

İş Yolculuğunun Kavramsal Anlamda İncelenmesi ve Geri Çekilme Davranışları¹

DOI: 10.26466/opus.479549

*

Onur Emre*

*Dr, Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yalova / Türkiye
E-Posta: oumre@yalova.edu.tr ORCID: [0000-0002-6956-9487](https://orcid.org/0000-0002-6956-9487)

Öz

İş fırsatları ve iş piyasası, birçok ülkede yalnızca bazı bölgelerde yoğunlaşmaktadır ve işgücü piyasasına katılmak isteyenlerin bu duruma uyum sağlaması gerekmektedir. Çalışanların evi ve işyerleri arasındaki mesafeler, bu uyumu zorlaştıran unsurlardandır. Mesleği ya da işi ne kadar zorlu veya rahat olursa olsun, tüm çalışanların bir iş günü öncelikle işe gitmek için yapılan yolculukla başlamaktadır. Günümüzde modern çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile dahi çok az sayıda insan evden çalışma veya işyerine bağımlı olmadan çalışma olanaklarına sahiptir. Bu çalışmada, gündelik iş yolculuğunun etkilerini ve sonuçlarını tartışmak amacıyla, kaynakların korunumu yaklaşımı ve iş talepleri- iş kaynakları yaklaşımı gibi teorilerden yararlanılmış ve bu yaklaşımların yardımıyla, yolculuk sırasında yaşanan kaynak tüketiminin, hayatın iş dışında kalan yönlerine, işe bağlılığa, işten geri çekilme davranışlarına ve iş-yaşam dengesi gibi örgütsel sonuçlara nasıl etki ettiği ele alınmıştır. Konunun, çalışma hayatını ele alan kaynaklarda nadir tartışılmış olduğu tespit edilmiş ve bu yolculuğun ortaya çıkardığı sonuçların nasıl ortadan kaldırılabileceği ile ilgili görüşler ve öneriler tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş yolculuğu, Geri çekilme davranışları, Kaynakların korunumu

¹ Bu çalışma yazarın doktora tezinden üretilmiştir.

Commuting and Withdrawal Behavior: A Conceptual Discussion

*

Abstract

Job opportunities and job market are concentrated in some areas in many countries, and those who wish to join the labor market need to relocate or mobilize accordingly. For that, employees commute to work in the morning and travel back in the evening. This journey, which must be endured daily by employees, is a problem that should be addressed by organizational sciences. The distance between home and work is at the top of every employee's challenges. No matter how challenging or comfortable the job is, the ordinary day starts with the commute. Even with the increasing implementation of modern forms of work, few people still have work designs that enable them to work from home or work without being dependent on the workplace. Commuting is an inevitable effort one has to make in urbanized regions and it is a must to stay in the labor market. For the purpose of discussing its effects and outcomes, theories which have proven themselves in the literature have been utilized such as the conservation of resources approach and work demands-resources approach. With the help of these approaches, we discuss how the resource consumption during the commute affect the work and non-work aspects of life, how they affect organizational results such as commitment to the workplace, withdrawal behaviors, and work life balance. Implications for further research and for practice are discussed.

Keywords: *Commuting, Withdrawal Behavior, Conservation of Resources*

Giriş

İş imkanları ve istihdam piyasası, birçok ülkede o ülkenin bazı şehirlerinde yoğunlaşmış durumdadır ve işgücü piyasasına katılmak isteyenler hayatlarının bir bölümünde bu piyasaya giriş için yer değiştirmektedir. Bununla birlikte şehirlerde de iş yerleri genellikle şehrin bazı bölgelerinde toplanmış durumdadır. Aynı zamanda şehirlerin ikamet edilen bölgeleri genellikle bu iş bölgelerinden farklı yerlerde yoğunlaşmış olmakla birlikte çoğunlukla işyerlerinden uzaktır. Böyle olunca da çalışanlar her gün işyerine gitmek için sabah saatlerinde ve işyerinden dönüş için akşam saatlerinde bitmeyen bir çabaya girerler. Çalışanların gündelik olarak katlanması gereken bu yolculuk, çalışanın ve işi ele alan sosyal bilim dallarının üzerine düşünmesi gereken bir problemdir.

Ev ile iş arasındaki mesafe her çalışanın iş için karşılaştığı zorlukların en başında gelmektedir. İş ne kadar zahmetli ya da rahat olursa olsun sıradan bir gün öncelikle bu zorluğu aşmış olmakla başlar. Günümüzde modern çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması ile dahi, hala çok az insan evden çalışabilecek iş dizaynlarına ya da işyerine bağımlı olmadan çalışabilecek işlere sahiptir. İşin ve çalışmanın içinde bulunduğumuz yüzyılda aldığı son hal ile birlikte şehirleşmenin yaygın olduğu bölgelerde evden işe gündelik bir yolculuk yapmak kaçınılmaz bir eylemdir ve işgücü piyasasında kalabilmek için bir zorunluluktur.

Bu yolculuk çalışanlar için istihdama erişim sağladığı gibi, işverenler için de nitelikli istihdamı elde etmeyi kolaylaştıran bir unsurdur. Bu denge çalışmaya istekli olanların uzak işleri kabul etmesine ve yol açacağını tartışmak üzere olduğumuz sorunlara katlanması ile oluşmuştur. Trafik ile ilgili sorunlar, yol ve ulaşım altyapısı, toplu ulaşım ağı ve işlevselliği gibi unsurlarla birleştiğinde çalışanların en çok dile getirdiği, işleri ile ilgili en çok yakındığı problemlerden biri haline gelen iş yolculuğu, bugüne kadar ancak sistematik olmayan bir ilgi görmüş ve bu alanlardaki bilimsel çalışmalarda da gündelik hayattaki varlığına denk bir ilgi görmemiştir.

