



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
CANAKKALE ONSEKİZ MART UNIVERSITY

MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

Volume: 7 Issue: 2 Cilt: 7 Sayı: 2
Aralık/December 2025

MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

Cilt 7 · Sayı 2 · Aralık 2025 / Volume 7 · Issue 2 - December 2025

E-ISSN: 2791-6529

SAHİBİ (Publisher)

Rektör Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Editörler / Editors

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ

Editör

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yardımcı Editörler / Assistant Editors

Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZKAYA
Arş. Gör. Hüseyin ORAK

Alan Editörleri / Field Editors

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KARA (Yozgat Bozok Üniversitesi) İşletme ve Yönetim / Business and Management
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan YILMAZ (Süleyman Demirel Üniversitesi) İktisat / Economics
Doç. Dr. Altuğ GÜNAR (Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi) Uluslararası İlişkiler / International Relations

Dil Editörü / Language Editor

KONGKUAH Maxwell (Çanakkale Onsekiz Mart University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ
Prof. Dr. Hasan ŞAHİN
Prof. Dr. Veli YILANCI
Prof. Dr. Timuçin KODAMAN

Editör
Üye
Üye
Üye

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Ankara Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Süleyman Demirel Üniversitesi

Yazı İşleri / Secretariat

Arş. Gör. Rumeysa ARMUTÇU

Danışma Kurulu / Consultative Committee

BEKTAŞ Hakan (İstanbul University) ÖZGÜR Önder (Ankara Yıldırım Beyazıt University)
GÖRÜŞ Muahmmmed Şehid (Ankara Yıldırım Beyazıt University) ŞAHİN Hasan (Ankara University)
KARA Mehmet (Yozgat Bozok University) TUNA Muharrem (Ankara Hacı Bayram University)
KODAMAN Timuçin (Süleyman Demirel University) YILANCI Veli (Çanakkale Onsekiz Mart University)
NİKOLOV EMİL (Dimitar A. Tsenov Academy of Economics) YILMAZ Gökhan (Süleyman Demirel University)
ÖZCAN BUCKLEY Ayşe (Giresun University)

Bu Sayının Hakemleri / Referees of This Issue

ERDEN Nil (İstanbul University) DOĞAN Edip (Adıyaman University)

İNDEKSLER / INDEXES



MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

E-ISSN: 2791-6529

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

Yılda iki kez yayımlanır / Published two times a year

Management and Political Sciences Review dergisi 2019 yılından itibaren yılda iki sayı (Aralık, Haziran) olarak yayımlanması planlanan uluslararası hakemli ve bilimsel bir dergidir. Derginin yazım dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergide bilimsel araştırma ölçütlerine uygun olarak sosyal bilimler alanında yapılmış ve daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olan; doktora ve yüksek lisans çalışmalarından elde edilen sonuçların bir bölümünden ya da tümünden yararlanarak hazırlanmış olan bilimsel makaleler, araştırma-inceleme makalesi türünden çalışmalar, derleme yazıları, teknik notlar, kitap tanıtımları ve benzeri yayımlanır; arşivlenir, paylaşılır, basılır ve dağıtılır. Management and Political Sciences Review herhangi bir makale değerlendirme/işlem ve yayın ücreti talep etmez.

Management and Political Sciences Review is an international peerreviewed scientific journal scheduled to be published two times a year, from 2019 onwards, in December and June. Publication languages of the journal are Turkish and English. The journal comprises, archives, shares, prints and distributes scientific articles, articles derived from research of masters and doctoral thesis, research and observation reports, collections, technique notes and bookreviews. Papers from all fields of social sciences are admissible and expected to be coherent with scientific research criteria and not published before. The journal does not charge any sort of article processing or publication fee.

Yaygın Süreli Yayın
6 aylık (Aralık/Haziran)
Türkçe/İngilizce

Vernacular Publication
Biannual (December/June)
in Turkish/English

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Terzioğlu Yerleşkesi, Çanakkale – TURKEY

Tel: +90 286 218 00 18 Fax: +90 286 218 05 24

Web: <https://dergipark.org.tr/en/pub/mpsr> - <http://mpsr.dergi.comu.edu.tr/>

E-mail: mpsr@comu.edu.tr

Aksi belirtilmediği sürece Management and Political Sciences Review yayımlanan yazılarda belirtilen fikirler yalnızca yazarına aittir. Bu konuda dergi sahibi, editörler veya diğer yazarlar sorumlu tutulamaz.

Statements of acts or opinions appearing in the Management and Political Sciences Review are solely those of authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izni alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the Management and Political Sciences Review editors.

TAKDİM

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde çıkarılan Management and Political Sciences Review dergisi 2019 yılından itibaren 2 sayı olarak çıkarılmaya başlanmıştır. Derginin bu sayısında 1 Makale yer almaktadır.

Dergimizin bu sayısına çalışmalarını gönderen akademisyenlere, bu eserlerin değerlendirmesini yapan hakemlere, alan editörlerine, yayın ve danışma kurulu ve sekreteryaya teşekkür ederiz.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Management and Political Sciences Review

MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

E-ISSN: 2791-6529

Cilt 7 · Sayı 2 · Aralık 2025 / Volume 7 · Issue 2- December 2025

İçindekiler Table of Contents

MAKALELER ARTICLES

Araştırma Makalesi/Research Article

Evden Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Nitel Araştırma

A Qualitative Research on the Work-Life Balance of Remote
Workers.....

76

Erna ALPASLAN



Evden Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Nitel Araştırma

A Qualitative Research on the Work-Life Balance of Remote Workers

Erna ALPASLAN¹

Öz

Covid-19 pandemisiyle birlikte yaygınlaşan evden çalışma modeli, iş-yaşam dengesi gibi pek çok konuda yeni tartışma ve araştırma konularını gündeme taşımıştır. Bu çerçevede, araştırma kapsamında evden çalışma modelini deneyimleyen çalışanların iş-yaşam dengesinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, çeşitli sektörlerden evden çalışma düzenine geçmiş ve en az 6 aydır bu çalışma düzenini sürdüren katılımcılar; cinsiyet, yaş, medeni durum ve coğrafi konum gibi değişkenler gözetilerek amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiş, toplam 21 kişi ile yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA nitel veri analizi programı aracılığıyla kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Fenomenolojik desenle yürütülen bu çalışmada, kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, kod haritaları ve yoğunluk grafiklerinden yararlanılmıştır. Analiz bulguları evden çalışanlarda iş-yaşam dengesinin çevresel, bireysel ve örgütsel çerçevede farklı sonuçlarını ortaya koymuştur. Katılımcılar, iş-yaşam entegrasyonu, zaman kazancı, aile/sosyal hayata katılım, çalışan özerkliği ve mekân esnekliği gibi olumlu yönlerin yanı sıra iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşması, sosyal izolasyon, işten kopamama ve çalışma saatlerinin esnekleşmesi gibi olumsuz deneyimler de yaşamaktadır. Bu bulgular, çalışmanın kuramsal temelini oluşturan taşma (spillover) modeli ile sınır teorisi çerçevesinde değerlendirildiğinde, ev ve iş alanları arasındaki sınırların giderek daha geçirgen hale geldiğini; bu geçirgenliğin ise hem olumlu hem de olumsuz yansımalar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca iş-yaşam dengesini şekillendiren temel unsurların şirket kültürü ve yönetici yaklaşımı, ekip içi iletişim ve sosyal etkileşim düzeyi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, İş-Yaşam Dengesi, Nitel Araştırma

Makale Türü: Araştırma

Abstract

With the outbreak of the COVID-19 pandemic, the widespread adoption of remote work has brought new debates and research topics, particularly regarding work-life balance. Within this context, the present study aims to examine the work-life balance of employees who are engaged in remote work. In line with the study's objective, participants who had transitioned to remote work in various sectors and had maintained this work arrangement for at least six months were selected through purposive sampling, considering variables such as gender, age, marital status, and geographic location. Semi-structured interviews were conducted with a total of 21 participants. The data obtained from the interviews were coded and categorized using the MAXQDA qualitative data analysis software. In this phenomenological study, frequency analysis, code mapping, and density charts were employed to visualize the codes and categories. The findings reveal the diverse outcomes of work-life balance among remote workers across environmental, individual, and organizational dimensions. Participants reported positive experiences such as work-life integration, time savings, participation in family/social life, employee autonomy, and spatial flexibility, as well as negative experiences including blurred work-life boundaries, social isolation, inability to detach from work, and

¹Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, SBF İşletme Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ernagokaslan@gmail.com., ORCID: 0009-0006-0242-9777

flexible working hours. When evaluated through the lens of the spillover model and boundary theory, these findings indicate that the boundaries between work and personal life have become increasingly permeable, producing both positive and negative implications. Furthermore, the study identified that the primary factors shaping work-life balance are organizational culture and managerial approach, as well as the level of team communication and social interaction.

