

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**EVDEN ÇALIŞMANIN ÇALIŞAN ANNELERİN İŞ AİLE YAŞAM
DENGELERİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS

Hatice GÜNER

HAZİRAN-2023
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**EVDEN ÇALIŞMANIN ÇALIŞAN ANNELERİN İŞ AİLE YAŞAM DENGELERİ
VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**THE EFFECT OF WORKING-FROM-HOME ON WORKING MOTHERS'
WORK-FAMILY-LIFE BALANCES AND INTENTIONS TO LEAVE**

YÜKSEK LİSANS

Hatice GÜNER

**HAZİRAN-2023
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**EVDEN ÇALIŞMANIN ÇALIŞAN ANNELERİN İŞ AİLE YAŞAM DENGELERİ
VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**THE EFFECT OF WORKING-FROM-HOME ON WORKING MOTHERS'
WORK-FAMILY-LIFE BALANCES AND INTENTIONS TO LEAVE**

YÜKSEK LİSANS

Hatice GÜNER

Danışman: Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ

**HAZİRAN-2023
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Evden Çalışmanın Çalışan Annelerin İş Aile Yaşam Dengeleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğum intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

.../06/2023

.....
Hatice GÜNER

TEŞEKKÜR

Bu araştırma Yüksek Lisans Tezi olarak Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ danışmanlığında Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalında yapılmıştır.

Tez konumu belirlememde ve tez çalışmasının yürütülmesi sürecinde yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve tecrübesi ile sürekli desteğini hissettiğim danışmanlığımı üstlenen kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ’e teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışma sürecimde sürekli yanımda olan ve desteğini esirgemeyen başta eşim olmak üzere tüm aileme desteklerinden dolayı teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Hatice GÜNER
GÜMÜŞHANE – 2023

ÖZET

Evden çalışma, iş aile yaşam dengesini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Bu etki, kişinin çalışma koşullarına, aile yapısına ve kişisel tercihlere bağlı olarak değişebilir. Bir çalışan evden çalışarak ve iş saatlerini aile zamanıyla daha iyi bir şekilde uyumlu hale getirerek ailesine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırabilir. Evden çalışmak, işe gitmek için harcanan zamanı ve maliyetleri de azaltacaktır. Ayrıca evden çalışan kişiler iş ortamındaki birçok stres kaynağından da uzak kalmaktadırlar. Ne var ki, evden çalışma, iş ve aile yaşamı arasında net bir ayrımın olmamasına neden olabilir. Çalışanlar, işle ilgili sorunlarını eve taşıyabilirler. Bu da iş aile dengesini olumsuz etkileyebilir. Evden çalışmanın iş aile yaşam dengesine etkisi karmaşık ve kişisel tercihlere bağlıdır. Bazı insanlar için evden çalışma, daha fazla esneklik ve daha az stres sağlarken, diğerleri için sosyal izolasyon ve çalışma saatlerinin belirsizliği gibi sorunlara neden olabilir. Öte yandan evden çalışma, esneklik, iş tatmini ve iş yaşam dengesi gibi faktörlerle ilişkili olarak işten ayrılma niyetini azaltabilirken, iletişim eksikliği, sosyal izolasyon ve kariyer fırsatlarının sınırlanması gibi durumlar işten ayrılma niyetini artırabilir. Her durumda, çalışanların kendi kişisel tercihlerini ve ihtiyaçlarını dikkate alarak karar vermesi önemlidir.

Bu çalışmanın amacı evden çalışmanın iş aile yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştırmaktır. Anadolu Üniversitesinde akademik ve idari birimlerde çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma, Araştırma modeli PLS-SEM analizi ile test edilmiştir. Araştırmaya katılan 261 denekten elde edilen verilerin analizi ile evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak evden çalışmanın iş aile yaşam dengesini anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilediği, iş aile yaşam dengesinin ise işten ayrılma niyetini negatif etkilediği görülmüştür. İş aile yaşam dengesinin evden çalışma isteği ile işten ayrılma niyeti arasında aracı etkisinin olduğu ve evden çalışma isteğinin işten ayrılma niyetini azaltmasına vesile olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Evden çalışma, İnsan kaynakları yönetimi, İş aile yaşam dengesi, İşten ayrılma niyeti.

SUMMARY

Working from home can affect work family life balance positively or negatively. This effect may vary depending on the person's working conditions, family structure and personal preferences. An employee can spend more time with their family and children by working from home and better aligning work hours with family time. Working from home will reduce the time and costs spent commuting to work. In addition, people who work from home stay away from many sources of stress in the work environment. However, working from home can result in a lack of clear separation between work and family life. Employees can take their work-related problems home. This can negatively affect the work-family balance. The effect of working from home on work family life balance is complex and depends on personal preferences. For some people, working from home provides more flexibility and less stress, while for others it can cause problems such as social isolation and uncertainty of working hours. On the other hand, working from home can reduce the intention to leave work in relation to factors such as flexibility, job satisfaction and work-life balance. Intention to leave the job may also increase due to situations such as lack of communication, social isolation and limitation of career opportunities. In any case, it is important for employees to make decisions taking into account their own personal preferences and needs.

The aim of this study is to investigate the effect of working from home on work family life balance and intention to leave. The study was carried out on the personnel working in the academic and administrative units of Anadolu University. The research model was tested with PLS-SEM analysis. With the analysis of the data obtained from 261 subjects participating in the research, it was determined that there was no direct significant relationship between working from home and intention to leave. However, it has been observed that working from home has a significant and positive effect on work-family life balance, while work-family life balance negatively affects the intention to leave. It has been understood that work family life balance has a mediating effect between the desire to work from home and the intention to leave. It has been revealed that the desire to work from home is a mediator in reducing the intention to leave.

Keywords: Working from home, Human resource management, Work family life balance, Intention to leave.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	IV
TEŞEKKÜR	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar DİZİNİ.....	XI
ŞEKLİLLER DİZİNİ.....	XII
EKLER DİZİNİ	XIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XIV
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	4
2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	4
2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Özellikleri	5
2.3. İşten Ayrılma Niyeti Neden Oluşur?.....	5
2.4. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Bireysel Faktörler	6
2.5. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	6
2.6. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Çevresel Faktörler.....	7
2.7. İşten Ayrılma Niyetinin Çalışan Açısından Sonuçları	7
2.8. İşten Ayrılma Niyetinin Örgüt Açısından Sonuçları.....	8
2.9. İşten Ayrılma Süreci	9
2.10. İşten Ayrılma Niyetinin Önüne Geçilmesi	9
2.11. Yöneticiler Çalışanların İşten Ayrılma Niyetini Nasıl Azaltabilir?	10
2.12. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti	10
2.13. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşten Ayrılma Niyetinde Kritik Rolü	11
2.14. Tükenmişlik	11
2.15. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti.....	12
2.16. Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	14
2.17. Cinsiyet ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	14
2.18. İşgücü Devir Oranı Neden Önemlidir	15
3. İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ.....	16
3.1. İş Aile Yaşam Dengesi Kavramı.....	16

3.2. İş Aile Yaşam Dengesi Tanımları.....	17
3.3. İş Aile Yaşam Dengesizliğinin Nedenleri	18
3.3.1. Çocuklar.....	18
3.3.2. Eş Desteği	19
3.3.3. İş.....	19
3.3.4. Aile	19
3.3.5. Sosyal Çevre	19
3.4. Örgüt ve Hükümet Desteği.....	20
3.5. İş Aile Sınır Teorisi	20
3.6. İşin Aileyi Etkilemesi.....	21
3.7. Ailenin İş Etkilemesi.....	22
3.8. İş Aile Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar	22
3.9. İş Aile Yaşam Dengesinin Kurulamamasının Sonuçları.....	23
3.10. İş Aile Yaşam Dengesinin Faydaları.....	23
3.11. Cinsiyet.....	24
3.12. İş Aile Yaşamını Etkileyen Faktörler (1950 sonrası).....	26
3.12.1. Aile ve Kişisel Yaşamla İlgili Faktörler	26
3.12.2. İşle İlgili Faktörler.....	26
3.12.3. Diğer Faktörler.....	26
4. EVDEN ÇALIŞMA	28
4.1. Esnek Çalışma Modelinin Ortaya Çıkışı	28
4.2. Evden Çalışmanın Tanımı ve Tarihçesi	30
4.3. Evden Çalışmanın Tercih Edilmeme Nedenleri	32
4.4. Evden Çalışmanın Tercih Edilme Nedenleri	33
4.5. Evden Çalışma Diğer Esnek Çalışma Türlerinden Farklı mıdır?	34
4.6. Kimler Evden Çalışabilir?	35
4.7. İş Aile Yaşam Dengesi ve Evden Çalışma Etkileşimi	36
4.8. Evden Çalışma Yönetmeliği	37
4.9. Evden Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi.....	38
5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	39
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	39
5.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı	39
5.3. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi	39
5.3.1. Yazında Evden Çalışma, İş Aile Yaşam Dengesi Ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	31

5.3.1.1. Evden Çalışma ile İş Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiler	41
5.3.1.2. Evden Çalışma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler	42
5.3.1.3. İş Aile Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler	42
5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	43
5.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	43
5.6. Analiz ve Bulgular	44
5.6.1. Araştırmanın Demografik Özellikleri	44
4.6.2. En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM).....	45
4.6.2.1. Araştırmanın Ölçüm Modeline İlişkin Analizler	46
4.6.2.2. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Analizler	47
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	54
KAYNAKÇA	57
EKLER	72
EK-1. Tezde Kullanılan Anket Soruları.....	72
EK-2. Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü İzni	73
ETİK KURUL KARARI.....	74
ÖZGEÇMİŞ.....	75