Bu çalışma işe gidiş geliş çabasını; örgütsel davranış alanındaki temel teorilerden yararlanarak kişiler, işverenler ve ekonomi bağlamında değerlendirerek iş yolculuğunun bu paydaşlara etkilerine ve bunun sonra-

ki çalışmalarda nasıl ele alınması gerekliliğine yönelik öneriler sunacaktır.

İş yolculuğunun bireyler üzerinde etkisi ve kaynakların korunumu yaklaşımı

İnsanlar kendileri için faydalı olacaklarına inandıkları maddi kaynaklar gibi maddi olmayan kaynakları da toplarlar. Topladıkları bu kaynakları koruyabilmek için çaba harcarlar ve bunlarla mümkün olduğunca yeni kaynaklara yatırım yaparlar (Hobfoll,1989). Sözü edilen bu kaynaklar, kişilerin hedeflere ulaşmalarında yardımcı olduğu için değerli olan her şey olarak açıklanabilir (Halbesleben vd., 2014). Aynı zamanda bireyler kendileri için değerli olan kaynaklardaki kayıpları en aza indirmek ve yeni kaynaklar kazanmak için de motive olup çaba harcamaktadırlar. Hedefe ulaşmada kişiye yardım eden ve değer taşıyan bu unsurlar, dört kategoride özetlenebilir. Bu kaynaklar kimi zaman *nesnelere*, edinilen *kişisel özellikler*, içinde bulunan *koşullar* ve *enerji* olarak sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmada bahsedilen enerji, sayılan diğer kaynakların toplanması ve biriktirilmesinde önemli rol oynadığı için diğerlerinden farklı bir yere sahiptir. Bu kaynaklar kişinin çevreden maruz kaldığı etkilere direnç göstermede kullanılırlar ve bu bakımdan kişi için oldukça değerlidirler. Bu kaynaklara yönelik algılanan veya gerçekleşen bir tehdit ortaya çıktığında veya kaynak kayıpları başladığında ya da en azından yatırım yapılmış olan kimi kaynaklarından kazanç elde edilemediğinde; kişinin bu kayıplara verdiği tepki stres olarak bilinmektedir (Hobfoll, 1989). Kaynakların geri kazanımı yeterli değilse veya kaynaklar üzerindeki azaltıcı etkilerle başa çıkmak için kaynakların kullanılabilmesi mümkün değilse, çalışanlar var olan kaynakları elde tutmak için korumacı önlemlere başvurabilir veya kaynakların potansiyel kaybını en aza indirmeye çalışabilirler.

Kişilerin iş için yaptıkları günlük yolculuklar, yarattıkları sonuçlar bakımından bu çerçeveye dahil edilebilir. Eğer bu günlük yolculuklar uzun ve zahmetliyse, kişinin harcadığı kaynaklar artacak ve bu da kişide stres olarak açığa çıkacaktır. Özellikle işe giderken ve işten dönerken kaybedilen zaman, diğer kaynakları korumak veya toplamak için değerli

bir araç olarak bahsettiğimiz *enerji* olarak nitelendirilebilir ve böyle olunca da kendisinin önemli bir kayıp olması yanı sıra bu kaynakta yaşanan kayıplar diğer kaynaklara erişim kabiliyetini azaltmaktadır. İşe gidip dönerken harcanan zaman, iş dışı aktivitelere, sosyal veya aile alanlarına tahsis edilebilecek iken bunlardan ödün verilen ve karşılığında ücret alınamasa da çalışmaya dahil olan zamandır. İş hayatında zaman; iş dışı hayata göre daha planlıdır. İş dışındaki hayat, zaman planlaması esnek olduğu ve bu alandaki planlar iş etrafında şekillendiği için bu kaynak tüketiminden en fazla zarar görür. İşyerindeki kaynakların kaybı, çalışma dışı alanlara da sıçrar ve kaybedilen zaman, çalışma günü başlamadan önce bile, kişinin tüm gününü etkisi altına almaktadır.

İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, birçok araştırmacı tarafından uzun süredir üzerinde çalışılan bir konu olmakla birlikte, çalışanların devamsızlık oranlarını, iş tatmini seviyelerini ve iş performanslarını olumsuz etkilediği bilinen önemli kavramlardandır (Voydanoff, 2004). Bu kavram, kişinin hayatında işin ve iş dışı faaliyetlerin zaman ve enerji tüketimi bakımından sağlıklı bir dengede olması gerektiği fikrini ifade eder (Hämmig, Gutzwiller ve Bauer, 2009). İş ve aile yükümlülükleri arasındaki denge, bir kişinin almak durumunda olduğu farklı roller ile bu rollerin birbiriyle uyumlu olup olmadığı arasındaki bir denge olarak da tanımlanır. İş yaşam dengesinde bahsedilen roller arasındaki denge kavramı, rollerin farklılığından öte bunlar arasında yapılan zaman ödünleşmesini ifade eder (Dex ve Bond, 2005; Kalliath ve Brough, 2008). Kimi zaman da bu ilişki; iki alan arasındaki rol dağılımı ya da bir denge değil, bir çatışma olarak ele alınmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş yaşam dengesi hususu; kentleşme, ekonomide yaşanan canlılık, yaşam kalitesinin son yıllarda çalışanlar için görece artması ve çalışanların kendini gerçekleştirme beklentilerinin çağın gereksinimleri ile değişmesiyle birlikte, araştırmacılarının ilgisini artan oranda çekmektedir. Sözü edilen kaynakların korunumu yaklaşımını iş yolculuklarını ele almada kullandığımızda, işe gidiş için harcanan zamanın iş dışı alanlarda kullanılacak zamanı azaltması ile iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz

etkisi ve dolayısı ile çalışanların genel refahını ve çalışanların işe bağlılıklarını etkileme olasılığının artışından söz edilebilir.