Keywords: Remote Work, Work-Life Balance, Qualitative Research

Paper Type: Research

Giriş

Yeni koronavirüs vakaları ilk olarak Aralık 2019'da Çin'de tespit edilmiş ve hızla diğer dünya ülkelerine yayılmıştır (Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Ofisi, 2025). Covid-19 salgını Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde küresel bir pandemi olarak ilan edilmiştir. Aynı tarihli gerçekleşen basın toplantısında DSÖ, son iki haftada Çin dışındaki vaka sayısının 13 kat arttığını, virüsün etkilediği ülke sayısının üç katına çıktığını ve vaka sayısında daha çok artış beklendiğini paylaşarak ülkeleri acilen harekete geçmeye çağırmıştır (Dünya Sağlık Örgütü, 2020). Covid-19 ile mücadele doğrultusunda ülkemizde sınır trafiğinin durdurulması, karantina faaliyetleri, sosyal izolasyon çalışmaları, eğitime ara verilerek uzaktan eğitim modeline geçiş sağlanması ve öncelikli beyaz yaka çalışanlar olmak üzere evden veya esnek çalışma modellerinin uygulanması gibi önlemler bireylerin yaşamında köklü değişimlerin yaşanmasına yol açmıştır (Akça ve Küçüköğlü, 2020).

Pandemi döneminde uzaktan çalışma zorunlu olarak, kesintisiz ve yoğun şekilde, bireysel özellikler ve organizasyonel kültür gözetilmeden ve diğer hane bireylerinin de evde bulunmasıyla birlikte gerçekleşmesi ile evden çalışmanın faydalarından çok zorluklarını ön plana çıkarmıştır (Sandoval-Reyes vd., 2021). Evden çalışanlar daha fazla özerklik, daha iyi iş-yaşam dengesi, yüksek üretkenlik ve zaman kazancı olduğunu belirtse de daha uzun çalışma saatleri, iş ve ev hayatının iç içe geçmesi ve artan iş yükü gibi dezavantajlar barındırabilir. Bu dezavantajlara ek olarak çalışanlar yöneticileri tarafından kuruma daha az bağlı olarak algılanma riski taşımaktadır. Bu algı, görünürlük eksikliği ile birleştiğinde çalışanların kariyer gelişim fırsatlarını tehlikeye atabilir (Eurofound, 2020). Pandemiyle birlikte iş dünyasında kalıcı olması beklenen evden çalışma, iş sürekliliğini sağlama ve çalışanlara iş-yaşam dengesi sağlama açısından etkili bulunmuştur. Etkin şekilde yönetildiğinde, organizasyonlara anlamlı ekonomik ve verimlilik avantajları sunmaktadır (Kaushik ve Guleria, 2020).

Covid-19 pandemisi ile yaygınlaşan ve günümüzde hâlen bazı işletmelerde kalıcılığını koruyan evden çalışma modeli beraberinde iş-yaşam dengesi açısından etki ve sonuçlarını gündeme getirmektedir. Literatürde pandemi döneminde evden çalışma üzerine pek çok çalışma bulunmakla beraber, pandemi sonrası normalleşme döneminde özellikle Türkiye bağlamında evden çalışanların iş-yaşam dengesine dair yeterince nitel bulgu olmamaktadır. Çalışma bu kapsamda farklı meslek gruplarını ve coğrafi konumları içeren örneklem grubu ile geniş çapta çeşitlilik sunmaktadır. Araştırma, en az 6 ay süreli evden çalışan bireylerin iş-yaşam dengesi deneyimlerini anlamayı, olumlu ve olumsuz sonuçlarını belirlemeyi, şekillendiren unsurları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yaygınlaşan ve kalıcı duruma gelen evden çalışma modeli bağlamında politika geliştirilmesine katkı sunmak, insan kaynakları ve yöneticilere öneri sunma potansiyeli ve literatüre niteliksel derinlik sağlama açısından araştırmanın alanda önemli olduğunu düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

İş-yaşam dengesi literatürde pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. "İş-aile dengesi" ifadesi ilk olarak 1970'lerin sonlarında Birleşik Krallık'ta, bireyin iş yaşamı ile kişisel yaşamı arasındaki dengeyi tanımlamak için kullanılmıştır. Son yıllarda bu kavram aile ile sınırlı olmayan, kişisel ve profesyonel yaşamda bireyin birden fazla rol üstlendiğini kabul eden "iş-yaşam dengesi" terimine evrilmiştir (Pradhan vd., 2016). Hem iş hem ev yaşamında tatmin ve iyi bir işleyişin olduğu, rol çatışmasının en az yaşandığı durum olarak tanımlanır (Clark, 2000). İş ile iş dışı talepler arasında kabul edilemez seviyede çatışmanın olmamasıdır (Greenblatt, 2002). Bireyin, iş ve aile yaşamında yer alan kişilerle uzlaşarak ve paylaşarak üstlendiği rol beklentilerini yerine getirme durumudur (Grzywacz ve Carlson, 2007). Bireyin iş ve aile rollerine eşit düzeyde katılım göstermesi ve bu rollerden eşit düzeyde memnuniyet duyması olarak tanımlanırken zaman, katılım ve memnuniyet dengesi olmak üzere 3 bileşeni olduğu öne sürülmektedir (Greenhaus, 2003).

İş-yaşam dengesi araştırmalarında yer alan başlıca teoriler aşağıda paylaşılmaktadır. Zedeck ve Mosier (1990) ile O'Driscoll (1996) iş ve iş dışı yaşam arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere genellikle kullanılan segmentasyon, taşma (spillover), telafi (compensation), araçsal ve çatışma modeli olmak üzere beş temel model olduğunu belirtir (Guest, 2002):

Segmentasyon modeli, iş ve iş dışı yaşamın birbirinden tamamen ayrı alanlar olduğunu ve birbirini hiç etkilemediğini varsaymaktadır. Buna karşılık taşma (spillover) modeli bir alanın diğerini olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebileceğini savunmaktadır. Telafi (compensation) modelinde, bir alandaki eksikliğin diğer alanda giderilebileceği öne sürülürken; araçsal modelde bir alandaki etkinliklerin diğer alanlardaki başarıyı kolaylaştırabileceği belirtilir. Son olarak çatışma modeli, yaşamın her alanında yüksek talepler bulunduğu bireyin kaçınılmaz olarak zorlayıcı tercihler yapmak ve hatta ciddi bir yük altında kalabileceğini aktarır.

Başlıca teorilere ek olarak, sınır teorisi, mevcut literatürü tatmin edici bulmayan Clark tarafından, 2000 yılında kendi iş ve aile yaşamına dair tuttuğu günlükler, yaptığı nitel görüşmeler ve yürüttüğü odak grup çalışmaları sonucunda farklı bir bakış açısı kazandırmak amacıyla geliştirilmiştir (Clark, 2000).

Sanayi devrimi sonrasında ev ile iş yerleri arasında oluşan ayrım özellikle kültür ve amaç açısından farklılık göstermektedir. Bu farklılık göz önünde bulundurulduğunda, ev ve iş, farklı dil ve kelime kullanımlarına, çeşitli kabul edilebilir davranışlara sahip iki farklı ülkeye benzetilmektedir. Kimi bireyler için bu geçiş aynı dili ve para birimini kullanan, ortak gelenekleri paylaşan iki komşu ülke arasındaki geçiş kadar hafif iken kimi için fark daha belirgin olmaktadır. Sınır teorisinde 4 temel kavram bulunmaktadır (Clark, 2000):

- ev ve iş alanları
- ev ve iş arasındaki sınırlar
- sınır geçişi yapan birey
- sınır bekçileri/alan üyeleri

Sınır teorisi, iş ve aile alanlarının birbirine ne kadar benzer olduğu ve bu alanlar arasında sınırların ne derece güçlü ya da zayıf olduğunun, iş-aile dengesini doğrudan etkilediğini savunur. Benzer alanlarda zayıf sınırlar, farklı alanlarda ise güçlü sınırlar dengeyi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca bireyin hem iş hem de aile alanında merkezi bir katılımcı olması, alan üyelerinin diğer alana dair farkındalık ve bağlılık düzeylerinin yüksekliği, sınır geçişlerini ve dolayısıyla dengeyi olumlu yönde etkilemektedir (Clark, 2000).

