Furthermore, the unequal distribution of domestic care responsibilities within households and the inability of workers to manage flexibility on their own terms are key contributors to the persistence of the Combined Work. Even when external support, such as spousal or childcare assistance, is present, the problem is only partially mitigated. Thus, while remote work offers certain advantages, it simultaneously gives rise to a gendered burden that risks becoming a new form of inequality in women's professional lives.