Bu bozulan dengeden etkilenen değişkenlerden biri örgütsel bağlılıktır. Bağlılık, neredeyse yarım yüzyıl önce geliştirilen nispeten iyi tanımlanmış ve araştırılmış bir kavramdır. Yaygın kabul edilen açıklamaya göre, bağlılık bireyin örgüte olan bağlarının ve kendini özdeşleştirme gücüdür (Mowday, 1979). Bağlılık kavramı, kurumda kalmaya devam etme yükümlülüğü hissetme, kalmaya devam etmenin sonuçlarının bilincinde olma ya da kurumu sevip benimseme gibi çeşitli boyutlara sahiptir (Meyer e Allen, 1991). Bağlılığın artışı, devamsızlık sorunlarının azalması, personel devir oranında iyileşme, artan ekstra-rol davranışları ve performans ile ilişkilidir (Wasti, 2003). Diğer tarafta; çalışan için zahmetli olan iş yolculukları, iş hakkında olumsuz düşüncelere yol açar ve işten duygusal olarak geri çekilmeye yol açabilir. Bu yolculuk, enerji ve zaman tükettiği için ve bu tüketim iş ve işyerinin menfaati ile ilişkilendirildiği için, bu durum işyerine karşı bağlılık duygularını olumsuz etkileyecektir.

İş Talepleri Ve İş Kaynakları Modeli

İş talepleri – iş kaynakları modeli, iş talepleri - kontrol modelinin bir uzantısı olarak tasarlanmıştır (Karasek, 1979). Model, tüm iş özelliklerinin aslında iş talepleri ve iş kaynakları olarak sınıflandırılabilceği varsayımı üzerine kurulmuştur. Demerouti ve Bakker'a (2001) göre, iş talepleri işin fiziksel veya zihinsel çaba sarf edilmesini gerektiren, belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetler getiren yönleridir. Çalışanlar iş taleplerini çeşitli başa çıkma mekanizmaları ile yönetirler ancak bu talepleri yine de yeterince karşılayamayabilirler. Taleplerin kaynaklardan az olmasının çeşitli kişisel sonuçları vardır. Diğer taraftan bakıldığında, çalışanların iş taleplerini karşılamak için çeşitli kaynakları da mevcuttur. İş kaynakları, iş hedeflerine ulaşma bakımından işlevsel olan, iş taleplerini veya bu taleplerin olumsuz sonuçlarını azaltmada görev alan ve sonunda kişisel gelişimi teşvik eden unsurlar olarak tanımlanmıştır (Demerouti, Bakker, Nachreinerve Schaufeli, 2001).

İş talepleri ve kaynakları modeli, artan iş taleplerinin işin zorlu yönlerini yansıttığını, zihinsel veya fiziksel çabaların kişiyi aşırı derecede zorlamasına ve baskı altına almasına yol açtığını göstermektedir. Çalışanlar talepler karşısında gösterdikleri çaba sonucunda yorulup tükenmişlik hissi yaşayabilmektedirler. Tükenmişlik hissine paralel olarak, talepler kaynakları tüketmekte ve kaynak eksikliği, talepleri karşılamayı imkânsız hale getirmekte ve bu dengesizlik geri çekilme davranışlarına yol açmaktadır.

Geri Çekilme Davranışları

Geri çekilme davranışları basitçe ele alındığında çalışanların işyerinde bulunmaktan ve işe katkı vermekten kaçınması anlamında kullanılmaktadır. Çalışanlar işyerineyken ya da işyerinde bulunmayarak işe yaptıkları katılımı azaltmaya çalışır. Çalışanın bu davranışları hala işte çalışırken başlayabilir ve çalışanın işten ayrılmasına kadar artarak ilerler (Blau, 1998). Geri çekilme davranışları işyerinde bir memnuniyetsizlik sonucu ya da işte yaşanan haksız muamele (Laczo ve Hanisch, 2000) veya adaletsizlik (Fox, Spector ve Miles, 2001) sonucunda ortaya çıkabilir. Bu davranışlara bazen iş arkadaşları arasındaki anlaşmazlıklar da neden olabilir (Bawa ve Jantan, 2005).

Çalışanların geri çekilme davranışları işe gecikme, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi biçimlerde görülebilir. Bazı durumlarda da bu unsurların hiçbiri görünmez, ancak çalışanların katılımı işyerinde olmalarına rağmen en aza iner. Çalışanın algıladığı sorunlar belirli bir davranış ile çözülemiyorsa ve altta yatan problem devam ediyorsa geri çekilme davranışı bilinçli bir şekilde işe gitmemekten, işte bulunarak işe katkı sunmamaya ve sonrasında da üretkenlik karşıtı davranışlara kadar birikimli bir şekilde ilerler (Clark, Peters ve Tomlinson, 2005). Bu kademeli yapı göz önüne alındığında bu davranışlar en zararsız görüneninden başlayarak dikkatle değerlendirilmeli ve en zararsız görünen davranışların bile nedenleri üzerinde dikkatle durulmalıdır.