Guest (2002), iş-yaşam dengesinin belirleyicilerini örgütsel ve bireysel olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırmaktadır. Örgütsel belirleyiciler; işin talepleri ve iş kültürü ile evin

talepleri ve ev kültürünü içerirken; bireysel belirleyiciler ise işe yönelik tutum, kişilik, enerji, kişisel kontrol ve başa çıkma, cinsiyet, yaş ve yaşam/kariyer evresinden oluşmaktadır.

Evden çalışma veya literatürdeki diğer karşılığı ile tele-çalışma zaman içerisinde pek çok çalışmaya konu olmuştur. Tele-çalışma, geleneksel işyeri dışında gerçekleştirilen ve işyeriyle telekomünikasyon veya bilgisayar tabanlı teknolojiler aracılığıyla iletişim kurulan bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Bailey ve Kurland, 2002). Çalışanların iş saatlerinin en az bir kısmında, genellikle merkez ofiste yaptıkları işleri elektronik iletişim araçları aracılığıyla kurum içi ve dışındaki kişilerle etkileşim halinde farklı bir lokasyonda yürüttükleri alternatif bir çalışma biçimidir (Gajendran ve Harrison, 2007). Literatürdeki tüm tanımların ortak noktası, tele-çalışmanın merkezi bir ofisten uzakta çalışmayı içermesidir ve çoğu tanım teknolojinin kullanımını da içermektedir. Tele-çalışma süresinin değişkenliği, çalışma ilişkisinin türü ve çalışma yeri konumu açısından detaylandırılmış tanımıyla tele-çalışma, bir örgütün üyelerinin, olağan çalışma saatlerinin bir kısmını (haftada birkaç saatten tam zamanlıya kadar değişebilir) merkezi bir işyerinden uzakta -genellikle evden- çalışarak geçirmeleri ve iş görevlerini yürütmeleri için gerektiğinde teknoloji aracılığıyla diğerleri ile etkileşim kurmaları anlamına gelen bir çalışma uygulamasıdır (Allen vd., 2015). Malzeme temini veya toplantı gibi durumlarda nadiren işyerine uğrayıp çalışma günlerinin büyük kısmını evde geçiren kişiler "tam zamanlı evden çalışanlar", haftada birkaç gün evde çalışıp kalan günlerde ofise gidenler ise "yarı zamanlı evden çalışanlar" olarak tanımlanabilir (Kavi ve Koçak, 2010).

Evden çalışma, literatürde pek çok araştırmaya konu olmuştur. Literatürde evden çalışmanın en yaygın avantaj ve dezavantajları şu şekilde özetlenmiştir: Başlıca avantajlar arasında üretkenlik ve moralde artış, toplam maliyetlerde azalma, iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyinin düşmesi ile çalışan özerkliği yer alırken; dezavantajlar ise izolasyon/fiziksel etkileşim eksikliği, iş-aile ve özel yaşam dengesi problemleri, artan iş ve stres yükü, iletişim problemleri olarak belirtilmiştir (Ferreira vd., 2021). Evden çalışma, algılanan özerklik, iş-aile çatışması, iş tatmini, performans, işten ayrılma niyeti ve stres üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. (Gajendran ve Harrison, 2007). Düzenli olarak evden çalışanlar, yalnızca işverenin ofisinde çalışanlara kıyasla, çalışma saatleri ile ailevi veya sosyal yükümlülükleri arasında daha iyi bir uyum bildirmektedir (Eurofound, 2020). Ayrıca evden çalışmanın günlük ortalama 72 dakika zaman tasarrufu sağladığı, çalışanlar bu zaman kazancının %40'ını işlerine, yaklaşık %11'ini bakım faaliyetlerine ayırdığı ortaya konmuştur (Aksoy vd., 2023). Çalışanların, toplu taşıma veya araç kullanarak işe gitmek yerine evden çalışarak hem zaman hem de para tasarrufu sağlayabildiği ortaya konmuştur (Beno, 2021). Bu çalışma biçiminin aynı zamanda trafik yoğunluğunu azaltma, çevreye olumlu katkı sağlama, işlerin kesintisiz devamını sağlama ve iş imkanlarını artırma gibi toplum genelindeki yararları da incelenmiştir (Allen vd., 2015).

Yaygın beklentilerin aksine evden çalışmanın işyeri ilişkilerinin kalitesi ve kariyer beklentileri üzerinde doğrudan zararlı bir etkisi söz konusu değildir. Öte yandan haftada 2.5 günü aşan yoğunlukta evden çalışma, iş-aile dengesi faydalarını artırsa da çalışma arkadaşları ile olan (yönetici dışındaki) sosyal bağları zayıflamaya yol açabilmektedir. (Gajendran ve Harrison, 2007). Myers, Endacott ve Snyder (2025), işe yeni başlayan evden çalışanların, iş yetkinlikleri ve tanınmaları açısından en az etkilenirken, katılım ve örgütsel kültüre uyum konusunda önemli derecede etkilendiğini ortaya koymuştur. Ayrıca uzaktan sosyalleşme, çalışanların daha az bağ hissetmesi durumunda örgütsel kimliği azaltmış ve işten ayrılma ile ilişkilendirilmiştir.

Evden çalışan çevirmenler üzerine yapılan araştırmada, bir grup katılımcı, evden çalışmanın yalnızlaştırıcı etkisini, yeni ilişki kurmanın zorluğunu ve sosyal yaşamı kısıtladığını belirtirken; diğerleri evden çalışmanın esnekliği sayesinde sosyalleşmeye dilediklerini gibi vakit ayırabildiğini aktarmıştır (Kıcır, 2019). Evden çalışmanın sosyal katılımı negatif yönde etkilediği, bireyler arası iletişimi zayıflattığı ve çalışma arkadaşlarıyla sadece iş temelli iletişimin eksiklik yarattığı öne sürülmektedir (Başkaya ve Karacan, 2024). Uzaktan çalışmanın en önemli negatif etkisinin sosyalleşme sorunu olduğu, uzaktan çalışanların bireysel sosyalleşme açısından sorun yaşadıkları belirtilmiştir (Akkuş, 2024).

2. Yöntem

Araştırmanın amacı, evden çalışanların profesyonel ve özel yaşamları arasındaki dengeyi anlamak, bireysel, örgütsel ve çevresel sonuçları analiz etmek ve bu dengeyi şekillendiren unsurları ortaya koymaktır. Araştırma sırasında nitel araştırma yöntemleri arasından fenomenoloji yaklaşımı esas alınmıştır. Yirminci yüzyıl felsefi akımı olan Fenomenoloji, "özün algılanıp kavranması" metodu olmakla beraber fenomenin varlığı ve kavranmasını da irdeler. Kurucusu Husserl'e göre diğer bilim dallarındaki fenomen alanlarına kıyasla farkı fenomenolojik tavrından kaynaklanmaktadır (Öktem, 2005).

Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

- Evden çalışanlar için iş-yaşam dengesi ve evden çalışma kavramları ne ifade ediyor?
- Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi açısından karşılaşılan sonuçlar nelerdir?
- Evden çalışanlar iş-yaşam dengesini şekillendiren unsurlar nelerdir?

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Amaçlı örnekleme yönteminden faydalanılarak deneyimlerini açıklıkla paylaşabilecek, en az 6 ay süreli evden çalışma yöntemini deneyimleyen 21 katılımcı ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Evden çalışmada bireylerin ofis dışında çalışma sıklığı arttıkça deneyimlerinde belirgin farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Örneğin, ayda bir gün evden çalışan bir bireyle haftada dört gün evden çalışan birinin yaşadığı deneyimler önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Bu nedenle, tele-çalışma düzeyi araştırmalarda dikkate alınmadığında elde edilen bulguların hatalı ya da yanıltıcı biçimde yorumlanma riski doğmaktadır (Allen vd. 2015). Bu noktada doğru yorumlama yapılabilmesi adına katılımcılar, normal çalışma temposunda haftada 5 gün evden çalışan, sadece ihtiyaç ya da acil durumlarda ofise giden kişilerden seçilmiştir.

