

UZAKTAN ÇALIŞMAYA DAİR İŞ-YAŞAM DENGESİ ALGILARI VE BEKLENTİLERİ

Ayhan LAFCI¹

ÖZ

Uzaktan çalışma uygulaması iş yaşamında çok yeni bir kavram olmasa da 2020 yılında tüm dünyada baş gösteren Covid-19 pandemisiyle birlikte hızlı ve yoğun bir şekilde çalışma hayatında yaygınlaşmaya başlamıştır. Uygulama pandemi nedeniyle iş ortamındaki bulaşma risklerini azaltmak adına özellikle “beyaz yakalı” diye tabir edilen, çoğunlukla ofis ortamında ve bilgi yoğun işlerde çalışan, işgücüne yönelik geniş bir alan bulmuş, pandeminin son bulması sonrası da yine aynı kesim tarafından belli ölçülerde uygulanmaya devam etmiştir. Bu çalışma uzaktan çalışma konusunda henüz netliğin sağlanmadığı bir ortamda, beyaz yakalı çalışanların uzaktan çalışmaya dair iş-yaşam dengesi algıları ve beklentileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma olgubilim deseni nitel bir çalışmadır. Araştırmada halihazırda beyaz yakalı olarak çalışan 14 gönüllü katılımcıdan yarı yapılandırılmış mülakat formu ile veriler elde edilmiştir. Araştırmanın sonunda, çalışanların önemli bir çoğunluğunun, hangi çalışma modelinde çalışıyorlarsa çalışsınlar, karma (hibrit) modelde çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:

Uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi, karma (hibrit) çalışma, beyaz yaka.

WORK-LIFE BALANCE PERCEPTIONS AND EXPECTATIONS ABOUT REMOTE WORKING

ABSTRACT

Although the practice of remote working is not a very new concept in business life, it has started to become widespread in working life rapidly and intensively with the Covid-19 pandemic that started all over the world in 2020. In order to reduce the risks of contamination in the work environment due to the pandemic, the practice has found a wide scope for the workforce, especially those called “white collar”, who work mostly in office environments and in knowledge-intensive jobs, and it continued to be implemented to a certain

¹ Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, lafciayhan@gmail.com, ORCID: 0009-0008-5478-8987

extent by the same segment after the end of the pandemic. This study reveals the work-life balance perceptions and expectations of white-collar employees regarding remote working. The study is a qualitative study in the phenomenological design. In the study, data were collected with a semi-structured interview form from 14 volunteer participants. At the end of the research, it was seen that a significant majority of the employees preferred to work in the hybrid model, regardless of which working model they were working in.

Keywords:

Remote work, work-life balance, hybrid work, white collar.

Giriş

İnsanlık tarihi boyunca çalışma kavramı sürekli bir anlam arayışı içinde olmuştur. Eski çağlarda mağaranın dışındaki dünyada avcılık ve toplayıcılık faaliyetleri ile başlayan çalışma modellerinin gelişimine aynı esnada yay ve okun icadı ve bıçağın icadı gibi çalışmayı kolaylaştırıcı buluşlar eşlik etmiştir. Etimolojik olarak eski Yunan ve Romalılarda çalışma kavramı “zahmet”, “acı” ve “yorgunluk” anlamına gelmekteydi (Ören ve Yüksel, 2012). Bu nedenle de işin edinimini gerçekleştiren işçi sürekli olarak çalışmayı kolaylaştırılmak istemiştir. Bu duruma iş yapmaktan kaçınma veya işin kolayına kaçma eğilimi de dahil edilebilir.

Aynı tarihsel gelişim içerisinde işveren tarafından çalışma kavramına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar çalışan açısından zaman zaman işin kolaylaşmasını sağlamış olsa da işverenin bu konudaki asıl amacı her zaman daha fazla üretim (verimlilik) ve daha fazla kazanç (karlılık) olmuştur. M.Ö. 4000 yıllarına kadar varlığına rastlanan kölenin, mal ve hizmet üretimi için kullanıldığı dönemlerde, işveren için daha fazla köle istihdamı daha fazla verimlilik ve karlılık anlamına gelmekteydi (Gözlü ve Yılmazcan, 2017). Bu durum işverenin salt işi kolaylaştırmak gibi bir çabasının tarih boyunca olmadığını gösterir.

18. yüzyılda başlayan ve bugün artık günümüzde Endüstri 1.0 olarak adlandırılan Sanayi Devrimi ile birlikte işgücünün daha verimli hale getirilmesi amacıyla üretimde makinelerin kullanılması işverenler açısından verimliliği ve karlılığı artırmış ancak daha fazla üretim arzusu nedeniyle çalışanlar açısından işin son derece zorlaştığı bir dönem başlamıştı. O dönemde insanın böyle bir çalışma temposuna katlanabilmesi dini inançlarla da desteklenmişti. Protestan çalışma etiğine göre, alt düzeydeki işçinin işine kendini adanmasıyla yerine getirebileceği asıl bir mesleği vardı (Weber, 2003).

19. yüzyıla gelindiğinde buharlı makinenin yerini elektrik enerjisi almış ve günümüzdeki adlandırılması ile Endüstri 2.0 süreci başlamıştı. Hammadde

olarak üretimde yoğun bir şekilde çelik kullanılmaya başlanmış, bu sayede sağlam ve kalıplara dayalı üretim modelleri geliştirilmiş ve bu durum seri üretimi de beraberinde getirmişti. Seri üretimle birlikte iş fiziki olarak bir derece kolaylaşsa da bu kez de günlerce, aylarca ve hatta yıllarca aynı işi yapmak zorunda kalması ile işgücü bu kez hem bedensel hem de zihinsel olarak büyük bir yorgunluk ve yıpranmaya maruz kalmıştı (Ören ve Yüksel, 2012).

20. yüzyılda ise seri üretimin yoğunlaşmaya başlamasıyla birlikte makinelerde bilgi teknolojilerinin kullanımına yönelik bir gelişme yaşandı. Makineleri ve el aletlerini kullanan insan gücünün yerini insan kolunu andıran robot türü cihazlar almaya başladı ve bu gelişme günümüzdeki adlandırması ile Endüstri 3.0 sürecinin de başlangıcı oldu. Başlangıçta artık kolu çok fazla yorulmayan işgücü için bu durum önemli bir kolaylaştırıcı gibi görünse de aslında çalışanın yaşamını ciddi oranda zorlaştıracak bir gelişmeye sebep oldu ki bu da işsizlik gerçeğiydi (Doğru ve Meçik, 2018). Buna göre önceleri çalışanın işini kolaylaştıran makineleşme, bir süre sonra işçiyi işinden etmesiyle, işçinin hayatının zorlaştırmaya başlamıştı.