Bu anlamda hangi taleplerin hangi kaynaklarla karşılanamayacağı ve kaynak-talep dengesizliği üzerinde düşünüldüğünde, iş talepleri ve iş kaynakları modelinin bu tür problemler için çözümler de sunabilmektedir. Bu modelin ana unsurlarından biri de bazı iş unsurlarının talep ve

kaynaklar arası ilişkiyi değiştirebileceği yönündeki önermelerdir. Buna göre, iş ile ilgili sahip olunan belirli iş kaynaklarının, iş talepleri yüksek düzeyde olsa dahi bu taleplerin olumsuz etkilerini sınırlayabileceği, yumuşatabileceği veya hatta olumsuz etkileri tersine çevirebileceğini belirtmektedir. İş hayatı düşünüldüğünde, iş ile ilgili aşırı yorucu talepler ve beklentiler yeterli kaynaklarla, sorumluluk ve yetkilerle birleştirilirse olumsuz etkiler üretmeyebilir ve aksine olumlu ve mücadeleci bir ortam oluşturarak çalışan bakımından olumlu sonuçları yaratabilirler (Halbesleben, 2010).

Otonomi

İş için yapılan yolculukların kaynak tüketici olumsuz etkisini sınırlandıran olası bir iş kaynağı çalışanın sahip olduğu otonomi seviyesidir. Otonomi, çalışanların iş görevlerini nasıl, nerede ve ne zaman gerçekleştireceklerine karar verme konusunda takdir ve bağımsızlıklarını ifade eder. Şimdiye kadar bu konuda yapılan çalışmalarda, yeterli düzeyde otonomi sahibi çalışanların stres seviyelerinin diğer çalışanlara oranla düşük olduğu bilinmektedir. Dahası, iş talepleri ve iş kaynakları yaklaşımına uygun olarak, otonomi ve iş yükü karşılıklı etkileşim ile iş yükünün olumsuz etkisi için bir tampon görevi görür (Karasek, 1979; Baillien, De Cuyper ve De Witte, 2011). Buna göre yeterli düzeyde otonomi ve iş yüküne sahip olan çalışanlar, artan yüklerden otonomi düzeyi düşük çalışanlardan daha az etkilenirler. Otonomi aynı zamanda çalışanların işin planlanmasında söz sahibi olmaları ve çalışanları işe daha fazla dahil olmaları için motive eder (Sims, Szilagyi ve Keller, 1976; Morgeson, Delaney-Klinger ve Hemingway, 2005).

İş ile ev arası mesafe hem fiziksel hem de psikolojik bir mesafedir. Ev ile kast edilen aile ve iş dışı yükümlülükler işten uzakta konumlanmıştır. Bireyin sahip olduğu otonomi düzeyi, işin ya da ailenin rol ve taleplerinin arasında geçişleri kolaylaştırması ve çalışmayı azaltması nedeniyle çalışana, iş taleplerinin karşılanamamasından doğan stresle başa çıkma da yardımcı olabilir (Voydanoff, 2005). Daha yüksek otonomi, bireylerin her iki alandaki sınırları belirlemesine yardımcı olur ve bireyi, işten eve geçiş ya da tersi için etkili bir şekilde hazırlar. Otonomi, çalışana talepler-

le başa çıkma esnekliği sunmaktadır. Çalışan, işi ne zaman ve ne kadar yapacağına karar verebiliyorsa ya da ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken iş baskısı hissetmiyorsa, daha fazla kaynağa sahip ve daha fazla iş talebinin altından kalkabilir demektir. İşe ne zaman başlanacağı ve işin planlaması konusundaki takdir yetkisi, işe gidiş yolculuğunun yol açtığı sorunların üstesinden gelmek için kişiye kaynak üretmektedir. İş talepleri üzerindeki kontrolün kullanımı ile ilgili fırsatlar, çalışanın sağlığı ve refahı için çok önemlidir (Bakker ve Demerouti, 2007) ve aynı zamanda çalışan bağlılığını artırır (Sadler-Smith, El-Kotve Leat, 2003; Zacharatos, Barlingve Iverson, 2005).

İşe giderken harcanan zaman, çalışan tarafından kolaylıkla başka alanlarda kullanışlı olabilecek değerli bir zamandır ve çalışan tarafından kayıp olarak kabul görüldüğünde olumsuzluklara yol açacaktır. İşe gitmek veya işten geri dönmek için zaman harcaması gereği olumsuz bir çevresel faktördür ve işe gidip gelmek önceki kısımlarda tartışılan yaklaşımlar bağlamında bir iş talebi olarak kabul edilebilir (Bakker ve Demerouti, 2007). Pek çok insan için hem bir iş sahibi olup hem de kısa vadede iş yolculuğunu tamamen ortadan kaldıracak bir seçenek olmadığı için, bu iş talebi tekrarlı ve kronik bir yapıda olup çalışana verimsiz bir çaba harcatarak strese dönüşecektir. İşe gitmek için yapılan uzun yolculuklar çalışma dışı alanlar için daha az zaman bırakacak ve çalışanın sadece iş kaynaklarını değil aynı zamanda iş dışı kaynaklarını da azaltacaktır.

İşe giderken yaşanan kaynak kayıpları, kişisel faaliyetlere harcanabilecek kaynakların pahasına gerçekleşir. Uzun bir iş yolculuğu, hem fiziksel hem de zihinsel olarak sınırlı miktarda sahip olunan enerji seviyelerini tüketecek, stres seviyelerini ve zaman baskısını arttıracak, kişide çeşitli fiziksel ve zihinsel tepkilere neden olacaktır. İş taleplerindeki artış ve iş ile ilgili kaynakların eksik olması durumunda, ortaya çıkan stres ancak hayatın iş dışı kısımlarında biriktirilmiş olan kaynaklarla telafi edilebilir. Kaynak birikiminin işin dışında kalmasına ihtiyaç duyulmasına rağmen, çalışma dışı alan, aynı zamanda işe gidip gelmek için harcanan fazla saatten kaynaklanan kayıpların baskısı altındadır. Bu nedenle, çalışma dışı kaynaklarla iş-yaşam taleplerini dengelemek için kaynağa sahip olmak daha da zorlaşmakta, dolayısıyla bu zorluk çalışanın öznel iyi oluş durumunu daha da etkilemektedir.

