

Yayın Geliş Tarihi: 29.03.2017
Yayına Kabul Tarihi: 26.11.2018
Online Yayın Tarihi: 20.03.2019
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.302154>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 21, Sayı: 1, Yıl: 2019, Sayfa: 173-196
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

EVDEN ÇALIŞMA: ÖZGÜRLÜK MÜ ESARET Mİ? ¹

Başak KICIR*

Öz

Çalışma günümüzde büyük değişimden geçmekte, yeni esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bilgisayar ve internet teknolojilerindeki gelişmeler işin işyeri dışına taşınmasına olanak vermektedir. Evden çalışma son 20 yıl içerisinde yaygınlık kazanmıştır. Bu çalışmanın amacı evden çalışma kararında etkili olan faktörleri, evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını belirlemektir. Evden çalışmanın bireyin sosyal yaşamına etkisi de ele alınmıştır.

Konu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında evden çalışan 12 yazın çevirmeniyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Araştırma sonucunda evden çalışan kişilerin zaman ve mekân esnekliğine sahip olduğu ve gerektiğinde bu esneklikten faydalandıkları tespit edilmiştir. Evden çalışan çevirmenler iş özerkliğine de sahiptir. Çevirmenlerden bir kısmı evden çalışmanın sosyal yaşama olumlu etkisi olduğunu dile getirirken diğer kısmı evden çalışmanın yalnızlaştırıcı etkileri olduğunu ifade etmiştir.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, Çevirmen, Esneklik, Sosyal Yaşam.

WORK FROM HOME: IS IT FREEDOM OR CAPTIVITY? ²

Abstract

As a result of major changes in work organization new flexible working types emerge. Advancements in computer and internet technology enable the work to be carried out of the workplace. Work from home (teleworking) is one of the working types, which has

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Kicir, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 173-196.

¹ Bu makale Başak KICIR'ın "Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden (Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015) yararlanılarak hazırlanmıştır.

* Dr., Kocaeli Üniversitesi Mediko Sosyal Merkezi, Psikolog, ORCID: 0000-0002-5960-0022, basak.kicir@kocaeli.edu.tr

² This article is based on Başak KICIR's doctoral dissertation titled "Effect of Work From Home on Work-Life Balance: A Study on Translators" (Kocaeli University, The Institute of Social Sciences, 2015).

become widespread in the last 20 years. The purpose of this study was to investigate how individuals decide to work from home and investigate the advantages and disadvantages of work from home. Effects of work from home on social life were also searched.

The qualitative research method was used to obtain detailed information about the subject. Research data was collected from 12 translators, who were homeworkers, via face-to-face interview.

Results showed that people working from home have time and place flexibility and they benefit from this flexibility when necessary. Translators have job autonomy too. Results about social life were mixed, some translators express positive social effects of working from home, but others emphasized isolation due to working from home.

Keywords: *Work from Home, Translator, Flexibility, Social Life.*

GİRİŞ

Günümüz toplumunu tanımlayan temel unsur çalışmadır, tüm toplumsal yapı ve ilişkiler çalışma ekseninde şekillenmektedir. Sanayi Devriminin bu durum üzerindeki etkisi büyüktür. Sanayi Devrimi büyük teknolojik gelişmeleri beraberinde getirmiş, üretimi tek bir merkezde, fabrikada toplamıştır. Fabrika sistemi üretimin ev dışına çıkmasını, işin ev dışında bir yere yani “işyerine” taşınmasını sağlamıştır. Vardiya sistemi ise çalışma saatlerinin tüm güne yayılmasına neden olmuştur. Böylece ücretli emek gelir elde etmenin temel biçimi haline gelmiş, içinde yaşadığımız toplum çalışmaya dayalı bir hal almıştır. Toplumsal ilişkileri belirleyen, toplumu değiştiren çalışmanın kendisi de zaman içerisinde çeşitli değişim ve dönüşümlerden geçmiştir.

1970’li yıllara kadar yaygın olarak Fordist üretim modelinin ortaya çıkardığı kitlesel ve standartlaşmış ürün yaratmaya yönelik kitlesel üretim modeli geçerli olmuştur. Fakat 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler yeni bir üretim yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Fordist üretim modelinin en büyük sıkıntısı ve en çok eleştiri alan yönü katılık olarak görülüyordu. Üretimdeki katılıkları gidermeye, tıkanıklık ve krizleri açmaya yönelik neoliberal politikalar bu dönemde uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikaların amacı dünya pazarında rekabet edebilmek için üretim maliyetlerini düşürmektir. Üretim maliyetlerini düşürmek için öncelikli olarak işgücü maliyetlerinin düşürülmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda tam zamanlı çalışan sayısı düşürülmüş, güvenceli, standart istihdam biçimleri yerini güvencesiz esnek istihdam biçimlerine bırakmıştır. Esneklik daha çok işgücünün esnekleştirilmesi ve güvencesizleştirilmesi biçiminde uygulanmıştır. Bu dönemde üretimin bir kısmı fason üretime kaydırılmıştır. Fason üretimin yaygınlaşmasıyla birlikte sözleşmeli işçi çalıştırma, aile emeğini kullanma, eve iş verme gibi yöntemlerin kullanımı gündeme gelmiştir. “Ev eksenli çalışma”, “evde çalışma” bu süreçte yeniden gündeme gelmiş, çoğunlukla vasıfsız işgücü, aile ekonomisine katkı sağlama vb. amaçlarla, düşük ücretlerle ve güvencesiz bir şekilde evde çalışma yoluna başvurmaya başlamıştır.

90'lı yıllara bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler damgasını vurmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler toplumsal yapıda ve üretim sistemlerinde değişimleri beraberinde getirmiştir. Teknolojinin ulaştığı son aşama işin işyeri dâhilinde ve belirli zamanlar içerisinde yapıma zorunluluğunu ortadan kaldırmış, evden bilgisayar ve diğer iletişim araçları aracılığıyla çalışmayı olanaklı hale getirmiştir. Bu dönemde “evden çalışma” yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Evden çalışma özellikle vasıflı işgücünün, iletişim teknolojilerini kullanarak evlerde gerçekleştirdiği çalışma biçimini ifade etmektedir. Bu çalışma biçiminde, işin tamamı ya da bir bölümünün işyeri ortamına bağlı kalmaksızın ev ortamında yürütülür (akt. Kavi ve Koçak, 2010: 76).

İşverenler, esnek çalışmaya olanak sağladığı, masrafları düşürmeye yardımcı olduğu, daha kaliteli hizmet almayı mümkün kıldığı için evden çalışma biçimlerini sıklıkla tercih etmektedir. Çalışanlar da zamanlarını istedikleri gibi kullanabilecekleri, ailelerine ve özel yaşamlarına istedikleri kadar vakit ayırabilecekleri, daha özgür olabilecekleri düşüncesiyle evden çalışmaya yönelmektedir. Ne var ki çalışanların bu beklentilerinin ne kadar gerçekleştiği bilinmemektedir. Evden çalışma kişiye gerçekten özgürlük mü sağlıyor yoksa onu eve esir eden bir rol mü üstleniyor sorusu cevap beklemektedir. Makalede bu soruya cevap aranmaktadır.

Evden çalışmayı konu alan bu makalenin ilk bölümünde esnek üretim, güvencesiz ve standart dışı istihdam edilme biçimleri ele alınmakta ve evden çalışma kavramı ayrıntılarıyla tanımlanmaktadır. Araştırma yöntemine yer verilen ikinci bölümü bulgular, sonuç ve tartışma bölümleri izlemektedir.

ESNEK ÜRETİM; GÜVENCESİZ VE STANDART DIŞI İSTİHDAM EDİLME BİÇİMLERİ

Fordist üretim modeli yukarıda da belirtildiği gibi standartlaştırılmış, kitlesel üretim sistemine dayanmaktaydı. 70'li yılların ardından kapitalizmin artan krizleri ve küreselleşme esnekleşme ihtiyacını ve küresel üretim sisteminde değişiklikleri beraberinde getirmiştir. İstihdam maliyetini düşürmek ve kâr oranını artırmak için işletmeler enformelleşme olarak adlandırılan esnek ve kuralsız istihdam biçimlerine ağırlık vermiştir (Erdut, 2005: 18). Yine aynı dönemde teknolojik değişimler ve yeni üretim süreçleri, şirketlerin hizmetleri ve üretim bölümlerini dışarıya taşımasına olanak sağlamıştır (Ebisui, 2012: 1). Ekonomik ve teknolojik değişimler çalışma yaşamında, özellikle işgücü piyasasında belirgin değişimlere yol açmış, standart dışı çalışma düzenlemeleri ve uygulamalarının çeşitliliğini artırmıştır (Ebisui, 2012: 1).

İş örgütlenmesindeki yapısal değişimler bir yandan çalışmada büyük bir seçenek, özgürlük ve fırsat yaratmış, hem işçiler hem de işverenler standart dışı çalışma, esneklik düzenlemelerinden faydalanmıştır. Diğer yandan büyük esneklik sağlayan standart dışı çalışma düzenlemelerinin artan kullanımı, bu düzenlemelere

mecburi olarak dâhil olan çok fazla sayıda çalışan için belirsizliğe ve güvencesizliğe yol açmıştır. 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin, güvencesiz grupların (sözleşmeli, geçici işçilerin, göçmenlerin, kadınların, gençlerin ve yoksulların) iş ve yaşam beklentilerini olumsuz etkilemiştir (Ebisui, 2012: 1).