Amaçlı örnekleme, araştırma sorusuna en uygun katılımcıları evren içerisinde bilinçli şekilde seçerek örnekleme oluşturma yöntemidir (Doğanay vd., 2012). Örnekleme, iş-yaşam dengesi dinamiklerini çekinmeden aktarmaya açık olan katılımcılardan oluşmaktadır. Ayrıca örnekleme seçimi yapılırken katılımcıların yaş, medeni durum, ikâmet edilen şehirler ve meslek gibi farklı kriterler önem arz etmiştir. Guest, Bunce ve Johnson (2006), ortak algı ve deneyimleri anlamayı amaçlayan pek çok araştırma için 12 mülakatı yeterli bulunmaktadır. Bu araştırmada temaların 18. görüşmeden itibaren tekrar etmeye başladığı gözlemlendiğinden veri doygunluğuna ulaşıldığı kabul edilmiştir; 19., 20. ve 21. görüşmeler yeni kod üretmemiş, yalnızca mevcut temaları pekiştirmiştir. Bu doğrultuda 21 katılımcı ile yeterli doygunluğa ulaşıldığı düşünülmektedir. Tablo 1'de katılımcılara ait demografik ve mesleki bilgiler sunulmuştur, katılımcı gizliliği sağlamak adına veriler gruplandırılmıştır. Araştırmaya dahil edilen 21 katılımcının iş-yaşam dengesini etkileyebileceği düşünülen cinsiyet ve medeni durum dağılımında denge gözetilmiştir. Katılımcıların yaşları ağırlıklı olarak 30-34 aralığında yoğunlaşmakta olup, yerleşim yeri ve meslek dağılımı çeşitlilik göstermektedir. Evden çalışma süreleri ise Covid-19 pandemisinin etkisiyle 5-7 yıl arasında yoğunlaşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara ait bilgiler

Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Yerleşim Yeri	Meslek	Evden Çalışma Süresi	
Kadın	12 Bekar	11 25-29	4 Balıkesir	1 Avukat	1 6 ay-2 yıl	5
Erkek	9 Evli	10 30-34	9 Çanakkale	3 BT Yöneticisi	1 3-4 yıl	2
		35-39	5 Eskişehir	1 Denetçi	1 5-7 yıl	14
		40+	3 İstanbul	8 Eğitim Koordinatörü	1	
			İzmir	3 Finans Müdürü	2	
			Kırklareli	1 İK Profesyoneli	5	
			Lüleburgaz	1 İş Analisti	2	
			Sakarya	1 Müşteri Temsilcisi	2	
			Zonguldak	1 Pazarlama Yöneticisi	1	
			Hollanda	1 Sivil Toplum Profesyoneli	1	
				1 Süreç Geliştirme Uzmanı	1	
				1 Veri Mühendisi	1	
				2 Yazılım Mühendisi	2	

Not: BT = Bilgi Teknolojileri; İK = İnsan Kaynakları.

2.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırma kapsamında mülakatlar, yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak 1 katılımcı ile yüz yüze, 20 katılımcı ile görüntülü görüşmeler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşme formunun hazırlanmasında literatür ve güncel çalışmalar incelenerek açık uçlu sorular yönlendirilmiştir. Görüşme formu 16 açık uçlu soruya ek olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, evden çalışma deneyimi süresi ve alanının kiminle paylaşıldığı gibi demografik soruları da içermektedir. Görüşme formunun geçerliliği, nitel araştırma yöntemleri ve içerik analizi konusunda deneyimli olan bir akademisyenin görüşüne başvurularak sağlanmıştır. Görüşmeler, 2025 yılı Nisan ayı boyunca katılımcılardan randevu alınarak 45-65 dakika arasında bir sürede gerçekleşmiştir. Her katılımcı görüşme kapsamında bilgilendirilmiş ve gönüllü onam formunu doldurmuştur. Görüşmelerde, katılımcıların onayı doğrultusunda ses kaydı ve not alınmıştır, analiz aşamasına geçmeden önce ses kaydı deşifresi ile veri toplama süreci detaylandırılmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen veriler, MAXQDA 2020 programı aracılığıyla ve içerik analizi yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde, öncelikle ses kayıtları yazılı metne dönüştürülmüş; ardından bu metinler kavramsallaştırılarak ilgili temalar belirlenmiştir. Bulguların ortaya çıkarılmasına yönelik olarak, açık kodlama işlemi gerçekleştirilmiş; kodlar arasındaki ilişkiler doğrultusunda ana ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Alt kodlar, ana kategorilerle uyumlu olacak şekilde gruplandırılıp daraltılmıştır. Kodlama güvenilirliğini sağlamak için oluşturulan kodlar ve kategoriler alanında uzman bir akademisyen tarafından bağımsız olarak incelenmiştir. Uzman tarafından yapılan değerlendirme ile mevcut kodlama karşılaştırılmış, farklılık görülen noktalar üzerinde görüş birliği sağlanarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu süreç, analizdeki tutarlılığı artırmıştır. Son aşamada ise elde edilen bulgular yorumlanarak araştırma sonuçları açıklanmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler ışığında, evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi kavramına yönelik kodlar oluşturulmuştur. Analiz sonuçları doğrultusunda evden çalışanların iş-yaşam dengesi açısından karşılaştıkları sonuçlar ve iş-yaşam dengesini şekillendiren unsurlar ana ve alt temalar kapsamında belirlenmiştir. Bunlara ek olarak, katılımcıların evden çalışma kavramına dair çağrışımları tablo yardımıyla açıklanmıştır. Frekans tabloları, kod haritaları ve yoğunluk grafikleri kodların görselleştirilmesi sürecinde aracı olmuştur.

3.1. Kavram Analizleri

Evden çalışma yöntemini en az 6 ay süreli olarak deneyimlemiş katılımcılara evden çalışma kavramının çağrıştırdığı ifadeler sorulmuştur. Alınan veriler sonucunda, evden çalışma kavramının en yüksek oranda (%12,90) zaman kazancı ifadesi ile kodlandığı; sırasıyla konfor (%11,29), rahatlık (%9,68), mekân bağımsızlığı (%6,45) ve özgürlük (%4,84) ifadeleri görülmektedir. Tablo 2'te evden çalışma kavramının çağrışım yaptığı ifadelerle ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aktarılmıştır.

Tablo 2. Evden çalışma kavramının çağrıştırdığı ifadeler

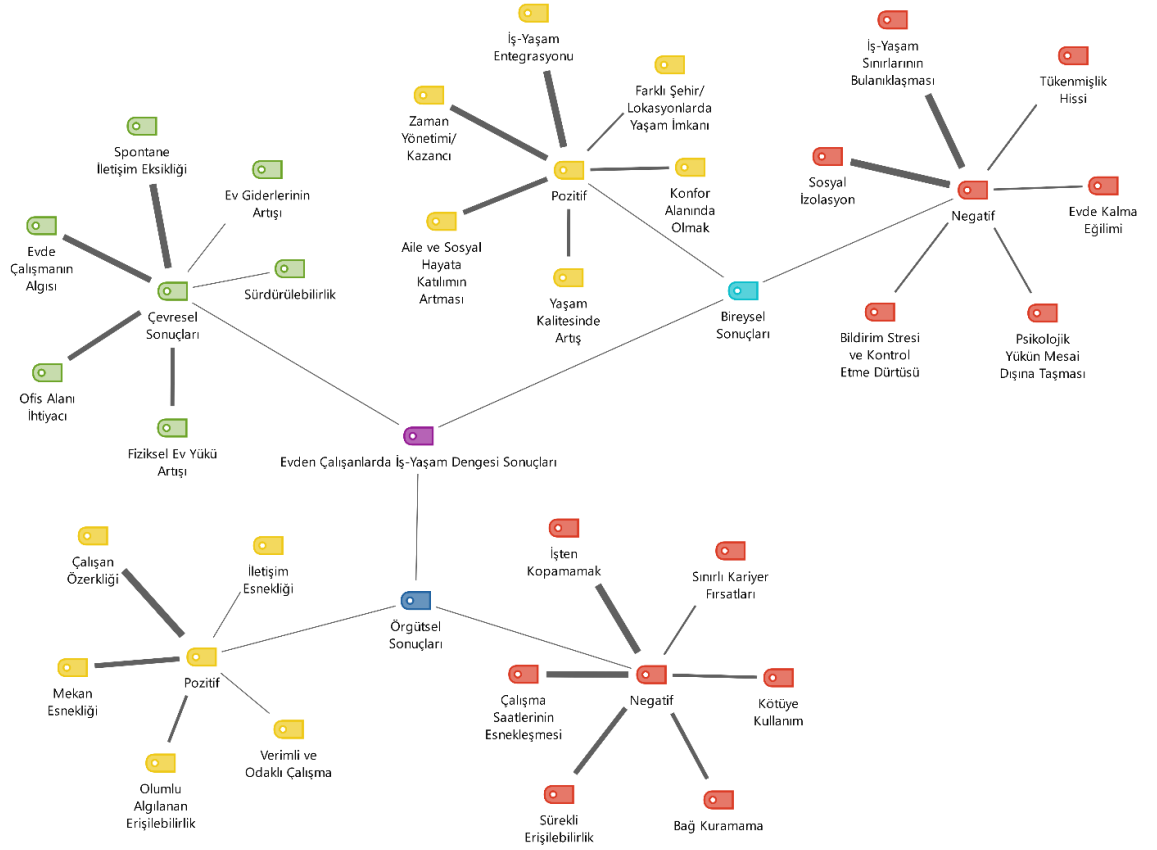
Kavramlar	Frekans	Yüzde
Zaman Kazancı	8	12,90
Konfor	7	11,29
Rahatlık	6	9,68
Mekân Bağımsızlığı	4	6,45
Özgürlük	3	4,84
Yalnızlık	2	3,23
Eve Kapanmak	2	3,23
İzolasyon	2	3,23
Yoğun ve Odaklı Çalışma	2	3,23
Ekran Yorgunluğu	2	3,23
Özerklik	2	3,23
Uyku	1	1,61
İletişim Kopukluğu	1	1,61
Verimlilik	1	1,61
İfade Özgürlüğü	1	1,61
Esenlik	1	1,61