Son 10 yıla damgasına vuran ve böylece 21. yüzyıla hızlı bir başlangıç yapmamızı sağlayan Endüstri 4.0 devrimi ile artık makineler kendi aralarında iletişim kurmaya başladı ve bu durum üretim faaliyetlerinde insana olan ihtiyacı daha da azaltmaya başladı. İş yaşamında yoğun olarak beden gücünü kullanan ve “mavi yakalı” diye tabir edilen işgücü kesimi bu durumdan ciddi derecede etkilenmeye başladı (Doğru ve Meçik, 2018). Bu nedenle Endüstri 3.0 dönemine kadar işletmelerde çoğunluğun mavi yakalı işgücünden oluşan yapısı Endüstri 4.0 ile çoğunluğun beyaz yakalı olduğu yapıya doğru evrilmektedir.

Tüm bu paradigma dönüşümü içinde iş-yaşam dengesi kavramının da benzer şekilde bir dönüşüm ve değişim içinde olduğu görülmektedir. Klasik iktisatta iş-yaşam dengesi yerine çalışma ve boş zaman tercihi kavramı vardı. Ancak sonrasında insan kavramının çalışma yaşamında önem kazanmasıyla işe ayrılan zaman ile iş dışındaki aktivitelere ayrılan zamanın süresinin ve kalitesinin dengeli olması gerektiği savunulmaya başlandı (Altıok Gürel, 2018). Clark’e göre iş-yaşam dengesi iş yaşamı ile aile yaşamı arasında bulunan geçişkenliğin beklentilere uygun şekilde gerçekleşmesiydi (Clark, 2000; Akt. Özen Kapız, 2002). Gerçekten de iş-yaşam dengesi denildiğinde günümüze kadarki dönemde iş ile iş dışı yaşamın sınırlarının birbirinden ayrılması gerektiği ağır basmaktadır. Ancak bugün geldiğimiz noktada uzaktan çalışma ile birlikte iş-yaşam dengesi sınırları birbirine karışmış olup, bu durum kavramların tekrardan yorumlanmasını gerekli kılmıştır.

Özellikle Covid-19 pandemisi sonrası akademik literatür incelendiğinde uzaktan çalışmaya yönelik yapılan çalışmalarda ciddi bir artış olduğu gözlemlenmektedir (Duran ve Hussein, 2022). Günümüzde beyaz yakalı çalışanlara

yönelik uzaktan çalışma perspektifinden iş-yaşam dengesi kavramının çalışma hayatının geleceği açısından son derece önemli ve öncelikli bir konu niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Uzaktan çalışma uygulamasının çalışanlar açısından işin kolaylaşmasına yönelik bir fırsat alanı olup olmayacağı, işverenler açısından ise verimliliği ve karlılığı artırıp artırmayacağı doğru bir şekilde ele alınmalı ve buna göre her iki tarafın da yararına olacak optimum bir yol belirlenmelidir.

Uzaktan Çalışmaya Genel Bir Bakış

Mevzuat açısından incelendiğinde global anlamda uzaktan çalışma için farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Türkiye’deki mevzuata bakıldığında iş yasası ve yönetmeliklerinde “uzaktan çalışma” kavramının kullanıldığı görülmektedir. Almanya çalışma mevzuatında ağırlıklı olarak “evden çalışma” (homeoffice) veya “mobil çalışma” (mobiles arbeiten) kavramlarının kullanıldığı görülmekle birlikte yer yer “uzaktan çalışma” (telearbeit) kavramının kullanıldığı da görülmektedir. Amerika’daki çalışma mevzuatında ise genel itibarıyla “uzaktan çalışma” (remote working, working remotly, teleworking) kavramı yaygın bir şekilde kullanılmıştır. Bu çalışmada yararlanılan kaynaklarda evden çalışma, mobil çalışma gibi farklı ifadelere rastlansa da bu türden çalışma modellerinin tamamı “uzaktan çalışma” olarak dikkate alınmıştır. Öyle ki evlerde yapılan el sanatları ve küçük tarımsal üretim işleri ile benzer bir kavram karmaşası yaşamamak adına veya sürekli seyahat halinde satış ve benzeri ticari faaliyetleri şirket adına yürütmek amacıyla sürekli hareket halinde (mobil) işler ile yürütülen çalışma şekli ile aynı anlama gelmemesi adına bu çalışma modelini tek bir ifade ile “uzaktan çalışma” olarak adlandırmak daha anlamlı olacaktır.

Uzaktan çalışmanın dünyadaki geçmişine bakıldığında, 20. yüzyılın ortalarında gelişen dijital teknolojilerin iş yaşamında kullanılmaya başlandığı dönem ile yaşıt olduğunu görmek mümkündür (İnan, 2021). Özellikle yazılım işleri gibi tamamen bilgisayar odaklı çalışılan işlerde Covid-19 pandemisi öncesi de uzaktan çalışmanın yaygın bir şekilde kullanıldığı görülebilir. Örneğin bu dönemde Amerika’da çalışanların %5’i uzaktan çalışmaktaydı (Emanuel & Harrington, 2021).

Covid-19 pandemisi öncesi dijital teknolojilerle kendisine alan bulabilen uzaktan çalışma, aslında ikinci uygun alanı çok uluslu şirketler ile bulmuştur. Çok uluslu şirketlerde günlük çalışmalar ofisten çalışarak yürütülse de gün içinde diğer ülkelerdeki çalışanlar ile uzaktan yapılan toplantılar ve ortak çalışmalarla aslında bir nevi kısmi de olsa uzaktan çalışmanın deneyimlendiği ifade edilebilir. Bu anlamda çok uluslu şirketlerin de uzaktan çalışmayı çalışma yaşamında yaygınlaştırdığı aşikardır.

Tüm geçmiş deneyimler bir yana uzaktan çalışmanın dünyada geniş kitlelere ulaşması ve beyaz yakalı çalışanların kapsamlı bir şekilde hayatına girmesi Covid-19 pandemisi ile olmuştur (Baycık ve ark., 2021). Ancak uygulamaya bakıldığında uzaktan çalışmaya yönelik bazı şirketlerin Covid-19 pandemisinin sona ermesi sonrası uzaktan çalışma uygulamasını terk ettiği, bazı şirketlerin de uygulamayı aynı şekilde sürdürmeye devam ettiği, bazı şirketlerin ise hem uzaktan – hem işyerinden karma (hibrit) olacak şekilde ara bir yol benimsediği görülmektedir (Duran & Nour, 2022). Şirketlerin uzaktan çalışmaya karşı yaklaşımlarını neye göre belirledikleri, çalışanların bu konudaki beklenti ve eğilimlerinin ne olduğu ve bu beklentilere yönelik şirketlerin nasıl bir yol izlemesi gerektiği günümüz rekabet ortamında mutlaka ele alınması gereken bir husustur.