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Çalışan işten ayrılma karar süreci	9
Tablo 2. Esnek çalışma modelleri.....	29
Tablo 2. Esnek çalışma modelleri (Devamı)	30
Tablo 3. Araştırmanın demografik verileri	44
Tablo 3. Araştırmanın demografik verileri (Devamı)	45
Tablo 4. Güvenirlilikler ve AVE değerleri tablosu.....	46
Tablo 5. HTMT katsayıları ve Fornell-Larcker ölçütü ayrışma geçerlilikleri tablosu	47
Tablo 6. Doğrulayıcı faktör analizi ve VIF değerleri	48
Tablo 6. Doğrulayıcı faktör analizi ve VIF değerleri (Devamı).....	49
Tablo 7. R^2 ve f^2 değerleri tablosu.....	51
Tablo 8. PLS-SEM model fit sonucu	51
Tablo 9. Yol katsayılarına ilişkin yapısal model sonucu	52

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın modeli.....	43
Şekil 2. Araştırma yapısal model sonucu	52



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Anket Formu.....	72
Ek 2. Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü İzni	73



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AVE	: Ortalama açıklanan varyans
BT	: Bilişim teknolojileri
CA	: Cronbach's Alpha (iç tutarlılık katsayısı)
CB-SEM	: Kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesi
Chi-Kare	: Ki-Kare (χ^2)
CR	: Bileşik güvenirlik / yapı güvenirliği
Df	: Serbestlik derecesi
DFA	: Doğrulamalı faktör analizi
d_ULS ve d_G	: Tam uygunluk kriterleri (exact fit criteria)
EÇ	: Evden çalışma
f-Kare	: Etki büyüklüğü (f^2)
Fornell Larcker	: Ayrışma geçerliliği
H	: Hipotez
HTMT	: Heterotrait-monotrait Ratio Correlations
ICD	: Uluslararası hastalık sınıflandırması
İAN	: İşten ayrılma niyeti
İAYD	: İş aile yaşam dengesi
İKY	: İnsan kaynakları yönetimi
ILO	: Uluslararası çalışma örgütü
KFA	: Keşifsel/keşfedici faktör analizi
Mediating Effect	: Aracı Etki
NFI	: Normlandırılmış uyum indeksi (normed fit index)
p	: Anlamlılık derecesi
PLS-SEM	: Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi
Q^2	: Tahmin edici geçerlilik
R^2	: Belirleme katsayısı
RHO_A	: Güvenirlik katsayısı (CA)
RHO_C	: Bileşik Güvenirlik (CR)
R-Kare	: Belirleme katsayısı (R^2)
SEM	: Yapısal eşitlik modellemesi
SRMR	: Standartlaştırılmış hata kareler ortalaması karekökü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi

VIF	: Varyans şişirme faktörü
WFH	: Evden çalışma (working from home)
WHO	: Dünya sağlık örgütü
WLB	: İş yaşam dengesi (work life balance)



1. GİRİŞ

Aile toplumun en temel ve en önemli parçasıdır. İşgücünün aktif bir parçası olan bireyi ailesinden ve dâhil olduğu sosyal çevreden bağımsız düşünmek mümkün değildir. İş aile yaşam dengesi gelişen sanayi dünyası, çalışma toplumları ve heterojonik hale gelen çalışma ortamları ile birlikte kadınların iş yaşamına aktif olarak dâhil olmasıyla birlikte ortaya çıkmış, giderek gelişmiş ve önem kazanmıştır. İş- aile- yaşam dengesi kavramı, özellikle kadınların çalışma hayatına aktif katılmalarıyla ortaya çıkmış, iş ve aile yapısında ki ekonomik, sosyal, teknolojik, demografik değişiklikler ile birlikte daha fazla önem kazanan bir araştırma alanıdır (Özen Kapız, 2002, s. 146). İş aile yaşam dengesi bireysel bir problemi teşkil etmemektedir. İş aile yaşam dengesini sağlayamayan çalışan örgütünü, dâhil olduğu çevreyi, ailesini ve belki de en önemlisi toplumun geleceği için yetiştirdiği bireyleri direkt olarak etkileyecektir.

Çalışma yaşamı ile çalışma yaşamı dışı arasındaki uyumsuzluğun tek yönlü olduğu ve çalışma yaşamına ayrılan zamanın, çalışma yaşamı dışına ait zamanı risk altına soktuğuna dair genel bir kanıksama bulunmaktadır. Ancak işin aileyi ve ailenin işi etkilediği çift yönlü bir etkileşim söz konusudur. Çalışma yaşamına katılan bireyler için iş ve aile yaşamını dengede tutmak, bu iki farklı alanda sahip oldukları sorumlulukların birbirlerini etkilememesini sağlamak ve iş ile aile yaşam rollerini uyumlaştırmaya çalışıp, birbirinden ayırmak çoğu zaman pek mümkün olamamaktadır.

İş aile yaşam dengesi çift kariyerli ailelerin ortaya çıkması ile daha çok gündeme gelmiştir. Kadınların sahip oldukları toplumsal roller, ev içi hizmetler, yaşlı veya çocuk bakıma gibi bakıma ihtiyaç duyan bireyler ile ilgili sahip oldukları sorumluluklar bu dengeyi sağlamalarında sürekli karşılaştıkları sorunlar olmuştur. Bu durum kadınları tercih durumunda bırakmakla birlikte toplumsal normlarda değişiklikler meydana gelmiştir. Artık evlilik yaşı yükselmiş, tek çocuklu aileler artmış ya da kadınlar çocuk sahibi olmayı ertelemek tercihinde bulunmuşlardır. Bunun toplumsal bir tehlike olarak fark edilmesi bu dengenin sağlanmasına yönelik adımların atılmasına önayak olmuştur. Aileler iş aile yaşam dengesini sağlayacak yasal dayanaklarla ve iş görenlerin sağladığı olanaklar ile desteklenmiştir.

Kişiler için hayat; özel, iş ve aile hayatı manasında bir bütünlük anlamına gelmektedir. Bu sebeple bir denge sağlanması kişinin kaliteli bir hayat yaşamasını, ailesi ve sosyal çevresiyle pozitif bir iletişimde bulunmasını, işverenin beklentisinin karşılanmasına olanak sağlayacaktır. Muhakkak bu etkiler genel anlamda da pozitif birtakım ilerlemeleri başlatacak, devletlerin uluslararası sahada rekabet içinde

bulunabilecekleri bir alanın kurulmasına da dayanak olacaktır. Bu sebeple iş yaşam dengesinin kurulmasında tüm kesimler birtakım sorumluluklara sahiptir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 17).

Tarihte işyerlerinin merkezileşmesi, coğrafi olarak ev alanından farklı bir alanda toplanması, iş görenin bir işveren organizasyonunda çalışması ile başlayan ve çoğalan istihdam piyasası gelişen teknoloji ile birlikte yeniden bir evrilme yaşamıştır. Bilgi toplumunda bazı iş türlerinin uzaktan yürütülebilmesi mümkün hale gelebilmiştir. Ayrıca bazı iş türlerinde parça başı işler ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatı yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile birlikte çeşitlenmiş ve değişime uğramıştır. Tüm iş türleri için geçerli olmamakla birlikte bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte bazı işlerin evden yine bir kurum veya kuruluşa bağlı olarak gerçekleşmesi durumu ortaya çıkmıştır. Burada esas olan bir işin ofis veya şirket ortamında değil yine bir sözleşmeye bağlı olarak bilgi teknolojilerinin kullanılarak evde yapılmasıdır. Çünkü ev merkezli çalışma geçmişte de var olmakla birlikte bağımsız, tarıma dayalı veya kayıt dışı işleri kapsamaktaydı. Artık günümüz koşullarında birçok iş için evden çalışmak gündeme gelmiştir ve bu yasalar ile de güvence altına alınmıştır. Alan yazınında eskiye dayanmak ile birlikte evden çalışmanın iş görenler ve işveren açısından popülaritesinin artması Pandemi ile olmuştur.

Tüm kurum ve kuruluşlarda evden çalışmanın sağlanması mümkün değildir. Evden çalışmaya uygun olmayan, donanımın veya alt yapının sağlanamayacağı işler bulunmaktadır. Ayrıca örgüt ve iş durumu haricinde çalışan için de evden çalışma her zaman cazip gelmeyebilir. Ofis ortamına katılmak, iş arkadaşları ile birlikte bulunmak çalışan birey içinde tercih edilebilir durum olacaktır. Küresel rekabetin bir sonucu olarak iş ortamındaki ekonomik baskılar, çalkantılı ve öngörülemeyen değişimler, istihdam uygulamalarının tasarımı ve yapısında yeniden düşünmeye yol açmıştır (Lim ve Teo, 2000). Evden çalışmanın uygulanabilmesi için kurum açısından faydalı sonuçları olması gerekmektedir. Eğer kuruma bir katkı sunmayacaksa ve iş gören açısından olumlu sonuçlar doğurmayacaksa evden çalışmanın düzenlenmesi iş etiği açısından uygun olmayacaktır. Evden çalışmanın desteklenebilmesi için iş gören ve işveren açısından bir zarar teşkil etmemesi ve mutlaka bir tarafa artı değer katması gerekmektedir.

Bireyin örgütüne yönelik tutumlarının örgüt, bireyin kendisi, iş arkadaşları ve ailesi olmak üzere dolaylı dahi olsa oldukça güçlü ve geniş bir etki alanı vardır. İşten ayrılma niyetine sahip bir birey mevcut işinde sahip olduğu deneyimi, örgütüne karşı beslediği tutumu, kariyer hedeflerini, mevcut konumunun tamamını kaybetmek durumundadır. İşten ayrılmak hem örgüt hem işveren açısından iki yönlü bir neden-sonuç etkileşimine sebep olacaktır. İş sonu olarak bırakmak bir nedenle işi bırakma niyetiyle ortaya

çıkacaktır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini neyin belirlediği birçok araştırmanın konusunu oluşturmuştur. İşten ayrılma niyeti bu düşüncenin fiile dönüşmesi öncesinde önemli bir sinyaldir ve bir anda ortaya çıkmamaktadır. İşten ayrılma niyetinde diğer önemli bir esas niyetin istekli ya da isteksiz olarak gerçekleşmesidir. İş görenin işten ayrılmayı istemi dışında buna zorlandığı ya da mecbur kaldığı, bir seçimle karşı karşıya bırakıldığı durumlarda mevcuttur.