Sürekli Erişilebilirlik	1	1,61
Fazla Saatler Çalışma	1	1,61
Şans	1	1,61
Aile	1	1,61
Sağlık	1	1,61
Teknolojik Cihazlar	1	1,61
Keyifli	1	1,61
Yaşamdan Kopmak	1	1,61
Düzen	1	1,61
Asosyallik	1	1,61
Kolaylık	1	1,61
Ev İşi Yapmak	1	1,61
Esneklik	1	1,61
Sınır Koyma	1	1,61
Disiplin	1	1,61
Fiziksel Alan İhtiyacı	1	1,61
Sadeleşmek	1	1,61

3.2. Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi Sonuçları

Katılımcıların iş-yaşam dengesi sonuçları belirlenmesine yönelik ifadelerle ilişkin kodlamalar "çevresel", "bireysel" ve "örgütsel" olmak üzere 3 ana temada ele alınmış, ana temalar ve alt faktörleri kapsayan ilişki haritası oluşturulmuştur. Bireysel ve örgütsel ana temalar "pozitif" ve "negatif" olmak üzere 2 başlıkta toplanmıştır. Şekil 1'de evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi sonuçları tüm ana tema ve alt temalar beraber olarak en fazla 6 ifade yer alacak biçimde paylaşılmıştır. Alt temalar ilgili alt başlıklar altında detaylandırılacaktır.

Şekil 1. Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi sonuçları



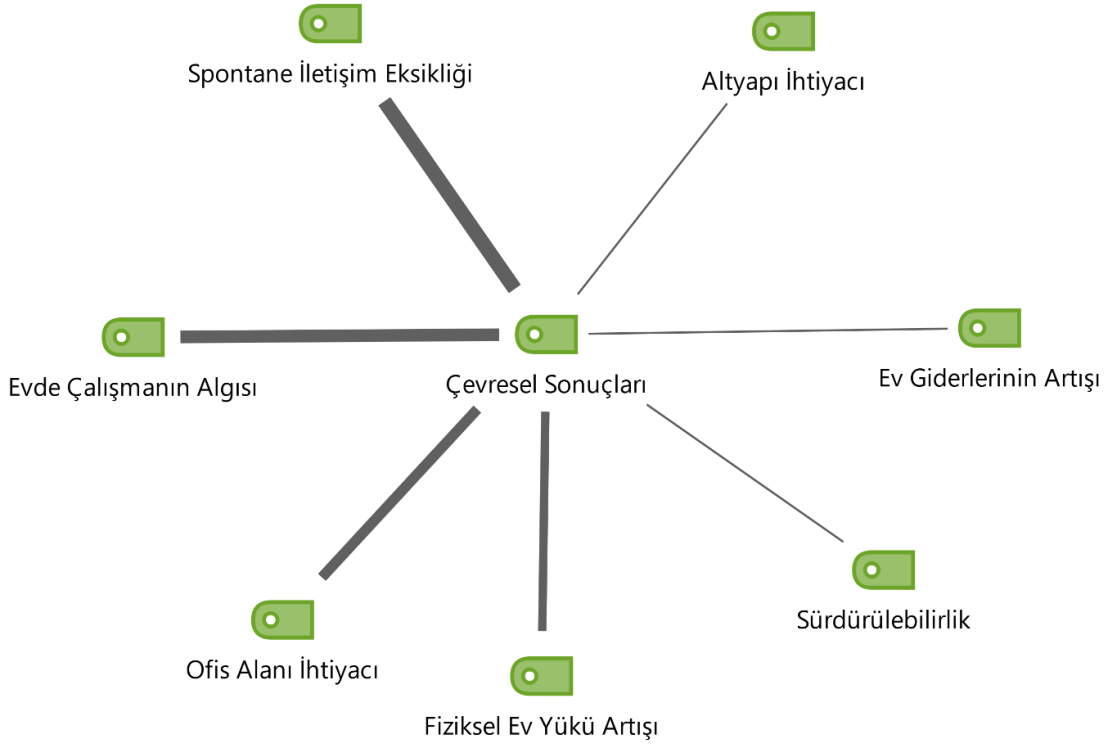
3.2.1. Çevresel Sonuçlar

Görüşmeler sonucunda elde edilen verilerde katılımcıların iş-yaşam dengesi açısından çevresel sonuçları spontane iletişim eksikliği, evde çalışmanın yarattığı algı, ofis alanı ihtiyacı ve fiziksel ev yükü artışı etrafında şekillenmektedir.

Katılımcılar, evden çalışırken anlık, planlanmamış sosyal iletişimin eksikliğini yaşadığını sıklıkla belirtmiştir. Kariyeri boyunca bir dönem ofiste çalışmayı deneyimleyen katılımcılar yolda giderken, ofiste mola esnasında veya toplantı öncesi/sonrası yaşanan iş arkadaşları veya toplumdaki diğer bireyler ile gerçekleşen sosyal etkileşim eksikliğinin önemli bir sonuç olduğunu paylaşmıştır. Önemli bulgularından biri, evden çalışan katılımcıların çevresi tarafından "çalışmamak", "halihazırda evde bulunmak" ve "her şeye zaman ayırabilecek konumda olmak" şeklinde algılanmasıdır. Ek olarak katılımcılar evden çalışırken ofis alanı ve güçlü altyapı sistemlerine duydukları ihtiyacı paylaşmıştır. Bununla beraber katılımcılar, ev içi temizlik, bulaşık, yemek yapmak gibi fiziksel ev yükü artışı ve evde daha çok vakit geçirmenin getirdiği gıda, elektrik, su gibi giderlerin artışından bahsetmektedir.

Katılımcılar, evden çalışmanın daha sürdürülebilir bir yaşama katkı sağladığını belirtmiştir. Kıyafet, ulaşım gibi giderlerini kısarak ihtiyaç fazlası tüketimlerini azaltmaktadır. Özellikle işe gidip gelme ihtiyacının ortadan kalkması, yakıt tüketimi ve karbon salınımı üzerindeki azaltıcı etkisiyle sürdürülebilirlik katkısını somutlaştırmaktadır.

