

UZAKTAN ÇALIŞMA SÜRECİNDE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASININ BELİRLEYENLERİ: TRB2 BÖLGESİNDE ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR İNCELEME

Berivan ÖZAY ACAR ¹

Selçuk GEMİCİOĞLU ²

M. Şükrü MOLLAVELİOĞLU ³

Öz

Yirmi yılı aşkın süredir esnek çalışma modelleri, bireylere ne zaman ve nerede çalışacakları konusunda daha fazla kontrol tanıyarak iş-yaşam dengesini destekleyen önemli araçlar arasında yer almaktadır. Ancak bu denge, özellikle dijitalleşme ile birlikte hız kazanan uzaktan çalışma uygulamalarıyla daha karmaşık hâle gelmiştir. COVID-19 pandemisi sonrasında kalıcı hale gelen uzaktan ve esnek çalışma modelleri, işin mekânsal sınırlarını ortadan kaldırırken, çalışanlar üzerinde artan bir iş yükü ve sürekli çevrim içi olma baskısı yaratmıştır. Esneklik paradoksu olarak adlandırılan bu durum, iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşmasına ve iş-yaşam çatışmasının yoğunlaşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu çalışma, COVID-19 pandemisi sürecinde uzaktan çalışmaya yönlendirilen TRB2 bölgesindeki öğretmenler özelinde demografik, mesleki ve çevresel faktörlerin iş-yaşam çatışması üzerindeki etkilerini incelemektedir. Lojistik regresyon analizi sonuçları, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, sektör, maaş, evdeki fiziksel çalışma koşulları ve uzaktan çalışma yükünün iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre TRB2 bölgesindeki öğretmenlerin iş-yaşam çatışmasını azaltmaya yönelik politika önerilerinin demografik, mesleki ve çevresel faktörler çerçevesinde oluşturulması gerektiği kanısına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, İş- Yaşam Çatışması, COVID-19.

Jel Kodları: J22, D23.

¹Dr., Bağımsız Araştırmacı, Van/Türkiye, E-posta: bericanozay70@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2644-4211.

²Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, E-posta: s.gemicioğlu@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7952-5456 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author).

³Prof. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, E-posta: msukru@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0633-4525.

Atıf/Citation

Acar-Özay, B., Gemicioğlu, S., & Mollavelioğlu, M.Ş. (2025). Uzaktan çalışma sürecinde iş-yaşam çatışmasının belirleyenleri TRB2 bölgesinde öğretmenler üzerine bir inceleme. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(30), 774-797.

DETERMINANTS OF WORK-LIFE CONFLICT IN THE REMOTE WORKING PROCESS: A STUDY ON TEACHERS IN THE TRB2 REGION

Abstract

For more than two decades, flexible working models have been an important tool to support work-life balance by giving individuals more control over when and where they work. However, this balance has become more complex, especially with remote working practices that have gained momentum with digitalization. Remote and flexible working models, which have become permanent in the aftermath of the COVID-19 pandemic, have eliminated the spatial boundaries of work, while creating an increased workload and pressure on employees to be constantly online. This so-called flexibility paradox paves the way for blurring work-life boundaries and intensifying work-life conflict. This study examines the effects of demographic, occupational and environmental factors on work-life conflict for teachers in TRB2 region who were directed to remote work during the COVID-19 pandemic. The results of logistic regression analysis showed that age, marital status, work experience, sector, salary, physical working conditions at home, and telecommuting load were effective on work-life conflict. Accordingly, it is concluded that policy recommendations to reduce work-life conflict of teachers in TRB2 region should be formulated within the framework of demographic, occupational and environmental factors.

Keywords: Remote Working, Work-Life Conflict, COVID-19.

Jel Codes: J22, D23.

1. GİRİŞ

Dijital teknolojilerin hızlı gelişimi, uzaktan çalışmanın küresel ölçekte benimsenmesini hızlandırmış ve bu model günümüzde ana akım bir çalışma biçimi haline gelmiştir (Countouris & De Stefano, 2023). 2023 yılı verilerine göre, dünya genelinde bilgi ve ofis çalışanlarının %48'inin tamamen uzaktan ya da haftada en az bir gün ofise gitmeyi içeren hibrit çalışma modeliyle çalıştığı öngörülmektedir (Gartner, 2023). Bu gelişme sanal çalışma platformlarının coğrafi engeller olmadan bağımsız şekilde yeteneklere ulaşarak çalışanları dijital ortamlarda bir araya getirme kapasitesini arttıracak anlamını taşımaktadır. Uzaktan çalışma pandemiyi hız kazanmış olsa da ABD, Almanya, İngiltere ve İsveç vb. gibi teknoloji altyapısı güçlü ülkelerde uzun yıllardır sınırlı olarak uygulanmaktadır (López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020). Türkiye'de ise uzaktan çalışma, 2016 yılında yasal zemine oturtulmuştur. COVID-19 pandemisiyle birlikte kamu ve özel sektör başta olmak üzere yaygın şekilde uygulanmaya başlanmış ve geniş kesimler tarafından deneyimlenmiştir. Pandemiyle birlikte yalnızca çalışma hayatı değil, eğitim sistemi de büyük ölçüde uzaktan yürütülen dijital ortamlara taşınmıştır. Pandemi sonrası yüz yüze eğitime dönüş yaşansa da 6 Şubat 2023'te meydana gelen Kahramanmaraş merkezli birçok ili etkileyen büyük depremlerin yıkıcı etkilerinin ardından, öğrenci yurtlarının depremzedelere tahsis edilmesi nedeniyle ülke genelinde tekrar uzaktan eğitime geçilmiştir. Böylece, salgın döneminde yaygınlaşan uzaktan çalışma uygulamalarının gelecekte de sıkça kullanılacağına yönelik öngörülerin doğruluğu kanıtlanmış, uzaktan çalışmanın yalnızca salgın, deprem gibi kriz durumlarında geçici bir çözüm değil, gelecekte de sürdürülebilecek bir çalışma modeli olduğu fikri yaygınlaşmıştır (Wang & Parker, 2023).

Uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesiyle birlikte, COVID-19 süreciyle başlayan bu dönüşüm, iş ve yaşam alanlarının ayrışma biçimlerini yeniden tartışmaya açmıştır. Dijital teknolojilerin yoğun kullanımı, bu iki alan arasındaki sınırları bulanıklaştırarak bireylerin işten tamamen uzaklaşabildiği zaman dilimlerini daraltmıştır (Atay & Gerçek, 2021). Her ne kadar uzaktan çalışma esneklik sağlasa da artan çevrim içi toplantılar, sürekli çevrimiçi olma baskısı ve eşzamanlı görev yürütme zorunluluğu, çalışanlarda hem zihinsel hem fiziksel yük oluşturarak tükenmişlik riskini artırmaktadır (Chung, 2022; Ingusci vd., 2021). Bu durum, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi zorlaştırarak iş-yaşam çatışmasını derinleştirmektedir (Allen, 2020). Literatürde bu çatışmayı açıklamak üzere öne çıkan yaklaşımlar arasında Greenhaus ve Beutell'in (1985) rol çatışması modeli ile Clark'ın (2000) sınır teorisi dikkat çekmektedir. Rol çatışması modeli, iş ve aile rollerinin çelişen taleplerinin bireyde stres ve çatışmaya yol açtığını vurgularken, sınır teorisi, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların geçirgenliğinin çatışmayı artırabileceğini ileri sürmektedir. Pandemiyle birlikte evden çalışmanın yaygınlaşması, bu teorilerin öngördüğü çatışma dinamiklerini doğrular niteliktedir. Nitekim, ampirik araştırmalar da esnek çalışma modellerinin iş-yaşam dengesini destekleyebileceğini ortaya koysa da (Gajendran & Harrison, 2007), sürekli dijital bağlılık ve artan iş yükü çalışanlar üzerinde stres yaratarak iş-yaşam çatışmasını şiddetlendirmektedir (Chung & van der Horst, 2018). Dolayısıyla iş-yaşam çatışmasının çok boyutlu doğası hem rol taleplerinin çakışması hem de sınırların ihlali perspektifleriyle birlikte ele alındığında daha kapsamlı biçimde anlaşılabilir.