Pandemi sürecinde mecburi olarak birçok kurum ve kuruluş uzaktan veya evden çalışmayı tecrübe etmiştir. Burada özen gösterilmesi gereken yer, evden çalışma organizasyonunun, iş görenler için bir işletmeye veya işverene bağlı olarak ve sürekli bir şekilde gerçekleştirilme zorunluluğudur (Lim ve Teo, 2000: 561). Evde yapılması mümkün olmayan ve zaruri işler dışında ofis ortamında yapılan birçok iş ev ortamında teknolojik alt yapı sağlanarak yürütülmüştür.

İlgili yazın incelendiğinde iş aile yaşam dengesi kavramına verilen önemin arttığı ve değişkenlerin ayrı ayrı olarak detaylıca incelenmiş olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada evden çalışmanın iş- aile- yaşam dengesine ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmak istenmiştir. Evden çalışma Covid-19 Pandemisi ile popüleritesini artırmış olsa da bilgi teknolojilerinin artması ile ortaya çıkmıştır. İş aile ve yaşam bir bütün olarak bireyin hayatına etki etmektedir. Adaletsiz bir dağılım olması diğerinde dengesizliğe yol açacaktır.

Evden çalışmanın iş aile yaşam dengesine ve sonuç olarak işten ayrılma niyetine etkisi Anadolu Üniversitesinde akademik ve idari personellerden 261 çalışma üzerinde yapılan anket çalışması ile test edilmiştir. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işten ayrılma niyetiyle ilgili ilgili yazından hareketle detaylı bilgiler aktarılmıştır. İkinci bölümde iş aile yaşam dengesi kavramı açıklanarak ilgili kavramlar hakkında bilgiler aktarılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde evden çalışmanın tarihsel süreci ve gerekli koşulları hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde geliştirilen araştırma modeli ve hipotezlerin test edilmesi amacıyla yürütülen veri toplama süreci, analizler ve bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgular sonuç bölümünde değerlendirilmiştir.

2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Çoğalan küreselleşme, istihdamın değişen ama genellikle uluslararası doğası ve önemli teknolojik değişimler ortamında, kuruluşlar, insan sermayesinin sistematik yönetimi yoluyla sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek istiyorlarsa çeşitli zorluklarla karşılaşır (Redondoa vd., 2017: 2047). İş, günlük yaşamımızın bir parçasıdır. Hayatımızın bir noktasında hepimiz çalışmak ve geçimimizi sağlamak zorundayız. Bir kez çalışmaya başladığımızda, muhtemelen hayatımızın geri kalan yıllarının neredeyse tamamını işte geçireceğiz (Mxenge vd., 2013: 129). İşten ayrılma niyeti genellikle bir sonraki işten ayrılmanın habercisidir (Callister, 2006: 368).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın bir kuruluştan gönüllü olarak ayrılma niyetini ifade eder (Redondoa vd., 2017: 2047). Geri çekilme karar süreci, bırakmayı düşünmenin yaşanılan memnuniyetsizlikten bir sonraki mantıklı adım olduğunu ve diğer birkaç adımı takip eden “ayrılma niyetinin” fiilen bırakmadan önceki son adım olabileceğini düşündürmektedir (Mobley, 1977: 237).

İnsanları çalışmaya devam etmeye motive etmede hangi mesleki psikososyal faktörlerin en önemli olduğunu veya tam tersini belirlemek için en az iki koşul önemli bir rol oynayabilir: sağlık durumu ve ekonomik gereklilik (Suadicanı vd., 2013: 96). İşten ayrılma niyeti, bir bireyin işinden bir dereceye kadar memnuniyetsizliği nedeniyle alternatif istihdam seçeneklerini düşünürken içinden geçtiği psikolojik süreçtir. Ancak ekonomi toparlandıkça ve İstihdam fırsatları artarsa, bağlı olmayan veya yeterince takdir edilmeyen acil çalışanlar mevcut pozisyonlarından ayrılmaya hazır olacaktır (McKeown, 2010).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın yakın gelecekte örgütünden ayrılma olasılığına ilişkin öznel tahminidir (Ismail, 2015: 263). Başka bir deyişle, örgüte girme veya örgütten çıkma arzusu olan çalışanlar da en uygun zamanda örgütten ayrılacaktır (Tarigan ve Ariani, 2015: 22). Gönüllü devir, dikkat gerektiren bir yönetim sorunu olarak ele alınır (Altarawmneh ve Al-Kilani, 2010: 48). İş görenin kendi arzusuyla mevcut işinden ayrılmasına etki eden işten ayrılma niyeti, vaktinde kurumlar tarafından belirleme yapılarak tedbir alınmadığı takdirde kurumlar için yüksek maliyetler getirebilmektedir (Şahin, 2011: 277).

İşten ayrılma niyeti, iş görenin işyerindeki hali hazırdaki koşullar veya konumundan memnun olmamasından kaynaklanabilmektedir. Bazı araştırmacılar işten ayrılma niyetini, iş görenlerin çalıştıkları kurumun ya da kuruluşun koşullarından hoşnut

olmamaları durumunda ortaya çıkardıkları olumsuz ve etkin hareketler şeklinde tanımlamaktadırlar (Seyfullahoğulları, 2018: 54). İşten ayrılma niyeti, bir karar alma sürecini kapsamaktadır. Bu süre zaafında birey, işinden ayrılma niyetini eylemsel ve söylemsel açıdan değerlendirmektedir. İşten ayrılma niyeti, bireyin karar verdikten sonra ilerleyen zamanda işinden ayrılması bir olasılıktır (Atalay ve Doğan, 2020: 1731). İşyerleri tarafından iş görenlerin elde tutulması hayati bir önemdedir ve bu sebeple işten ayrılma niyeti değişkeni alan yazında araştırmacıların ilgisini çeken, araştırmalarda sıkça yer verilen bir konu olmuştur ve işten ayrılma niyetini belirleyen sebepler ve bu niyetin sonucunda olabilecekler saptanmaya istenmiştir (Aksu, 2021: 752).

2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Özellikleri

İşten ayrılma niyeti gönüllü veya gönülsüz olmak üzere iki çeşit olarak değişiklik gösterebilir. Gönülsüz işten ayrılma davranışının ortaya çıkışı işletmelerde giderle ilgili kısıtlamaya gidilmesi, küçülmeye gidilmesi, kişisel bazda yetersiz performansa sahip olması veya başarısızlığı dolayısı ile işveren tarafından işine son verilmesi anlamına gelmektedir (Yener, 2018: 170). Daha önce yapılmış çalışmalar işten ayrılmanın gönüllü olmasının karmaşık bir sürecin sonundu oluştuğunu göstermiştir. Kimi kişiler işini bırakmaya birden gelişen sebeplerle sonucunda varsa bile çoğu kişi ilk etapta mevcut işini olabilecek alternatif işlere göre değerlendirmek, ne yapacağıyla ilgili planlamalar oluşturmak ve birtakım iş bulma faaliyetlerine vakit ayırdıkları hareketler sergiledikleri ortaya çıkmaktadır (Benligiray ve Demirci, 2020: 27).

Örgüte olumlu veya olumsuz katkısının olması; işten ayrılmanın örgüt açısından ortaya çıkabilen olumlu sonuçları, işten ayrılan bireyin yerinin doldurabilecek yeterlilikte personel görevlendirilebilmesi veya yeni yetenekli kişilere imkân sağlayabilmesi olarak açıklanırken, niteliksiz veya yeteneksiz iş görenlerin işi bıraktığı durumlarda ise diğer çalışanlar bu durumu gördükleri için hak eden çalışanların yer aldığı düşüncesine sahip olacaklardır ve bunun sonucunda adalet düşüncesi ortaya çıkacaktır. Liderler tarafından işten ayrılmaya müdahale edilip edilememesi; işyerinde küçülmeye gidilmesi, giderlerin kısılması vb. sebeplerle (İşyerinin kurumun dışından gelen olumsuz bir etkiyle karşılaşması) gerçekleşiyorsa işverenin müdahalesi kısıtlanmaktadır (Yener, 2018: 171).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti Neden Oluşur?

Günün büyük bir zaman dilimini işletmelerde geçiren çalışanlar; fiziksel ve psikolojik temelli birçok stres etkisi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu stres kaynakları, çalışanların davranışlarının ve performansının belirlenmesini etkileyerek, örgüt ile ilgili

duyguların ve düşüncelerin belirlenmesinde etkili rol sahibidir. Uzun zaman stres kaynaklarıyla karşı karşıya bulunan kişilerin örgütsel bağlılıkları azalmakta ve alternatif iş olanaklarını değerlendirmeye başlamaktadırlar (Günday ve Keleş, 2017: 682).

İş görenlerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen etmenler, örgüt kültürü ve örgüt değerleri, çalışma arkadaşları arasındaki iş ilişkisi, iş / rol talepleri ve istekleri ile kariyer planlaması ve ödüllendirilme sistemleri ile iş ve işin ücreti olarak belirtilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160). İşten ayrılmaların yüksek olması durumu, işletmelerin personel alım sisteminin etkili bir şekilde yürütülmediği, ücret politikasının tatmin edici düzeyde yer almadığı, eğitim ve motivasyon kaynaklarının etkinliği açısından var olan sıkıntıları da göstermektedir (Güler ve Marşap, 2018: 494).

2.4. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Bireysel Faktörler

Bir örgütten ayrılma niyeti, önceki koşulların (ücret, iş doyumu vb.) örgütten ayrılma isteğiyle pozitif olarak ilişkili olduğu algılandığında bir bireye (bizim durumumuzda bir kolluk görevlisine) taleplerde bulunulması durumunda ortaya çıkar (Glissmeyer vd., 2007).

Bırakmanın maliyeti yüksek ise ve/veya iş aramanın muhtemel karı düşük ise, birey çalıştığı işi tekrardan değerlendirebilir (bu durumda da iş tatmininde bir değişikliğe yol açar), işten ayrılma fikri azalabilir ve/veya geri adım atma davranışını ortaya çıkarabilir (Mobley, 1977: 238). İş görenler tarafından işten ayrılma niyetini belirleyen nitelikler; yaş, yeni bir işe geçme isteği, çalışanın yaşamındaki değişiklikler, işinden talepleri ve psikolojik sebeplerdir (Çillioğlu Karademir ve Kirt, 2021: 51).