Uzaktan Çalışmada İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Bağlılığı İlişkisi

O'Reilly'e göre çalışanın kuruma bağlı olma hali, onun örgüt için hissettiği psikolojik bir ilgi halidir ve bu ilgi hali kişinin kurumun amaçlarını ve özelliklerini içselleştirmesini ve kuruma adapte olma derecesini yansıtır (O'Reilly, 1986). Bağlılık araştırmaları sonucunda çalışanların şu üç eylemi gönüllü bir şekilde yaptıkları ortaya çıkmıştır (Kaynak: AON-Hewitt):

- **Kal (Stay):** Şirketlerine bağlı çalışanlar, başka kurumlardan iş teklifi gelse de çalıştığı kurumda kalmayı tercih ederler.
- **Konuş (Say):** Şirketlerine bağlı çalışanlar, kurum içindeki ve kurum dışındaki insanlarla kurumu hakkında olumlu konuşmalar yaparlar.
- **Kalkındır (Strive):** Şirketlerine bağlı çalışanlar, kurum için özverili bir şekilde çalışarak kurumun verimli, etkili ve yenilikçi anlayış ile sürdürülebilir bir şekilde kalkınmasına destek olurlar.

Bu minvalde uzaktan çalışmanın çalışanların bağlılığına yönelik yapabileceği katkıları ortaya koymak gerekir. Hiç şüphesiz uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından birçok avantajının olduğu bilinse de en temelde çalışanlara yolda geçen süreleri boş zaman fırsatı olarak sunduğu tartışmasız bir gerçektir (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Bunun dışında daha odaklı çalışma ve özellikle hastalık bulaşma riskinin olduğu dönemlerde daha sağlıklı çalışma gibi farklı avantajları da bulunmaktadır (Baycık ve ark, 2021). Uzaktan çalışmanın hem işverene hem de çalışana kendince farklı avantajları ve dezavantajları olmakla birlikte, çalışana yönelik avantajlarının baskın olması durumunda bu durumun çalışana iş tatmini sağlayacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Öyle ki iş tatmini ile çalışan bağlılığı arasında pozitif yönde korelasyon olduğu bilimsel olarak da kanıtlanmıştır (Aşan ve Özyer, 2008).

Bu sorular sayesinde öncelikle iş-yaşam dengesi kavramının beyaz yakalı çalışanlar açısından ne anlama geldiği konusunda ortak bir zemin oluşturul-

ması amaçlanmıştır. Öyle ki iş-yaşam dengesi denince, farklı tanımları olabilmekle birlikte, genel itibariyle işteki ve özel hayattaki rollerin çatışmadan dengeli bir şekilde yönetilmesi olarak özetlenebilmektedir (Erben ve Ötken, 2014). Rollerin çatışmasından kasıt, özel hayata dair kimliksel rollerin (ebeveyn kimliği, eş kimliği, arkadaş kimliği, vb.) iş dışı saatlerde gereği gibi yerine getirilmesi ve yine iş hayatına dair kimliksel rollerin de (yönetici kimliği, iş arkadaşı kimliği, vs.) işe ayrılan saatlerde gereği gibi yerine getirilmesi olarak ifade edilebilir. Buradaki “gereği gibi yerine getirme” ifadesi fiziksel ve dünsel açıdan tam adanmışlık olarak anlaşılmalıdır. Örneğin işte yaşanan bir sorun nedeniyle birey iş bitimi saati sonrasında bu durumun stresini üzerinde taşıyorsa, bu şekilde yapacağı herhangi bir sosyal faaliyetten gereği gibi haz almayabilecektir. Hakeza, örneğin iş dışı saatlerde birey düzensiz bir sosyal yaşam nedeniyle uykusuz ve yorgun bir şekilde işe geliyorsa, bu şekilde de yapacağı işte ondan beklenen performansı yerine getiremeyebilecektir.

Metodoloji Ve Veri Toplama

Bu çalışmada ilk olarak uzaktan çalışma konusunda henüz netliğin sağlanmadığı bir ortamda, beyaz yakalı çalışanların uzaktan çalışmaya dair iş-yaşam dengesi algıları ve beklentileri ortaya konularak, bu sayede çalışanların bu konudaki tercih ve eğilimleri anlaşılmasına çalışılmıştır. Ardından bu veriler sayesinde gerek çalışanların kendi çalışma tercihlerini piyasa koşullarına göre yeniden yorumlayabilmeleri, gerek işverenlerin uzaktan çalışma politikalarını yeniden gözden geçirebilmeleri, gerekse sosyal politikalar açısından uygulamanın daha geniş kapsamlı ele alınabilmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmada araştırmanın amacına ulaşabilmek için veri toplamaya uygun yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler genellikle önceden tanımlanmış bir dizi açık uçlu soru etrafında yapılandırılır (DiCicco-Bloom ve Crabtree 2006; Akt: Koçak,2022). Çalışma olgubilim deseninde nitel bir çalışmadır. Olgubilim desenleri, genel olarak bir kişinin ya da kişilerin bir olguya ilişkin deneyimlerini keşfetmeyi amaçlar (Çapar ve Ceylan, 2022). Araştırmada halihazırda beyaz yakalı olarak çalışan 14 gönüllü katılımcıdan yarı yapılandırılmış mülakat formu ile veriler toplanarak, beyaz yakalı çalışanların uzaktan çalışmaya dair iş-yaşam dengesi algıları ve beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların tamamı Türkiye’de kurulu olan yerli ve/veya yabancı sermayeli şirketlerde çalışmaktadır. Covid-19 pandemisi döneminde her ne kadar kısa süreli dönemler halinde uzaktan çalışma uygulaması denenmiş olsa da araştırmanın yapıldığı dönemde Türkiye’deki kamu işyerlerinde henüz uzaktan çalışmaya yönelik bir uygulamanın bulunmadığı görülmüştür. Öyle ki, Covid-19 pandemisi döneminde devlet tarafın-

dan yürürlüğe konulan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin özel sektör odaklı bir yaklaşım ile düzenlendiği, işvereni devlet olan kamu çalışanları için ise yeterli nitelikte içeriğe sahip olmadığı anlaşılmaktadır (Gürcüoğlu, 2022).

Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakatların yapıldığı örneklem grubu nitel örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Bu örnekleme yöntemi araştırmaya pratiklik kazandırılmak için ulaşılabilir en yakın örneklemin seçilmesi ilkesine dayanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, Akt: Okur, 2020). Gizlilik ve kişisel bilgi güvenliğinin korunması adına araştırmada, yaş, cinsiyet, şirket bilgisi gibi katılımcıların kimliğini açık edebilecek bilgilerden mümkün olduğunca kaçınılmıştır. Araştırma sonuçlarının paylaşıldığı kısımda katılımcılar “Katılımcı-1, Katılımcı-2, ..., Katılımcı-14” şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmada tamamı beyaz yakalı çalışanlardan oluşup tam zamanlı ofisten çalışan 9 katılımcıya, buna ilave olarak tam zamanlı uzaktan çalışan 2 katılımcıya ve hem uzaktan hem işyerinden karma (hibrit) çalışan 3 katılımcıya olmak üzere toplam 14 katılımcıya uzaktan çalışma perspektifinden iş-yaşam dengesi algılarını ve beklentilerini anlamaya yönelik şu sorular sorulmuştur:

1. Sizin için iş-yaşam dengesi neyi ifade ediyor? Hangi koşullar sağlandığında iş-yaşam dengemiz sağlanmış olur?
2. Sizce uzaktan çalışma iş-yaşam dengesine nasıl etki ediyor? İş-yaşam dengesi açısından çalışanlara ne gibi avantajları ve/veya dezavantajları olabilir?
3. Uzaktan çalışmanın işverenlere genel olarak ne gibi avantajları ve/veya dezavantajları olabilir?
4. Bir iş değişikliği durumunuz olsa nasıl bir çalışma modeline sahip olmasımı istersiniz? Ofisten, uzaktan veya karma (hibrit) mi? Sebepleri ile açıklayabilir misiniz?