“Standart çalışma”; tam zamanlı, kalıcı (daimi süreli, belirsiz süreli), doğrudan istihdam modelini ifade etmektedir. İşgücü piyasasında esnekliğin artması atipik çalışma biçimlerini gündeme getirmiştir. "Standart-dışı çalışma", "düzensiz çalışma" ve “güvencesiz çalışma” olarak da adlandırılan atipik çalışma, tam zamanlı, düzenli, belirsiz süreli, uzun bir süre boyunca tek işveren altındaki düzenli istihdam dışındaki çalışmaları ifade etmektedir (Karadeniz, 2011: 85). Atipik çalışma standart çalışma biçimlerinin tüm unsurlarını esnetmekte ve standart dışı hale getirmektedir (Karadeniz, 2011: 84).

Standart dışı çalışma; kayıtlı istihdam (yarı zamanlı çalışma, geçici işçi çalıştırma, sabit süreli çalışma vb.) ilişkileriyle ilişkili ve bu ilişkilerin dışındaki (enformel çalışma, alt işveren çalışması, ekonomik olarak bağımlı kendi adına çalışma vb.) ilişkileri içerisinde barındırmaktadır (Ebisui, 2012: 2). “Standart-dışı” kavramı, tam zamanlı, kalıcı ve doğrudan istihdama dayalı düzenli ya da standart çalışma modelinin dışındaki çalışma biçimlerini tanımlamakta kullanılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), standart dışı istihdam edilme biçimlerini şu şekilde gruplandırmakta ve tanımlamaktadır (Savul, 2008: 21):

a. **Taşeronluk (Dış Kaynak Kullanımı-Outsourcing):** Mal ve hizmetleri firma içinde üretmek yerine dış tedarikçilerden temin etmektir.

b. **Geçici İstihdam (Temporary Employment):** İş sözleşmesinin belirli bir zaman dilimi için yapılması ve işe devam etme garantisini sağlar nitelikte olmamasıdır.

c. **Evde Çalışma (Work at Home):** Kişinin işi kendi evinde veya işverenin işyeri olmayan başka bir yerde iradesi dâhilinde sürdürmesidir. Bu çalışma biçiminde alınacak ücret, üretilen mal ve hizmetin ne yapılacağı işveren tarafınca belirlenir. Kullanılan donanım, malzeme ve girdiyi kimin sağladığı önemli değildir.

d. **Gündelik/Rastlantısal Çalışma (Casual Work):** Belirli zamanlarda ara sıra çalışan işçidir. Bu tür işçiler belirli saatlerde, günlerde ve haftalarda istihdam edilirler. Normal işçilerin sahip oldukları istihdam koşullarına sahip olmamakla birlikte normal işçilere tanınan yasal haklardan da mahrumdurlar (Örneğin gündelik/rastlantısal çalışanların genelde hastalık ve tatil izni yoktur).

e. **Enformel İstihdam (Informal Employment):** Kazanç getiren (remunerative work) tüm işlerin (örneğin hem ücretli istihdam hem de kendi hesabına çalışma) dâhil olabileceği, kayıt dışı, bu kayıt dışılığın var olan yasal veya düzenleyici çerçevelerce korumasının sağlanmasının yanı sıra, karşılığında ücret

alınmayan işlerin de yapılmasıdır. Enformel işçiler (informal workers), güvenceli istihdam sözleşmelerinden (secure employment contracts), işçi yardımlarından (worker's benefit), sosyal korumadan (social protection) yoksundurlar ve işçilerin temsil (workers' presentation) haklarına sahip değildirler.

Görüldüğü üzere çok sayıda standart dışı istihdam edilme biçimi bulunmaktadır. Bundan sonraki bölümde, standart dışı istihdam biçimlerinden olan ve makalenin konusunu oluşturan “evden çalışma” kavramı incelenmektedir.

Ne var ki “evden çalışma” kavramının, “evde çalışma” ile karıştırılmaması gerekir. Evde çalışma (work at home), ev eksenli çalışma olarak da bilinmektedir. Erdut'a (2005: 35) göre evde çalışma, bir sözleşmeye veya belirli bir işveren ya da taşeron için siparişe dayalı olarak evde veya işverenin değil, işçinin tercih ettiği yerde yapılan çalışmayı kapsamaktadır. Evde çalışma, bağımsız çalışma ile ücretli çalışmanın kesiştiği bir alan oluşturmaktadır (Erdut, 2005: 35). Koyuncu (2008: 6) ise evde çalışmayı, "pazara yönelik olarak üretilen mal ve hizmetlerin kişilerin evlerinde üretilmesi" olarak tanımlamıştır.

Evde çalışma veya ev eksenli üretim büyük oranda enformel ekonomik faaliyetler kapsamında yürütülmektedir. Üretim maliyetlerini düşürmek için fason üretim yaygınlaşmakta, sözleşmeli işçi çalıştırma, aile emeğini kullanma ya da eve iş verme gibi yöntemler yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu şekilde evde çalışanlar “ev eksenli çalışanlar” olarak adlandırılmakta ve büyük çoğunluğu düşük ücretli, düzensiz çalışan geleneksel işçilerden oluşmakta ve uluslararası üretim zincirinin en altında yer almaktadırlar (Koyuncu, 2008: 2). Ev eksenli çalışanların çoğunluğunu eğitim seviyesi düşük, vasıfsız çalışanlar oluşturmaktadır. Evde çalışmaya yönelmenin temelinde yoksullukla baş etme amacı yer alsa da, bu çalışma biçimi güvencesiz, düşük gelirli, sosyal açıdan güvensiz ve eğreti bir nitelik taşıdığı için yoksulluğu derinleştirmektedir.

Evden Çalışma

Evden çalışma için “tele çalışma”, “uzaktan çalışma” gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Özellikle 90'lı yıllardan itibaren bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim işyeri dışında bir yerde, evde çalışmayı formel sektör içerisinde de yaygın hale getirmiştir. Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi artan teknolojik gelişmeler ve yeni iş tipleri sonucunda, iş yapıldığı mekâna daha az bağımlı hale gelmiş ve işin geleneksel olarak boş zaman için ayrılan yer ve zamanlarda yapılması giderek yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Naswall vd., 2008: 4). Koyuncu'ya (2008: 2) göre günümüzde artık evde çalışma geleneksel kol gücüne dayalı üretimin yanında iletişim teknolojilerinin kullanımıyla özellikle hizmet sektöründe evlerde gerçekleştirilen, “evden çalışma” olarak da ifade edilen çalışma biçimini de kapsar hale gelmiştir.

Evden çalışma, daha çok bilgi teknolojilerinin kullanılması yoluyla, işin tamamının ya da bir bölümünün işyeri ortamına bağlı kalmaksızın ev ortamında yürütülmesi anlamına gelmektedir (akt. Kavi ve Koçak, 2010: 76). Malzeme almak

veya toplantılar için nadiren işyerine giden ve çalışma günlerinin çoğunu evde geçirenler “tam zamanlı evden çalışanlar” ve haftada birkaç gün evde çalışanlar ise, “yarı zamanlı evden çalışanlar” olarak sınıflandırılabilir (Kavi ve Koçak, 2010: 77).

Enformel sektör kapsamında evde çalışan kişiler daha önce de belirtildiği gibi çoğunlukla vasıfsız işgücüne dâhildir. Evden bilgisayar ve akıllı telefonlar gibi çeşitli iletişim araçları aracılığıyla çalışanlar ise daha çok eğitim seviyesi yüksek, vasıflı, profesyonel meslek sahibi kişilerden oluşmaktadır. Tasarımcılar, grafikerler, reklamcılar, yazar ve editörler, çizerler, web tasarımcıları, bilgisayar programcıları, terapistler, proje yöneticileri, desinatörler, e-pazarlama ile uğraşanlar, bazı mimarlar ve makalenin örneklemini oluşturan yazın çevirmenleri bu tür işleri yapan meslek sahipleri arasında sayılmaktadır.

Evden çalışma gün geçtikçe yaygınlaşmakta ve evden çalışan kişilerin sayısı sürekli artmaktadır. 2005 verilerine göre, İngiltere’de 2,5 milyon evden çalışan olduğu bunun da toplam çalışanların % 8’ine denk geldiği ifade edilmektedir; Avrupa Birliği ülkelerinde ise bu oran ortalama olarak % 10’lar civarındadır (akt. Kavi ve Koçak, 2010: 77). Evden çalışan meslek gruplarına dâhil edilebilecek mesleklerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Evden çalışmanın geleceğin çalışma şekli olacağı yönünde tahminler de yapılmaktadır.

Evden çalışma, zamanı esnek kullanma, aileye ve özel yaşama daha fazla vakit ayırma, yolda harcanan zamandan tasarruf etme gibi gerekçelerle tercih edilmektedir. Birçok çalışan işyerine gitmeden, bilgisayar ve diğer iletişim araçları yardımıyla çalışmakta, işlerini evde, işyerinden uzak bir mekânda sürdürebilmeyi avantajlı bulmaktadır. Ne var ki evden çalışmanın dezavantajları olduğunu da ifade edenler vardır. Öncelikle, evden çalışma iş ve iş-dışı arasındaki sınırları giderek bulanıklaştırmaktadır. Çalışanlar nerde ve ne zaman çalışacaklarına büyük oranda kendileri karar vermektedir fakat bu esneklik iş ve iş-dışı rolleri arasında bir dengesizliğe yol açmaktadır (Naswall vd., 2008: 5). Ayrıca evden çalışanlar, işe gitmedikleri için iş ortamının sunduğu sosyal ortam ve olanaklardan uzak kalmaktadırlar. Bu durum evden çalışanların yalnızlaşmasına ve sosyal becerilerinin zayıflamasına neden olabilir. Evden çalışmanın bir diğer dezavantajı ise ücretlerle ve sosyal haklarla ilgilidir. Evden çalışmada ücret, sosyal yardımlar, sosyal güvenlik açısından çalışanın aleyhine bazı düzenlemeler yapılabilmektedir (Kavi ve Koçak, 2010: 82).