Araştırmalar rolleri konusunda net olan ve kendilerinden ne beklediğini bilen çalışanların kuruluştan ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Ro ve Lee, 2017).

2.5. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Çalışan devri genellikle, çalışma koşullarındaki değişikliklerin (örneğin, denetim desteği ve rol netliği) önemli davranışsal değişkenleri (örneğin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık) etkilediği ve bunun da bırakma bilişlerine (örneğin, işten ayrılma niyeti) katkıda bulunduğu bir süreç olarak kabul edilir ve sonunda gerçek maliyete yol açar (Allisey vd., 2013: 572). Terfi ve eğitim fırsatlarından memnuniyetsizliğin, iş yükü veya ücretten daha güçlü bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Shields ve Ward, 2001).

Örgütsel karar vermede çok az role sahip olmak veya hiç rolü olmamak, bir işi daha az çekici hale getirebilir ve işten ayrılma niyetini besleyebilir (Gray ve Muramatsu, 2013:

125). Ayrıca çalışma ortamı, akran baskısı, ödüllendirme sistemi ve örgüt kültürü, bir çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyebilecek sebeplerden bazılarıdır (Jauhar vd., 2017). Bu nedenle, çalışma koşulları ile memurların işten ayrılma niyetleri arasındaki yolları doğru bir şekilde tanımlayan bir işten ayrılma modeli geliştirmek, örgütsel işleyişin çok önemli bir yönünü, yani çalışanın elde tutmayı anlamamıza katkıda bulunacaktır (Allisey vd., 2013: 752).

Çalışanların, iyi bir çalışma ortamı olarak algıladıkları takdirde işlerini bırakma niyeti önemli ölçüde daha düşüktür. İşinden ayrılmayı düşünen çalışanların çoğunluğu iş yerlerini çalışmak için iyi bir yer olarak görmemektedir. Çalışma ortamının kalitesi, düşük stres seviyeleri, yönetim tarafından takdir edildiğini hissetmek ve kendini tehdit altında hissetmemekle gösterildi (Markey vd., 2012: 21).

2.6. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Çevresel Faktörler

Kurumun dışında gelişen sebeplere engel olmak çok zor bir iştir. Bu unsurlara örnek olarak, ilgi çeken farklı işlerin olması, kanunlar, vergi yükümlülüğü, mali zorluklar, taleplerin az olması, mevsimsel faktörler, refah seviyesinin yükselmesi ya da azalması verilebilmektedir (Çillioğlu Karademir ve Kirt, 2021: 51). Bir işin iş dışı yaşam alanlarında memnuniyetsizliğe yol açan ve dolayısıyla mutluluğu veya genel yaşam memnuniyetini tehdit eden kısıtlamalar (coğrafi konum veya işle ilgili yaşam tarzı gereklilikleri gibi) olarak görülmesi durumunda işten ayrılmayı içerebilir (Rode vd., 2007: 70). İş stresi ve öğretim düzeyi gibi bağlamsal faktörlerin bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkilediği gösterilmiştir. (Klassen ve Chiu, 2011: 116).

2.7. İşten Ayrılma Niyetinin Çalışan Açısından Sonuçları

Bireylerin ait oldukları şartlar işten ayrılma niyetinin faaliyete geçmesinde farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Gençlerin ve bekâr olan çalışanların amirleri ya da yöneticileri tarafından kendisine karşı sergilenen kaba tavırlara karşı; işten ayrılma eğilimleri evli, yaşı ileri ve bakmakla yükümlü olduğu bireyler bulunan, ailesi olan çalışanlara oranla daha yüksek olabilmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi düşük ve az maaş alan bir çalışanla eğitim seviyesi yüksek ve yüksek maaş alan bir çalışanın işten ayrılma niyeti arasında fark olabilmektedir (Uludağ, 2019: 2047).

İş görenlerin daha iyi koşullarda bir iş bulmak amacıyla işini bırakması durumunda işten ayrılma niyeti iş gören açısından pozitif bir özellikteyken örgüt tarafından bir kayıp anlamına gelmekte ve olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Örgüt açısından oluşan olumsuz durum; yetenekli bir iş görenin kaybedilmesine, yerine yeni

alınacak personelin işe alınması ve eğitimi gibi maliyetleri içine almaktadır (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016: 129).

Kavramsal olarak, bir kuruluştaki görev süresi arttıkça, çalışanın hem terfiler gibi resmi faydalar hem de daha genç, daha az deneyimli iş arkadaşları arasında statü gibi gayri resmi faydalar elde etme potansiyeli de artar. Bu nedenle, daha fazla görev süresine sahip çalışanların, yeni bir kuruluştaki değerlerini yeniden oluşturmak zorunda kalabilecekleri rekabetçi bir iş piyasasına girmek için kuruluştan ayrılma olasılığı, daha az görev süresine sahip olanlara göre daha az olmalıdır (Hellman, 1997: 679).

2.8. İşten Ayrılma Niyetinin Örgüt Açısından Sonuçları

Çalışanları elde tutma, çağdaş örgütler için stratejik öneme sahip bir konudur. (Fabi vd., 2014: 774). Firmalar sürdürülebilir rekabet elde etmek için kaliteli yetenekleri elinde tutmalı ve gerekli beceriye ve deneyime sahip çalışanları işe alması gerekmektedir (Krishnan ve Singh, 2010: 422). Özellikle nitelikli iş görenlerin uzun vadede çalışmaya devam etmeleri istenmektedir. Çünkü örgüt içinde sosyalleşen, belli bir başarı seviyesine yükselen kişilerin örgütten ayrılmalarının eğitim, uyum ve düşük performanstan kaynaklanabilecek maliyetlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayacağı düşünülmektedir (Çelik ve Çıra, 2013: 11). İşten ayrılmak isteyen çalışanlar organizasyon için daha az üretken ve hatta işlevsiz hale gelebilir (Krishnan ve Singh, 2010, s. 421).

Yüksek devir hızıyla ilişkili maliyetler, sektörün karlılığını etkiler ve pazardaki rekabet avantajlarını azaltır (Hsieh vd., 2008: 2). Kuruluşlar, üretkenlik, kalite, kar, rekabet avantajı ve diğer ilgili sonuçları sağlamak için yetenekli çalışanlarının cirosunu azaltmaya teşvik edilir (Redondoa vd., 2017: 2049).

2.9. İşten Ayrılma Süreci

İşten ayrılma aşamalı bir karar verme sürecini kapsamaktadır. Diğer bir şekliyle çalışanların işe girmesi ile başlayan işten ayrılması sürecini kadar arada geçen süre bir döngü olarak tanımlanabilmektedir (Akçakanat, 2019: 905). İşten ayrılma Mobley'in (1977) oluşturduğu 10 aşamalı bir süreci kapsamaktadır. İşin değerlendirmeye alınmasıyla başlayan süreç, işle alakalı tatminsizlik ve iş doyumunda azalmayı beraberinde getirmektedir. İş bırakma düşüncesi oluşan çalışan iş aramak ve işi bırakmakla ilgili maliyet hesabına girecektir. Alternatif işler aranacak ve seçenekler değerlendirmeye alınacaktır. Mevcut işiyle karşılaştırma yapan çalışan için bu karşılaştırma sonucunda ayrılmak ya da kalmak arasında ki niyet oluşacak ve işten ayrılmak ya da kalmak niyetinin uygulaması ile sona erecektir (Tablo 1).

Tablo 1. Çalışan işten ayrılma karar süreci

Mevcut İşin Değerlendirilmesi
Yaşanan İş Doyumu- Tatminsizlik
Bırakmayı Düşünmek
Aramanın Beklenen Faydasının ve Bırakmanın Maliyetinin Değerlendirilmesi
Alternatif Arama Niyeti
Alternatif Ara
Seçeneklerin değerlendirilmesi
Alternatiflerin Mevcut İşe Karşı Karşılaştırılması
Ayrılma/Kalma Niyeti
Ayrıl / Kal

Kaynak: Mobley, 1977: 238.

2.10. İşten Ayrılma Niyetinin Önüne Geçilmesi

Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olacak faktörlerin ortaya çıkması ve etkilerinin en az seviyeye düşürülmesi çalışanların ve örgütlerin verimliliklerinin artışının sağlayabilecek bir öngörüdür (Yavuz ve Akca, 2018: 831). Gönüllü işten ayrılma, gönüllü iş gücüne sahip olmanın bir yan ürünüdür, ancak yüksek devir oranları, kaliteli hizmet sunma şansını engelleyerek kuruluşa zarar verebilir. Cironun etkilerine karşı koymak için, bir kuruluş cironun kaynaklarını bilmelidir (Allen ve Mueller, 2013: 140). Genellikle insan kaynakları uzmanlarının iş tatmini konusunda işten kaynaklı şartların ne kadar önemli olduğunun farkına vardıkları, örgütsel programlar ve yönetsel uygulamalarla çalışanların davranışlarına etki etmeye çalıştıkları görülmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 156).

Önceki birkaç çalışmadan, işten ayrılma niyetini azaltan faktörler olarak sıklıkla belirtilen değişkenlerin örgütsel bağlılık, çalışan bağlılığı ve oldukça çeşitli gizli değişkenlerin çeşitli varyasyonları ile işyeri ilişkileri olduğu görülmektedir (Putri ve Setianan, 2019: 519). İşin bırakılmasının nedeni sayılan tüm sebeplerin yok edilmesi durumunda işgücü devir hızının azalarak mantıklı seviyelere gerileyeceğini belirtmek gerekmektedir. İşten ayrılma fikrinden vazgeçmiş; işyerinden memnun olan her bir bireyin etrafında yer alan diğer çalışanlar için de olumlu mesajlar ileteceği, yani kişisel olarak oluşturulmuş işyerinden memnuniyetin kartopu etkisi ile büyüyeceği de güçlü bir olasılık olarak sonuç gösterecektir (Tozlu, 2022: 139).