Şekil 2. Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesinde çevresel sonuçlar



3.2.2. Bireysel Sonuçlar

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıların iş-yaşam dengesi açısından bireysel sonuçları pozitif ve negatif olmak üzere 2 gruba ayrılmıştır. Pozitif bireysel sonuçlara baktığımızda katılımcıların en güçlü vurguladığı ifade iş-yaşam entegrasyonu olmaktadır. Katılımcılar, iş-yaşam entegrasyonu sayesinde çalışma süresi içerisinde görevlerini aksatmayacak biçimde ev işleri ile ilgilenebildiklerini, ailesi veya çocuğu ile ilgili sorumluluklarını yerine getirebildiklerini ve özel yaşam aktivitelerini gerçekleştirebildiklerini paylaşmışlardır. Zaman yönetimi/kazancı literatürle benzer (Aksoy vd., 2023; Beno, 2021) olarak öne çıkan başlıklardan biri olmaktadır. Katılımcılar, ulaşım ve trafik nedeniyle harcanan zamandan önemli ölçüde tasarruf ettiklerini ve bu zamanı özel yaşamları için kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bu sayede hafta sonlarında daha kaliteli vakit geçirebildiklerini ve daha az fiziksel yorgunluk hissettiklerini dile getirmişlerdir.

Araştırmanın en önemli bulgularından biri evden çalışan katılımcıların aile ve sosyal hayatına katılımının arttığını, daha çok vakit ayırdığını paylaşması olmuştur. Her ne kadar önceki çalışmalar evden çalışanların sosyal yaşamlarının kısıtlandığını öne sürse de (Başkaya & Karacan, 2024; Akkuş, 2024), bu çalışmada katılımcılar farklı sonuçlar deneyimlemiştir. Evden çalışmanın aileleri veya evcil hayvanlarıyla daha fazla vakit geçirme imkânı sağladığını, mesai bitiminin ardından sosyal yaşama daha hızlı geçebildiklerini ve erken uyanma zorunluluğu olmadığı için sosyal etkileşimlerini daha geç saatlere kadar sürdürebildiklerini ifade etmişlerdir. Buna rağmen katılımcılar, iş saatlerinde sosyal etkileşimden yoksun kalmanın ve dış çevreyle bağlarının zayıflamasının, sosyal izolasyon hissine neden olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum, evden

saatlerini kendi ihtiyaçlarına göre düzenleyebilme esnekliğine sahip olduklarını; bu durumun ise onlara daha fazla kontrol duygusu kazandırdığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, mekân esnekliği, evden çalışanlara işe farklı mekanlardan erişebilme imkânı sunmaktadır ve katılımcılar bu durumu genellikle olumlu değerlendirmektedir. Sahilde, açık alanlarda veya kafe/restoran gibi sosyal ortamlarda çalışabilme imkânı, katılımcılar üzerinde örgütsel anlamda pozitif bir etki yaratmaktadır. Öte yandan, rolü gereği yalnızca evden çalışmak zorunda olan katılımcılar, mekân esnekliğinin sınırlı kalmasından dolayı bu konuda olumsuz deneyimlerini ifade etmişlerdir.

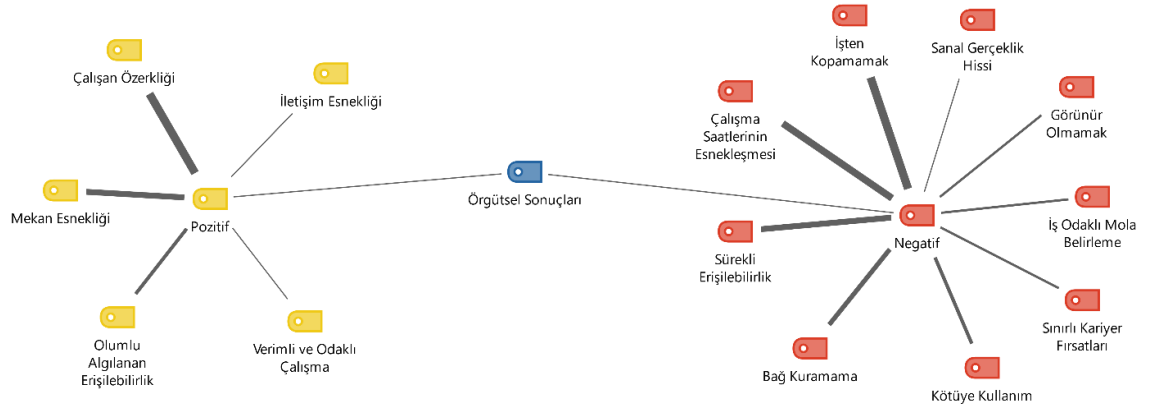
Araştırma kapsamında dikkat çeken bulgulardan biri de erişilebilirlik temasıdır. Bu tema, hem pozitif hem de negatif alt boyutlarıyla öne çıkmaktadır. Literatürle paralel biçimde katılımcılar, işe sürekli ulaşabilir olmak ya da iş tarafından sürekli ulaşılabilir durumda bulunmaktan rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Özel yaşamlarının sıklıkla iş kaynaklı bölündüğünü, izinli olmalarına rağmen iş ile ilgili isteklere maruz kalabildiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, istedikleri zaman teknolojik cihazlar aracılığıyla işlerine erişebilmenin kolaylığı, akıllarına bir konu takıldığında hemen çözüm üretebilmeleri ve bu sayede iş anlamında kendilerini daha güvende hissetmeleri gibi avantajlar sayesinde erişilebilirliğin olumlu etkilerini de deneyimlediklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcılar, evden çalışma sürecinde ofis ortamına kıyasla daha verimli, odaklanmış ve kesintisiz çalışabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu süreçte, mesajlaşma ve gerektiğinde kamerasız toplantılar gibi iletişim araçlarının sunduğu esneklik, örgütsel açıdan olumlu sonuçlar doğurmaktadır. İletişim esnekliği, çalışanların ihtiyaç duyduklarında yüz yüze iletişim kurmak zorunda kalmadan alternatif iletişim kanallarını kullanabilmeleri şeklinde tanımlanabilir. Bu durum, katılımcılara hem psikolojik konfor sağlamak hem de iş süreçlerini daha kontrollü ve esnek şekilde yönetmelerine olanak tanımaktadır.

Araştırma kapsamında ortaya çıkan negatif örgütsel sonuçlar arasında, işten kopamama ve çalışma saatlerinin esnekleşerek uzaması öne çıkan temel temalardandır. Katılımcılar, evden çalışmanın bir sonucu olarak mesai saati sona ermiş olsa bile aynı fiziksel ortamda bulunmaya devam ettiklerini ve bu nedenle ekran başından ayrılmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, evden çalışma nedeniyle mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kaldıklarını ve bu durumun çalışma saatlerini belirsizleştirerek esnek hâle getirdiğini ifade etmişlerdir. Bu durumun örgütsel açıdan olumsuz değerlendirilmesinin temel nedeni, katılımcılar üzerinde yarattığı sürekli yıpratıcı etkinin uzun vadede çalışan verimliliğini ve dolayısıyla örgütsel performansı da olumsuz yönde etkileyebilecek olmasıdır.

Katılımcılar, evden çalışma düzeninde iş arkadaşlarıyla derin ve sürdürülebilir bağlar kurmakta zorlandıklarını, sürekli sanal bir ortamda bulunmanın ise zamanla gerçeklik algısını çarpıtıcı bir etki yaratabildiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, evden çalışmanın kötüye kullanıma açık bir model olduğunu; hem çalışanlar hem de işverenler tarafından suistimal edilebileceğini belirtmişlerdir. Dikkat çeken bir diğer bulgu ise evden çalışan bireylerin kariyer fırsatlarının sınırlı olmasıdır. Katılımcılar, terfi süreçlerinde hibrit ya da fiziksel ofis ortamında bulunmanın beklendiğini, bu durumun evden çalışanların görünürlüğünü azalttığını ve iş sonuçlarının ya da başarılarının takdir edilme olasılığını düşürdüğünü dile getirmişlerdir. Son olarak, evden çalışan bireylerin günlük ihtiyaçları olan dinlenme süreleri yerine çoğunlukla iş odaklı molalar verdikleri, iş yoğunluğu nedeniyle öğle arası ya da kısa dinlenme molalarını ertelemek veya kısaltmak zorunda kaldıkları da katılımcı ifadelerinde öne çıkan diğer olumsuzluklar arasında yer almaktadır. Şekil 4'te evden çalışanlarda iş-yaşam dengesinde örgütsel sonuçlar özetlenmeye çalışılmıştır.