YÖNTEM

Teknolojinin gelişmesi ve üretim biçimlerindeki esnekleşme çalışma mekânını da değiştirmiş, çalışmanın bir fabrika veya işyeri sınırları içerisinde gerçekleştirilen bir uğraş olma haline son vermiştir. Uzaktan çalışma veya evden çalışma denilen yeni çalışma biçimleri yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Fakat bu değişim alan yazında yeterince ilgi görmemiştir, evden çalışmanın etkilerini

inceleyen yeterince çalışma bulunmamaktadır. Bu araştırmanın amacı evden çalışmanın etkileri konusunda bilgi sahibi olmaktır. Bu çalışma şu sorulara odaklanmaktadır: Evden çalışan kişilerin evden çalışma kararında hangi faktörler etkili olmaktadır? Evden çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir, bireyin sosyal yaşamı bu durumdan ne yönde etkilenmektedir? Evden çalışma (kendi adına çalışma) bireye ne yönde esneklik (özerklik) sağlar, bu esnekliğin etkileri nelerdir?

Nitel Tasarım

Evden çalışma konusunu yazın çevirmenleri üzerinden inceleyen bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, araştırmacı, anlam, durum ve eylemleri katılımcının bakış açısından görmek istediğinde oldukça işe yarayan bir yöntemdir (Key, 2013: 44). Yorum ve bakış açısı nitel araştırmanın anahtar unsurudur, nitel araştırmada sadece olaylara ilişkin bir açıklama üretilmez, katılımcıların olay veya olguya bakış açısına odaklanılır (akt. Key, 2013: 45). Sosyal bilimlerde elde edilen verilerin evrensel gerçekler olarak genellenmesi pek olası değildir, nitel araştırma yönteminden yararlanan bu araştırmanın da evrensel gerçekleri ortaya çıkarma gibi bir amacı yoktur, konuyla ilgili bilgiyi keşfetmek ve yorumlamak araştırmanın öncelikli amacını oluşturmaktadır.

Evden çalışma konusunda Türkiye’de yapılmış yeterince çalışma bulunmamaktadır. Nitel tasarım, alanda yeterli araştırma bulunmadığı durumlarda daha kapsamlı veri elde etmek açısından elverişli bir yöntemdir.

Nitel araştırmada araştırmacı gözlem yaparak, dokümanları inceleyerek veya katılımcılarla görüşmeler yaparak veri toplar. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme tercih edilmiştir. Görüşmeler aracılığıyla bireylerin iş-yaşam dengesine yönelik algı ve tutumlarını anlamak mümkün olmaktadır.

Katılımcılar

Yazın çevirisi, ilim ve edebiyat eserleri çevirisini ifade eder (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2012: 4). Araştırmanın katılımcıları evden çalışan, temel geçim faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleridir. 7 erkek 5 kadın katılımcıyla görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yarısı evli diğer yarısı ise bekârdır, 3 kişi yalnız yaşamaktadır. 5 kişi çocuk sahibidir. Katılımcıların yaş ortalaması 45,5’tir, yaş aralığı 33-59 arasında değişmektedir. Katılımcıların çevirmenlik yaptığı süre ortalama 16,5 yıldır, çevirmenlik yapılan süre en az 10 yıl, en çok 25 yıldır. Katılımcılar hakkında ayrıntılı bilgi Tabloda sunulmuştur, katılımcıların mahremiyetini koruyabilmek için isim yerine sayı kullanılmıştır.

Tablo 1: Katılımcılar

Çevirmen	Yaş/Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Kimlerle Yaşıyor	Kaç Yıldır Çevirmen
Ç 1	45/K	Bekâr	--	Yalnız	13 yıl
Ç 2	35/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	16 yıl
Ç 3	44/E	Bekâr	--	Yalnız	14 yıl
Ç 4	33/K	Bekâr	2	Yakınlarıyla birlikte	13 yıl
Ç 5	59/E	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	19 yıl
Ç 6	57/K	Bekâr	--	Yalnız	15 yıl
Ç 7	45/E	Evli	2	Yakınlarıyla birlikte	10 yıl
Ç 8	46/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	25 yıl
Ç 9	40/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	18 yıl
Ç 10	48/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	16 yıl
Ç 11	45/K	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	25 yıl
Ç 12	49/K	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	14 yıl

Veri Toplama Yöntemleri

Bu çalışmada veri toplamada yapılandırılmış görüşmelerden ve sosyo-demografik veri formundan faydalanılmıştır.

Görüşme nitel araştırmada yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Nitel araştırmalarda kullanılan görüşmelerin en güçlü özelliği göremedikleriniz hakkında bilgi edinme ve gördükleriniz hakkında ise alternatif açıklama fırsatı vermeleridir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 143).

Araştırmada veriler yapılandırılmış görüşme aracılığıyla toplanmıştır. Yapılandırılmış görüşmede soruları araştırmacı oluşturur, görüşmeler başlamadan önce belirlenir ve görüşme boyunca değişmeden kalırlar (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 141). Görüşmede daha fazla bilgi elde etmek amacıyla açık-uçlu sorular sorulmuştur.

Görüşmeler katılımcının belirlediği tarih ve mekânda yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce görüşme soruları, verilerin nasıl kullanılacağı ve görüşme süresi ile ilgili açıklama yapılmış, katılımcıdan sözlü olarak aydınlatılmış onam alınmıştır. Tüm katılımcılar ses kaydı alınmasını kabul etmiş, görüşmeler dijital olarak kaydedilmiş ve ardından ses dökümü yapılmıştır. Görüşmeler en az 1 en fazla 1,5 saat sürmüştür.

Katılımcılardan görüşme öncesinde doğum tarihi, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum ve ebeveynlik durumu, kimlerle yaşadıkları, meslekte geçirilen süre ve gelir memnuniyeti ile ilgili soruları içeren kısa bir *sosyo-demografik veri formu* doldurmaları istenmiştir.

Veri Analizi

Bu çalışmada verilerin analizi açısından, betimsel analiz kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2003) göre bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır. Bu analiz türünde araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir (Özdemir, 2010: 336).

Veri analizi, yaşadığınız deneyimi ve ondan ne öğrendiğinizi anlayabilmeniz için gördüğünüzü, duyduğunuzu ve okuduğunuzu düzenlemeyi içerir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 256). Bunun için öncelikli olarak ses kayıtları ve ses dökümleri birkaç kez gözden geçirilmiştir. Ses dökümleri okunurken olası temalar, ilgili cümlelerin yanına not edilmiştir. Veriler satır satır okunurken yanlarına olası kodlar not alınmış, kodlamada kullanılacak sözcükler oluşturulmaya başlanmış ve kodlar yavaş yavaş verinin içinden çıkarılmaya başlanmıştır (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 269). Kodlama işlemi genel hatlarıyla tamamlandıktan sonra, kodlar alt kategorilere ayrılmış, böylece benzerlikleri ve farklılıkları görmek daha kolay hale gelmiştir. Ardından alt kategoriler temalara ayrılmıştır. Tüm katılımcıların duygu ve düşüncelerinin temalarda yansıtıldığının düşünüldüğü noktada temalar sonlandırılmıştır.

Verileri kodlama ve analiz etme tüm analiz sürecinin bitmesi anlamına gelmemektedir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 271). Bu kodlar üzerinden çeşitli örüntüler tespit edilmiş, karşılaştırmalar yapılmış ve konuyla ilgili açıklamalara ulaşılmıştır.

Çalışma bulgularının güvenilirliğini sağlamak için çeşitli önlemler alınmıştır. Görüşmelerin dökümü yapıldıktan sonra ses kayıtları dökümle dikkatli bir şekilde karşılaştırılmıştır. Veri analizi sürecinde, gerektiğinde yeni bilgilere ulaşmak için katılımcılarla iletişime geçilmiştir. Katılımcıların araştırmacıyla paylaştıklarını iyi bir şekilde aktarabilmek için zengin ve ayrıntılı tanımlamalar kullanılmıştır (akt. Simard, 2011: 44).

Sınırlılıklar

Bu çalışma evden çalışan yazın çevirmenlerinin deneyimleriyle sınırlıdır. Yazın çevirmenlerinden elde edilen verileri diğer meslek gruplarına genellemek doğru olmayacaktır. Evden çalışmaya yönelik tutumlar meslekler arasında farklılık gösterecektir.

Bu çalışma Türkiye'de yaşayan yazın çevirmenleriyle sınırlıdır. Bu nedenle elde edilen bulgular seçilen örneklemin ötesine, farklı ülkelerde yaşayan çevirmenlere genellenemez.

Araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır, veriler görüşme yapılan kişilerin anlatımıyla sınırlıdır. Farklı veri toplama tekniklerinin kullanılmaması

veya yazın çevirmenlerinin yaşamıyla ilgili gözlem yapılamamış olması araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

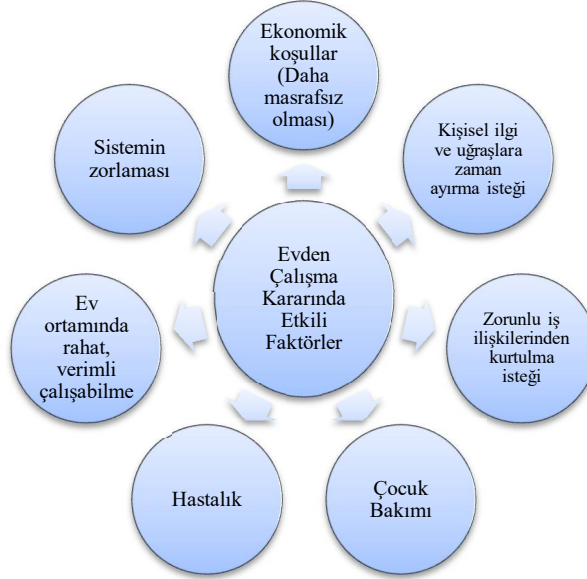
BULGULAR

Bu bölümde çevirmenlerin evden çalışma kararında etkili olan faktörler, evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları, sosyal yaşama etkisi ele alınacaktır. Evden çalışmanın sağladığı esneklik çeşitli boyutlarıyla incelenecektir.

Evden Çalışma

Evden Çalışma Kararı

Tablo 2: Evden Çalışma Kararında Etkili Faktörler



Yapılan görüşmelerde evden çalışma kararında ekonomik koşulların, hastalık, emeklilik gibi durumların, çocuk bakımına ve kişisel ilgi ve uğraşlara zaman ayırma isteğinin etkili olduğu görülmüştür. Ev ortamında rahat çalışabilme, işyerinde verimli çalışmama gibi gerekçeler de çevirmenleri evden çalışmaya yönlendirmiştir. Bazı çevirmenler ise evden çalışmayı zorunlu iş ilişkilerinden ve işçi-işveren ilişkilerinden kurtulmak için tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Evden çalışmayı sistemin zorlamasının bir sonucu olarak gören çevirmenler de vardır.

Ç9 “evden çalışmamın sebebi masrafının çok düşük olması. Bir büro tutmaya çalışsam zor olur” diyerek kararında ekonomik koşulların etkili olduğunu ifade etmiştir. Ç2 “daha iyi para kazanabilmek için” serbest çalışmayı tercih ettiğini, “ofis açma imkânı olmadığı ve 98 yılında dizüstü bilgisayarını da olmadığı” için evde çalışmaya başladığını anlatmıştır.

Ç1 kanser hastalığı nedeniyle dışarıda düzenli bir işe devam edemeyeceğini anlamış ve çalışma hayatına yeni bir yön vererek evden çalışmaya başlamıştır. Ç6 ise emekliliğin ardından günü planlamakta zorlandığı için evden çalışmaya başlamıştır.

Ç5 “başkasının yanında çalışsanız da, yanınızda adam çalıştırsanız da hep bir rahatsızlık var. O olmadan daha sakin ve huzurlu çalışabiliyor insan” diyerek evden çalışma kararında işçi-işveren ilişkilerinin olmadığı bir çalışma arzusunun etkili olduğunu söylemiştir. Ç3 da benzer şekilde “... iş yerlerindeki sosyal ortam çok iticiydi. O ortamdan uzaklaşmak için evden çalışmayı tercih ettim” demiştir.

Ç4 ise “Çocuk yaptım. Çocukla bir de ada gibi bir yer olunca şehre gitmek, şehirden bir iş bulmak daha zor. Araştırma şirketlerinde çalışabiliyordum ama o zaman çocuğu görmeden büyümüş olacaktı” diyerek evden çalışma kararının hem bir tercih hem de bir zorunluluk olduğunu belirtmiştir.

Ç8 ve Ç12 ise evden çalışmaya başlamalarında sistemin rolünü vurgulamışlardır. Ç12 evden çalışmanın hep bir “kişisel tercih” olarak görüldüğünü fakat bu görüşe katılmadığını bunu “sistemin bir zorlaması” olarak gördüğünü ifade etmektedir. Ç8 ise “zannediyorum kapitalizm. Kabaca öyle şeyler. İşlerde dikiş tutturamamam. Öyle 9-5 işlerde çok başarısızım” sözleriyle kendisini evden çalışmaya yönlendiren unsurun sistemin kendisi olduğunu ifade etmiştir.

Çeviri çoğunlukla evden yapılan bir iş olmakla birlikte araştırmaya katılan çevirmenler kararlarında sadece zorunlulukların değil kişisel tercihlerin ve yaşam tercihlerinin de etkili olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal yaşama daha çok vakit ayırma, dünya görüşüne uygun bir hayat yaşama kendi adına çalışmanın bireylere sağladığı özerklik sayesinde mümkün olmakta ve çevirmenler bu nedenle evden çalışmayı tercih edebilmektedirler.

Evden Çalışmanın Avantajları

Tablo 3: Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Evden Çalışmanın Avantajları	Evden Çalışmanın Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"> -Esnek çalışma saatleri (saatleri isteğe göre ayarlayabilme) -Ulaşım ve trafik sorunundan kurtulma -Zorunlu sosyal ilişkilerden kurtulma -İşi bölen unsurlardan kurtulma -Rahat çalışma ortamı -Çalışma ortamının verimli çalışmaya müsaade etmesi -İşin her yerde yapılabilmesi -Kendi kendinin patronu olmak -Kendi adına çalışmanın sağladığı iş özerkliği 	<ul style="list-style-type: none"> -Evden çalışmanın bir iş olarak görülmemesi -İşin sürekli bölünmesi -İşin hiç bitmemesi -Çalışma psikolojisinden kurtulamamak -Hareketsizlik -Hareketsizliğe bağlı fiziksel sıkıntılar -Sosyal etkileşimden mahrum kalmak -İçe dönük olmak

Görüşme yapılan çevirmenlerin evden çalışmanın avantajlarına dair dile getirdikleri ortak temalar şunlardır: esnek çalışma saatleri, ulaşım ve trafik sorunundan kurtulma, zorunlu sosyal ilişkilerden ve işi bölen unsurlardan kurtulma, çalışma ortamının rahatlığı ve verimli çalışmaya müsaade etmesi, işin

her yerde yapılabilmesi ve en önemlisi kişinin kendi kendinin patronu olması yani kendi adına çalışmanın sağladığı iş özerkliği.

Ç11 “evden çalışma tamamen insanın kendi patronu olmasını sağlıyor, en güzel yanı da o. Her yerde yapabiliyor insan. Ben kalksam Japonya’ya gitsem, kitap çevirisi yapabilirim. Bir mekân sınırlamam yok hiçbir şekilde” diyerek iş özerkliğine ve mekân esnekliğine dikkat çekmiştir. Ç10, Ç5, Ç6 ve Ç8 da kendi kendinin patronu olmayı evden çalışmanın en büyük avantajı olarak görmekteydiler.

Ç5 “sabah çıktım, otobüse yetiştim, vapura bindim, bu koşuşturmadan kurtuluyorsunuz” diyerek işe gidip gelme zahmetinden kurtulmaya vurgu yapmıştır. Ç2 ve Ç3 da trafikte geçen zamandan tasarruf etmenin önemli bir avantaj olduğunu söylemiştir.

Çalışma saatlerinin esnekliği ve kişinin bu saatleri kendi istediği şekilde ayarlayabilmesi sıkça belirtilen avantajlardan biridir. Ç1 hastalığı nedeniyle kimi zaman 1 ay boyunca çalışmadığını, bir işyerinde olsa izin almakta zorlanacağını ancak evden çalışırken zamanını esnek kullanabildiği için bu durumu telafi edebildiğini belirtmiştir. Ç10 ise “kendiniz istediğiniz gibi zamanınızı değerlendiriyorsunuz. Bir esneklik var. Hayat çalışmaktan ibaret değil, başka şeyler de var ve onları yapabiliyorsunuz” diyerek bu esneklik sayesinde iş-dışı yaşamına daha rahat zaman ayırabildiğini söylemiştir.

Ç7 ve Ç1 evden çalışırken, işi bölen unsurlardan uzakta çalışıldığını ve bunun verimli çalışmaya olanak sağladığını ifade etmiştir. Çalışma ortamının sağladığı rahatlık da önemli bir kazanım olarak görülmektedir. Ç3 “ortamın kendi rahatlığı var tabi, herhangi bir kısıtlama olmadan kendi pijamalarım ile oturup çalışabiliyorum” diyerek bu duruma vurgu yapmıştır.

Rahat ve sessiz bir ev ortamı çevirmenlerin çalışma sırasında akış deneyimi yaşamasına da olanak sağlamaktadır. Ç3 çeviri yaparken dış dünyayla bağı koparıp metne odaklandığını, bunun kendisi için bir tür meditasyon olduğunu söylemiştir. Aynı şekilde Ç8 da çeviri faaliyetini bir meditasyona benzetmiş ve “rahatsız edilmemem gerekiyor, birinin seni uyandırmaması gerekiyor ki aksın, uyandırınca yeniden bir süreç gerekiyor” sözleriyle akış için ihtiyaç duyduğu koşullardan bahsetmiştir.