Bu genel çerçeve içinde, Türkiye'de uzaktan çalışmanın iş-yaşam çatışması üzerindeki etkilerine yönelik araştırmalar henüz sınırlı sayıdadır. Mevcut çalışmaların büyük çoğunluğu daha çok iş-yaşam dengesi üzerine odaklanmakta olup iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olan demografik, mesleki ve çevresel faktörleri kapsamlı bir şekilde inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır (ör. Uysal & Yılmaz, 2020; Açıkgöz, 2021; Albayrak Erdoğan & Baykal, 2023; Özgül, 2023; Demir, 2023). Bu çalışma ise pandemi süreciyle birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışma modelinin, TRB2 bölgesinde (Van, Bitlis, Muş ve Hakkâri) kamu ve özel sektörde görev yapan öğretmenler özelinde iş-yaşam çatışmasını belirleyen temel faktörleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Türkiye'de yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu genellikle tek bir il veya metropol alanlara odaklanmaktadır. Bu araştırmanın literatürden farklı olarak birden fazla ili kapsayan bölgesel düzeyde tasarlanmış olması, öğretmenlerin deneyimlerine dair daha kapsamlı ve temsil gücü yüksek bir çerçeve sunmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın geri kalan kısmı şu şekilde yapılandırılmıştır. İkinci bölümde iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörlere ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde, TRB2 bölgesinde kamu ve özel sektörde görev yapan öğretmenler özelinde iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olan unsurları incelemek için kullanılan veri seti ve analiz yöntemi ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Dördüncü bölümde, analiz sonuçları sunulup yorumlanmıştır. Son bölümde ise araştırma bulgularına ilişkin bir tartışma gerçekleştirilmiş olup iş-yaşam çatışmasını azaltmaya yönelik öneriler sunulmuştur.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Normal koşullarda iş ve kişisel yaşam arasındaki sınırlar, birçok insanın günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı gerilim alanlarını ifade etmektedir (Allen & Martin, 2017; Kossek, 2016). Ancak normallerin tamamen dışında olan 2020 yılında birçok ülkede çalışanların sosyal mesafe önlemleri sebebiyle evden çalışmaya başlaması, iş ve kişisel sınırların aniden değişmesine neden olmuş ve bu durum rol çatışmalarında önemli şoklara yol açmıştır. Geçmişteki dönemlerde işin aile yaşamına etkileri geniş bir şekilde incelenmiş özellikle fazla mesai, vardiyalı çalışma ve sürekli ulaşılabilirlik gibi durumların çalışanların özel hayatlarına olan etkilerine odaklanılmıştır (Seto vd., 2004). Bu bağlamda, işin özel yaşamla çatıştığı durumlar, literatürde “iş-yaşam çatışması” kavramıyla ele alınmıştır (Greenhaus & Beutell, 1985). İş-yaşam çatışması çoğu kültürde ev işleri bakım görevlerinin çoğunlukla kadınlara ait olması nedeniyle cinsiyet ile güçlü bir bağ kurmaktadır (Atkinson & Hall, 2009). Ancak, iş-yaşam çatışmasına yönelik anlayış, iki önemli gelişmeden ötürü belirgin şekilde değişikliğe uğramıştır. İlk olarak uzaktan çalışmanın giderek yaygınlaşması, iş-aile ve aile-iş çatışmasını beraberinde getiren iki yönlü bir duruma yol açmıştır (Netemeyer vd., 1996). Evden çalışma, iş ve aile yaşamı arasındaki fiziksel mesafeyi ortadan kaldırarak, bireylerin çalışma alanlarını aile üyeleriyle paylaşmasına neden olmakta, bu durum ise dikkat dağınıklığına, kesintilere ve yemek hazırlama ya da çocukların ödevlerine yardımcı olma gibi ek görev ve sorumlulukların artmasına yol açmaktadır (Galanti vd., 2021). İkinci olarak evden çalışma genellikle daha fazla iş yükü ve daha uzun çalışma saatleriyle ilişkilidir (Ghislieri vd., 2021). Aile ve kişisel yaşam için çalışan bireye daha az zaman kalmaktadır (Giménez-Nadal vd., 2018).

Literatürde artan iş-yaşam çatışmasını etkileyen temel faktörler arasında yetersiz ücret düzeyi, bireyin cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sayısı, yaşı ve gelir düzeyi gibi demografik ve çalışma koşullarına ilişkin değişkenler sıkça vurgulanmaktadır (Madsen, 2003, s. 40; Ahuja vd., 2007, s. 12; Cinamon vd., 2007, s. 251). İş-yaşam çatışması, çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterebilmektedir (Madsen, 2003, s. 37). Özellikle

cinsiyet değişkenine odaklanan çalışmalarda, kadınların erkeklere kıyasla daha yoğun iş-aile çatışması yaşadıkları ortaya konmuştur (Lo, 2003, s. 379). Pandemi döneminde yapılan araştırmalar da kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşmasından erkeklere göre daha fazla etkilendiklerini ve daha yüksek düzeyde stres yaşadıklarını göstermektedir (Chung & van der Horst, 2018). Ulusal bağlamlar ve toplumsal beklentilerin de bu gerginliklerin biçimlenmesinde belirleyici olduğu ileri sürülmektedir. Kurowska'nın (2018) İsveç ve Polonya örneklerini karşılaştırdığı çalışmasında, farklı toplumsal modellerde dahi cinsiyet farklılıklarının belirgin olduğu; özellikle Polonya'da, kadınların işgücüne yüksek katılımına rağmen erkeklerin evde bakım ve ücretsiz işlere sınırlı katkı sağladıkları ifade edilmektedir. Benzer şekilde Peters vd. (2004) ve Hilbrecht vd. (2008), kadınların işe gidip gelme sürelerinden tasarruf ettikleri zamanı büyük ölçüde ev işleri ve çocuk bakımına ayırdıklarını ortaya koymuştur. Moran ve Koslowski (2019) ise kadınların, iş ve aile alanlarını bütünleştirmek ve özellikle çocuk bakımı için uzaktan çalışmayı daha sık tercih ettiklerini belirtmektedir. Birleşik Krallık Ulusal İstatistik Ofisi'nin (ONS) 2020 verilerine göre, kadınların hem gelişimsel (ör. ödevlere yardım) hem de gelişimsel olmayan (ör. beslenme, giydirme) çocuk bakımında erkeklerden daha fazla zaman harcadıkları ve ücretli işe daha az, ücretsiz ev işine ise daha çok zaman ayırdıkları rapor edilmektedir. Bu bağlamda, COVID-19 ile birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışma, kadınların profesyonel ve ev içi sorumluluklarını aynı mekânda eşzamanlı yürütmelerini zorunlu kılarak sınırların daha geçirgen hale gelmesine yol açmıştır. Feminist iktisat literatüründe de bu durumun altı çizilmektedir. Literatürde iş-yaşam çatışmasının kadınlar açısından daha yoğun yaşandığına dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır. İlkaracan (2012), kadınların bakım emeği ve ev içi sorumluluklarının işgücüne katılımını sınırlayan başlıca etkenlerden biri olduğunu vurgularken, Toksöz ve Memiş (2018), görünmeyen emeğin kadınların ekonomik yaşamını şekillendiren temel faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. İzdeş (2015) ise, toplumsal cinsiyet rollerinin emek piyasalarında görünmeyen ancak belirleyici etkilerine dikkat çekerek, kadınların bakım emeği yükünün ekonomik süreçlerde göz ardı edildiğini belirtmektedir. Nitekim, Türkiye'de yaşlı ebeveyn bakımı ile çocuk bakımını eşzamanlı üstlenen ve "sandviç jenerasyon" olarak tanımlanan kadınların, bu çift yönlü bakım sorumluluğu nedeniyle işgücüne katılım ve çalışma sürelerinde önemli kısıtlarla karşılaştıkları gösterilmiştir (İzdeş Terkoğlu & Memiş, 2022). Bu bulgular, iş-yaşam çatışmasının yalnızca bireysel tercihlerden değil, toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizliklerden kaynaklandığını ve kadınların iş ile özel yaşam arasındaki dengeyi kurmakta erkeklere kıyasla daha fazla zorluk yaşadığını ortaya koymaktadır.