Bireyler işin yüksek talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında, çalışma dışı faaliyetler, işten uzaklaşma ve kişinin kaynaklarını geri kazanımı için kullandığı istirahat dönemi oldukça önemli hale gelmektedir (Sonntag ve Natter, 2004). İstirahat ve dinlenme ihtiyacı, işin süregelen taleplerinden sıyrılabilme için anında karşılanması gereken bir ihtiyaçtır ve oluştuğunda hemen karşılanması gereken bir öncelik haline gelir (Sonntag ve Zijlstra, 2006). Bireyin işyerinden çıkarken, iş taleplerine uzun süre maruz kaldıktan sonra tüm kaynaklarını tüketmişken ev hayatına adapte olmaya çalışması, bu roller arası geçişi gecikmeye uğratması, istirahatın tamamlanamamış olması sonucunu doğurmaktadır. Eğer kaynak kullanımı işten ayrılıp eve ulaşıldığında da devam ediyorsa özel hayat alanı en iyi şekilde yaşanmıyor demektir. Eğer iş talepleri hala işe giderken bireyleri yükümlülük altına alıyorsa, kişinin aklında iş ve işyeri varsa, kişinin boş zamanlarının kalitesi de düşer, böylece işten etkin uzaklaşma gerçekleşmez (Demerouti, Bakker, Geurts ve Taxis, 2009). Yolda günlük olarak harcanan saatler, bu nedenle iş ve özel yaşam arasındaki algılanan dengeyi daha da kötüleştirebilir, iş hakkındaki olumsuz düşünceleri tetikleyebilir ve yolculuğu daha kısa bir iş bulma çabasını doğurabilir.

Tartışma

Van den Berg ve Gorter (1997), işe gidip gelme maliyetinin iş arama sürecinde önemli bir belirleyici olduğunu belirtmektedir. Herhangi bir çalışan, belirli bir işin ya da iş fırsatının maliyetlerini ve faydalarını tartarak işte kalmaya veya işten ayrılmaya karar verir. İş arama döneminde, aday aynı nitelikte işleri araştırır, yaşadığı yere, şehre, işyerlerine yakın olan işlerde çalışmak ister ve her gün ulaşılması kolay olan işleri tercih ederler. Maliyetler arttıkça, iş arayanlar uzak konumlardaki işleri kabul etmekte isteksiz olurlar veya bu işler daha düşük ücretler sunuyor olsa bile iş arayanlar mesafe bakımında daha yakın olanları tercih eder.

Kişide kendinden uzakta sunulan işlere yönelik olan bu isteksizlik, birey gerçekten uygun bir iş fırsatı bulduğunda dahi devam eder. Ele alınan önemli kavramsal yaklaşımların da desteklediği gibi yolculuk; bir stres sebebidir ve çalışma hayatındaki en düşük pozitif etkiyi yaratan

unsurdur. Gün boyunca kişi en düşük moral seviyesine işe giderken sahip olur hatta işe gitme etkinliği çoğu zaman işin ve çalışmanın kendisinden bile daha katlanılmaz ve sevilmeyen bir durum olarak bilinir (Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz ve Stone, 2004, Kahneman ve Krueger, 2006).

Ev ve iş arasındaki yolculuklar fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar doğurmakta, iş verimliliği ve işe devamsızlık ile ilgili sorunlar yaratmakta (Koslowsky, 1997) ve işe gecikme (Van Ommeren ve Gutiérrez-i-Puigarnau, 2011) gibi unsurları da içeren geniş bir etki alanına sahiptir. İnsanlar genellikle kendilerini uzun ve stresli bir işe gidiş geliş düzeninde sıkışmış durumda bulurlar. İş değiştirmek ya da ikamet değiştirmek ya da alternatif oluşturabilecek taşıma sistemleri kullanmak mümkün olmadığından genelde çalışanın elinde bu durumu düzelterek bir araç ve yaptırım kalmamaktadır. Şehirler aşırı kalabalıklaştıkça gelişmekte olan ülkelerde mesafeler artmaya devam etmekte ve son yıllarda bunların etkileri çok daha geniş alanlara yayılmaktadır.

Ulaşımında karşılaşılan herhangi bir engel, iş gücüne katılım kararlarını etkileyebilir. İş arayanlar çalışma merkezlerinden uzak yerleşim yerlerinde yaşadıkça, işgücüne katılma maliyetleri artar (Ben-David ve Shara-bi, 2009) ve bu maliyetler kişileri çalışma yaşamından uzaklaştırabilir. Çalışma piyasasındaki bu kısıtlar, çalışma yaşamına katılım giderleri yüksek olan kadınlar, gençler, yeni mezunlar, çift kariyerli aileler ve diğer dezavantajlı kesimler için önemli ve hayati bir konudur.