Araştırma Bulguları

9 Haziran 2023 ila 18 Temmuz 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların 9'unun halen tam zamanlı ofisten çalıştığı, 3'ünün halen karma (hibrit) modelde haftanın bazı günleri evden bazı günleri de iş yerinden çalıştığı, 2'sinin de tam zamanlı uzaktan çalıştığı tespit edilmiştir.

Çalışanlara yöneltilen sorulara göre verilen yanıtlar aşağıdaki Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3'te ayrı ayrı aktarılmıştır. Aktarım yapılırken, betimsel analiz yöntemi ile önceden belirlenmiş çerçeve soruların sonuçları aktarılmıştır. Katılımcıların bir iş değişikliği durumunda hangi çalışma modelini tercih ettikle-

ri seçeneği kodlama yöntemi ile koyu renkle belirtilmiştir. Ayrıca çalışanların uzaktan çalışma algılarına yönelik önemli temalar da cevapların gösterildiği bölmelerde koyu renkle belirtilmiştir.

Tablo 1. Halen Tam Zamanlı Ofisten Çalışan Katılımcıların Karşılaştırmalı Yanıtları

	Sizin için iş yaşam dengesi neyi ifade ediyor? Hangi koşullar sağlandığında iş ve özel yaşam dengeniz sağlanmış olur?	Sizce uzaktan çalışma iş yaşam dengesine nasıl etki ediyor? İş yaşam dengesi açısından çalışanlara ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?	Uzaktan çalışmanın işverenlerine genel anlamda ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?	Bir iş değişikliği durumunuz olsa nasıl bir çalışma modeline sahip olmasını istersiniz?
Katılımcı-1	<i>İş yaşam dengesi demek işin insancılığması demektir. Yani iş insana zarar vermemeli. Bu zamanın ve mekanın ötesinde bir mesele. İş insana zihinsel veya fiziksel açıdan zarar verir ise yaşam dengesi bozulmaya başlar.</i>	<i>Salgın hastalıkların olduğu durumlarda sağlık açısından önemi göz ardı edilemez. Zaman açısından faydası olduğunu düşünmüyorum. Çünkü iş yaşam için ayrılan zamanların sınırlar birbirine karışıyor.</i>	<i>Salgın hastalıklar dışında uygulanan uzaktan çalışmanın avantajı olduğunu düşünmüyorum. Çalışanın performansına olumsuz yansımaları oluyor.</i>	Tam zamanlı ofisten çalışmayı tercih ederdim. Sınırlar birbirine karışmakta ve mesai bittikten sonra da telefonla aranmalar devam etmekte.
Katılımcı-2	<i>İş yaşam dengesi mesai saati bitince işle ilgili bir şey yapmamak anlamına gelmiyor. Ancak sürekli ek işlerin iletilmesi kurulu dengeleri bozabiliyor.</i>	<i>Uzaktan çalışmanın tek avantajı zaman kazandırması. Oysa ofiste sosyalleşme var. Evden çalıştığım dönemde ortam sıcaklığından, sandalye masa ergonomisine kadar çalışma şartlarında zorladım. Ayrıca vaktinde ve sağlıklı yemek yiyemedim.</i>	<i>Uzaktan çalışmanın işveren tarafından avantajı masrafların azalması olabilir. Servis, yemek, elektrik vs. Dezavantajı ise çalışan bağlılığı ve ekip ruhunu yaşama konusunda zorlanmalar olacaktır.</i>	Karma (hibrit) bir çalışma modelinde çalışmak isterim, herkesin aynı günlerde çalıştığı bir çalışma ortamı olmalı ancak ofis dışında geçen çalışma günleri için de şirketin planlı ve tanımlı çalışan dostu uygulamaları olmalı.

Katılımcı-3	<p>İş ve yaşam için ayrılan zaman tamamen birbirinden ayrılmış olmalı. İş eve taşınmamalı, mesai saatleri dışında acil durumlar hariç mesai saati dışında iş istenmemeli. İş dışında olduğumda kendime ve aileme zaman ayırmak benim için her şeyden önemli</p>	<p>Uzaktan çalışma süreci için uygun ev ortamı varsa, mesai başlangıç ve bitiş saatini iyi ayarlamak koşulu ile iyi bir uygulama. Yolda boşa geçen zamanı kendi yaşamın için kullanmanı sağlar görüşümdedir.</p>	<p>Uzaktan çalışmanın işverene avantajları, yemek gideri, servis gideri, elektrik, doğal gaz gideri vb. masrafların azalmasına sebep olur; dezavantajı yüz yüze görüşülmesi gereken konularda kişiye ulaşım sağlanamaması diye düşünüyorum.</p>	<p>Yaptığım iş gereği karma (hibrit) model çalışma benim için daha uygun bir çalışma sistemidir. Hem çalışma alanında olmalıyım süreçleri takip ve gözlemek için hem de evrak ve raporlama işleri evden yapmam benim için uygun olacaktır.</p>
Katılımcı-4	<p>İş yaşam dengesi, işin mesai saatleri içerisinde kalmamasını ifade ediyor. İş dışındaki saatlerde iş için aranmamak, izin dönemlerinde iş için aranmamak, aile ve arkadaşlarımız ile ilgili önemli günlere katılmada sıkıntı yaşamamak iş özel yaşam dengesi olarak benim için yeterlidir.</p>	<p>Uzaktan çalışmada işin sınırlarını ihlal edenin özel yaşam olduğum kanısındayım. Evden çalışma şeklinde çalışma esasında evin ihtiyaçları için iş saatlerinin bölüneceği kanısındayım. Çalışan bu sınırları koruyabilirse uzaktan çalışma avantajlı olacaktır.</p>	<p>İşveren için ofis maliyetlerinde azalma en önemli avantaj olabilir; ancak iş verimliliği, ekip çalışması gerektiren işlerde aksamalar kesinlikle olacaktır.</p>	<p>Karma (hibrit) olmasını tercih ederim. Tamamen uzaktan çalışmanın fazla bireysellik getirdiğini düşünüyorum. Sürekli ofisten olmaktan günümüz şartları için çok avantajlı değil.</p>
Katılımcı-5	<p>Mesai bittikten sonra işe dair şeylerle ilgilenmem gerekmiyorsa, kendi ilgi alanlarımı besleyebiliyorsam fazla mesailer gerektiğinde yapılıyorsa iş özel yaşam dengesi vardır benim için.</p>	<p>Uzaktan çalışma iş özel yaşam dengesinde mekan sınırlarını kaldırır. Bu da motivasyonu artırır. Fazla mesai olmadıkça özel yasama zarar vermez fakat çalışanın özel alanla işi ayırt etmesi zorlaşabilir.</p>	<p>Uzaktan çalışmada işverene yemek, ulaşım, enerji gibi avantajlar olacaktır fakat sosyalleşme ve ilişki ağını zedeler bu nedenle insanların iletişim sorunu yaşamasına neden olabilir.</p>	<p>Bir iş değişikliği durumum olsa karma (hibrit) iş modelinde çalışmak isterdim. Ofisten çalışmada yaşanan sosyallığın ve evden çalışmada sağlanan konforun daha motive ve verimli bir şekilde çalışma sağladığını düşünüyorum.</p>