Ç9 ve Ç12 ise evden çalışmanın kendilerine önemli bir avantaj sağlamadığını düşünmektedir. Ç9 evden çalışırken özel hayatı ile iş hayatının sınırların belirsizleştiğini bu nedenle ev dışında kendine ait bir büroda çalışmayı tercih edeceğini anlatmıştır. Ç12 ise “evden çalışmanın zamanı planlama ve başka faaliyetlere zaman ayırma açısından bir esneklik sağladığını ancak evden çalışma bir iş olarak görülmediği için bu avantajın çok da büyük olmadığını” ifade etmektedir. Bu verilerden hareketle iş-yaşam dengesi sağlamakta zorlanmayan kişilerin evden çalışmaya daha olumlu yaklaşıtlarını söylemek mümkündür.

Evden Çalışmanın Dezavantajları

Evden çalışmanın dezavantajları sorulduğunda çevirmenlerin özellikle değindiği sıkıntılar şunlardır: evden yapılan çalışmanın çevredekiler tarafından bir iş olarak görülmemesi, işin sürekli bölünmesi, çalışma psikolojisinden kurtulamamak, hareketsizlik ve sosyal etkileşimden mahrum kalmak.

Ç8 evden çalışmanın çevredekiler tarafından bir iş olarak görülmediğini şu cümlelerle dile getirmektedir “iyi tanıyanlar biliyor, bilmeyenler de mesela yaşadığım yerde, çok uzun seneler, çalışmadığımı düşündüler. Çünkü öyle kravatla sabah işe gidip gelmiyorum ya, öyle tembelin teki, hippî, entelektüel, solcu, öyle düşündüler. Sadece burada değil bütün dünyada seni görmüyorlarsa işe gidip gelirken öyle düşünüyorlar”. Ç10 de aynı sıkıntıyı dile getirip ekliyor “bir iş yapmıyor gibi gözüküyorsunuz... Bir işe gitsem ben hiçbir şey yapmasam daha fazla itibarım olur”.

Evden çalışmayı iş olarak görmeme hali kimi zaman çalışmayı da olanaksız hale getirebiliyor. Ç4 iş-dışı yaşamın taleplerinin evden çalışmasını nasıl engellediğini şu şekilde anlatıyor: “Evden çalışıyorsun nasılsa diye ya da çalışma saatlerini kendin belirliyorsun diye bunu her taraftan herkes aşmaya çalışıyor gibi. Çocuklarla ilgili acil bir durum olunca, çok da acil olmayabilir bu durum, babasına o kadar kolay esnemiyor çünkü o sabah işe gidiyor ve akşama kadar evde olmuyor. Ben nasılsa evden çalışıyorum diye çocuğu okula götürmek getirmek, veli toplantılarına katılmak benim görevim”. Standart mesaiyle çalışan kişilerden talep edilmeyen işler evden çalışan kişiden rahatlıkla istenebilmekte bu da çalışmayı zorlaştırabilmektedir.

Çevirmenlere göre evden çalışmanın bir diğer dezavantajı da çalışmanın bölünmesidir. Kimi zaman “çat kapı uğrayan tanıdık ve arkadaşlar”, kimi zaman “çalan kapı ve telefonlar”, kimi zaman da “internet ve sosyal medya” çalışmayı kesintiye uğratmaktadır. Ev ortamının sağladığı rahatlık da dikkat dağıtıcı bir etki yaratabilmektedir.

Ç9, Ç2 ve Ç12’ye göre evden çalışmanın yol açtığı en büyük sorun işin hiçbir zaman bitmemesi ve çalışma psikolojisinden kurtulamamaktır. Ç9 bu durumu “çalışma bitmiyor, en büyük problemim o. Sabah çalışma psikolojisiyle kalkıyorum yataktan genelde yeterince çalışmadığım hissiyle yatıyorum” şeklinde ifade etmektedir. Ç2 ise evden çalışmanın sağladığı zaman ve mekân esnekliğinin bir dezavantaja dönüşebildiğini şu sözlerle dile getirmektedir “ben her an her yerde çalışabileceğim için evde de olsa, sabah veya gece çalışabileceğim için, benim için iş aslında hiç bitmiyor. İnsan kendisine sınır koyamıyor. İşin hiçbir zaman bitmemesi önemli bir dezavantaj. İş işyerinde bırakamıyor olmak benim için çok önemli”. Çalışmanın bölünmesi nedeniyle çalışma saatlerinden gereken verimi alamamak kişinin çalışma psikolojisinden kurtulamamasına neden olan önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Evden çalışırken yaşanan sorunlardan biri de fiziksel olarak hareketsiz kalmaktır. Sürekli masa başında veya bilgisayar başında oturmak zorunda olan çevirmenler yeterince hareket edemedikleri için sırt, bel, boyun ağrıları gibi birtakım fiziksel sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmiştir.

Ç6 ve Ç3 yalnız yaşadıkları için evden çalışmanın olumsuz bir etkisini hissetmediklerini dile getirmişlerdir. Yalnız yaşayan kişiler çalışma ortamı ve saatleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduğu için fazla sorunla karşılaşmamaktadır.

Evden çalışmanın dezavantajları arasında iş ortamının sağladığı sosyal iletişimden mahrum kalmak veya daha içedönük olmak da dile getirilmiştir. Bir sonraki bölümde evden çalışmanın sosyal yaşama etkileri ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Evden Çalışmanın Sosyal Yaşama Etkisi

Evden çalışmanın sosyal yaşama etkisi konusunda çevirmenler birbirinden farklı iki temel yaklaşım sergilemiştir. Bir grup evden çalışmanın yalnızlaştırıcı bir etkisi olduğunu, sosyal yaşamın pek kalmadığını, yeni ilişki kurmanın zor olduğunu, iş arkadaşlığı gibi bir ilişkinin olmayışının olumsuz etki yarattığını ifade etmiştir. Öte yandan sosyal iletişimin kısıtlı olması bu kişileri sosyalleşme yönünde daha çok çaba harcamaya da yönlendirmektedir. Diğer grup ise meslek üzerinden yeni bir sosyal çevre edindiklerini, evden çalışmanın sağladığı esneklik sayesinde sosyal yaşantıya istekleri gibi zaman ayırabildiklerini dile getirmiştir.

Ç11, Ç1 ve Ç4 evden çalışırken bir iş arkadaşı çevresinden mahrum olmanın zorluklarından bahsetmiştir. İşle ilgili “soru sorabilecekleri, danışabilecekleri, yeri geldiğinde geyik yapıp, dertleşebilecekleri” birilerinin olmamasının eksikliğini yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bütün gün evde tek başına, insan yüzü görmeden çalışmak sosyal ilişkileri zayıflatmakta, yeni insanlarla tanışma ve yeni ilişkiler kurmayı olanaksız hale getirebilmektedir. Fakat hâlihazırda ilişkilerin sürdürülmesi konusunda sıkıntı yaşanmamaktadır.

Evde yalnız çalışmak kişinin ruh halini de etkilemektedir. Ç8 “biraz daha içe dönük oluyorsun, biraz daha içine kapanıyorsun, farklı bir psikolojiye giriyorsun. ...günde bir sürü insanla ilişkiye girmek, konuşmak bir de tek başına kalmak farklıdır” diyerek bu psikolojik etkiye vurgu yapmıştır.

Evden çalışmanın çalışma saatleri konusunda sağladığı esneklik kimi zaman sosyal ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. Ç9 “arkadaşlarınız 6’da bitirmiştir işini, hadi gidelim bir yerlere der gidemezsiniz çünkü siz 4’e kadar oyalanmış ve yeni başlamışsınızdır çalışmaya” diyerek bu etkiye değinmiştir.

Görüşme yapılan çevirmenlerden bir kısmı evden çalışmanın sosyal yaşam üzerinde oldukça olumlu bir etki yarattığını düşünmektedir. Ç3 “dinlenmeye ve sosyalleşmeye ayırdığı vaktin normal bir iş hayatından çok daha fazla” olduğunu, bu nedenle evden çalışmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. İşin zaman ve mekân

konusunda sağladığı esneklik Ç3'e sosyal yaşama daha fazla vakit ayırma olanağı vermektedir. Ç6 ise emeklilik sonrası evden çalışmaya başlamasının ardından yeni bir çevre edindiğini, sosyal ilişkilerinin zenginleştiğini söylemiştir. Ç10 da çevirmenlik sayesinde evden çalışırken ilgi alanının gelişip değiştiğini, daha fazla insanla tanıştığını ve daha geniş bir çevreye sahip olduğunu ifade etmiştir.

Görüşmeler sırasında sosyal iletişim olanaklarının ve iletişime ayrılacak zamanın sınırlı oluşunun çevirmenler açısından olumlu etkilerinin olduğu da gözlenmiştir. Ç5 evden çalışıldığı için herkesin sosyalleşme ihtiyacı olduğunu bu nedenle bir araya gelerek daha çok insanla görüştiklerini anlatmıştır. Ç2 ise "sosyal bir olanak karşısına çıktığı zaman, aslında çok işim varsa bile kabul ediyorum. Çünkü başka bir insanı görmeden geçirdiğim günler oluyor, markete gitmek bile benim için sosyal bir şey olabiliyor. O yüzden bu tür olanakları işim var bahanesiyle, işim olsa bile bunları kaçırmamaya çalışıyorum" derken bu konuda gösterdiği çabayı anlatmaktadır.