2.11. Yöneticiler Çalışanların İşten Ayrılma Niyetini Nasıl Azaltabilir?

İşgücü devri, yöneticiler için kritik öneme sahip bir konu olarak kabul edilmektedir (Firth vd., 2003: 231). Bir kuruluş elinde tutmak istediği beşerî sermayeyi kaybettiğinde,

süreç ayırma maliyetlerine, işe alım maliyetlerine, eğitim maliyetlerine ve kayıp üretkenlik maliyetlerine maruz kalır (Moynihan ve Landuyt, 2008: 120). Süreç genellikle uzun bir süre boyunca gerçekleşir ve bu nedenle, işten ayrılmayı sağlayan faktörlerin anlaşılması, yöneticilere ve organizasyon liderlerine, devir işlemi sırasında müdahale ederek gönüllü ayrılmaları gerçekleşmeden önce önlemek için adımlar atma fırsatı verebilir (Allisey vd., 2013: 752).

Yöneticilerden gelen duygusal destek ve özsaygı, stres etkenlerine karşı stres tepkileri, iş tatmini, örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık etmiştir. İşten ayrılma niyetini etkilemek ve maliyetleri azaltmak için yöneticilerin stresi azaltmak ve amirler ile astların arasındaki ilişkiyi aktif olarak takip etmeleri gerekmektedir (Firth vd., 2003). Esasen çalışanlar, liderin (yöneticinin desteğine, liderin/yöneticinin beklentileri doğrultusunda karşılık verir (Krishnan ve Singh, 2010: 423). Eğer beklenen başarı seviyesi düşükse bireylerde verimlilikte düşüş, örgütsel bağlılıkta azalma ve iş görenler bu durum sonucunda işletme dışındaki iş imkânlarına bakabilmektedirler (Polat ve Meydan, 2010: 153).

İşverenlerin çalışanların işten ayrılma niyetinin oluşmaması için bu niyetin ortaya çıkmasına neden olabilecek durumları saptaması ve iyi bir iletişim ağı oluşturmaları gerekmektedir. Sorunlar daha fazla büyümeden ve diğer çalışanları etkilemeden hızlıca adım atmak oldukça önemlidir. Özellikle nitelikli çalışanlar bulmak giderek zorlaştığı için bu dönemde işletmelerin iş görenlerine yönelik olarak doğru yaklaşımlar sergilemesi gerekmektedir. İşletme içinde yer alan işverenler ve çalışanlar diğer çalışanlara olumsuz davranışlar sergilemesini engellemeye yönelik iç denetimi sağlamalı ve daha iyi olanaklar sebebiyle farklı işletmelerde çalışmak isteyen çalışanların işi bırakmaması için motivasyonlarını artırıcı faaliyetler de bulunmak işletmeler tarafından atılması gereken adımlardandır (Uludağ, 2019: 2047).

2.12. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılmayla ilgili çoğu çalışma, iş doyumu ile işten ayrılma arasındaki doğrudan ilişkiyi incelemektedir (Mobley, 1977: 237). İş doyumu, kişinin iş için hissettiği huzur düzeyidir ve bu duygu performansı etkiler (Masum vd., 2016). İş doyumu, işten ayrılma niyetleri ve davranışları ile negatif olarak ilişkilidir (Abu Raddaha vd., 2012: 217). İş tatmini örgütsel etkinlik açısından önemli bir belirleyici olduğu kadar örgütsel bağlılık ve aynı anda işten ayrılma niyetini de belirleyen ciddi bir unsur olarak görülmektedir (Çemecelioğlu, 2006: 157). İşletme içerisinde iş doyumunda ve örgütsel

bağlılıkta azalma yaşanırken, işgücü devir oranında gözle görülen hızlı bir artış yaşanmaktadır (Tınaz, 2006: 12).

İşlerinin belirli yönlerinden memnun olmayan insanlar, tekrar tatmin olacak bir şeyler ararlar. Bu başa çıkma stratejilerinden biri şirketten ayrılmak olabilir. Çünkü iş tatminsizliği işten ayrılma niyetine yol açabilir ve bu da işten ayrılmaya yol açar (Jimenez, 2002: 597).

2.13. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşten Ayrılma Niyetinde Kritik Rolü

Devir hızı, İK personelinin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri ve organizasyon için de ciddi bir sorundur. (Habibvd., 2010: 213). Kuruluşlar, pahalı insan kaynakları yönetimi (İKY) stratejilerini yalnızca personel alma umuduyla değil, aynı zamanda onları elde tutma umuduyla da kullanırlar (Moynihan ve Landuyt, 2008: 120).

Bir işverenin İKY uygulamaları büyük önem taşır çünkü pek çok uygulama çalışan devir hızını düşürmeye yardımcı olabilir. (Fabi vd., 2014: 773). Aslında, İKY çalışmaları, çalışanların değer yaratan varlıklar ve kuruluşlar için benzersiz bir rekabet avantajı kaynağı olduğunu ima etmek için sıklıkla kaynak temelli bir görüşe odaklanır. Bu nedenle, onların elde tutulması (devir oranları olarak ölçülür), İK uygulamalarının etkinliğine odaklanan çalışmalarda merkezi bir öneme sahiptir (Altarawmneh ve Al-Kilani, 2010: 48)

İKY uygulamalarına artan bir başvuru ile çalışan devri arasında genellikle beklenen negatif bir ilişki gözlemlenmektedir. (Fabi vd., 2014: 773). Daha uyumlu çalışanlar seçildiğinde, kişisel değerlerine, kariyer hedeflerine ve daha geniş kurumsal kültür anlayışlarına göre organizasyona uyum sağlayabilirler (Ghosh ve Gurunathan, 2015). İnsanları kişisel değerleriyle çelişen durumlara yerleştirmenin sonucu ne çalışan ne de örgüt için olumlu olmayacaktır. Sadece çalışanların refahı risk altında olmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyona daha az bağlı olmaları ve muhtemelen daha az üretken olmaları da mümkündür (Finegan, 2000: 150).

2.14. Tükenmişlik

Tükenmişlik, işteki kronik kişilerarası stres faktörlerine yanıt olarak gelişen psikolojik bir sendrom olarak görülmektedir (Ismail, 2015: 267). Tükenmişlik, profesyoneller üzerindeki şiddeti nedeniyle Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) uluslararası hastalık sınıflandırması (ICD-11) tarafından mesleki bir olgu olarak kabul edilmiştir. Tükenmişlik DSÖ'de; başarılı bir biçimde yönetilemeyen kronik iş yeri stresinden kaynaklanan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2019). Bu stres tepkisinin üç

temel boyutu, ezici bir bitkinlik, sinizm ve işten kopukluk duyguları ve etkisizlik ve başarı eksikliği duygusudur. Bu çok boyutlu model, daha tipik tek boyutlu stres kavramlarının aksine durur çünkü kişinin işine (sinizm) ve kendisine (yetersizlik duyguları) tepkisini kapsayacak şekilde bireysel stres deneyiminin (tükenme) ötesine geçer (Maslach, 2003: 190).

İş tükenmişliği, 1970’lerde ortaya çıkışından bu yana çok çeşitli akademik ve profesyonel disiplinlerde aktif bir araştırma odağı olarak kaldı ve sendromu hafifletmek için teorik yapıların ve pratik yöntemlerin geliştirilmesine ilham verdi (Maslach ve Leiter, 2016: 351).

Tükenmişlik, özellikle de duyarsızlaşma ve duygusal tükenme, işten ayrılma niyetiyle olumlu bir şekilde ilişkilidir (Knani vd., 2018: 95). Bireylerin iş yerindeki yüksek iş yükü veya stresle başa çıkmak için benimsedikleri çeşitli mekanizmalar vardır. Kişi ya bu koşullara uzun süre maruz kalmaya devam ederek tükenmişlik yaşayabilir ya da mesleği ya da kurumu bırakabilir (Opoku vd., 2022: 2). Örneğin, işin kendisi ilginç ve iyi maaşlı olsa da (örneğin, çok seyahat eden danışmanlar) yüksek tükenmişlik oranlarına sahip olduğu bilinen işler yüksek ciroya sahip olabilir, çünkü bu tür işler genel yaşam doyumunu azaltır (Rode vd., 2007: 70).

Tükenmişlik yaşayan insanlar, iş yükleri nedeniyle sadece yorulmaz veya bunalmazlar. Ayrıca işleriyle motivasyonları ve kimlikleri üzerinde etkileri olan psikolojik bir bağı da kaybetmişlerdir (Maslach ve Leiter, 2016: 352). Çalışanlar, çalıştıkları işi iyi yapma becerileri hususunda gittikçe yükselen bir eksiklik hissine kapılmaları, kendi kendilerine yetersizlik sonucuna varmalarına neden olabilmektedir. Burada yetersizlik bileşen olarak, tükenmişlik ile ilgili öz değerlendirme durumunu göstermektedir (Maslach ve Leiter, 2016: 352).

2.15. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılığın tanımı genel olarak iş görenlerin kurum içinde kalma istekleri, örgütün amaçları ve değerlerine olan bağlılıkları olarak yapılmaktadır. Örgütsel bağlılık, kişilerin kurumlarına karşı hissettikleri psikolojik bağlılığı temsil etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 155). Kavram, çalışanların belirli bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve buna dâhil olmasının görece duygusal gücünü ifade eder (Bulut ve Çulha, 2010: 311). Örgütsel davranış yazını, işle ilgili desteğin çalışanların örgütsel bağlılığını, işe bağlılığını ve işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini göstermiştir (Chan vd., 2008: 150).