İş ve özel yaşamın uyumlaştırılmasında yaş, bireylerin beklenti ve yaklaşımlarını şekillendiren kritik bir faktör olarak görülmektedir (Madsen, 2003, s. 40). Genç yaştaki bireylere kıyasla orta yaştaki bireylerin yöneticilik rolünü üstlenme gibi iş kariyerindeki sorumluluklar daha fazladır. Orta yaştaki bireylerin aynı zamanda hem çocuklara hem de yaşlanan ebeveynlere bakmak gibi ara bir jenerasyon rolü de mevcuttur. Greenhaus ve Allen (2011) çalışmasında mesleki ve kişisel taleplerin örtüşmesi nedeniyle iş-yaşam çatışmasının 35-44 yaş aralığındaki çalışanlar arasında en yüksek düzeye ulaştığını ileri sürmüştür. Buna ilaveten, Favero ve Heath (2012) çalışmasında bireylerin iş-yaşam dengesine ilişkin tutumlarının zamanla değiştiği ve bu değişimin kuşaklar arası farklılıklarla ilişkili olduğu belirtilmiştir. 1965-1977 yılları arasında doğan X kuşağı, kariyerlerinin erken döneminde iş-yaşam dengesine yönelik talepleri dile getiren ilk kuşaktır. Günümüzde ise ileri yaştaki çalışanlar, iş-yaşam dengesini bir gereklilik olarak görmektedir. Genç çalışanlar, kişisel yaşamlarına daha fazla zaman ayırmayı tercih etmekte, bu durum ise bazı yaşlı çalışanlar tarafından iş motivasyonunun düşük olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Gürel, 2018, s. 34).

Yapılan araştırmalar, bireylerin medeni durumlarının da iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Herman ve Gyllstrom'un (1977) çalışmasında, evli çalışanların bekar çalışanlara kıyasla daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Shockley ve Allen (2013) çalışmasında evli erkeklere kıyasla evli kadınların önemli ölçüde daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde Hall ve Richter (1988) yaptıkları çalışmada ailesi olan çalışanların ev ve iş yaşamı arasındaki sınırları belirleme ve bu sınırları korumakta zorlandıklarını belirterek, bu durumun hem aile yaşamı hem de iş performansı üzerinde olumsuz etkiler yarattığını vurgulamıştır. Ancak iş-yaşam çatışmasının yalnızca evli bireyler ile sınırlı olduğu düşüncesi yanıltıcıdır. ABD'de gerçekleştirilen bir araştırma, evli çalışanlar ile çocuğu olmayan bekar çalışanları iş-yaşam dengesi konusunda kurumsal destek algılarını karşılaştırmış ve bekar çalışanların sosyal kapsayıcılık, kariyer fırsatlarına erişim, iş dışı zamanlarına duyulan saygı gibi konularda kendilerini daha az eşitlikçi bir ortamda hissettikleri bulgusuna ulaşmıştır (Vyas & Shrivastava, 2017).

Çalışma saatleri, iş-yaşam çatışmasını etkileyen temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Gilbert (2002) uzun çalışma saatlerinin aile memnuniyetini olumsuz etkilediğini vurgulamakta, Thomas ve Ganster (1995) ise esnek çalışma saatlerinin aileyle geçirilen zamanı artırarak iş-aile çatışmalarını azalttığını ve bu durumun çalışanların depresyon düzeylerinde düşüşe yol açtığını ifade etmektedir. Greenhouse ve Powell (2003) ise zaman esnekliği gibi çalışma koşullarının, işten kaynaklanan aile baskısını hafifletebileceğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda

kamu ve özel sektör çalışma koşulları karşılaştırıldığında, kamu sektöründe genellikle daha düzenli ve sabit mesai saatlerinin uygulanmasının, çalışanların iş ve özel yaşam arasında denge kurmalarına katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Buna karşın, özel sektörde yaygın olan uzun, belirsiz ve esnek olmayan çalışma saatlerinin iş yükünü artırarak iş-yaşam çatışmasını derinleştirme olasılığı daha yüksek görünmektedir. Ayrıca, özel sektördeki sık görev değişiklikleri, iş güvencesizliği ve yoğun rekabet ortamı, çalışanlar üzerinde stres ve baskı oluşturarak hem iş performansını hem de aile yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir (Roehling & Moen, 2001). Dolayısıyla, çalışma saatlerinin niteliği ve sürekliliği, sektör bazında farklılık göstererek iş-yaşam dengesi üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

İşteki pozisyon ve iş tecrübesi iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olan diğer faktörler arasında yer almaktadır. Özellikle yöneticilik gibi üst düzey pozisyonlarda çalışan bireylerin, artan karar alma sorumlulukları ve yoğun iş yükü nedeniyle iş-yaşam çatışması deneyimlerinin daha yüksek olabileceği belirtilmektedir (Hammer, Bauer & Grandey, 2003). Ancak yönetici pozisyonlarda çalışan bireylerin normal çalışanlara göre genellikle daha fazla kontrol imkanına ve esnekliğe sahip olmaları nedeniyle, iş-yaşam çatışmasının olumsuz etkilerinin azalabileceği de ifade edilmektedir (Thomas & Ganster, 1995). Ayrıca, edinilen iş tecrübesinin, kişilerin iş ve aile rollerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olduğu ve iş-yaşam çatışmasının zamanla azalabileceği belirtilmektedir (Baltes, Zhdanova & Clark, 2011).

İş-yaşam çatışması ile ilişkili olan unsurlardan bir tanesinin de iş deneyimi olduğu düşünülmektedir. Greenhaus ve Powell (2006) çalışmasında en yüksek düzeyde iş-yaşam çatışmasını genellikle kariyer tutkusu ile ailevi yükümlülüklerin bir araya gelmesiyle kariyerlerinin ortasındaki çalışanların yaşadıkları belirtilmiştir. Bununla birlikte ileri düzeyde iş deneyimine sahip çalışanlar genellikle iş ve yaşam arasındaki çatışmalarla daha iyi başa çıkma stratejilerine, daha güçlü pazarlık gücüne ve daha iyi zaman yönetimi becerilerine sahiptir ve bu da zamanla iş-yaşam çatışması riskinin azalmasını sağlar.