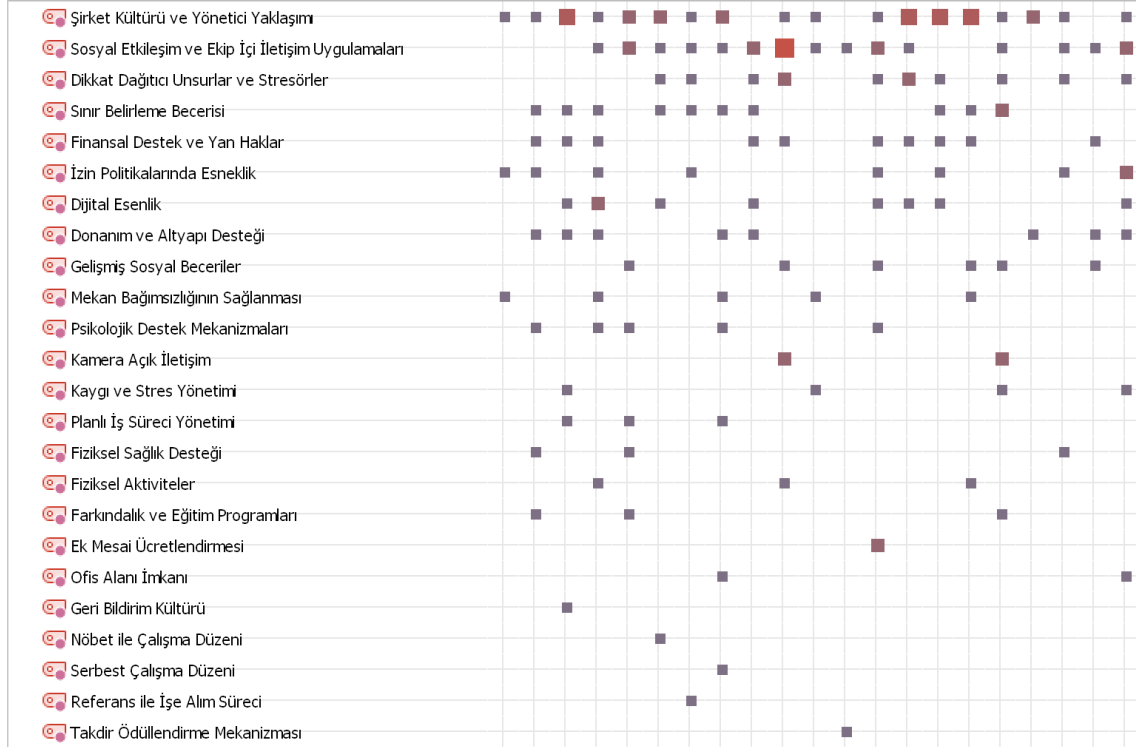
Şekil 4. Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesinde örgütsel sonuçlar



3.3. Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesini Şekillendiren Unsurlar

Katılımcıların iş-yaşam dengesini şekillendiren unsurlar incelendiğinde, şirket kültürü ve yönetici yaklaşımı belirleyici faktörler olarak öne çıkmaktadır. Bu unsurları sırasıyla; sosyal etkileşim ve ekip içi iletişim uygulamaları, dikkat dağıtıcı unsurlar ve stresörler ile sınır belirleme becerisi takip etmektedir. Ayrıca, ev/fatura giderleri için sağlanan ek finansal destek, izin politikalarındaki esneklik ve dijital esenlik uygulamaları (örneğin toplantısız zaman dilimleri oluşturma, e-posta gönderim saatlerini sınırlama, teknolojiden uzaklaştırıcı faaliyetlerin teşvik edilmesi) katılımcıların denge deneyiminde etkili olan diğer başlıca unsurlar arasında yer almaktadır. Şekil 5'te katılımcıların iş-yaşam dengesini şekillendiren unsurların tamamına yer vermeye çalışılmıştır.

Şekil 5. Evden çalışanların iş-yaşam dengesini şekillendiren unsurlar



Tartışma ve Sonuç

Covid-19 pandemisi döneminde evden çalışma üzerine pek çok çalışma bulunmasına rağmen sonrasında hayatımızda yaygınlaşan ve halıcı hale gelen evden çalışma modeli belli açılardan hala soru işaretleri barındırmaktadır. Araştırma evden çalışanların iş-yaşam dengesi açısından sonuçları ve iş-yaşam dengesini şekillendiren unsurları ortaya koymaktadır. İş-yaşam dengesi sonuçları çevresel, bireysel ve örgütsel olarak 3 başlıkta gruplandırılmıştır. Çevresel sonuçlar, evden çalışanların spontane iletişim eksikliği yaşadıklarını, bu çalışma biçiminin dışarıdan tam anlamıyla bir iş olarak algılanmadığını ve ev ortamında ayrı bir ofis alanı ihtiyacı doğurduğunu ortaya koymuştur. Evden çalışmanın çevre tarafından tam olarak algılanamaması ve işten kopamama durumu, Kıcıır'ın (2019) evden çalışan çevirmenler ile yaptığı araştırma ile paralellik göstermektedir. Ek olarak, evde geçirilen sürenin artışı ile katılımcılar, temizlik, bulaşık ve yemek gibi açılardan fiziksel ev yükü artışı yaşadığını belirtmektedir.

Bireysel sonuçlar pozitif ve negatif olarak gruplandırılmıştır. Evden çalışanlar, ihtiyaç durumuna göre işlerini planlayarak özel hayatına gerekli ilgiyi sağlayabilmekte, halletmesi gereken iş dışı sorumluluklarını yerine getirebilmektedir. Bu doğrultuda evden çalışanlarda, iş-yaşam entegrasyonu sağlamak önemli sonuçlar arasında yer almaktadır. Eurofound (2020), evden çalışma, çalışanların işin yerini ve zamanını kendi bireysel ihtiyaçlarına göre uyarlamasına olanak tanıdığı için, iş-yaşam dengesini iyileştirme konusunda büyük bir potansiyele sahip olduğunu öne sürer. Ayrıca bu sistemin, çalışanlara bakım sorumluluklarını daha iyi yönetme veya mesai saatleri dışında erişilmesi zor olan bazı kişisel işlerini halletme (örneğin, resmi bir kuruma gitmek ya da bir sağlık randevusuna katılmak) konusunda daha fazla özgürlük tanıdığını belirtir. Bu durum, araştırmadaki iş-yaşam entegrasyonuna dair bulgular ile örtüşmektedir. Evden çalışanlar ulaşım ve hazırlanma süresi gibi değişkenlerin olmaması veya azalması sayesinde ciddi bir zaman kazanımına ve zamanını yönetme esnekliğine sahiptir. Ayrıca katılımcılar uyku, beslenme, fiziksel aktivitelere vakit ayırma açısından yaşam kalitelerinde artış gözlemlemektedir. Katılımcıların bir kısmı evden çalışma sayesinde farklı şehir ve lokasyonlarda yaşama esnekliğine sahip olmuştur.

Araştırmanın ilgi çekici bulgularından birisi, evden çalışan bireylerin özel yaşamlarına, aile ve evcil hayvanlarına daha fazla vakit ayırabildikleri, mesai saatleri dışında daha sık ve uzun süreli sosyalleşme imkânı bulabildikleridir. Öte yandan katılımcılar, gündelik sosyal yaşam ve iş ortamından fiziksel olarak uzak olmanın sosyal izolasyon hissine yol açtığını belirtmiştir. Bu bağlamda araştırma, evden çalışmanın bireyin kişisel sosyal yaşamını desteklerken, profesyonel ve gündelik sosyal temaslarda izolasyon hissi yaratabileceğini ortaya koymaktadır.

Ek olarak evden çalışanlar, iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşması ile sosyal izolasyonla karşı karşıya kalmaktadır. Eurofound (2020), evden çalışanlar için, çalışma süresi ile özel zaman arasındaki sınırların belirsizleşmesini önemli bir sorun olarak tanımlamakta ve bu iki alanı net bir şekilde ayırmanın zorluğundan bahsetmiştir. Katılımcılar evden çalışırken iş-yaşam sınırlarının belirsizleştiğini, çoğunlukla işten yaşama bir müdahalenin olduğunu aktarmıştır. Ayrıca katılımcılar, teknolojik cihaz kaynaklı bildirimlerin stresini yaşamakta ve mesai saatleri dışında da bu bildirimleri kontrol etme dürtüsü hissetmektedir.