Duygusal bağıllık, işten ayrılma niyetinin ve müteakip gönüllü işten ayrılma niyetinin bir yordayıcısıdır (Ugboro, 2006: 232). Bu sebeple, duygusal bağıllığı yüksek olan iş görenler, kendileri istediği için örgütte olmaya devam edeceklerdir (Tarigan ve Ariani, 2015: 23). Kuruluşlar açısından bakıldığında, artan performans ve azalan ciro ve devamsızlık potansiyeli nedeniyle bağlı çalışanlara sahip olmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışanların örgüte bağlanma sürecini ve bu sürecin nasıl yönetilebileceğini anlayabilirsek hem çalışanlara hem de yöneticilere büyük fayda sağlayacaktır (Mowday, 1998: 388). Bu aynı zamanda, iyi çalışanları elde tutmayı amaçlayan müdahale stratejilerinin (özellikle işi bırakmayı düşünenleri) iş niteliklerini veya özelliklerini satmak yerine örgütsel bağıllığı artırmaya odaklanması gerektiği anlamına gelir (Elangovan, 2001: 164). Örgütsel bağıllığı artıracak ve işe katılımı teşvik edecek uygulamalar arayışı, araştırmacıların ve uygulayıcıların ilgisini çekmeye devam ediyor çünkü bu çalışma tutumlarının bireysel ve örgütsel performansı iyileştirdiğine inanılıyor (Chan vd., 2008: 149).

Karşılıklılık normu kurumundan düşük örgütsel destek algılayan kişilerin aksine yüksek seviyelerde örgütsel destek algılayan kişilerde örgütlerine karşı sorumluluk duygularının daha yüksek olma eğiliminin olması durumu söz konusudur ve çalıştıkları işe yönelik daha fazla uygun tavır ve davranışlar sergileyebilirler. Ayrıca bu iş görenler, işletmenin onlara karşı uygun olan tavır ve davranışlar sergilemelerine karşılık olarak işletmede kalmaya devam etmeyi düşünebilmektedirler (Anafarta, 2015: 116).

Çalışanların sevgisini ve ardından kanıtlanmış bağıllığı güvence altına almak, organizasyon geliştirme ve insan kaynakları geliştirme uygulamalarında ortaya çıkan artan bir endişedir (Mercurio, 2015: 394). Artan kurumsal bağıllığın beklenen sonuçları, çalışanların elde tutulmasının iyileştirilmesi ve daha iyi iş performansı, müşterilere daha yüksek kaliteli bakıma dönüşen faydalardır (Liou, 2008: 118). Duygusal bağıllık arttıkça, yüksek performansla sahip çalışanların örgüte bağıllıklarının ve çabaları için aldıkları tanınmanın daha güçlü bir şekilde uyumlu olduğunu hissetmeleri muhtemeldir. Bu nedenle, yüksek bağıllık düzeyleri ile yüksek performans değerlendirmelerinin uyumlu hale getirilmesi, işte olumlu ve tatmin edici bir deneyim ve daha düşük işten ayrılma niyeti ile sonuçlanacaktır (Voigt ve Hirst, 2015: 576).

2.16. Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Son yıllarda varlığı ve boyutu daha önce bilinmeyen bir çalışma ortamı sorunu keşfedilmiştir. Buna mobing yani birisine karşı baskı kurma veya psişik terör adı verilmiştir. Mağdurun, diğerlerinin yanı sıra, adaletsizlikler (kişinin haklarının ihlali)

yoluyla sistematik bir damgalamaya tabi tutulduğu bölünmeler şeklinde ortaya çıkar; bu, birkaç yıl sonra söz konusu kişinin kendi özel alanında iş bulamayacağı anlamına gelebilmektedir. Bu trajik kaderin sorumluları ya iş arkadaşları ya da yönetim olabilmektedir (Leymann, 1990: 119).

Taciz terimini, bir kişinin bir başkasına eziyet etmeye, yıpratmaya, hayal kırıklığına uğratmaya veya tepki almaya yönelik tekrarlayan ve ısrarlı girişimlerini içeren bir davranış olarak kullanılmaktadır (Davenport vd., 2002: 15). Başka bir kişiyi ısrarla kışkırtan, baskı yapan, korkutan, sindiren veya başka bir şekilde rahatsız eden davranışlardır. Tınaz (2006) işyeri içerisinde psikolojik şiddet manasına gelmekte olan mobing kavramını, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalar, çalışan kişilerin birbirlerine rahatsızlık ve huzursuzluk veren davranışlarda bulunarak taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranış sergilemeleri; kısacası, kişiler arasında yaşanan psikolojik şiddet olayları olarak tanımlamaktadır (Tınaz, 2006: 12). Düzenli şekilde gerçekleştirilen mobing, ilgili kişinin üzerinde yıkıcı bir etkiye yol açmakta ve organizasyonlarda ciddi rahatsızlıklara yol açmaktadır (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 709).

Mobinge uğrayan iş görenlerin ruhsal sıkıntılar yaşayabilmektedir ve sağlıkları bozulabilmektedir; devamsızlıklarında artış yaşanabilmektedir ve hatta mobing devam ettiği ve çözüme kavuşturulmadığı takdirde mobinge maruz kalanlar işlerinden ayrılabilirler (Atalay ve Doğan, 2020: 1730). Mobing, örgütlerde devamsızlık ve devir hızının artması, üretkenliğin ve örgütsel performansın düşmesi gibi zararlı sorunlar yaratmaktadır. İş hayatında mobing, bir kişi veya bir grup insana yönelik her türlü sindirme, baskı, depresyon ve dışlama süreci olarak ele alınmıştır. İş hayatında aktif olan çalışanları edilgen hale getirmeyi ya da yok etmeyi amaçlayan, genellikle soyut, bazen de somut bir baskı biçimidir (Elçi vd., 2014: 1299).

2.17. Cinsiyet ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Çalışan kadınlar evlendikçe ek sorumluluklara sahip olurlar ve anne olduklarında çocukların ve geniş ailenin birincil bakımını yönetmek zorunda kalıyorlar ve bu nedenle kariyer yolunda devam etme konusunda daha büyük bir baskı altına giriyorlar. Günümüzün çalışan anneleri, aile sorumluluklarını yerine getiriyor ve aynı zamanda çoklu rollerinin rekabet eden talepleriyle başa çıkarak kariyerlerine tamamen dâhil olmaya çalışıyor. Çalışan annelerin sahip oldukları bakım sorumlulukları, mesleki görevleri ile birleştiğinde onlar üzerinde ağır bir stres oluşturmaktadır. Çalışan kadınların farklı rollerindeki çeşitli sorunları ve faaliyetleri aynı anda bütünleştirme, örgütlenme ve dengeleme çabaları onları büyük bir baskı altına alıyor (Delina ve Raya, 2013: 275).

2.18. İşgücü Devir Oranı Neden Önemlidir?

Alan yazında bu kavramın farklı tanımlamaları yer almakla beraber, genellikle organizasyonların çalışanlarını daha önceden planlanmadıkları bir şekilde ve personelin kendi isteği doğrultusunda kaybetmesi manasıyla kullanılmaktadır. Personel devrinin bu etkileri sık olmamakla birlikte olumlu olabilmekte ancak çoğunlukla organizasyonlar açısından olumsuz sonuçları barındırmaktadır (Demirkıran ve Erdem, 2014: 291).

Belirli bir oranda personel devrinin var olması, çalışma yaşamının bir gerçeğidir ve İnsan kaynakları politikalarının sağlıklı olarak yürütüldüğünün kanıtı olmaktadır. Çünkü çok yaşlı olan, verimlik düşüşü yaşayan, kasti bir şekilde tam performans çalışma sergilemeyen ya da işletmedeki düzeninin bozulmasına sebebiyet vermesine rağmen işyerinde çalışmaya devam etmesi istenilen bir durum değildir (Tozlu, 2022: 132). Personel devir hızı işletmeler ve bireyler tarafından ortaya çıkardığı sonuçlar itibariyle önem olmaktadır. İşgücü devir hızının yüksek olması özellikle hizmet sektöründeki işletmelerin etkililiğini ve etkinliğini düşüren sonuçları yaratmaktadır. Bunun yanı sıra yüksek devir hızı kariyer basamakları önünde önemli bir engel olarak yer almaktadır. Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, örgütsel bağlılığı ve güvenilirliği, kişinin yüksek iş değişikliği karşısında organizasyonlar açısından değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2015: 100).

3. İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ

3.1. İş Aile Yaşam Dengesi Kavramı

İş aile yaşam dengesi nedir? İş aile yaşam dengesi kavramına yönelik birçok tanımı var gibi görünüyor. Bu tanımlar ve kavramsallaştırmalar iki temel boyuta göre kategorize edilebilir: İlk olarak iş ve iş dışı yaşamda çoklu rollerde role bağlılık ve ikinci olarak ise iş ve iş dışı roller arasında minimum çatışma. İş aile yaşam dengesi kavramı, resmi olarak, iş ve iş dışı yaşam alanlarında eşit miktarda tatmin sonucu üreten iş ve iş dışı rollere katılım olarak tanımlanabilir (Sirgy ve Lee, 2018: 230).

İş ve aile taleplerine verilen tepkiler, ekonomik gelişmenin çeşitli düzeylerinde ülkeler ve kıtalar arasında insanlar arasında farklılık gösterir. Küresel rekabet, artan tüketim hızı, teknolojiadaki hızlı ilerlemeler ve bir kurum olarak ailedeki değişiklikler, aile bakım sorumlulukları ile işin talepleri arasındaki zaman para sıkışmasını etkilemektedir. Çoğu toplumda, bundan daha fazla etkilenen kadınlardır. Bu özellikle, kadınların çok sayıda ücretli işe katılmış olmalarına rağmen, aile işinin kadınlar için yayılmasının yüksek olduğu toplumlarda geçerlidir (Chandra, 2012: 1040).