Sosyal iletişim ihtiyacı çevirmenlerin hem kendilerinin hem de çevrelerinin bu konuda daha bilinçli davranmalarını da beraberinde getirmiştir. Ç12 "ilişkilerime çok daha bilinçli zaman ayırmaya başladım çünkü öylesine zaman ayırmak pek mümkün olmuyor. O büyük bir çelişki, her ayırdığınız zaman hesap yapıyorsunuz, bu benim bu çalışmayı zamanında teslim etmemi ne kadar etkileyecek gibilerinden" derken ilişkilerine yaklaşımındaki değişimden bahsetmiştir. Ç4 ise sosyal yaşam için gösterdiği çabanın başkalarının da çaba göstermesiyle desteklendiğini şu sözlerle açıklamaktadır: "birçok arkadaşım benim için dışarı çıkmanın onlar için olduğundan daha zor bir şey olduğunu fark ettikleri için mesela beni ekmemeye özen gösteriyorlar".

Evden çalışmanın sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkileriyle baş etme konusunda mesleki bir dayanışmanın da olduğu görülmüştür. Çevirmenler Meslek Birliği'nde (ÇEVBİR) örgütlü olan kişiler e-posta grubu üzerinden haberleşip birbirlerine takıldıkları konularda yardımcı olmakta, atölye ve seminerler düzenleyerek mesleki anlamda kendilerini geliştirmeye çalışmakta ve yemek, piknik gibi organizasyonlarla sosyalleşmeye gayret etmektedirler.

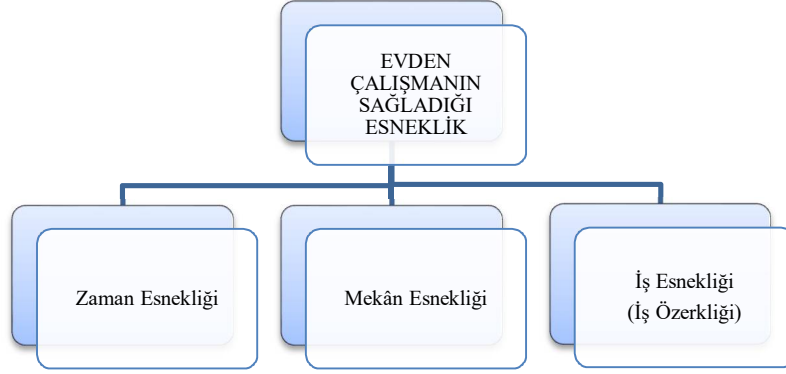
Çevirmenlerin sosyal yaşamlarında hem ilişkilerine hem de kendi ilgi ve uğraşlarına zaman ayırdıkları da görülmüştür.

Evden Çalışmanın Sağladığı Esneklik

Evden çalışma bireylere çalışma saatlerini ve çalışma mekânını belirleme konusunda belirli düzeyde esneklik sağlamaktadır. Bilgisayar ve internet teknolojilerindeki gelişmeler bu esnekliği artırma yönünde bir etkide bulunmuştur. Evden kendi adına çalışan kişiler çalışma günlerini ve hızını belirleme, çalışma ortamını kendi isteklerine göre organize etme ve çalışacakları materyali seçme özgürlüğüne yani iş özerkliğine sahip olabilmektedirler. İlerleyen bölümlerde ilk olarak zaman ve mekân esnekliğinin etkileri ve teknolojik gelişmelerin bu konudaki

rolü ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Ardından çevirmenlerin iş özerkliğine ilişkin deneyim ve düşüncelerine yer verilecektir.

Tablo 4: Evden Çalışmanın Sağladığı Esneklik



Zaman Esnekliği

Görüşmeler sırasında çevirmenlerden sıradan bir çalışma gününü tarif etmeleri istenmiştir. Çalışma rutinine ilişkin anlatılara bakıldığında çevirmenlerin çalışma gün ve saatlerinin esnek ve değişken olduğu görülmüştür. Çalışma gün ve saatlerindeki esnekliğin etkileri bu bölümde incelenecektir.

Evden çalışan çevirmenler zamanı istedikleri gibi değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Ç5 bir kitabı bitirip teslim ettikten sonra dinlenmek, tatil yapmak veya doktor muayenesi gibi işlerini halletmek için yeni kitaba başlamadan önce kendine zaman yaratabildiğini anlatmıştır. Ç1 sağlık sorunları nedeniyle çalışmadığı dönemleri sonrasında daha fazla çalışarak telafi edebildiğinden, Ç7 ise gündüz verimli çalışmadığı için çalışma saatlerini geceye aktardığından bahsetmiştir.

Çevirmenlere dinlenmek için, tatil için belirli bir gün ayırıp ayırmadıkları sorulmuştur. Bazı çevirmenler her gün çalıştığını, özel bir gün ayırmaya ihtiyaç duymadığını belirtmiştir. Ancak dinlenmek istedikleri veya iş-dışı zamana ihtiyaç duydukları günleri tatil günü olarak ayırabildiklerini de eklemiştir. Ç2 zaman konusundaki esnekliği şu cümlelerle ifade etmiştir: “mutlaka şu gün tatil yapıyorum diye bir şey yok. Mesela pazar günü çalışabilirim, cumartesi çalışabilirim ama bazı günler de çalışmayabilirim, onu kendime koyabilirim”.

Çalışma gün ve saatlerindeki esneklik kişilere iş ve iş-dışı yaşamı dengeleme konusunda bir avantaj sunmaktadır ancak kimi zaman bu esnekliğin kendisi de iş-yaşam dengesini bozan bir unsur haline alabilmektedir. Teslim tarihinin yaklaştığı veya iş yoğunluğunun fazla olduğu zamanlarda çalışma saatleri uzarken dinlenmeye veya ilişkilere ayrılan zaman sınırlanabilmektedir. Ç8 bu

durumu “teslim tarihi gibi şeyler var onu daha fazla uykusuz kalarak, daha erken kalkarak ya da uyumayarak telafi edebiliyorsunuz” diyerek açıklamaktadır.

Mekân Esnekliği

Çevirmenlerin çalışma ortamına bakıldığında da benzer bir esneklik göze çarpmaktadır. Çoğu kişi bir çalışma odasına sahip olsa da, bir masa başında çalışmak zorunda olmadığını, ev içerisinde çeşitli yerlerde hatta isterse ev dışında bir yerde de çalışabileceğini ifade etmiştir. Bilgisayarların taşınabilir hale gelmesi ve internet erişiminin sağladığı olanaklar çevirmenlerin hareketliliğini artıran bir etki göstermiştir.

Dizüstü bilgisayarların yaygınlaşması ve internet teknolojilerindeki gelişmelerle çeviri yalnızca ev ortamında gerçekleştirilen bir iş olmaktan çıkmıştır. Ç3 bu durumu “bilgisayar ve internet olsun, neresi olursa olsun” sözleriyle açıklamaktadır. Ç6 ise “artık koltukta, minderlerimin üstünde hepten rahat çalışıyorum” demiştir. Ç4 çocuk nedeniyle evde çalışmakta zorlandığı dönemde haftanın 2 günü iş nedeniyle vapurla adalardan şehre gidip geldiğini, bu gidiş gelişler sırasında vapurda çalışarak 1 kitabın çevirisini bitirdiğini anlatmıştır.

Çevirinin sağladığı mekân esnekliğinin avantajını Ç11 “her yerde yapabiliyor insan. Ben kalksam Japonya’ya gitsem, kitap çevirisi yapabilirim. Bir mekân sınırlamam yok hiçbir şekilde” diyerek açıklamaktadır. Ç2 ise farklı bir ülkede veya farklı bir ilde çalışmasının önünde herhangi bir engel bulunmadığını, bu sayede eşinden ve çocuğundan ayrı kalmak zorunda olmadığını ifade etmiştir. Yani mekân esnekliği ailenin taleplerini karşılamayı olanaklı hale getirebilmektedir.

Mekân esnekliği bazen iş ve iş-dışı alanların birbirine karışmasına neden olabilmektedir. Her yerde çalışılabildiği için bazen tatile de iş götürülebilmektedir. Ç9 “3 haftalık bir yaz tatilinde 200 sayfalık bir kitabı çevirmeye kalktım. Ne tatilden bir şey anladım ne yaptığım işten, tekrar başlamak zorunda kaldım kitaba” diyerek bu dezavantajı vurgulamıştır.

Çevirmenler teknolojik gelişmeler sayesinde internet üzerinden sözlüklere ulaşabilme ve çevirdikleri konu hakkında araştırma yapabilme olanağına kavuşmuştur. Çevirecekleri kitaplar pdf formatında internet üzerinden gönderilmekte, çevirinin tüm aşamaları bilgisayarda gerçekleştirilmekte ve yine kitap yayıncıya internet aracılığıyla ulaştırılmaktadır. Tüm işin tek bir bilgisayar üzerinden yapılabilmesi, kütüphaneye gitme, çeviri öncesi konuyla ilgili kitap toplayıp araştırma yapma zorunluluğunu ortadan kaldırarak çevirmenlere vakit kazandırmıştır. Ç6 bu durumun evin düzenine de katkıda bulunduğunu anlatmıştır. Eskiden etrafta fotokopilerin biriktiğini, kitapların yığıldığını, evde sürekli bir iş hali olduğunu, şimdiyse her şey ekranda olduğu için evde çalıştığına dair bir işaret olmadığını, evin düzenli kaldığını anlatmıştır. Ancak tüm işlemlerin bilgisayar üzerinden yapılması kimi zaman dikkat dağıtıcı bir etki yaratabilmektedir.