Tüm çalışanların işe ve işyerine yakın olması mümkün değildir. İşler ve konutlar sınırlı sayıdadır. İşyerleri etrafında konut seçenekleri az olabilir ve konutlar şehrin iş bölgelerinden uzakta planlanmış olabilir. Bu yüzden işe gidiş geliş yolculuğu ve buna bağlı davranışsal sonuçlar iş, emek, konut ve ulaştırma piyasalarının bir arada uyumlu işleyişi ile ilgilidir (Rouwendal ve Nijkamp, 2004). Çalışanın bunlardan herhangi birinden elde ettikleri yararı ya da maruz kaldıkları zararı diğer piyasadan telafi etmek isteyebilir. İş yolculuğu bu bağlamda piyasaların etkinsizliğini giderme bakımından çalışanın dengeleyici bir fedakarlığı olarak görülebilir. Bu maliyete katılma ve fedakarlık sonucunda çalışan, maddi veya manevi olarak tazmin edilirse ve denge sağlanırsa, iyi bir konut alanında refah içinde yaşamakta, yüksek maaşlar almakta ya da

yerine göre barınma için düşük maliyetler ödeyebilirler (Stutzer ve Frey, 2008).

İş yolculuğu istenmeyen bir deneyimdir ve istenmeyen bir maliyettir. Kimi zaman bu maliyetler gıda ve barınma için katlanılan maliyetler kadar yüksektir. Bu maliyetler arasında araç sahipliği ve araç kullanma maliyetleri, yakıt giderleri, toplu taşıma maliyetleri, çift kariyerli çiftleri için çocuk bakım giderleri, yüksek kira oranları veya ev sahipliği ile ilişkili maliyetler sayılabilir. Bu günlük seyahatlerin çoğu nispeten ucuz maliyetli için toplu taşıma araçları ile yapılır. Toplu taşıma kullanımında maddi maliyet diğer yöntemlerdeki maliyetlerden daha düşük olmasına rağmen bazı durumlarda toplu ulaşım; belirsizlik ve plansız değişiklikler, araç transferleri, kalabalık, gürültü, titreşim, ısı ya da soğuk ve gibi maddi olmayan maliyetleri beraberinde getirir. (Costa vd., 1988). Çalışan bu maliyetler arasında işe ne hızda, hangi konfor düzeyinde ve işe hangi yöntemlerle ulaşacağı konusunda sürekli bir karar verme ve seçim yapma durumundadır.

İnsanların işe gidip gelme süresini yaratıcı ve faydalı kullanabileceği de düşünülmelidir. Redmond ve Mokhtarian (2001), Van Ommeren (1998), Lyons ve Chatterjee (2008), Ory vd. (2004) gibi araştırmacılara göre insanlar sıfır seyahat süresi yerine, işe gidip gelme için kullanacakları optimum bir seyahat süresine ihtiyaç duyarlar. Buna göre bazı insanlar iş yerine zahmetsiz ve zaman harcamadan ulaşmaktansa, seyahat etmeye isteklidirler. Bir araçta zaman geçirmek her zaman bir zaman kaybı olmayabilir, trende insanlar günlük küçük işlerini halledebilir, taşınabilir elektronik aletler sayesinde çalışmaya devam edebilir ya da sosyal medya kullanımı yapabilir, kitap okuyabilir, gün içinde yapamadığı telefon görüşmelerini veya bu seyahat süresi olmasaydı zamanlarını ayırmak istemeyecekleri diğer şeyleri yapabilirler. Bu süre yukarıda öne sürüldüğü gibi roller arası geçiş ve kişinin işi geride bırakma süresi olarak kullanılabilir. Bu seçenekler ayrıca Ory vd. (2004) tarafından “öznel hareketlilik” kavramı ile ortaya konmuş, bireylerin kötü deneyimlerinin tamamen kişiye özgü olduğu öne sürülmüştür. Kişinin stres kaynaklarına karşı toleransı ve işe gidip gelme düzenlerine veya deneyimlerine göre, ideal tek yönlü işe gidiş süresi 16-20 dakika arasında olduğunu düşünülmektedir (Mokhtarian ve Salomon, 2001).

İş için yapılan seyahat, istihdam piyasasına katılım konusuna dikkat çekmesi açısından önemlidir. Şu ana kadar işe gidiş ile ilgili çalışmaların çoğunluğu, ulaşım, şehir planlaması veya işgücü piyasası özelinde düşünülmüş fakat yönetim ve organizasyon alanlarında bu tür çalışmalar rağbet görmemiştir. İşe gitmek için harcanan çabaların örgütsel sonuçları hala tam olarak bilinmemekte ve işverenler için bu etkinsizliğin ortadan kaldırılması önemlidir. İşverenler ulaşım veya konut sektörlerini etkilemek durumunda olmayabilirler fakat işçilerin refahını arttıracak bazı iş dizaynı önlemleri alınması örgütün takdirindedir.

Bu Alandaki Çalışmalar İçin Öneriler

İşe gidiş ve işten dönüş yolculuklarının kişisel ve örgütsel sonuçlarını iki yaklaşım ile ele alan bu çalışma, bu alandaki çalışmalar için birkaç öneride bulunabilir. İleride yapılacak çalışmalar, iş yolculuğunun ürettiği stres kavramını ele almalı, iş yolculuğundan etkilenen ilişkilerin araştırılmasında tasarımda istihdam piyasasının genel durumu, işsizlik düzeyleri, güvencesizlik, ulaşım altyapısı ve şehir planlaması gibi unsurları da dikkate almalıdır.