Maaş veya ücret düzeyinin iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Düşük gelirli çalışanların, belirsiz çalışma saatleri ve zaman baskısı gibi etkenler nedeniyle iş-yaşam çatışmasını daha yoğun yaşayabildiği belirtilmektedir (Smith & McBride, 2021). Yüksek hanehalkı gelirin ise özellikle kadın çalışanlar açısından, iş-yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletici bir rol oynayabildiği ifade edilmektedir (Mentus & Zafirović, 2023). Bununla birlikte, finansal stresin iş tatmini ve çalışan bağlılığını olumsuz etkileyebileceği ve bu etkinin dolaylı olarak iş-yaşam dengesini zayıflatabileceği de ileri sürülmektedir (Wanyama, 2024). Bu nedenle, maaş ve ücretin iş-yaşam çatışmasının

dinamiklerini anlamada önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Çalışanların görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları taleplerin yoğunluğu ve sıklığını ifade eden iş yükü, nicel (işin miktarı) ve nitel (işin zorluk derecesi) olmak üzere iki biçimde sınıflandırılmakta, aynı zamanda ruhsal (psikolojik) ve fiziksel (bedensel) etkileriyle de değerlendirilmektedir (Bowling & Kirkendall, 2012). Türü ne olursa olsun iş yükü, aşırı hale geldiğinde birey için ciddi bir stres kaynağı haline gelmektedir. Konu ile ilgili yapılan meta-analizler iş yükünün işten ayrılma niyeti, devamsızlık, geri çekilme gibi olumsuz sonuçlarla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (Bowling vd., 2015). Özellikle uzaktan çalışan bireylerde iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması sebebiyle yüksek iş yükü önemli bir sorun olarak gösterilmektedir (Wontoreczyk & Rożnowski, 2022). COVID-19 döneminde, uzaktan çalışan bireylerin artan çalışma saatleri, hız baskısı ve sürekli çevrim içi olma zorunluluğu, iş yükünü önemli ölçüde artırmış ve bu durum araştırmalarda dikkat çekici bir sorun olarak ele alınmıştır (Ingusci vd., 2021). Ayrıca, uzaktan çalışmada teknolojik araçları yoğun şekilde kullanma zorunluluğu, bireyleri “tekno-aşırı yük” durumuna sokmakta, bu durum ise uzaktan çalışmanın yaygın sorunlarından biri olarak vurgulanmaktadır (Ingusci vd., 2021). Uzaktan çalışma modelinin bir türü olan hibrit çalışma modelinin de benzer zorluklar içerdiği belirtilmektedir. Özellikle uzaktan ve hibrit çalışmada yaygın olarak kullanılan asenkron iletişimin (örneğin e-posta), çalışanların sürekli dikkatinin dağılmasına neden olduğu ve işe erişilebilir olma beklentisini artırarak aşırı iş yükü hissini beslediği belirtilmektedir (Grzegorzczak vd., 2021). Wu ve Chen (2020) tarafından yapılan bir araştırmada, evden çalışma uygulamalarının çalışanların iş yükünde haftalık ortalama 3 saatlik bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Bu artış, uzaktan çalışma sürecinde çalışanların görev ve sorumluluklarının genişlemesi veya çalışma saatlerinin uzamasıyla ilişkilendirilmektedir. Artan iş yükünün, yoğun iş talepleri, uzun çalışma saatleri ve sürekli çevrimiçi olma zorunluluğu gibi etkenlerle birleşerek çalışanlarda stres ve tükenmişlik düzeylerinin yükselmesine neden olduğu belirtilmektedir (Bowling vd., 2015; Ingusci vd., 2021). Kaçınılmaz olarak bu durum ise iş memnuniyetinde azalma, motivasyon kaybı ve genel performansta düşüşe yol açabilmektedir (Wu & Chen, 2020). Ayrıca, iş yükündeki artış ve beraberinde ortaya çıkan stres, uzaktan çalışan bireylerin iş ve kişisel yaşam sınırlarını korumasını zorlaştırmakta ve böylece iş-yaşam dengesi üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Yirmi yılı aşkın süredir esnek çalışma modelleri, bireylere nerede ve ne zaman çalışacakları konusunda daha fazla kontrol ve söz hakkı tanıdığı için iş-yaşam dengesini destekleyen önemli

araçlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Hill vd., 2008). Ancak, bu denge sağlanamadığında ortaya çıkan iş-yaşam çatışması, çalışanların hem bireysel refahını hem de iş performansını olumsuz etkileyen önemli bir sorundur. Bu nedenle, iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörlerin araştırılması ve esnek çalışma uygulamalarının bu çatışma üzerindeki etkilerinin kapsamlı şekilde değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

3. VERİ VE METODOLOJİ

3.1. Veri Seti

Uzaktan çalışma sürecinde demografik, mesleki ve çevresel faktörlerin iş-yaşam çatışması üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik olarak öğretmenlerle gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini, Türkiye'nin TRB2 Bölgesi'nde kamu ve özel sektörde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş ve çalışmaya gönüllü olarak dört ilden toplam 242 öğretmen katılım sağlamıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinde, TRB2 Bölgesi'nde kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sayısının resmî istatistiklerle tespit edilebilir olmasına karşın, özel sektörde çalışan öğretmenlerin (örneğin evde özel ders verenler gibi) kapsamlı bir şekilde belirlenmesinin güç olması etkili olmuştur. Ayrıca, araştırma sürecinde gönüllülük esasına dayalı erişimin sağlanabilmesi ve zaman-kaynak kısıtları da kolayda örnekleme yönteminin seçimini gerekli kılmıştır. Araştırmada, uzaktan çalışma ile ilgili veriler, Grant vd., (2019) tarafından geliştirilen "Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği" nin kullanıldığı anket formu yoluyla elde edilmiştir. Anket formunda, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik bilgilerin yanı sıra toplam çalışma süresi, uzaktan çalışma süresi, uzaktan çalışmadaki iş yükü algısı ve uzaktan çalışma deneyimlerine yönelik sorular yer almaktadır. Araştırma sürecinde Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Yayın Etik Kurulu'ndan 2023/20-05 numaralı etik onay alınmıştır.

Bu çalışmanın ekonometrik analizinde kullanılan değişkenlere, değişkenlerin tanımlarına ve bu değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Ekonometrik Analizde Kullanılan Değişkenlere İlişkin Bilgiler

Değişkenler	Tanımlar	Pay (%)/Ortalama
<i>Bağımlı Değişken</i>		
İyç	0: Uzaktan çalışma sonrası iş yükü azaldı ya da aynı kaldı	76.03
	1: Uzaktan çalışma sonrası iş yükü arttı	23.97
<i>Bağımsız Değişkenler</i>		
Yaş	1: 21-29	14.05
	2: 30-39	63.64

	3: 40-56	22.31
Cinsiyet	0: Erkek	51.65
	1: Kadın	48.35
Eğitim seviyesi	0: Lisans	88.84
	1: Lisansüstü	11.16
Medeni durum	0: Bekar	41.74
	1: Evli	58.26
Sektör	0: Kamu	31.40
	1: Özel	68.60
İşteki pozisyon	0: Yönetici	15.29
	1: Çalışan	84.71
Tecrübe	0-5 yıl	23.14
	6-15 yıl	66.12
	16 yıl ve üzeri	10.74
Maaş	Aylık maaş tutarı (1000 TL)	39.36
		(12.950)
Maaş ²	Aylık maaş tutarının karesi	1716.49
		(1121.403)
Uçd	0: Zorunluluk	41.32
	1: Kendi Tercihim	58.68
Uçs	0: Haftanın/ayın belirli günlerinde	70.66
	1: Sürekli	29.34
Uçbf	0: Hayır	76.86
	1: Evet	23.14
Uçfo	0: Hayır	17.77
	1: Evet	82.23
Uçy	Haftalık uzaktan çalışma saatinin haftalık toplam çalışma saatine oranı (%)	12.43
		(11.207)

Not. Kategorik ve kukla değişkenler için paylar raporlanırken sürekli değişkenler için ortalamalar ve parantez içinde standart sapmalar verilmiştir.