Son yıllarda, iş ve çalışma dışı zaman arasındaki ilişki (iş yaşam dengesi) kamusal söylemde büyük ilgi konusu olmuştur. Ayrıca iş yaşam dengesine nedir; nasıl elde edilir, iyi ya da kötü bir iş hayatı dengesinin sonuçlarının neler olabileceği ve işverenlerin bunu teşvik etmek için nasıl politikalar geliştirebilecekleri (Kelliher vd., 2019: 97). İş yaşam dengesi ifadesi, ilk olarak 1970'lerin sonlarında, bir bireyin işi ile özel hayatı arasındaki dengeyi tanımlamak için kullanıldı. İş yaşam dengesi, bir yanda kariyer ve hırs ile diğer yanda zevk, boş zaman, aile ve ruhsal gelişim arasında doğru önceliklendirmeyi içeren geniş bir kavramdır (Khan ve Fazili, 2016: 21). İş yaşam alanı hala en doğru terimi arıyor. İş dengeyi tehdit ettiği ölçüde, çatışma, müdahale, gerginlik veya aşırı yük olarak kabul edilir. İş ve yaşam, biri diğerini mutlaka azaltmayacak şekilde birleştirilebildiği ölçüde, bütünleştirme, kolaylaştırma veya tatmin, hatta zenginleştirme veya geliştirme olarak kabul edilir. İktisat eğitimi almış biri için denge, bir yönde veya diğer yönde hareket etmenin kişiyi daha kötü durumda bırakacağı bir denge olarak düşünülebilir (Drago, 2009: 622).

Çift gelirli aileler, bekâr ebeveynler ve hem çocuk hem de yaşlı bakımı sorumlulukları olan ailelerdeki artış, son 30 yılda iş-aile ara yüzü üzerine araştırmaları teşvik etti. (Gareis, 2009: 697). Günümüzün hızlı küresel dünyasında iş-yaşam dengesi kavramının önemi her geçen gün artmaktadır. İş ve özel yaşam arasındaki denge tartışmasının artması, yüksek hızlı teknolojik yeniliklere, hem çalışanlar hem de

işverenler için beklentilerin önemli ölçüde artmasına ve iş-özel yaşam arasındaki uyumun bulanıklaşan çalışanlar arasında fark edilmesine borçludur (Khan ve Fazili, 2016: 21).

Terim, 1850'lerde Avrupa'da icat edilen iş-boş zaman ikileminden kaynaklanmıştır. iş-yaşam dengesi kavramı uzun zaman önce var olmasına rağmen, iş-yaşam dengesi politikalarının uygulaması ilk olarak 1990'larda sağlamlaştırıldı. Aile ve kişisel yaşam faktörleri, kadınların, çocuk doğuran kadınların, çift kariyerli çiftlerin, tek ebeveynli çalışanların, bakmakla yükümlü olunanların bakımının katılımını arttırabilir (Zahoor, 2021: 1368). Bununla birlikte, denge tanımları birbiriyle tamamen tutarlı değildir, dengenin ölçülmesi sorunludur ve iş-aile dengesinin bireysel refah üzerindeki etkisi kesin olarak belirlenmemiştir. (Greenhaus, 2003: 512). Günlük yaşamdan bir benzetme yapmak gerekirse, ağırlıklar eşit derecede ağır veya eşit derecede hafif olsun, dayanak noktasının her iki tarafında eşit ağırlıklar olduğunda bir ölçü terazisi dengelenir (Greenhaus vd., 2003: 513). İş-aile dengesinin üç bileşeni değerlendirildi: zaman dengesi (iş ve aileye ayrılan eşit zaman), katılım dengesi (iş ve aileye eşit katılım) ve memnuniyet dengesi (iş ve aileden eşit memnuniyet) (Greenhaus vd., 2003: 511).

3.2. İş Aile Yaşam Dengesi Tanımları

İş ve aile taleplerini dengelemek, çoğu çalışanın karşı karşıya olduğu kritik bir zorluktur (Baltes vd., 2009: 201). Tarihsel olarak ve en sık olarak, araştırmacılar iş-aile dengesini, iş-aile çatışmasının veya işin aileye veya ailenin işe müdahale ettiği sıklık ve yoğunluğun olmaması olarak görürler. (Grzywacz ve Carlson, 2007: 457). Ancak iş/yaşam dengesi tam olarak nedir? Hem erkekler hem de kadınlar arasında, iş/yaşam dengesi için sinir bozucu arayış sık sık konuşulan bir konudur ve genellikle iş taahhütlerimizi veya kişisel sorumluluklarımızı yapmak, halletmek, yönetmek için yeterli zaman ve/veya desteğin olmaması anlamına gelir (Lockwood, 2003: 2).

İş-yaşam dengesi burada, çalışanın iş ve aile taahhütlerinin yanı sıra diğer iş dışı sorumluluk ve eylemlerini yapabilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Delecta, 2011: 186). Kişinin hem işi hem de çalıştığı kurum, zamanını, emeğini ve zihinsel kapasitesini talep eder (Delecta, 2011: 187). Bununla birlikte, iş-yaşam dengesi tartışmalı bir terimdir. Mevcut yazın, iş-yaşam ara yüzünü üç konu açısından ele alır. Zaman yönetimi; roller arası çatışma (rol aşırı yüklenmesi ve müdahale) ve bakmakla yükümlü olunan kişiler için bakım düzenlemeleri. Tercihler yalnızca bireysel değerler ve yatkınlıklar tarafından değil, aynı zamanda her bireyin yaşamındaki (çocuk bakımının kamusal olarak sağlanması ve işgücü piyasası durumu gibi) mevcut gerçeklik ve nesnel faktörler tarafından da şekillendirilir (Gregory ve Milner, 2009: 2).

İş-yaşam dengesi, sabit bir durum değil nitel araştırmalar tarafından en etkili şekilde yakalanan karmaşık ve çelişkili bir süreçler dizisidir (Yerkes vd., 2013: 6). İş ve aile rolüne aşırı vurgu yapılarak iş-yaşam dengesi araştırmasının kapsamı daraltılmıştır. Bu da işin iş aile dengesi kavramıyla iş dışı denge araştırmalarının sınırlandırılmasına/daraltılmasına neden olur (Joseph ve Sebastian, 2019: 54).

3.3. İş Aile Yaşam Dengesizliğinin Nedenleri

Yine, kadınların işgücü piyasasına girmesi ve bunun sonucunda birçok sanayileşmiş ülkede ücretli çocuk bakımı kullanımındaki artış nedeniyle bu biraz beklenmedik bir durumdur. Ek olarak, daha önceki denge tartışmaları boş zamana karşı işe odaklanırken, artık aile ve ev sorumluluklarının da dikkate alınması gerektiği kabul edilmektedir. Bu tür faaliyetler, günlük zaman kullanımının önemli bir bölümünü kaplar ve insanların hayatlarının oldukça önemli bir bileşenini temsil eder (Shaw, 2003).

Bireyler, dış talepler ile bireysel kontrol arasındaki boşluğu en aza indirerek kontrolü ele geçirmeye çalışacaklardır. Bu, günlük ihtiyaçlara ve faaliyetlere etkili bir şekilde katılmak için yeterli kaynağa (zaman, gelir, iş planlaması ve iş güvenliği üzerinde uygun kontrol) sahip olmaya bağlıdır (Hilbrecht ve Lero, 2014: 23). Ama bir sorun varsa, görev değişikliği, çalışma saatlerinin azaltılması, kısmi zamanlı (part-time) çalışma ve aile ile zaman ayarlaması şeklinde çözüm de vardır (Sheikh vd., 2018: 49).

3.3.1. Çocuklar

Çalışan anneler ve küresel işgücü gibi segmentlerden daha fazla sayıda çalışanın gelmesi, çeşitli iş-yaşam dengesi sorunları ile yeni bir işgücü yapısına yol açmaktadır. İşgücündeki kadın sayısı arttıkça, çalışmayan kadınların kendi ailelerinin çalışan annelerine sağladığı destek ağı azalıyor (Naithani ve Jha, 2009: 70). Bu nedenle, çocukları içeren bir aile yapısının dışında yaşayan çalışanlar için iş ile iş dışındaki yaşam arasında denge kurabilmenin yollarını daha iyi anlamak önemlidir (Waumsley vd., 2010: 3).

Esnek çalışma kalıpları, özellikle vardiyalı çalışmayı içerenler, sıklıkla ebeveynlerden çok işverenlere fayda sağlar ve her şeyden önce üretkenliği artırmanın bir yolu olarak sunulur (Yerkes vd., 2013: 3). Birçok araştırma, aşırı iş yükünün birçok farklı kültürde iş yaşamı dengesizliği ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu, çalışanların aileleriyle geçirebilecekleri zamanı azalttığını ve diğer iş dışı kişisel ilişkileri etkilediğini bulmuştur (Forster vd., 2014: 35).

3.3.2. Eş Desteği

Çift maaşlı ailelerin artması, işte erkek, evde kadın kavramının hâkimiyetini azalttı (Naithani ve Jha, 2009: 70). Çift kariyerli aileler yaygınlaştığından ve uzun çalışma saatleri ile yüksek çalışma talepleri norm haline geldiğinden, iş-yaşam dengesi tüm istihdam türlerinde kilit bir konudur. Çalışanların işlerinin gereklilikleri ile ev yaşamları arasında bir denge kurmalarına yardımcı olmanın önemi vurgulanmıştır (Delina ve Raya, 2013: 274).

Bazı ebeveynler için, iş ve aile sorumluluklarının bu birleşimi, rahat bir denge durumu bulmaktan çok çeşitli kesişen gerilimleri yönetmek anlamına gelir. Yine de çalışan bir anne olma deneyimi, iş-yaşam bağlantısının bir dizi boyutunun doruk noktasıdır (Losoncz ve Bortolotto, 2009: 122). Rol içi ve rol dışı davranışlar, çalışan ve eş etkileşimi ve ev içi rollere katılım gibi çoklu rolleri yönetmek, bu faaliyetler onları çekerken bu kısıtlı kaynakları tüketebilir (Ugwu vd., 2016: 2).

3.3.3. İş

İş ve aile taahhütleri arasında iyi bir dengeye ulaşmak, çağdaş çalışanlar ve kuruluşlar için artan bir endişe kaynağıdır. İş-yaşam dengesizliğini bireyler ve aileler arasında sağlık ve esenliğin azalmasıyla ilişkilendiren kanıtlar giderek artıyor (Kalliath ve Brough, 2008: 224). Bununla birlikte, çoğu iş, çalışanların roller arası çatışmaya yol açan ailevi sorumlulukları yokmuş gibi tasarlanır (Ugwu vd., 2016: 2).