Katılımcı-6	<p>Çalışma amacımız zaten özel hayatımızdaki standartları artırmak. Bu standarttan kastım zaman kalitesi, sağlık ve huzur demek. Bunu sağlayabiliyorsak iş yaşam dengesi sağlanmış olur.</p>	<p>Sürekli uzaktan çalışılırsa iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler anlamında ciddi bir sorun oluyor. Ancak dengeli bir şekilde uzaktan ve işyerinden çalışılırsa çalışana dengeli bir şekilde zaman avantajı sağlanmıştır.</p>	<p>Maliyet avantajları en başta gelen özellikler. Dezavantajları ise iş disiplinine riske atması.</p>	<p>Karma (hibrit) yapı olmalı ve bu sabit gün kurallarına bağlanmamalı. Kişiler yöneticileri ile görüşerek ve iş - özel yaşamını göz önünde bulundurarak belirlenen limitler dahilinde (2 gün veya 3 gün) istediği günlerde uzaktan çalışmalı.</p>
Katılımcı-7	<p>Türkiye 'de çok uzun saatler çalışıyoruz, hatta eve gittiğimizde de evden çalışmaya devam ediyoruz. Kimi zaman tatilde de çalışıyoruz. Bu duruma bir çözüm olursa benim için iş yaşam dengesi sağlanmış olur. Asıl iş yaşam dengesini bozan iki etmen stres ve aşırı yorgunluk halidir.</p>	<p>Uzaktan çalışmanın elbette ki ekstra bir zaman katkısı olmakta. Ancak öncesinde stres ve aşırı yoğunluğun giderilmesi gerekir. Ayrıca uzaktan çalışılan günlerde kadın çalışanlar için makyaj ve giyim rahatlığı olmakta.</p>	<p>İşverenlere maliyet avantajı sağladığı kesin. Ancak hibrit çalışmak isteyen biri için, o işyeri bunu sunuyor ise bu da çalışan memnuniyeti açısından avantajlı olacaktır. Dezavantajı olduğumu düşünmüyorum. Zaten işverenler çalışanları işyerinde de %100 kontrol edemiyorlar.</p>	<p>Kesinlikle karma (hibrit) çalışma olmalı. Çünkü işte halledilmesi gereken işler de var. Ancak bunun ötesinde çalışma saatlerinin kısaltılması gerekir. Çalışma süreleri bir nebze kısalsa daha verimli olacağımızı düşünüyorum.</p>
Katılımcı-8	<p>Benim için iş yaşam dengesi yeterli insan kaynağının olması ve böylece herkesin işlerini yetiştirebiliyor olmasıdır. Ayrıca iş dışında elzem olmadıkça yöneticiler tarafından telefonla aranmamak ve iş dışında iş stresi yaşamamaktır da.</p>	<p>Uzaktan çalışma pandemi döneminde yanlış anlaşıldı ve mesai saatleri kavramı ihlal edildi. Mesai bittikten sonra da toplantılar ve telefonla aramalar devam etti. Eğer bu şekilde olacaksa uzaktan çalışmanın iş - yaşam dengesine avantajı olmayacaktır.</p>	<p>Maliyetlerin azalması, daha fazla adaya ulaşma ve çalışan memnuniyeti işveren açısından sayılabilecek avantajlar arasında. Öte yandan düzgün takip ve sağlıklı geri bildirim sistemi olmaz ise çalışan ve çalışmayı ayırt edememe riski olabilir.</p>	<p>Karma (hibrit) düzende çalışmayı isterim. Mesleğim gereği insanlarla iletişimde olmaktan ve vakit geçirmekten keyif alıyorum. Ancak iş odaklı çalışmalar da uzaktan daha rahat hallediliyor. Sürekli uzaktan çalışmanın bağlılığı azaltacağını düşünüyorum.</p>

Katılımcı-9	<p>İşi işte bırakabildiğinizde iş yaşam dengesi sağlanmış olur. Bunun için ofisten ya da uzaktan çalışma fark etmez. Çalışmayı bıraktığımızda, bilgisayar kapadığımızda ya da işten geldiğinizde aklınızda hala iş var ise bu denge kurulamamış demektir.</p>	<p><i>Uzaktan çalışmanın olumsuz ya da çok olumlu bir etki ettiğini düşünmüyorum. Örneğin; sadece zamandan kazanıyorsunuz, ve işe daha iyi konsantre olabilirsiniz.</i></p>	<p><i>Çalışanlar beraber çalışırken daha organize olabiliyorlar ve direk iletişimde problemler daha kolay çözülebiliyor, bu etkenler uzaktan çalışmada sağlanamaz ise bir dezavantaj oluşabilir.</i></p>	<p>Karma (hibrit) model çalışma olmasını tercih ederdim. Ofiste departman iç iletişimi açısından önemli, evden olduğu günlerde de kişi işine daha yoğunlaşabilir ve yolda geçen süreyi kazanabilir.</p>
--------------------	--	---	--	--

Yukarıda Tablo 1’de görülebileceği üzere, halen tam zamanlı ofisten çalışan katılımcıların verdiği yanıtların genel itibariyle birbirlerine benzediği görülmektedir. Uzaktan çalışmanın çalışanlara ekstra zaman avantajı sağladığına yönelik yanıtlar buna örnek olarak gösterilebilir (Bkz. Katılımcı-1,2,3,6,7,9). Yine uzaktan çalışmanın işverenlere maliyet avantajları sağladığı da başka bir ortak görüş niteliğindedir (Bkz. Katılımcı 2,3,4,5,6,7,8).

Aşağıda Tablo 2’de ve Tablo 3’te aktarıldığı şekilde diğer katılımcıların yanıtlarında da benzer durumları görebilmek mümkün olacaktır.