Daha önce de ifade edildiği üzere literatürdeki çalışmalarda uzaktan çalışma yükündeki artışın iş-yaşam çatışmasına neden olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda, bu çalışmada uzaktan çalışma sonrası iş yükündeki değişim iş-yaşam çatışmasının bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Uzaktan çalışma sonrası iş yükü azalan veya aynı kalan bireylerin iş-yaşam çatışması yaşamadığı varsayılırken, uzaktan çalışma sonrası iş yükü artan bireylerin iş-yaşam çatışması yaşadığı varsayılmıştır. Bu çalışmada bağımlı değişken olarak kullanılan *İyç*, uzaktan çalışma sonrası iş yükü aynı kalan veya azalanlar için 0 değerini, artanlar içinse 1 değerini alan bir kukla değişkendir. Çalışmada *Yaş*, *Cinsiyet*, *Medeni durum*, *Sektör*, *İşteki pozisyon*, *Tecrübe*, *Maaş*, *Maaş²*, *Uçd*, *Uçs*, *Uçbf*, *Uçfo* ve *Uçy* ise bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Bu değişkenler arasından *Maaş*, *Maaş²* ve *Uçy* değişkenleri hariç diğer değişkenler kategorik veya kukla değişkenler olarak tanımlanmıştır. *Yaş* değişkeni birey 21-29 yaş aralığındaysa 1, 30-39 aralığındaysa 2 ve 40-56 yaş aralığındaysa 3 değerini alan kategorik bir değişkendir. *Cinsiyet* değişkeni birey erkek ise 0, kadın ise 1 değerini almaktadır. *Medeni durum* değişkeni birey

bekarsa 0, evliyse 1 değerini almaktadır. *Sektör* değişkeni birey kamu sektöründe çalışıyorsa 0, özel sektörde çalışıyorsa 1 değerini almaktadır. *İşteki pozisyon* değişkeni birey işyerinde yöneticiyse 0, çalışansa 1 değerini almaktadır. *Tecrübe* değişkeni bireyin iş tecrübesi 0-5 yıl aralığındaysa 1, 6-15 yıl aralığındaysa 2 ve 15 yıl üzerindeyse 3 değerini alan kategorik bir değişkendir. *Maaş ve Maaş²* değişkenleri ise sırası ile bireyin aylık maaş tutarını ve bu maaş tutarının karesini veren sürekli değişkenler olarak tanımlanmıştır.

Bireyin uzaktan çalışma durumunu gösteren *Uçd* değişkeni birey zorunlu bir şekilde uzaktan çalışıyorsa 0, kendi tercihi olarak uzaktan çalışıyorsa 1 değerini almaktadır. Bireyin uzaktan çalışma sıklığını gösteren *Uçs* değişkeni birey ayın ya da haftanın belirli günlerinde uzaktan çalışıyorsa 0, sürekli olarak uzaktan çalışıyorsa 1 değerini almaktadır. Evde bireyin kendinden başka uzaktan çalışanların varlığını gösteren *Uçbf* değişkeni bireyin yaşadığı evde kendinden başka bir fert uzaktan çalışmıyorsa 0, çalışıyorsa 1 değerini almaktadır. Evde uzaktan çalışmak için fiziksel imkânın yeterliliğini gösteren *Uçfo* değişkeni evde uzaktan çalışmak için fiziksel imkanlar yeterli değilse 0, yeterliyse 1 değerini almaktadır. Son olarak uzaktan çalışma yükünü temsil eden *Uçy* değişkeni haftalık uzaktan çalışma saatinin haftalık toplam çalışma saatine oranlanması ile bulunan sürekli bir değişkendir.

Tablo 1’de görüleceği üzere örnekleme oluşturan bireylerin %24’ü iş-yaşam çatışması yaşamaktadır. Örneklemin %64’lük kısmını 30-39 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Erkeklerin ve kadınların örnekleme içindeki payının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Özel sektörde çalışanların oranı yaklaşık %70 iken işteki pozisyonu çalışan olan bireylerin oranı %85’tir. İş deneyim süresi 6 ila 15 yıl aralığında olanların oranı %66’dır. Ortalama aylık maaş tutarı 39 bin TL’dir. Uzaktan çalışma durumu kendi tercihim diyenlerin oranı yaklaşık %60 olup uzaktan çalışma sıklığı haftanın ya da ayın belirli günleri olanların oranı %71’dir. Hanede kendi dışında uzaktan çalışan bireylerin olmadığını beyan edenlerin oranı %77 iken uzaktan çalışmaya elverişli bir fiziki ortama sahibim diyenlerin oranı %82’dir. Haftalık uzaktan çalışma saatinin haftalık toplam çalışma saatine oranı olarak tanımlanan uzaktan çalışma yükünün ortalaması ise %12’dir.

3.2. Hipotezler

Bu çalışmada test edilmek istenen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: Yaş ve iş-yaşam çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki beklenmektedir.

H2: Erkeklerle kıyasla kadınların iş-yaşam çatışması riskinin daha fazla olması beklenmektedir.

H3: Bekar bireylere göre evli bireylerin iş-yaşam çatışması riskinin daha yüksek olması beklenmektedir.

H4: Kamu sektöründe çalışan bireylere göre özel sektörde çalışan bireylerin iş-yaşam çatışması riskinin daha fazla olması beklenmektedir.

H5: İş-yaşam çatışması riskinin yönetici pozisyonunda olanlara kıyasla çalışan pozisyonunda olanlar için daha düşük düzeyde olması beklenmektedir.

H6: İş deneyimi arttıkça iş-yaşam çatışması riskinin azalması beklenmektedir.

H7: Maaş düzeyi ile birlikte önce iş-yaşam çatışması riskinin azalması belirli bir maaş düzeyinden sonra ise artması beklenmektedir.

H8: Uzaktan çalışmanın bir zorunluluk olduğu bireylere kıyasla kendi tercihi olan bireyler için iş-yaşam çatışmasının daha az olması beklenmektedir.

H9: Uzaktan çalışma sıklığı ile iş-yaşam çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki beklenmektedir.

H10: Hanede bireyin kendi dışında uzaktan çalışan başka bireylerin olmasının iş-yaşam çatışmasını artırması beklenmektedir.

H11: Uzaktan çalışmaya elverişli bir fiziki ortama sahip olmanın iş-yaşam çatışması üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

H12: Uzaktan çalışma yükü ile iş-yaşam çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olması beklenmektedir.

3.3. Lojistik Regresyon Modeli

Lojistik regresyon modelleri bağımlı değişkenin en az iki kategoriden oluştuğu durumlarda, açıklayıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmeye izin veren modellerdir. Lojistik regresyon modelinde bağımlı değişkenin beklenen değeri olasılıklar cinsinden elde edilmektedir. Sommet ve Morselli (2017)'e göre tek açıklayıcı değişkenin olduğu durum için lojistik fonksiyon aşağıdaki denklem ile ifade edilebilmektedir.

$$E(Y_i | X_i) = P(Y_i = 1 | X_i) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 X_i)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 X_i)} \quad (1)$$

1 nolu denklemde görüleceği üzere bağımlı değişkenin beklenen değeri, bağımlı değişkenin 1 olma olasılığına eşittir. Bu fonksiyon lojit dönüşümü ile aşağıdaki denkleme dönüşmektedir⁴.

$$\text{Logit}\{P(Y_i = 1 | X_i)\} = \ln\left(\frac{P(Y_i = 1 | X_i)}{1 - P(Y_i = 1 | X_i)}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_i \quad (2)$$

2 nolu denklemde $\left(\frac{P(Y_i = 1 | X_i)}{1 - P(Y_i = 1 | X_i)}\right)$ terimi bir olayın gerçekleşme olasılığının gerçekleşmeme olasılığına oranını ifade etmekte ve “odds” olarak adlandırılmaktadır. Odds’un doğal logaritması doğrusal bir model üretmektir. Bu durumda eğim katsayısı şu şekilde yorumlanır; X_i ’deki 1 birimlik değişim logaritma odds’ta β_1 kadar değişime sebep olur. Bu yorumlama şekli genellikle tercih edilmemekte ve lojistik regresyon katsayılarını yorumlamada çoğunlukla olasılık oranı (odds ratio) kullanılmaktadır.