Ayrıca bu ilişkiler içinde çeşitli aracı değişken rolleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu alandaki çalışmalarda zaman kesiti yerine boylamsal çalışma tasarımları tercih edilmelidir. Stres yaratan ilişkiler, doğası gereği çalışan toleransını aştığı noktaya kadar tespit edilemeyebilir. Aynı zamanda boylamsal olmayan tasarımlarda nedensellik ilişkileri tam olarak ortaya çıkarılamayabilir. Sözü edilen kaynakların korunumu ve iş talepleri-kaynakları yaklaşımları da bu tür ilişkilerin kesitsel çalışmalar ile tespit edilemeyeceği ve bu ilişkilerin boylamsal bir analizi hak ettiğini belirtmektedir. Kişinin yolculuğa ve zaman kayıplarına adaptasyon süreci, stres kaynaklarına karşı direnci kademeli olarak artmakta ya da tükenmektedir.

Gerçekilme davranışlarının bu tür araştırmalarda kullanımı ve araçsallaştırılması da önemli bir husustur. Bazı gerçekilme davranışı biçimleri son derece belirgin olup tespit edilmesi kolay iken, bazı davranışlar üstü kapalı şekilde seyredebilir. Örneğin, önceki bölümlerde belirtildiği gibi; işe geciken bir çalışan uzun bir süre farkedilmeden bu davranışı sürdürebilir, geç kalma davranışı işveren tarafından düzenli kayıt tutu-

lan bir davranış olmayabilir ve hatta belirli oranlarda işverence tolere edilebilir. Aynı şekilde işyerinde olup işe katkı vermeme durumu uzun süre saptanamayabilir. Öte yandan işten ayrılma oldukça belirgindir ve çoğu işveren için yıkıcı ve yüksek maliyetli bir davranış biçimidir. Bu alandaki çalışmalar her bir davranışı ayrı tedbirlerle test edebilir ve her birinin kendine özgü etkilerini ortaya koyabilir.

İşverenler bu etkilere ve verimlilik sorunlarına karşı mümkün olduğunca yaratıcı ve ileri dönük stratejiler uygulamalıdır. Esnek çalışma saatleri uygulamaları ve sıkıştırılmış çalışma haftası planlanması işçilerin bu etkilerden arınarak işlerine nispeten daha verimli zaman ayırmalarına yardımcı olur.

İşe gidip gelirken yaşanan sorunlar, sadece birey için sorun olmaktan ziyade işveren de da iki taraf için de karşılıklı bir endişe kaynağı olmalıdır. Bazı işverenler aslında çalışanlarının işe gidip gelme yükünü azaltmak için çaba gösterirler. Örneğin metropol alanlarda büyük ölçekli firmalarda çalışan mavi yakalı işçilerin çoğunluğu şirket tarafından sağlanan araçlar ile işe gidip gelmekte ve bu yöntem işçinin sözü edilen etkilerden arınmasına yardımcı olmak üzere tasarlanmış önemli bir yan hak olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler kimi zaman verimlilik endişeleri ile iş ilanlarına coğrafi sınırlamalar getirmekte ve böylece bu etkilerden uzak kalabileceklerini düşünmektedirler. Bu tür yöntemlerin dışlayıcı ve ayırıcı yönleri de tam anlamıyla henüz ortaya konmamıştır. Bu ana kadar yapılan çalışmalarda bu yönetime ilişkin bilimsel bir destek bulunmamakla birlikte bunun sadece aday havuzunu sınırlayacak bir uygulama olduğu söylenebilir.

Sonuç

Harcanan zaman ve parasal maliyetler, çalışma hayatının bir parçası olarak görülür ve çalışanların bu maliyetleri belirleyici unsurlar üzerinde neredeyse hiçbir takdir yetkisi yoktur. Parasal maliyetlerin ne kadar çalışanı etkilediği de ekonomik imkanlara bağlıdır. Bununla birlikte işe giderken harcanan zaman tamamen ulaşım altyapısının ürünüdür ve çalışanın kısa vadede etkileyebileceği bir unsur değildir. Böyle olunca da iş yolculuğu değerli zamanı ve diğer kaynakları verimsiz olarak tüketir ve

çalışanı işten uzaklaştırabilecek etkiler doğurur. Bir çalışan ancak ikame-tini veya iş yerini değiştirirse bu etkilerden kurtulabilir fakat her ikisi de uzun planlamalar ve geçiş süreçleri gerektiren olaylardır, uygulanması zaman alır. Özellikle işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu iş piyasala-rında bu esneklik hiç olmayabilir. Böyle olunca da, bu etkinsizlikler an-cak işverenler tarafından yaratıcı iş dizaynı unsurları ile hafifletilebilir ve daha uzun vadede de ekonomik karar vericiler tarafından giderilebilir.

EXTENDED ABSTRACT

Commuting and Withdrawal Behavior: A Conceptual Discussion

*

Onur Emre

Yalova University

Job opportunities and job market are concentrated in some areas in many countries, and those who wish to join the labor market need to relocate in some period of their lives. Employees commute to work in the morning and travel back in the evening. This journey, which must be endured daily by employees, is a problem that should be addressed by organizational sciences. The distance between home and work is at the top of every employee's challenges. No matter how challenging or comfortable the job is, the ordinary day starts with the commute. Even today, with the increasing implementation of modern forms of work, few people still have work designs that enable them to work from home or work without being dependent on the workplace. Commuting is an inevitable effort one has to make in urbanized regions and it is a must to stay in the labor market.

According to the Conservation of Resources approach, people collect intangible resources they believe to be useful to them. They strive to preserve the resources they collect and invest in new sources as much as possible. The daily commute to and from work can be included in this framework in terms of its consequences. If these daily journeys are long and laborious, the resources that the person spends on will increase and this will be revealed as stress.

When we use the conservation of resources approach in addressing commuting, we can talk associate the time spent commuting as something that to reduces the time that can be used in non-work areas, discuss its negative impacts on the work-life balance, and hence the likelihood of affecting the overall well-being of employees and their commitment to their work.