Tablo 2. Halen Karma (Hibrit) Modelde Çalışan Katılımcıların Karşılaştırmalı Yanıtları

	Sizin için iş yaşam dengesi neyi ifade ediyor? Hangi koşullar sağlandığında iş ve özel yaşam denge sağlanmış olur?	Sizce uzaktan çalışma iş yaşam dengesine nasıl etki ediyor? İş yaşam dengesi açısından çalışanlara ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?	Uzaktan çalışmanın işverenlerine genel anlamda ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?	Bir iş değişikliği durumunuz olsa nasıl bir çalışma modeline sahip olmasını istersiniz?
Katılımcı-10	İş yaşam dengesi; iş ile kişinin özel yaşamın birbiri içine girmeden dengeli bir şekilde olma halidir. İşteki aşırı yoğunluk nedeni ile aileye yeterli enerji ayıracak gücüm olmazsa denge sağlanmamış olur.	Uzaktan çalışma iyi bir şekilde yönetilir ise iş yaşam dengesine olumlu katkısı vardır. Avantajları: yol nedeni ile kaybedilen vaktin özel hayata eklenmesi, daha motive çalışan. Dezavantaj: ev masraflarının artması , iletişimin azalması nedeni ile insan ilişkilerinden uzaklaşma.	Giderlerde azalma, çalışan motivasyonunda artma ve hastalık izinlerinde azalma. İyi yönetilir ise dezavantajı olduğunu düşünmüyorum. Ancak yönetilemez ve suistimal eden çalışanlar tespit edilemez ise verimsizlik ortaya çıkar.	Karma (hibrit) çalışma tercih ederim. Bilgisayar üzerinden yapılabilecek işlerimi evde yapabilirim. İş yerindeki günlerde ise çalışanlarla olan işlerimi planlayabilirim. O günlerde çocuğuma bakarım ve bakıcı masrafım azalır.
Katılımcı-11	Bence iş yaşam dengesi çalışılan şirkette güvene dayalı bir ortam olması ve iş dışında da çalışana olabildiğince yeterli boş zaman kalması demek. Uzaktan çalışma bu anlamda buna hizmet ediyor ancak öncesinde huzurlu ve güvenli bir iş ortamı şart.	Güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı varsa ve yöneticiler çalışanların iş dışı saatlerine saygı duyuyorsa uzaktan çalışma karma olduğu sürece çalışana daha fazla serbest zaman sağlıyor. Dezavantajı ise sürekli olması halinde sosyalleşme ve güvene dayalı ilişki kurma zayıflıyor.	En kısa ifade ile maliyet avantajı sağlıyor. Tabii evden çalışılan günler sabit olmalı. Mesela Pazartesi, Salı ve Çarşamba olabilir. Dezavantajı ise iş disiplini zayıflaması olabilir. Bunun için de yöneticilere ve çalışanlara özel eğitimler verilebilir.	Karma (hibrit) çalışmayı tercih ederim.

Katılımcı-12	<p>İş yaşam dengesi İKÇı olduğumuz için çok aşına olduğumuz bir kavarm. Benim için ise iş dışındaki kavramların en az iş kadar değerli olduğu anlamına gelmektedir. İş dışı saatlerime ve izin günlerime dokunulmaması gerekiyor.</p>	<p>İstanbulda yaşayan biri olarak daha az trafik demek benim için. Her gün kıtalar arası yolculuk yapmaktansa bunu haftanın 2 günü yapmak daha insancıl bir durum oluyor. Ayrıca yönetici olarak ekibimi yönetmekte zaman zaman zorluklar yaşıyorum.</p>	<p>Bizim çalıştığımız firma evden çalışma günü planlaması yapıp, ofislerde bir masayı aynı hafta içinde birden fazla çalışana kullanırmaya başladı. Böylece sahip olduğu plazadaki bazı katları boşaltıp, o katları kiraya verdi. Maliyet avantajının ötesinde ekstra kazanç da sağladı.</p>	<p>En azından karma (hibrit) modelde çalışmak isterim. Tamamen uzaktan çalışma da benim için uygun olacaktır.</p>
---------------------	--	---	---	--

Tablo 3. Tam Zamanlı Uzaktan Modelde Çalışan Katılımcıların Karşılaştırmalı Yanıtları

	Sizin için iş yaşam dengesi neyi ifade ediyor? Hangi koşullar sağlandığında iş ve özel yaşam dengeniz sağlanmış olur?	Sizece uzaktan çalışma iş yaşam dengesine nasıl etki ediyor? İş yaşam dengesi açısından çalışanlara ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?	Uzaktan çalışmanın işverenlerine genel anlamda ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?	Bir iş değişikliği durumunuz olsa nasıl bir çalışma modeline sahip olmasını istersiniz?
Katılımcı-13	<p>Kendime ve sevdiğim zaman ayırabildiğim, iyi bir iş planı ve sevdiğim işi yapabilmek benim için iş yaşam dengesi demek.</p>	<p>Uzaktan çalışmanı avantajları daha odaklı çalışma ve ekstra zamandır. Dezavantajları ise evde bebek veya evcil hayvan varsa çok fazla dikkat dağıtıcı unsur olabiliyor. Bir de mesai saati sınırları bozulabiliyor.</p>	<p>Maliyet avantajı ve tercih edilen işveren olma avantajı olacaktır. Ancak sürekli uzaktan çalışma ile sosyalleşme ve bağlılık azalması gibi unsurlar turnover artışına neden olabilir.</p>	<p>Bir iş değişikliği durumum olsa karma (hibrit) modelde çalışmak isterdim. Ofisten çalışmanın verdiği sosyallik ile evden çalışmanın verdiği konfor, bende iki taraflı motivasyon oluştururdu.</p>

Katılımcı-14	Planlama çok önemli. Eğer doğru bir planlama yoksa uzaktan veya işten çalışılsa da iş yaşam dengesi olmuyor.	<u>Avantajlar:</u> Ekstra boş zaman Ev işlerinde kolaylık Kıyafet maliyeti avantajı <u>Dezavantajları:</u> Sosyal ilişkilerde zayıflama Fiziksel hareket kısıtı Evde enerji ve ofis maliyetleri	-Mali tasarruf avantajı -Çalışan bağlılığında azalma dezavantajı	Tamamen uzaktan çalışmayı tercih ederdim. Fiziksel hareket kısıtı, sosyal ilişkilerde zayıflama gibi dezavantajları bir şekilde yönetebileceğimi düşünüyorum.
---------------------	--	--	---	---

Katılımcılara yöneltilen **“Sizin için iş-yaşam dengesi neyi ifade ediyor?”** sorusuna verilen yanıtlarda iş-yaşam dengesi algısının uzaktan çalışma perspektifinden yeniden yorumlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Literatürde iş-yaşam dengesi ile ilgili genel kabul görmüş tanımlara baktığımızda, genel olarak üç ana öbekte toplandığı görülmektedir (Altıok Gürel, 2018):

- Bunlardan birincisi iş yaşamı ile iş dışı yaşamı arasındaki zamansal dengedir.
- İkincisi de iş yaşamı ve iş dışı yaşamı arasındaki bağlılık (adlanmışlık) dengesidir.
- Üçüncüsü ise iş yaşamı ve iş dışı yaşam arasındaki tatmin dengesidir.