Olasılık oranı, referans gruba göre bir olayın gerçekleşme odds’unun kaç kat daha fazla ya da az olduğunu gösterir ve $\exp(\beta_1)$ şeklinde hesaplanır⁵. Örneğin birey kamu sektöründe çalışıyorsa 0, özel sektörde çalışıyorsa 1 şeklinde tanımlanan sektör değişkeni için olasılık oranı şu şekilde elde edilir.

$$\beta_1 = \ln(\text{odds}_{\text{özel}}) - \ln(\text{odds}_{\text{kamu}}) = \{\beta_0 + \beta_1(X_i = 1) - (\beta_0 + \beta_1(X_i = 0))\} \quad (3)$$

3 nolu denklemin her iki tarafının da e tabanına göre logaritması alındığında olasılık oranına ulaşılır.

$$\exp(\beta_1) = \exp\{\ln(\text{odds}_{\text{özel}}) - \ln(\text{odds}_{\text{kamu}})\} = \frac{\text{odds}_{\text{özel}}}{\text{odds}_{\text{kamu}}} = \text{OR} \quad (4)$$

4 nolu denklemde $\text{OR} > 1$ referans gruba (kamu sektöründe çalışanlar) göre bir olayın meydana gelme odds’unun kaç kat fazla olduğunu, $\text{OR} < 1$ ise referans gruba göre bir olayın gerçekleşme odds’unun kaç kat az olduğunu gösterir. Aynı zamanda Özer (2004)’e göre $\text{OR} > 1$ ve $\text{OR} < 1$ durumları için bir olayın gerçekleşme olasılığının yüzde kaç fazla ya da az olduğu da $((\text{OR} - 1) * 100)$ formülü ile hesaplanabilmektedir.

⁴Bu fonksiyon için lojistik regresyon eğrisi, 0 ve 1 olasılık değerlerine yaklaştığında yatıklaşan ve orta kısımlarda dikleşen S şeklinde bir eğridir.

⁵Olasılık oranının 1’den istatistiki açıdan farklı olması β_1 ’in istatistiki olarak 0’dan farklı olması durumuna karşılık gelmektedir.

4. BULGULAR

İş-yaşam çatışmasının belirleyenlerine ilişkin lojistik regresyon modeli sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Lojistik Regresyon Modeli Parametre Tahminleri

Değişkenler	Katsayılar	Olasılık oranları (OR)
Yaş (ref: 21-29)		
30-39	1.883** (0.775)	6.575** (5.095)
40-56	1.966** (0.971)	7.143** (6.936)
Cinsiyet (ref: Erkek)	0.217 (0.346)	1.242 (0.430)
Medeni durum (ref: Bekar)	0.894** (0.403)	2.445** (0.984)
Sektör (ref: Kamu)	2.100*** (0.635)	8.167*** (5.187)
İşteki pozisyon (ref: Yönetici)	0.884 (0.487)	2.422 (1.179)
Tecrübe (ref: 0-5)		
6-15	-0.731 (0.493)	0.481 (0.237)
16 ve üzeri	-1.829** (0.930)	0.161** (0.149)
Maaş	-0.165** (0.083)	0.848** (0.070)
Maaş ²	0.002** (0.001)	1.002** (0.001)
Uçd (ref: Zorunluluk)	-0.554 (0.390)	0.575 (0.224)
Uçs (ref: Haftanın/ayın belirli günleri)	-0.070 (0.407)	0.933 (0.380)
Uçbf (ref: Hayır)	0.515 (0.397)	1.673 (0.664)
Uçfo (ref: Hayır)	-1.267*** (0.432)	0.282*** (0.122)
Uçy	0.033** (0.013)	1.034** (0.014)
Sabit Terim	-1.689 (1.711)	0.184 (0.316)
Hosmer–Lemeshow Test		236.87 [0.281]
Log pseudolikelihood		-107.005
Wald chi2(10)		38.82 [0.000]
Pseudo R2		0.197
N		242

Not. *** ve ** sırası ile %1 ve %5 seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlılık düzeylerini, parantez içindeki değerler robust standart hataları ifade etmektedir. Köşeli parantez içindeki değerler ise ilgili testlere ilişkin olasılık değerlerini vermektedir.

Lojistik regresyon modeline ilişkin parametre tahminlerini yorumlamaya geçmeden önce tahmin edilen modelin veri ile iyi bir şekilde uyumlu olup olmadığının test edilmesini sağlayan Hosmer–Lemeshow test sonucu yorumlanacaktır. Bu bağlamda, Hosmer–Lemeshow test sonucuna göre modelin verilerle iyi bir şekilde uyumlu olduğu boş hipotezi kabul edilmektedir.

Lojistik regresyon modeli parametre tahminleri, iş-yaşam çatışması ile *Cinsiyet*, *İşteki pozisyon*, *Uçd*, *Uçs* ve *Uçbf* değişkenleri arasında istatistiki açıdan bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Buna ilaveten, iş-yaşam çatışması ve yaş arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Daha spesifik olarak 30-39 ve 40-56 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş-yaşam çatışması riski, 21-29 yaş kategorisindeki öğretmenlerinkinin sırası ile 6.6 ve 7.1 katı olduğu ortaya çıkmıştır. İş-yaşam çatışması ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bekar öğretmenlere göre evli öğretmenlerin iş-yaşam çatışması riski 2.7 kat daha fazladır. İş-yaşam çatışması üzerinde önemli bir yol oynayan faktörlerden diğerinin çalışılan sektör olduğu görülmüştür. Kamu sektöründe çalışan öğretmenlere kıyasla özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş-yaşam çatışması riski 8.2 kat daha yüksek bulunmuştur. İş tecrübesinin de iş-yaşam çatışmasını etkilediği ortaya çıkmıştır. 0-5 yıl aralığında iş tecrübesine sahip olan öğretmenlere göre 16 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip olan öğretmenlerin iş-yaşam çatışması riskinin %84 oranında daha düşük olduğu bulunmuştur. Maaş ve iş-yaşam çatışması arasında ise U şeklinde bir ilişkiye ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile maaş tutarındaki artış ile birlikte önce iş-yaşam çatışmasının azaldığı belirli bir maaş düzeyinden sonra ise iş-yaşam çatışmasının artmaya başladığı sonucuna ulaşılmıştır. Uzaktan çalışmaya elverişli bir fiziki ortama sahip olmak ile iş-yaşam çatışması arasında da anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Uzaktan çalışmaya elverişli bir fiziki ortama sahip olmayan öğretmenlere kıyasla uzaktan çalışmaya uygun bir fiziki ortama sahip olan öğretmenlerin iş-yaşam çatışması riski yaklaşık %67 oranında daha düşük çıkmıştır. Uzaktan çalışma yükünün iş-yaşam çatışması üzerinde beklendiği gibi pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışma yükündeki bir birimlik artış, öğretmenler için iş-yaşam çatışması riskini %3.2 arttırmaktadır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada TRB2 bölgesindeki öğretmenler için pandemi dönemine ilişkin verilerle iş-yaşam çatışmasının belirleyenleri araştırılmıştır. Lojistik regresyon analizi sonuçlarına göre, cinsiyet, işteki pozisyon, uzaktan çalışma durumu, uzaktan çalışma sıklığı ve evde başka bir uzaktan çalışan bireyin bulunup bulunmaması değişkenlerinin, iş-yaşam çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmada iş-yaşam çatışmasının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemesi, literatürde sıklıkla bildirilen bulgulardan farklılaşması sebebiyle dikkat çekici olup, pandemi ve uzaktan çalışma koşullarının yarattığı özgün bağlam göz önünde bulundurulduğunda anlaşılabilir bir sonuç olarak yorumlanabilir. COVID-19 pandemisi sürecinde iş ve yaşam alanları arasındaki sınırların belirgin biçimde bulanıklaştığı, ev içi sorumlulukların yeniden paylaşılmasıyla erkeklerin ev işlerine daha fazla katılım gösterebildiği ve bunun da geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde geçici bir değişime işaret ettiği şeklinde değerlendirilebilir. Bu durum, erkek ve kadınların iş-yaşam çatışması deneyimlerinde yaşanan farkların azalmasına zemin hazırlamış olabilir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rollerindeki dönüşüm ve ev içi görev paylaşımındaki artan eşitlik yönündeki eğilimler, iş-yaşam çatışmasının çok boyutlu ve karmaşık yapısını anlamak için cinsiyetin yanı sıra medeni durum, ebeveynlik durumu ve çalışma koşulları gibi değişkenlerin birlikte değerlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Örneğin örnekleme oluşturan öğretmenler eğitim seviyesi yüksek bireylerdir ve bu bireyler kendileri gibi yüksek eğitilmiş bireyler ile evlenme eğilimindedirler. Özellikle erkek eşin yüksek eğitilmiş olması ise ev işlerine katılım olasılığını önemli ölçüde artıran bir faktördür. Buna bağlı olarak öğretmenler için cinsiyetin iş-yaşam çatışması üzerinde anlamlı bir fark yaratmaması beklenebilir.