Job demands consume resources and the lack of resources makes it impossible to meet job demands and this demand-resource imbalance leads to withdrawal behavior. The withdrawal behaviors are simply used to mean that employees avoid being involved in the workplace and refrain from contributing to the work. Employees try to reduce their participation in the workplace even when they are not in the workplace or in while they are present in the workplace. This behavior of the employee can start when he / she is still employed and it progresses until the employee leaves the job.

The job demands and resources model is based on the assumption that all business characteristics can actually be classified as either job demands or job resources. According to Demerouti and Bakker (2001), job demands are aspects of the work that bring specific physiological and psychological costs that require physical or mental effort. A possible source of work demand that limits the resources' negative impacts is the level of autonomy that the employee has. Autonomy refers to the use of discretion and level of independence of employees have in deciding how, where and when to perform their job duties. In line with the job demands and job resources approach, autonomy and workload interact and autonomy acts as a buffer for the negative impacts of high demands.

Opportunities for the use of control over job demands are crucial to the health and well being of the employee. The discretion over the start of the work and to plan the workflow freely provides resources to overcome the problems caused by the commute.

Since many people do not have the option to not commute and have a job at the same time, they are unable to eliminate the commute in the short term. This job demand is repetitive and chronic, it is an unproductive effort and it will be transformed into stress. Loss of resources on the way to work takes place at the expense of resources that can rather be spent on personal activities. A long commute will consume the already limited amount of energy, both physically and mentally, which in turn increase stress levels and time pressure, leading to various physical and mental reactions. If job demands are present and increasing and the resources are lacking to offset those, the resulting stress can only be compensated by the resources accumulated in the non-work parts of life.

People often find themselves stuck in a long and stressful way of going to work. When it is not possible to change the job or change the residence, or to use alternative transport systems, there is usually no means lefty for the employee to revert the consequences of the commute. This study, which deals with the personal and organizational consequences of commuting with two approaches, can make a few suggestions for studies in this field. Future studies should address the concept of stress generated by the commute, should consider the dynamics of the labor market, the level of unemployment and various job design factors that could either alleviate or worsen the consequences of commuting.

Kaynakça/References

- Baillien, E., De Cuyper, N.ve De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191–208.
- Bakker, A. B.ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Ben-David, N.ve Sharabi, M. (2009). Commuting and Its Effect on Work Decisions. *International Journal of Economic Perspectives*, 3(3), 183–187.
- Blau, G. (1998). On the aggregation of individual withdrawal behaviors into larger multi-item constructs. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 437–452.
- Costa, G., Pickup, L.ve DiMartino, Vittorio. (1988). Commuting—a further stress factor for working people: evidence from the European Community. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 60, 377–385.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F.ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E. ve Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In E. Demerouti, A. B. Bakker, S. A. E. Geurts ve T. W. Taris (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 7, pp. 85–123). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Dex, S. ve Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, Employment and Society*.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C. ve Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364.
- Hämmig, O., Gutzwiller, F. ve Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: A nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Karasek, R. a. (1979). Job Demands , Job Decision Latitude , and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Koslowsky, M. (1997). Commuting stress: Problems of definition and variable identification. *Applied Psychology*, 46(2), 153–174.
- Krueger, A. B., Kahneman, D., Schkade, D., Schwarz, N. ve Stone, A. A. (2009). National time accounting: The currency of life. In *Measuring the Subjective Well-Being of Nations: National Accounts of Time Use and Well Being* (Vol. I, pp. 1–84).
- Lyons, G. ve Chatterjee, K. (2008). A human perspective on the daily commute: Costs, benefits and trade-offs. *Transport Reviews*, 28(2), 181–198.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

- Mokhtarian, P. L. ve Salomon, I. (2001). How derived is the demand for travel? Some conceptual and measurement considerations. *Transportation research part A: Policy and practice*, 35(8), 695-719.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K. ve Hemingway, M. a. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 90(2), 399-406.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Ory, D. T., Mokhtarian, P. L., Redmond, L. S., Salomon, I., Collantes, G. O. ve Choo, S. (2004). When is Commuting Desirable to the Individual? *Growth and Change*, 35(3), 334-359.
- Redmond, L. S. ve Mokhtarian, P. L. (2001). The positive utility of the commute : modeling ideal commute time and relative desired commute amount. *Transportation*, 28, 179-205.
- Rouwendaal & Nijkamp. (2004). Living in two worlds : A review of home-to-work decisions. *Growth and Change*, 35(3), 287-303.
- Sadler-Smith, E., El-Kot, G. ve Leat, M. (2003). Differentiating work autonomy facets in a non-Western context. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 709-731.
- Sims, H., Szilagyi, A. ve Keller, R. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212.
- Sonnentag, S., ve Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home?. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 366-391.
- Sonnentag, S., ve Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-350.
- Stutzer, A. ve Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(1278), 339-366.
- Van den Berg, G. J. ve Gorter, C. (1997). Job search and commuting time. *Journal of Business & Economic Statistics*, 15(2), 269.

- Van Ommeren, J. N.ve Gutiérrez-i-Puigarnau, E. (2011). Are workers with a long commute less productive? An empirical analysis of absenteeism. *Regional Science and Urban Economics*, 41(1), 1–8.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(May), 398–412.
- Wasti, A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 303–321.
- Zacharatos, A., Barling, J.ve Iverson, R. D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *The Journal of Applied Psychology*, 90(1), 77–93.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

- Emre, O. (2018). İş yolculuğunun kavramsal anlamda incelenmesi ve geri çekilme davranışları. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1613-1633. DOI: 10.26466/opus.479549