Pandemi sonrası iş yaşamı ile iş dışı yaşam arasındaki sınırların kalkması ile iş-yaşam dengesi kavramı semantik bir dönüşüm yaşamıştır. Örneğin Katılımcı-1 bu soruya yanıtında *“işin insancillaşması, yani işin insana zarar vermiyor olması”* ifadesini kullanmıştır. Katılımcı-7 de iş-yaşam dengesini *“stresten ve aşırı yorgunluktan arınma hali”* olarak nitelerken, Katılımcı-11 ise *“güvene ve sağlıklı ilişkilere dayalı bir ortam”* olarak açıklamıştır. Tam zamanlı uzaktan çalışan Katılımcı-13’ün yanıtı iş yaşamı ve iş dışı yaşam sınırlarının tamamen ortadan kalkmış olmasının da etkisi ile iş-yaşam dengesini *“iyi bir iş planı yapmak ve sevdiğin işi yapabilmek”* şeklinde tanımlamıştır.

Katılımcılara yöneltilen bir diğer soru olan **“Sizce uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesine yönelik ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?”** sorusu da uzaktan çalışmanın üç farklı çalışma modelinde nasıl etki oluşturduğunu anlamaya yöneliktir. Burada tam zamanlı ofisten çalışanların, sınırların iç içe geçmesi ile, uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesini bozacağı kaygısını taşıdıkları görülmektedir. Karma (hibrit) modelde çalışanlar uzaktan çalışılan günlerde ekstra serbest zaman elde edebileceklerini düşünmektedirler. Tam zamanlı uzaktan çalışanlar ise kıyafet maliyeti avantajı, çocuklarına ve/veya

evcil hayvanlarına bakabilme gibi avantajları yanında, fiziksel hareket kısıtlılığı ve asosyal iş ilişkileri gibi olumsuzluklar yaşadıklarını da belirtmektedirler.

Katılımcılara yönetilen üçüncü soru olan “**Sizce uzaktan çalışmanın işverene ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?**” sorusu ile çalışanların gözünden uzaktan çalışmanın işçi-işveren ilişkisindeki kazan-kazan algısı sorgulanmaya çalışılmıştır. Her üç çalışma modelindeki katılımcıların ortak görüşü olarak, işverenlerin maliyet avantajı vurgulanırken, aynı anda işlerin suistimal edilmesi ve bağlılığına azalmasına bağlı olarak performansın düşmesi dezavantajından bahsedilmiştir. Buradaki olumsuz algının aslında birinci soruya verilen yanıtlarda geçen “*güvene ve sağlıklı ilişkilere dayalı bir ortam beklentisi*” ile aynı yönde olduğu ifade edilebilir.

Nihayet son soruda yöneltilen “**Bir iş değişikliği durumunuz olsa nasıl bir çalışma modeline sahip olmasını isterdiniz?**” sorusuna verilen yanıtlar belki de araştırmanın en çarpıcı boyutunu gözler önüne sermektedir. Katılımcıların 13/14’ü, yani %93’ü, tercih ettikleri ideal çalışma modelinin karma (hibrit) çalışma olduğunu öne sürmüşlerdir. Mevcut çalışma modellerine göre incelendiğinde ise halen tam zamanlı ofisten çalışanların %89’u ve halen karma (hibrit) modelde çalışanların %100’ü ve de halen tam zamanlı uzaktan çalışanların %100’ü ideal çalışma modellerinin karma (hibrit) çalışma olduğunu öne sürmüşlerdir.

Elbette ki çalışmanın yarı-yapılandırılmış bir mülakat ile yapılmış olması sayısal anlamda bize tam olarak yeterli ve sağlıklı sonuçlar veremeyebilse de kelime analizlerine bakıldığında karma (hibrit) modelde çalışmanın diğer iki çalışma modelinin avantajlarını bir araya getirirken dezavantajlarını da önemli ölçüde azalttığına yönelik bulgular dikkate değer niteliktedir. Örneğin tam zamanlı ofisten çalışan Katılımcı-5’in yanıtında “*Bir iş değişikliği durumum olsa **karma (hibrit)** iş modelinde çalışmak isterdim. Çalışanların ofisten çalıştıklarında yaşadıkları sosyallığın ve evden çalışmak istediklerinde sağladıkları konforun daha motive ve verimli bir şekilde çalışma sağladığını düşünüyorum.*” şeklinde ifadeler kullanması ve tam zamanlı uzaktan çalışan Katılımcı-13’ün “*Bir iş değişikliği durumum olsa **karma (hibrit)** modelde çalışmak isterdim. Ofisten çalışmanın verdiği sosyallik ile evden çalışmanın verdiği konfor; bende iki taraflı motivasyon oluşturunca.*” şeklindeki ifadeleri bu sonucu açıkça destekler niteliktedir.

Aynı zamanda beyaz yakalı çalışanların çalışma tercihi eğilimlerini ortaya koyan soru niteliğinde olan “**Bir iş değişikliği durumunuz olsa nasıl bir çalışma modeline sahip olmasını isterdiniz?**” sorusuna verilen yanıtlar içinde iş performansı açısından önemli girdiler teşkil edebilecek ifadelere rastlanmaktadır. Örneğin tam zamanlı ofisten çalışan Katılımcı-3 karma (hibrit) modelde

çalışma tercihi için gerekçe olarak “*Hem süreçleri takip ve gözlemek için çalışma alanında olmak hem de evrak ve raporlama işlerini yapmak için evde olmak benim için uygun olacaktır.*” ifadesi, karma (hibrit) çalışma modeline olan ihtiyacı çalışma performansı açısından özetler niteliktedir. Karma (hibrit) modelde çalışan Katılımcı-10 da karma (hibrit) çalışma modeline olan ihtiyacı benzer bir ifade ile “*Bilgisayar üzerinden yapılabilecek işlerimi evdeki günlere planlayabilirim. İş yerindeki günlerde ise çalışanlarla yüz yüze olunması gereken işleri planlayabilirim.*” şeklinde dile getirmiştir. Tam zamanlı uzaktan çalışanlar ise diğer iki gruptan farklı olarak mevcut çalışma modellerinin karma (hibrit) çalışma modeline göre sosyal açıdan ve fiziki hareket serbestliği açısından dezavantajlı olduğunu düşünmektedirler.

Sonuç yerine

Endüstri 4.0 dönüşüm aşaması ile insan gücüne dair operasyonların azalmaya başlaması ve bunun yerine bilgi yoğun işlerin artmaya başlaması her geçen gün beyaz yakalı çalışanların sayısını artırmakta, bu durum ise beyaz yakalı çalışanlara yönelik insan kaynakları yönetimi politikalarının yeniden yorumlanmasını gerekli kılmaktadır. Daha önceleri işyerlerinde genel mevcuda göre daha az sayıda istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlar günümüz şirketlerinde artık genel mevcut içinde sayılarını artırmaktadırlar. Özellikle teknoloji üreten şirketlerde beyaz yakalı çalışanların oranı şirket mevcudu içinde %100'lere doğru yaklaşan bir seyir halindedir.