Çalışmamızda iş yerindeki pozisyon değişkeninin iş-yaşam çatışması üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması da literatürdeki yaygın bulgulardan ayrılmaktadır. Genellikle yönetici konumundaki çalışanların, artan iş yükü, sorumluluk düzeyi ve karar alma baskısı nedeniyle daha yüksek düzeyde iş-yaşam çatışması yaşadıkları ileri sürülmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985; Byron, 2005). Ancak elde edilen sonuç, pandemi döneminde öğretmenler açısından yöneticilik rolünün iş-yaşam çatışmasını belirlemede beklenildiği kadar güçlü bir faktör olmadığını göstermektedir. Bu durum, eğitim kurumlarında yöneticilik pozisyonlarının pandemi sürecinde idari görevlerden çok, öğretim faaliyetlerini sürdürme ve kriz koşullarına uyum sağlama gibi benzer sorumluluklar gerektirmesiyle açıklanabilir. Dolayısıyla, öğretmenler ile yöneticiler arasındaki rol farklılıklarının iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi, pandemi koşullarında sınırlı kalmış olabilir. Bu bulgu, iş-yaşam çatışmasının yalnızca hiyerarşik pozisyona değil, kriz dönemlerinde tüm çalışanların karşılaştığı ortak yapısal zorluklara bağlı olarak şekillendiğine işaret etmektedir.

Buna ilaveten, iş-yaşam çatışmasının yaş, medeni durum, sektör, iş tecrübesi, maaş, uzaktan çalışmaya fiziki uygunluk ve uzaktan çalışma yükü gibi değişkenlerden anlamlı şekilde

etkilendiği görülmektedir. Bu sonuç, iş-yaşam çatışmasının demografik, çevresel ve mesleki faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Yaş faktörü özelinde, orta yaş grubundaki öğretmenlerin genç yaş grubuna kıyasla iş-yaşam çatışması riskinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışanların yaş ilerledikçe artan iş sorumlulukları ve ailevi yükümlülükleri nedeniyle iş ve özel yaşam arasında daha fazla denge zorluğu yaşamasından kaynaklanmaktadır. Literatürde de mesleki ve kişisel taleplerin kesişimi nedeniyle orta yaş grubunda iş-yaşam çatışmasının zirve yaptığı vurgulanmaktadır (Greenhaus & Allen, 2011). Medeni durum açısından ise, evli öğretmenlerin bekar meslektaşlarına göre daha yüksek iş-yaşam çatışma riski taşıdığı belirlenmiştir. Evlilik gibi ailevi sorumlulukların iş talepleriyle daha fazla çatışabilmesi, evli bireylerin iş-yaşam sınırlarını yönetmede daha fazla zorluk yaşayabileceğine işaret etmektedir. Aynı zamanda, toplumsal roller ve aile içi yükümlülüklerin iş-yaşam dengesini şekillendirmede önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, medeni durumun iş-yaşam çatışması üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymakta ve önceki araştırmalarla da paralellik taşımaktadır (Herman & Gyllstrom, 1977; Hall & Richter, 1988; Byron, 2005).

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, özel sektörde çalışan öğretmenlerin kamu sektörüne kıyasla daha yüksek düzeyde iş-yaşam çatışması yaşamasıdır. Bu durumun arkasında düzensiz ve uzun çalışma saatleri, yüksek performans baskısı, sınırlı iş güvencesi ve esnek olmayan çalışma koşulları gibi etkenler gösterilebilir. Bu tür çalışma koşulları, öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyerek tükenmişlik, stres ve aile ilişkilerinde bozulma gibi sorunlara yol açabilmektedir. Buna ilaveten öğretmenlerin iş tecrübesinin iş-yaşam çatışması üzerinde belirgin bir şekilde azaltıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kariyerlerinin ortasındaki öğretmenler hem mesleki sorumlulukların artması hem de ailevi yükümlülüklerin getirdiği baskı nedeniyle iş-yaşam çatışmasını ileri düzeylerde yaşamaktadır. Bu sonuç, literatürdeki bulgularla (Greenhaus & Powell, 2006) paralellik göstermektedir.

Araştırmada ayrıca uzaktan çalışmaya uygun fiziki ortamın öğretmenlerin iş-yaşam çatışmasını azalttığı tespit edilmiştir. Evde uygun ve dikkat dağıtıcı unsurlardan uzak çalışma alanlarının sağlanması, öğretmenlerin mesleki görevleri ile özel yaşamları arasındaki sınırları daha etkili yönetmelerine ve iş verimliliklerini artırmalarına olanak sağlamaktadır. Son olarak, artan uzaktan çalışma yükünün öğretmenlerin iş-yaşam çatışmasını artırdığı görülmektedir. Sürekli erişilebilirlik beklentisi ve görevlerdeki artış, öğretmenlerin mesleki sorumlulukları ile aile ve özel yaşamları arasındaki sınırları korumasını zorlaştırmakta, bu durum ise psikolojik

tükenmişlik ve stres düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır. Bu bulgu, literatürdeki mevcut çalışmalarla uyum göstermektedir (Allen vd., 2021; Derks & Bakker, 2014).

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin iş-yaşam dengesini güçlendirmeye yönelik farklı politika ve uygulamaların değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Orta ve ileri yaş grubundaki çalışanlara esnek çalışma saatleri sunulması, stres ve zaman yönetimi eğitimlerinin yaygınlaştırılması ile sağlık ve destek hizmetlerinin artırılması faydalı olabilir. Evli öğretmenler için aile dostu politikaların güçlendirilmesi, doğum ve bakım izinlerinin esnekleştirilmesi, çocuk bakım hizmetlerinin desteklenmesi ve kariyer planlamasında ailevi sorumluluklara duyarlı yaklaşımların benimsenmesi önerilmektedir. Özel sektörde görev yapan öğretmenlere yönelik olarak çalışma saatlerinin düzenlenmesi, iş güvencesinin artırılması ve çalışan refahını gözeten performans değerlendirme sistemlerinin uygulanmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Genç öğretmenlere rehberlik ve deneyim paylaşımı programları oluşturulması, uzaktan çalışmaya uygun fiziki ortam desteğinin sağlanması ve dijital tükenmişliği önlemeye yönelik erişim saatlerinin sınırlandırılması da dikkate alınabilir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin psikososyal sağlığını destekleyecek yapılar güçlendirilerek, iş yükü yönetimine dair sürdürülebilir modeller geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu şekilde, iş-yaşam çatışmasının azaltılmasına yönelik daha kapsamlı ve bütüncül çözümler geliştirilmesi mümkün olabilir.