Araştırmaya başlayınca bitirememek veya sosyal medyada kaybedilen zaman önemli bir sorun teşkil etmektedir.

İş Özerkliği (İş Esnekliği)

Çalışma saati ve mekânını belirlemek, işin çeşitli aşamalarında söz sahibi olmak, işle ilgili kararları vermek ve işi uygun görülen şekilde yapmak, çalışma takvimini belirlemek, kiminle hangi koşullarda sözleşme yapacağına karar vermek görüşmeler sırasında çevirmenlerin iş esnekliğine, iş özerkliğine ilişkin sıklıkla dile getirdiği durumlar arasında yer almaktadır.

Araştırmaya katılan çevirmenler çevirecekleri kitabı kendilerinin seçtiğini yani yapacakları işe kendilerinin karar verdiğini ifade etmişlerdir. Ç9 “ezber bozacak, ezber bozmasıyla, yadırgatıcı olmasıyla meşhur eserler” seçtiğini, Ç7 ise Türkçeye çevrilmemiş bir kitabı başka yazılar da ekleyerek çevirdiğini, bunu kitap formatına getirip, yayın evlerine sunduğunu ve kitabın basıldığını anlatmıştır. Çevirmenler kitabın seçiminden basımına kadar yaptıkları işin birçok aşamasında kontrol sahibi gibi görünmektedir. Ç8 kitap kapaklarında renk ve tasarım gibi konularda fikir belirttiğini, önerilerde bulunabildiğini ifade etmiştir.

Hangi yayıneviyle çalışacağına ve yayıneviyle yapılacak sözleşmenin şartlarına karar verebilmek de iş özerkliğinin göstergeleri arasında yer almaktadır. Ç11, 25 yıllık çevirmenlik hayatının kendisine sağladığı özerkliği “sadece istediğim koşulları sağlayan yayınevleriyle çalışıyorum. Böyle bir şansım, lüksüm de var. Herkesin öyle bir lüksü olmayabiliyor” sözleriyle ifade etmektedir. Ç4 de “yayınevleriyle her iş başına sözleşme yapıldığı için pazarlığa oturup ücret, süre vb. sözleşme koşullarını yeniden düzenlemelerini isteyebiliyorum. Şartları belirlemek büyük bir avantaj bence” derken benzer bir duruma vurgu yapmıştır.

Görüşme yapılan çevirmenler kitap ve yayınevi seçme, sözleşme koşullarını belirleme gibi iş özerkliği konusunda sahip oldukları avantajları kendilerinin sahip olduğu bir lüks olarak görmektedir. Deneyim ve uzmanlaşma, nitelikli bir iş ortaya koyma, çevirmene iş piyasasında ayrıcalıklı bir konum sağlayabilmektedir ancak bunun lüks olarak görülmesi iş piyasasına yeni giren çevirmenlerin aynı avantajlara sahip olmadığını da göstermektedir. Ç12 “ben sözleşmeli çalışıyorum, ÇEVBİR’in sözleşmesini biliyorum ve ona göre davranıyorum, bunu yapabilmem bir nedeni ekonomik olarak daha rahat olmam. Birçok genç çevirmen inanılmaz düşük oranlarda çeviri kabul ediyorlar, doğru düzgün sözleşme yapmıyorlar” diyerek bu duruma vurgu yapmıştır.

Çalışma takvimine karar verebilmek de iş özerkliğinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Ç3 “kitap alıyorum 6-8 ay mühlet veriyorlar bana. Ben bu süreyi istediğim şekilde değerlendiriyorum. Ama her şekilde yetiştiriyorum işi” diyerek işin temposunu kendisinin ayarlayabildiğini anlatmaktadır.

Sadece işle ilgili değil, kendi yaşantısına ilişkin kararları alabilmek, bir yere bağlı olmamak da işin sağladığı özerklik olarak ele alınabilir. Ç6 ve Ç1

kendilerine dair tüm kararları kendilerinin vermesinden memnun olduklarını ve bunun bir özgürlük hissi yarattığını ifade etmişlerdir.

TARTIŞMA

Çalışma hayatına ilişkin alan yazın incelendiğinde yapılan araştırmaların çoğunlukla bir işyerinde tam zamanlı çalışan kişilere odaklandığı (Choi, 2008; Key, 2013; Demerouti vd. , 2013) görülmektedir. Evden kendi adına çalışanlar alan yazınında çok fazla yer bulamamıştır, birçok meslek grubu araştırmalara konu olmuştur fakat çevirmenlerin evden çalışma konusundaki tutum ve davranışlarına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Makalenin örneklemini evden çalışan, temel yaşam faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın cevap aradığı sorular şunlardır:

- Bireylerin evden çalışma kararında hangi faktörler etkili olmaktadır? Evden çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir, bireyin sosyal yaşamı bu durumdan ne yönde etkilenmektedir?

- Evden çalışma (kendi adına çalışma) bireye ne yönde esneklik (özerklik) sağlar, bu esnekliğin etkileri nelerdir?

Evden Çalışma Kararı, Evden Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri, Sosyal Yaşama Etkisi

Uzaktan çalışma, tele çalışma olarak da bilinen evden çalışma özellikle 90'lı yıllardan itibaren ortaya çıkan çalışma biçimlerinden birisidir. Artan teknolojik gelişmeler, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim işin işyerinden farklı bir ortamda yapılabilmesine olanak sağlamış, bu sayede evden çalışma yaygınlık kazanmıştır (Naswall vd., 2008; Koyuncu, 2008). Evden çalışanlar içerisinde “yüksek düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayanmayan işlerde çalışan profesyonel meslek sahipleri” (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 14) yer almaktadır. Çevirmenlik de bu gruba dâhil edilebilir.

Evden çalışmanın yaygınlık kazanma öyküsüne bakıldığında teknolojik gelişmelerin etkili olduğu görülmektedir. Çevirmenler, yapılan görüşmelerde çevirmenliğin tarih boyunca genellikle evde yapılan bir iş olduğunu belirtmişlerdir. Teknolojik değişimler çevirmeni işyerinden eve taşıyan bir etki göstermemiştir fakat çevirmenin hareket kabiliyetini artıran, ev dışındaki mekânlarda da çalışmasını sağlayan bir rol oynamıştır. Görüşmeler sırasında çevirmenleri evden çalışmaya yönlendiren unsurun teknolojik değişimlerden çok ekonomik koşullar, hastalık, emeklilik, sistemin zorlaması gibi zorunlu durumlar; çocuk bakımına ve kişisel ilgi ve uğraşlara zaman ayırma isteği, ev ortamında çalışmayı tercih etme, zorunlu iş ilişkilerinden kurtulma gibi tercihe bağlı durumlar olduğu görülmüştür.

Clinton vd. (2006) yaptıkları araştırmanın katılımcıları, evde tek başına çalışmanın ofis politikalarına bağlı olmamak ve daha sessiz bir çalışma ortamına sahip olmak gibi faydaları olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma kapsamında

görüülen çevirmenler de evden çalışırken işi bölen unsurlardan kurtulduklarını, çalışma ortamının rahatlığının verimli çalışmaya müsaade ettiğini söyleyerek benzer bir noktaya vurgu yapmışlardır. Yine çevirmenlerin dile getirdiği iş ortamındaki zorunlu sosyal ilişkilerden kurtulma, kişinin kendi kendinin patronu olması da ofis politikalarına bağlı olmama kapsamında değerlendirilebilir.

Evden çalışmanın akış deneyimi üzerindeki etkisi de araştırmanın cevap aradığı sorulardan biridir. Akış, insanların kendilerini bütünüyle bir aktiviteye kapırdıkları ve bundan yoğun bir şekilde haz aldıkları bir bilinç durumudur (Bakker, 2008). Burke (2010) ise akışı, kişisel beceriler ile görevin içerdığı zorluğun birbirine eşit olduğu koşullarda, bireyin bir göreve bütünüyle bağlandığı zamandaki olumlu deneyimsel bir durum, kişinin işine tam katılımının öznel deneyimi olarak tanımlamaktadır. Çevirmenler görüşmeler sırasında akış deneyimi olarak değerlendirilebilecek durumlardan bahsetmişlerdir. Rahat ve sessiz bir ev ortamında çalışmanın akış deneyimini artırdığı söylenebilir.

Greenhaus ve Beutell (1985: 78) haftalık çalışma saati ve işe gitmek için harcanan zamanın iş yaşam çatışmasıyla doğrudan ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Görüülen kişiler özellikle İstanbul'da trafığe girmek zorunda kalmamayı evden çalışmanın bir avantajı olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

Naswall vd. (2008: 5) evden çalışanların nerede ve ne zaman çalışacaklarına kendilerinin karar verdiğini bu durumun da iş ve iş-dışı yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırdığını ifade etmektedir. Çalışma alanı ile yaşam alanının aynı yer yani ev olması durumunda iki alan birbirine karışabilmektedir. Çevirmenler evden çalışmanın dezavantajları arasında işin sürekli bölünmesi ve iş psikolojisinden kurtulamamayı saymışlardır, bu durum da bahsedilen bulgularla tutarlı görünmektedir.