Emek yoğun çalışan grubu olarak günümüz iş dünyasındaki mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlardan farklı olarak iş-yaşam dengesi standartları zaman yönetimi açısından on yıllardır farklı olmuştur. Mavi yakalı çalışanların genel olarak takip eden postalar halinde döngüsel çalışmaları, iş dışı saatlerde iş ile ilgili herhangi bir çaba veya kaygılarının olmaması ve yapılan işin aşırı düşünsel bir iş olmaması nedeniyle iş dışı saatlerde bilinçlerinin iş ile meşgul olmaması gibi nedenlerden ötürü beyaz yakalı çalışanlar kadar iş-yaşam dengesi sorunları yaşadıkları söylenemez. Hal böyle olunca beyaz yakalı çalışanların uzaktan çalışma perspektifinden iş-yaşam dengesi algılarını ve beklentilerini anlamak ve yorumlamak elzem hale gelmiştir.

İşverenlerin günümüzde çalışmaya dair modellerde tam zamanlı ofisten, tam zamanlı uzaktan ve karma (hibrit) çalışma modelleri olarak üçe bölünmüş olmaları bu araştırmanın en önemli eleştirel konularından biridir. İşverenlerin bu konuda farklı hareket etmelerinin nedenleri ve bu nedenlerin altında yatan etmenler de bir başka araştırma konusu olarak incelenebilir ve bu çalışma bu konuda önemli katılar sağlayabilir.

Öte yandan beyaz yakalı çalışanların tam zamanlı ofisten çalışmaya yönelik tercihlerinin azalmalarındaki temel etmenlerinin irdelenmesi gerekmektedir. Haftanın veya ayın belli günleri de olsa çalışanların bireysel ve izole bir şekilde çalışmak istemelerindeki sosyal ve psikolojik etmenler araştırılmalıdır. Yapılan alan yazın taramasında uzaktan çalışma bağlamında bu konuların ele alındığı bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Araştırmaya katılanların verdiği yanıtlar incelendiğinde karma (hibrit) çalışma modelinin tam zamanlı ofisten çalışma ile tam zamanlı uzaktan çalışma tercihleri arasında bir dengeleyici nitelikte olduğu ifade edilebilir. Ancak sebebi ne olursa olsun beyaz yakalı çalışanların karma (hibrit) çalışma modelini büyük oranda arzuluyor olmaları araştırmanın ilgilileri açısından dikkate değer bir sonuçtur.

İşverenler için de bu sonuçlar birçok alanda kullanılabilir. Özellikle yeteneği çekmek ve yeteneği tutmak isteyen işverenler günümüz rekabetçi iş piyasalarında öne geçmek için veya geride kalmamak için çalışanların uzaktan çalışma konusundaki iş-yaşam dengesi beklentilerini dikkate almalıdırlar. Öyle ki iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında doğru yönde bir ilişki olduğu gibi (Hatipoğlu, 2014), iş tatmini ile performans arasında da doğru yönde bir ilişki bulunmaktadır (Aczel ve ark., 2021).

Devletin sosyal politika yaklaşımları açısından bakıldığında ise beyin göçünü engelleme, ulusal verimlilik gibi konularda beyaz yakalı çalışanların uzaktan çalışma tercihlerini dikkate almaları önem arz edecektir. Son olarak çalışanların iş değişikliği tercihlerinde en doğru kararı verebilmeleri ve işlerinde en yüksek performansı elde edebilmeleri açısından uzaktan çalışma tercihlerini doğru bir şekilde yorumlayabilmeleri gerekmektedir.

Kaynakça

Akbaş Tuna, A.; Türkmendağ, Z. (2020) "Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları Ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler", İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (3), Ss. 3246-3260.

Altıok Gürel, P. (2018) "İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi", İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, Cilt:I: Ss. 31-44.

Aşan, Ö.; Özyer, K. (2008) "Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini Ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, C.13, S.3 Ss.129-151.

Baycık, G. Ve Ark. (2021) “Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit Ve Öneriler”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, Sayı:3. Ss. 1683-1728.

Çapar, M.C.; Ceylan, M. (2022) “Durum Çalışması Ve Olgubilim Desenlerinin Karşılaştırılması”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 22, Sayı Özel Sayı 2.

Doğru, B.N.; Oytun M. (2018) “Türkiye’de Endüstri 4.0’ın İşgücü Piyasasına Etkileri: Firma Beklentileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.23, Endüstri 4.0 Ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı, S.1581-1606.

Duran, A.; Nour, H. (2022) “Uzaktan Çalışma Konusunda Yapılmış Akademik Çalışmaların İncelenmesi: Sistematik Derleme”, Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı: 2.

Erben, G.S.; Ötken, A.B. (2014) “Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi – Sayı:22, Sayfa: 103-121.

Gözlü, A.; Yılmazcan, D. (2017) “Antik Yunan’da Kölelik: Atina Ve Sparta Örneği”, Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 5 Sayı: 2, S.117 – 136.

Gürcüoğlu, S. (2022) Türkiye’de Uzaktan Çalışma Modelinin Kamuda Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Değerlendirme, İstanbul, İksad Yayınevi.

Hatipoğlu, Z. (2014) “Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X Ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Koçak, A. (2022) “How Satisfied Are The White-Collar Turks Working In Tallinn: A Qualitative Research”, Journal Of Management And Economics Research, Volume 20, Issue 4, Pp. 268-284.

Natalia, E.; Emma, H. (2021) Working Remotely? Selection, Treatment, And The Market Provision Of Remote Work, Harvard University, 1805 Cambridge Street, Massachussets.

Okur, M. (2020) “Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Mobil Teknolojilerin Laboratuvar Ortamında Kullanılmasına Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, Yyü Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(1)982-1008.

O’reilly, J. C. (1986) “Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior”, Journal Of Applied Psychology, 71 (3), 1986, 492 – 499.

Ören, K.; Yüksel, H. (2012) “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi Cilt:1, Yıl:1; Sayı:1.

Özen K. S. (2002) “İş-Aile Yaşam Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:3.

Weber, M. (2003) [First Published 1905]. The Protestant Ethic And The Spirit Of Capitalism. Çev: Parsons, Talcott, New York: Dover. Isbn 9780486122373.

İnternet Kaynakları

Aczel B.; Kovacs M.; Van Der Lippe T.; Szaszi B. (2021) “Researchers Working From Home: Benefits and Challenges”, PLoS ONE 16(3):e0249127. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127> Erişim Tarihi: 12/06/2023

Aon-Hewitt White Paper, <https://www.aon.com/attachments/human-capital/consulting/2015-drivers-of-say-stay-strive.pdf> Erişim Tarihi: 15/06/2023

Cambridge, <https://scholar.harvard.edu/eharrington/publications/working-remotely-selection-treatment-and-market-provision-remote-work> Erişim Tarihi: 25/06/2023

İnan, C. (2021); Evden Çalışma Üzerine, <https://dsosyal.com/makale/evden-calisma-uzerine/> Erişim Tarihi: 18/06/2023.