Çalışmanın Kısıtları

Bu araştırma TRB2 Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerle yürütülmüş olup, elde edilen bulgular bölgesel düzeyde önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bununla birlikte, daha geniş ve farklı bölgeleri kapsayan veri setleri ile yapılacak çalışmalar, sonuçların genellenebilirliğini artırabilir. Araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğü analizlerin gerçekleştirilmesi için yeterli olmakla birlikte, daha geniş bir örneklemle yürütülecek çalışmalar, demografik ve mesleki değişkenler arasındaki etkileşimlerin daha ayrıntılı incelenmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca çalışmada demografik, mesleki ve çevresel faktörlere odaklanılmıştır. İlerleyen araştırmalarda kişilik özellikleri, kurum içi destek mekanizmaları ve aile içi sorumlulukların niteliği gibi ek değişkenlerin de modele dahil edilmesi, daha kapsamlı analizlere katkı sağlayabilir. Böylece uzaktan çalışma sürecinde iş-yaşam çatışmasını şekillendiren dinamikler daha derinlemesine anlaşılabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurul Başkanlığı'nın 24.07.2023 tarih ve 2023/20 oturum 08 karar sayısı ile izin alınmış olup, çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

Araştırmacının Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamıştır.

Araştırmacının Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Ahuja, Manju K.- Mcknight, D. Harrison- Chudoba, Katherine M- George, Joey & Kacmar, Charles. (2007). It road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions, *MIS Quarterly*, Vol.31, No.1, pp.1-17. <https://doi.org/10.2307/25148778>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., & Martin, A. (2017). Work–family interaction and well-being: A decade in review. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 86-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.003>
- Allen, K. K. (2021). Job satisfaction of remote technology employees seeking work/life balance (Doctoral dissertation).
- Atay, M., & Gerçek, Ö. (2021). İş ve yaşam arasındaki sınırlar ve dijital çağda iş-yaşam dengesi. *İşletme ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 1-12.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2009). The role of gender in varying forms of flexible working. *Gender, Work & Organization*, 16(6), 650-666. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00456.x>
- Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Clark, M. A. (2011). Examining the relationships between personality, coping strategies, and work–family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26, 517-530. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9207-0>
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global*

- Perspectives on Research and Practice, Volume 2, 2, 221-238.*
<https://doi.org/10.1002/9781119942849>
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & stress*, 29(2), 95-113. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cinamon, Rachel G.- Rich, Yisrael., & Westman, Mina. (2007). Teachers' occupations-specific work-family conflict, *The Career Development Quarterly*, Vol.55, No.3, pp.249-261. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x>
- Countouris, N., & De Stefano, V. (2023). *Out of sight, out of mind? Remote work and contractual distancing*. In N. Countouris, V. De Stefano, A. Piasna, & S. Rainone (Eds.), *The future of remote work* ETUI – European Trade Union Institute. https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/scholarly_works3014/
- Chung, H.J. and van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, Vol.71 No.1, pp.47-72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Chung, H. J. (2020). *Return of the 1950s housewife? How to stop coronavirus lockdown reinforcing sexist gender roles*. The Conversation. <https://theconversation.com/return-of-the-1950s-housewifehow-to-stop-coronavirus-lockdown-reinforcing-sexist-gender-roles-134851>
- Chung, H. (2022). *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-)exploitation*. Policy Press. <https://doi.org/10.51952/9781447354796>
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied psychology*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Dorenkamp, I., & Süß, S. (2017). Work-life conflict among young academics: Antecedents and gender effects. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 402-423. <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1304824>
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>

- Favero, L. W. & Heath, R. G. (2012). Generational perspectives in the workplace: interpreting the discourses that constitute women's struggle to balance work and life, *Journal of Business Communication*, 49(4), 332-356. <https://doi.org/10.1177/0021943612456037>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426-e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gartner. (2023). *Gartner forecasts 39% of global knowledge workers will work hybrid by the end of 2023*. Gartner. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-03-01-gartner-forecasts-39-percent-of-global-knowledge-workers-will-work-hybrid-by-the-end-of-2023>
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 229. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>
- Gilbert, W. S. (2002). *The Life and Work of Dennis Potter*. ABRAMS.
- Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2018). *Telework, the timing of work, and instantaneous well-being: Evidence from time use data* (IZA Discussion Paper No. 11271). IZA – Institute of Labor Economics. <https://hdl.handle.net/10419/177075>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.

- Grzegorzcyk, M., Mariniello, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (2021). *Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work* (No. 14/2021). Bruegel Policy Contribution. <https://hdl.handle.net/10419/251067>
- Gürel, P. A. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-436.
- Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: what can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223. <https://doi.org/10.5465/ame.1988.4277258>
- Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K. (1977). Working Men And Women: Inter- And Intra-Role Conflict, *Psychology of Women Quarterly*, 1(1), 319-333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558>
- Hill, E., 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 and Family*, 11(2), 165-181. <https://doi.org/10.1080/13668800802027564>
- Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C. and Andrey, J. (2008). I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Organization*, (15)5, 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in psychology*, 12, 655148. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey?. *Feminist economics*, 18(1), 1-37. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.649358>
- İzdeş, Ö. (2015). Feminism redefining economics or feminism as a good accompany. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12, 215-226.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431. <https://doi.org/10.1080/09585190801895502>
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational dynamics*, 45(3), 258-270. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010>

- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Madsen, Susan. (2003). The effects of home-based teleworking on work- family conflict, *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1049>
- Mentus, V., & Zafirović, J. (2023). Work–life conflict and job satisfaction: The moderating role of gender and household income in Western Europe. *Social Sciences*, 12(12), 678. <https://doi.org/10.3390/socsci12120678>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Özer, H. (2004). *Nitel Değişkenli Ekonometrik Modeller: Teori ve Bir Uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Peters, P., Tijdens, K.G. and Wetzels, C. (2004). Employees’ opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption”. *Information and Management*, 41(4), 469-482. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00085-5](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00085-5)
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., & Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. *Journal of family and economic issues*, 22, 141-170.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2013). Episodic work–family conflict, cardiovascular indicators, and social support: An experience sampling approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 262. <https://doi.org/10.1037/a0033137>
- Seto, M., Morimoto, K., & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environmental health and preventive medicine*, 9, 220-227.
- Smith, A., & McBride, J. (2021). ‘Working to live, not living to work’: low-paid multiple employment and work–life articulation. *Work, Employment and Society*, 35(2), 256-276. <https://doi.org/10.1177/0950017020942645>
- Sommet, N., & Morselli, D. (2017). Keep calm and learn multilevel logistic modeling: A simplified three-step procedure using Stata, R, Mplus, and SPSS. *International Review of Social Psychology*, 30, 203-218. <https://doi.org/10.5334/irsp.90>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American psychologist*, 67(7), 545. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Terkoğlu, Ö. İ., & Memiş, E. (2022). Impact of elderly care on “sandwiched-generation” women in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 66, 88-121. <https://doi.org/10.1017/npt.2022.12>

- Thomas, LT ve Ganster, DC (1995). Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Toksöz, G., & Memiş, E. (2018). İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği. Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD). Mayıs, 21, 2021.
- Voydanoff, Patricia. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stres. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7).
- Wang, B., & Parker, S. K. (2023). *Embracing the digital workplace: A smart work design approach to supporting virtual work*. In L. L. Gilson, T. O'Neill, & M. T. Maynard (Eds.), *Handbook of virtual work* (pp. 403–424). Edward Elgar Publishing Ltd. <https://doi.org/10.4337/9781802200508.00032>
- Wanyama, R. (2024). The Modern Work Dilemma: Balancing Job Satisfaction with Financial Necessity. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(8), 4285-4296.
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, hybrid, and on-site work during the SARS-CoV-2 pandemic and the consequences for stress and work engagement. *International journal of environmental research and public health*, 19(4), 2400. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>
- Wu, H. ve Chen, Y. (2020). Wu, H., & Chen, Y. (2020). The impact of work from home (wfh) on workload and productivity in terms of different tasks and occupations. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 693-706). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60152-2_52