Clinton vd. (2006) evde yalnız çalışan kişilerin sosyal iletişim ve ilişki geliştirme olanaklarının sınırlı olduğunu belirterek, çevrelerinde insan olmadan çalışan insanlar için sosyal yalıtılmışlığın önemli bir dezavantaj olduğunu ifade etmektedirler. Görüülen çevirmenlerin bir grubu evden çalışmanın yalnızlaştırıcı bir etkisi olduğunu, sosyal yaşamın zarar gördüğünü, yeni ilişki kurmanın zor olduğunu, iş arkadaşlığı gibi bir ilişkinin olmayışının olumsuz etki yarattığını ifade etmiştir. Ne var ki diğer grup evden çalışırken sosyal iletişimin kısıtlı olması nedeniyle sosyalleşme yönünde daha çok çaba harcadıklarını, meslek üzerinden yeni bir sosyal çevre edindiklerini, evden çalışmanın sağladığı esneklik sayesinde sosyal yaşantıya istedikleri gibi zaman ayırabildiklerini dile getirmişlerdir.

Evden Çalışmanın Sağladığı Esneklik ve Bu Esnekliğin Etkileri

Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm enformel istihdam, atipik çalışma, esnek çalışma vb. kavramlarla ifade edilen yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır (Karadeniz, 2011; Göktürk 2007; Erdut, 2005). Evden çalışma esnek çalışma biçimleri arasında yer almakta, bireyin zaman ve mekân konusunda katı

sınırlara mecburiyetini ortadan kaldırmaktadır. Bu çalışma biçimi zaman ve mekân boyutlarını esnetmektedir (Karadeniz, 2011; Göktürk 2007).

Araştırma bulguları da evden çalışmanın zaman ve mekân konusunda esneklik sağladığı tezini doğrular niteliktedir. Çevirmenlerin çalışma gün ve saatlerinin esnek ve değişken olduğu görülmüştür. Çalışma mekânında da benzer bir esneklik göze çarpmaktadır; çoğu çevirmen bir masa başında çalışmak zorunda olmadığını, ev içerisinde çeşitli yerlerde hatta isterse ev dışında bir yerde de çalışabileceğini ifade etmiştir.

Annink ve Dulk (2012) esneklik yerine özerklik kavramı kullanmayı tercih etmiş; özerkliği, işin ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleştirileceğine karar verme özgürlüğü olarak tanımlamışlardır. Özerklik, iş özerkliği ve zaman/mekân özerkliği boyutlarından oluşmaktadır. Zaman/mekân özerkliği, “kişinin işi ne zaman ve nerede yapacağına karar verme; çalışma saatlerini ve yerini kendi özel yaşamına uyarlama özgürlüğüdür”.

Annink ve Dulk’a (2012) göre özerklik iş yaşamı ve kişisel yaşamı dengelemekte kullanılabilecek önemli bir kaynaktır. Eng (2010) kişinin çalışma saatleri üzerindeki kontrolünün ve esnek çalışma saatlerinin çalışanı, iş yaşam çatışmasının azalması dâhil olmak üzere birçok olumlu yönde etkilediğini aktarmıştır. Greenhaus ve Beutell (1985) çalışma saatlerinin esnek olmayışının iş yaşam çatışmasına yol açabileceğini belirtmiştir. Çevirmenler de iş-yaşam dengesi sağlamak amacıyla çalışma saatlerindeki esneklikten faydalandıklarını, çalışma gün ve saatlerini istedikleri gibi ayarlayabildikleri için iki alandan birinde eksiklik olduğunda bunu telafi edebildiklerini belirtmişlerdir. Bulgular bu açıdan alan yazındaki verilerle uyumlu görünmektedir ancak zaman/mekân özerkliği iş-yaşam dengesini bozan bir rol de oynayabilmektedir. Çalışma saatlerinin değişkenliği iş-yaşam çatışmasını artıran bir unsur halini alabilmekte, mekân esnekliği iş yaşamı ile iş-dışı yaşam alanların birbirine girmesine, iki alan arasında sınırların bulanıklaşmasına neden olabilmektedir.

İş özerkliği yeni şeyler öğrenme olanağı, işteki yaratıcılık, tekrarlayan görevlerin azlığı, işin nasıl yapılacağına ve neyi içereceğine karar verme özgürlüğü ve yenilikçilik anlamına gelmektedir (Annink ve Dulk, 2012). Araştırma verileri evden çalışan çevirmenlerin çalışma saati ve mekânını belirleme, çalışacakları materyali seçme, işin çeşitli aşamalarında söz sahibi olma, işle ilgili kararları verme ve işi uygun görülen şekilde yapma, çalışma takvimini belirleme, kiminle hangi koşullarda sözleşme yapacağına karar verme özgürlüğüne yani iş özerkliğine sahip olduklarını göstermektedir. Evden çalışma kişiye esneklik ve özerklik yani bir ölçüde rahatlık sağlamaktadır.

SONUÇ

Son yıllarda çalışma büyük bir dönüşümden geçmekte, özellikle esnek üretim biçimlerinin ve bilgisayar-internet teknolojilerinin devreye girmesiyle yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Çalışma biçimlerindeki değişim çalışma mekânını da değiştirmiş, insanların yaşamlarını sürdürdüğü tüm alanlar aynı zamanda çalışma mekânına dönüşmüştür.

Bu çalışma son yıllarda yaygınlık kazanan çalışma biçimlerinden biri olan evden çalışmaya odaklanmaktadır. Yazın çevirmenleri araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır, çevirmenlik doğası gereği evde yapılan bir iş olduğu için bu grubun evden çalışma konusunda daha kapsamlı veri sunacağı düşünülmüştür.

Araştırma sonucunda evden çalışma kararında kişisel tercihler kadar zorunlulukların da etkili olduğu görülmüştür. Çevirmenlerle yapılan görüşmelerde düzenli bir işe gidip gelemeyecek kişilerin evden çalışarak bir gelir elde etme ve kendi ayakları üstünde durma olanağına kavuştuğu, evden çalışmanın emeklilik sonrası bireylere yeni bir iş olanağı sunduğu anlaşılmıştır. Evden çalışma kişilere zorunlu iş ilişkilerinden kurtulma olanağı sağlamakta, çocuk ve yaşlı bakımına, kişisel ilgi ve uğraşlara zaman ayırma fırsatı vermektedir. Fakat çevredekiler evden çalışan kişileri işe gidip gelirken görmediği için işsiz veya boş oturuyor olarak görebilmektedir.

Alan yazında evden çalışmanın etkilerine ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunmakta, çevirmenlere odaklanan bir araştırmaya ise pek rastlanmamaktadır. Evden çalışma kararında etkili olan faktörler, evde çalışmanın avantaj ve dezavantajları bireysel faktörlerden etkilenmektedir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi seçilmesinin başlıca sebebi bu bireysel deneyimlere yoğunlaşmaktır. Araştırma bu boyutlarıyla yazındaki eksiklikleri giderme yönünde bir girişim olarak görülebilir. Farklı meslek grupları üzerinde yeni araştırmalar yapılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Annink, A. & Dulk, L. (2012). Autonomy: The panacea for self-employed women's worklife balance? *Community, Work & Family*, 15 (4), 383-402.

Bakker, A. B. , Schaufeli, W. B. , Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.

Burke, R. J. (2010). Flow, work satisfaction and psychological well-being at the workplace. *The IUP Journal of Soft Skills*, 4 (1), 37-48.

Choi, J. (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (5), 878-895.

Clinton, M., Totterdell, P. & Wood, S. (2006). A grounded theory of portfolio working. Experiencing the smallest of small businesses. *International Small Business Journal*, 24 (2), 179-203.

Demerouti, E. , Shimazu, A. , Bakker, A. B. , Shimada, K. & Kawakami, N. (2013). Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 27 (3), 223-243.

Ebisui, M, (2012) “Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining” http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf, (Erişim Tarihi: 29.05.2016)

Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., & Sikora, P. (2010). What influences work-family conflict? The function of work support and working from home. *Current Psychology*, 29, 104-120.

Erdoğan, S. & Toksöz, G. (2013). “Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü. Türkiye’de ev işçileri”. Uluslararası Çalışma Ofisi. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_229178.pdf, (Erişim Tarihi: 20.12.2015).

Erdut, T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-49.

Ersoy, A. & Yalçınoğlu, P. (Ed.) (2013). Nitel Araştırmaya Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.

Göktürk, M. (2007) Sosyo-psikolojik sorunlar çerçevesinde bilgi teknolojileri ve yeni çalışma biçimleri. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12 (9), 207-220.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2, 83-127.

Kavi, E. & Koçak, O. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59, 69-88.

Key, D. S. (2013). *Work, life, and community college faculty: Undertanding community college work/life balance issues through socialization theory and academic discipline*. Yayınlanmamış doktora tezi. The University of Tennessee, Knoxville.

Koyuncu, A. G. (2008). *Enformel sektörde kadın emeği*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (2012). Ulusal meslek standardı. Çevirmen (Seviye 6). 12UMS0274-6/26.12.2012/ 00

Naswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). *The Individual in the changing working life*. New York: Cambridge University Press.

Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 323-343.

Savul, G. (2008). *Güvencesiz istihdam, örgütsel dönüşüm ve çalışma üzerine etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Simard, M. (2011). *Employees' perceptions of work life balance*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of Waterloo, Canada.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2003). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.