Örgütsel açıdan incelendiğinde katılımcılar, çalışan özerkliği ve mekân esnekliğini olumlu bulmakla beraber işten kopamama, çalışma saatlerinin esnekleşmesi ve derin bağlar kuramama durumunu negatif açıdan değerlendirmektedir. Myers, Endacott ve Snyder (2025), yüz yüze iletişim eksikliğinin, spontane veya daha derin sohbetleri engellediğini, evden çalışanların tanışma ve ilişki kurma becerilerini orta düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Ek olarak bazı çalışanların işyerindeki kişilerarası ilişkileri eskisi kadar önemli görmediğini ifade etmiştir. Araştırmanın bulguları bu açıdan örtüşmektedir, bazı katılımcılar sosyal hayatını işten bağımsız tuttuğunu ve iş temelli sosyalleşmeye eskisi kadar inanmadığını ifade etmiştir. Bu durum, uzaktan çalışmanın yol açtığı sosyal bağlardaki zayıflamanın daha ciddi psikolojik sonuçlara yol açma potansiyeli taşıdığına dair genel literatürdeki endişeleri akla getirmektedir. Örneğin, işyeri sosyal

dinamiklerini inceleyen Kılınç ve Doğan (2022), işyerinde dışlanma düzeylerinin artmasının psikolojik iyi oluş hali üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu, bunun da kaygı, stres ve memnuniyetsizlik gibi durumlarla sonuçlandığını ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, erişilebilirlik kavramını hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle değerlendirmiştir. İşe her an erişebilme imkânı; gerektiğinde hızlı müdahale edebilme, hata düzeltme ve çözüm üretme açısından olumlu bir durum olarak görülmektedir. Ancak, mesai saatleri dışında gelen talepler ya da izinli olunan zamanlarda dahi teknolojik araçlar aracılığıyla işe maruz kalma durumu olumsuz bir deneyim olarak ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, bireyin işe erişebilirliği olumlu bir özellik olarak değerlendirilirken, işin bireye sürekli olarak erişebilir olması ise olumsuz bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Evden çalışanlar, verimli ve odaklı çalışmanın olumlu etkilerini yaşarken, çalışma saatlerindeki esnekliğin olumsuz bir deneyim yarattığı ortaya koyulmuştur. Eurofound'a (2020) göre, evden çalışanlar daha uzun saatler çalıştıklarını ve çalışma günleri arasında yeterince dinlenemediklerini daha sık bildirmektedir. Elde edilen veriler evden çalışanların daha uzun saatler çalışmasının 2 nedenini ortaya koymaktadır; Birincisi, bireylerin kendilerini daha üretken hissettikleri için bilinçli olarak daha uzun çalışmaları; İkincisi ise iş yükünün fazladan zaman gerektirmesidir.

Bu bulgular ışığında araştırma, evden çalışma bağlamında iş-yaşam dengesine ilişkin literatüre üç açıdan özgün kuramsal katkı sunmaktadır:

- Ulusal literatürde evden çalışma üzerine yapılan çalışmaların önemli bir kısmı pandemi dönemine odaklanmaktadır. Bu araştırma ise pandemi sonrası dönemde, örgütlerin ofis, hibrit veya evden çalışma rutinlerini büyük ölçüde oluşturduğu bir evrede gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla çalışma, pandemi koşullarının yarattığı olağanüstü durumdan bağımsız olarak evden çalışmanın sürdürülebilir etkilerini inceleyerek ulusal literatüre tamamlayıcı nitelikte katkı sunmaktadır.
- Evden çalışan bireylerin sosyal yaşam deneyiminde belirgin bir "sosyalleşme paradoksu" ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar, fiziksel olarak evde buldukları için aile bireyleri ve yakın çevreleriyle geçirdikleri sürenin arttığını belirtmektedir. Bu durum, sosyal yaşam açısından olumlu bir algı yaratırken aynı katılımcılar, gündelik yaşam ve iş bağlamına özgü sosyalleşme pratiklerinden uzak kaldıklarını ve bu açıdan bir tür izolasyon yaşadıklarını ifade etmektedir.
- Katılımcıların deneyimleri, erişilebilirliğin ikili doğası olabileceğini ortaya koymuştur. Evden çalışanlar, işin her an kendilerine erişebilir olmasını bildirim ve mesaj yoğunluğu nedeniyle çoğu zaman olumsuz bir durum olarak değerlendirmiş; bu durum, iş-özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesine ve mesai dışına taşan iş yüklerine yol açmıştır. Öte yandan, aynı erişilebilirlik, bazı katılımcılar için işlerini istedikleri zaman yapabilme ve bir sorunu büyümeden çözebilme esnekliği sağlayan kolaylaştırıcı bir faktör olarak görülmüştür.

Araştırma bulguları, evden çalışma sürecinde karşılaşılan zorluklar ve fırsatlar doğrultusunda, uygulamaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine imkân tanımaktadır. Bu bağlamda, insan kaynakları ekipleri ve yöneticiler için evden çalışanların iş-yaşam dengesini güçlendirmeye ve çalışma deneyimlerini iyileştirmeye yönelik öneriler bütünleştirilmiş bir şekilde sunulmuştur:

- Destekletici ve güven odaklı bir örgüt kültürünün güçlendirilmesi,
- Çalışma saatleri dışındaki iletişimin sınırlandırılması,
- Sosyal etkileşimi artıracak düzenli yüz yüze veya çevrimiçi sosyal aktivitelerin planlanması,
- Yapay zekâ ve oyunlaştırma temelli uygulamalarla ekip bağlılığının desteklenmesi,

- Kamera açık toplantılar veya kurum içi sosyal platformlar ile iletişimin teşvik edilmesi.

Ferreira vd. (2021), organizasyonlara düzenli toplantılar, sürekli kamera açık iletişim gibi ekip bütünlüğünü arttıracak uygulamaları hayata geçirmelerini önermektedir. Kurland ve Cooper (2002), çalışanların gayri resmi şekilde etkileşimde bulunabileceği, kurum içi sosyal ağ ve takım sinerjisini destekleyecek platformlara ihtiyaç olduğunu vurgulamakta; bu platformların uzaktan çalışanlar için de en az ofisten çalışanlar kadar erişilebilir olması gerektiğini ifade etmektedir.

Bu öneriler, evden çalışanların iş-yaşam dengesini güçlendirmeyi amaçlayan bütüncül bir uygulama çerçevesi sunmakta ve kurumların evden çalışma dostu bir kültürü benimseyip yaygınlaştırmasına katkı sağlamaktadır.

Kaynakça

- Akça, M., & Küçüköğlü, M. T. (2020). COVID-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2023, May). Time savings when working from home. *AEA Papers and Proceedings*, 113, 597-603. American Economic Association.
- Akkus, Z. (2022). Uzaktan çalışma yöntemi ve bireysel sosyalleşme: Çalışanların iş ortamında sosyal ilişkileri üzerine bir inceleme. *Yalvaç Akademi Dergisi*, 9(2), 152-164.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- Başkaya, R., & Karacan, M. (2024). Evden çalışma yönteminde bireyin sosyalleşmesi üzerine bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 3(1), 1-15.
- Beno, M. (2021). Analysis of three potential savings in e-working expenditure. *Frontiers in Sociology*, 6, 675530.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Doğanay, A., Ataizi, M., Şimşek, A., Balaban Salı, J., & Akbulut, Y. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Anadolu Üniversitesi.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2020, 11 Mart). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Ofisi. (2025). COVID-19 situation. <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>
- Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Publications Office of the European Union.

- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & Da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Greenblatt, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or whining. *Organizational Dynamics*, 31(2), 177-193.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82.
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10.
- Kıncır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kılınç, E., & Doğan, E. (2022). Organizational conflict and psychological well-being relationship: The moderating effect of workplace ostracism. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 619-630.
- Koçak, O., & Kavi, E. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Journal of Social Policy Conferences*, 59, 69-88.
- Kurland, N. B., & Cooper, C. D. (2002). Manager control and employee isolation in telecommuting environments. *The Journal of High Technology Management Research*, 13(1), 107-126.
- Myers, K. K., Endacott, C. G., & Snyder, J. (2025). “Your connection is unstable”: Remote socialization and effects on organizational assimilation. *Management Communication Quarterly*, 39(2), 199-229.
- Öktem, Ü. (2005). Fenomenoloji ve Edmund Husserl'de apaçıklık evidenz problemi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 45(1), 27-55.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of work–life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 15S-29S.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.