3.3.4. Aile

Geçmişte, evin (erkek) işçilerin ücretli işin nahoş dünyasından kaçarak rahatlamak ve takdir edilmek için bir sığınak olarak görüldüğünü öne sürdü. Şimdi hem erkekler hem de kadınlar evi ek bir çalışma yeri olarak görüyor, iş yeri ise genellikle bir sığınak olarak görülüyor (Emslie ve Hunt, 2009: 151).

3.3.5. Sosyal Çevre

Sosyal roller, insanların yaşamlarında anlam ve yapı sağladığından, birçok disiplinden araştırmacı, sosyal roller arasındaki denge kavramıyla ilgilenmektedir. Ayrıca, sosyal roller arasındaki dengesizliğin, etkilenen yaşam alanlarındaki sonuçları etkileyebilecek ve dengesizliğe maruz kalan bireylerin genel sağlık ve sıhhatini etkileyecek anlamlı bir stres kaynağı olabileceği beklentisinden oluşmaktadır (Frone, 2003: 143).

3.4. Örgüt ve Hükümet Desteği

Devletlerin işverenlerin ve sendikaların iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalarını desteklenmesi bu politikaların uygulanabilirliğini çok daha mümkün kılmıştır. Bu anlamda devletlerin iş yaşam dengesi politikalarının uygulanmasına yönelik olarak esnek çalışma faaliyetlerinin düzenlemelerini hukuki çerçevede geliştirmesi ve uygulamadan kaynaklanan aksaklıkların giderilmesine dair cezai yaptırımları belirleyerek bu politikaların gerektiği şekilde uygulanmasına imkân sağlayacaktır. Devletlerin, özellikle kadın çalışanlar için iş-yaşam çatışmasının yaşanmasına sebebiyet veren çocuk ve yaşlı bakımına yönelik olarak ulusal bazda programlar hazırlayarak uygulamalara katkı sağlamaları oldukça önemlidir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 15).

İş-yaşam dengesi sadece çalışanlarla ilgili değildir, örgütleri de yakından alakadar etmektedir. Bu tarafla iş-yaşam dengesi üzerinde hem bireysel hem de kurumsal faktörler etkili olabilmektedir (Özcan ve Bayarçelik, 2020: 57). 1980'lerde ve 1990'larda işletmeler iş-yaşam politikaları geliştirmeye başladı. Politikaların ilk dalgası öncelikle çocuklu kadınların desteklenmesine yönelik iken, artık günümüz koşullarında iş/yaşam dengesi uygulamaları daha az cinsiyetçi yaklaşıma dayalıdır ve aileninkiler kadar diğer taahhütleri de tanır (Dhas ve Karthikeyan, 2015: 11).

Örgütlerde iş aile dengesi politikalarının benimsenmesinin önündeki engellerden biri, iş-aile programlarının örgütün ekonomik performansı üzerindeki etkisini gösteren İK ölçütlerinin yetersiz gelişimidir (Kalliath ve Brough, 2008: 225). Gerçekten de kuruluşlar, çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmak için esnek çalışma programları uygulayarak bu eğilimlere yanıt verdi (Hayman, 2005: 86).

3.5. İş Aile Sınır Teorisi

İş aile sınır teorisi, çalışanların dengeyi sağlamak için, iş ve aile alanlarını arasında kalan sınırların nasıl idare edildiğini açıklamaktadır. İş görenler, iki alan arasında (iş ve aile arasında) sürekli bir geçiş sağlayan sınır geçicilerdir. Kişiler ait oldukları çevreyi, bu çevreye ait alanlar arasında yer alan sınırları şekillendirerek, sınır aşıcının o alanda yer alan kişiler ile ilişkileri ve o alan hakkındaki durumu belirleyerek biçimlendirirler. Kişiler kendi etraflarını biçimlendirirken, aynı anda o çevreden de etkilenmektedirler (Özen Kapız, 2002: 146).

Bir bölümlenme stratejisi, bir alandaki faaliyetlerin, nesnelerin, kişilerin, düşüncelerin ve duyguların diğer alana girmesine izin vermeyen esnek olmayan ve geçirimsiz sınırlarla karakterize edilir. İş ile iş dışı arasında ayırım yapan kişiler, örneğin mesai saatleri dışında işle ilgili aramalara veya e-postalara yanıt vermez. Sürecin diğer

ucunda, bir bütünleşme stratejisi, bir alandaki faaliyetlerin, nesnelerin, kişilerin, düşüncelerin ve duyguların diğer alana girmesine izin veren esnek ve geçirgen sınırlarla karakterize edilir. İş dışı işleri işe bütünleştiren kişiler, örneğin, iş yerlerine arkadaşlarını ve aile üyelerini getirebilirler. Sınır yönetimi yaklaşımı, iş ve iş dışı alanları uzlaştırmak için bireysel düzeyde stratejilere odaklanarak mevcut iş iş-dışı yazınına katkıda bulunur (Wepfer vd., 2018: 728).

Hem sınır hem de sınır teorisi, iş ve aileyi ayrı tutmanın iş-aile sınırlarını yönetmeyi kolaylaştırdığını, iş ve aileyi bütünleştirmenin bu iki alan arasındaki geçişleri kolaylaştırdığını ve her iki stratejinin de çalışanların refahını iyileştirebileceğini iddia ediyor (Baltes vd., 2009: 202).

İş aile sınır teorisi, ilk başlarda yer alan iş/yaşam dengesi teorilerinden (yayılma, telafi) kaynaklanan eksiklik ve eleştiri sebebiyle geliştirilen bir hipotez olmuştur. Bu hipoteze göre, kişiler iş aile sorumluluklarını dengelenmede aktif bir rol oynamaktadır. Fakat bu yöntemlerin faal bir biçimde kullanılmadığı takdirde iş aile yaşamları arasında dengeyi sağlamak güçleşecek ve iş aile çatışması yaşaması durumu ortaya çıkabilecektir. A/İ yaşamlarından kaynaklı sorumluluklar arasında dengenin sağlanabilmesi, rekabetçi çalışma dünyasında ve uzun iş sürelerini getiren küresel dünyamızda gittikçe daha güç bir duruma gelmektedir (Bayramoğlu, 2018: 1725).

3.6. İşin Aileyi Etkilemesi

Bunların her ikisinin de iki yönlü süreçler olduğu unutulmamalıdır: etki hem işten aileye hem de aileden işe görülebilir (Leduc vd., 2016: 134). İş aile çatışması, işteki deneyimler aile yaşamını etkilediğinde ortaya çıkar. Bu tür deneyimler, iş stresi, kariyer geçişleri, aşırı, düzensiz veya esnek olmayan çalışma saatleri, sık seyahat, kişilerarası çatışma, aşırı rol, iş arkadaşı desteği ve destekleyici olmayan organizasyon veya amirler olabilir (Taşdelen-Karçkay ve Bakalım, 2017: 4). Örneğin, rol belirsizliği, aşırı rol yükü, zaman talepleri ve işin merkeziliği, aile rollerinin performansını engelleyebilir veya aile etkinliklerine katılım için gerekli kaynakları tüketebilir (Ugwu vd., 2016: 1). Aşırı rol yükü, rollerin iç içe geçmesi, rol dağılımı, bakımda zorlanma dengeyi sağlayan faktörler arasında yer almaktadır (Umutlu, 2021: 56).

Olumlu duygunun işten eve güçlü bir şekilde yayılması birçok çalışan ve aileleri için memnuniyetle karşılanan bir deneyim olsa da olumsuz etkinin yayılması daha az arzu edilir; bu nedenle çalışanlar, olumsuz etki açısından yayılmayı bozmak isteyebilir, ancak olumlu etki açısından değil (Sonnentag ve Binnewies, 2013: 199).

3.7. Ailenin İşi Etkilemesi

İş ve aile yaşam alanlarının bileşimi zaman içinde önemli ölçüde değişmiştir. Günümüzün çalışan erkek ve kadınları, çalışma hayatları ile kişisel/aile hayatları arasında çoğu zaman dengesizlik yaratan çok çeşitli günlük zorluklarla karşı karşıyadır. İş-yaşam dengesinin olmaması, çalışan bireyin kişisel hayatında olduğu kadar işyerindeki performansını da etkiler. Mevcut ekonomik senaryoda, kuruluşlar daha yüksek verimlilik için baskı altındadır ve çalışanları iş ve işyeri ile daha fazla meşgul olursa, durgunluk zorluklarıyla daha iyi yüzleşebilirler. Kuruluşlar, gelişmiş iş-yaşam dengesine sahip çalışanlara her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyuyor. İş-yaşam dengesi daha iyi olan bir çalışan, organizasyonun büyümesine ve başarısına daha anlamlı katkı sağlayacaktır (Naithani ve Jha, 2009: 148).

3.8. İş Aile Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar

İş-yaşam dengesi bireysel, örgütsel ve toplumsal nitelikleri nedeniyle çok boyutlu bir kavram olarak çalışanın ailesi ve iş hayatındaki rolleri arasında ki uyumsuzlukta ortaya çıkan, önüne geçilemeyen çatışma ve uyuşmazlıkların çözülmesine odaklanmaktadır. Bu çatışma ve uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması, çok önemli bir sosyal politika sorununu teşkil etmektedir. Zira bireyin bu roller arasında yaşadığı çatışma, istihdam olanaklarını, işin kalitesini, işgücünün verimliliğini, sağlığını ve çocuklarla birlikte aileleri negatif bir şekilde etkilemektedir (Kul Parlak, 2016: 57).

Kadınların çalışma hayatlarında yaşadıkları iş aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik sorunların kolaylaştırılması için çeşitli araçlar kullanılmaktadır. İş aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik geliştirilen politikalar gelişmiş devletlerde 1990'lı yıllar itibari ile devletlerin hukuki bir görevi olarak sayılırken, bizim gibi gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik geliştirilen politikalar, çok daha geç bir dönemde ve az sayıda uygulama ile ortaya çıkmıştır. Devletimizde var olan iş aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik politikaları başlıca iki amaç doğrultusunda politikalar olarak ayırabilmek mümkündür. İlk uygulama çalışanlar için izin haklarının artışına yönelik bir araç mevcut olmaktadır. Bu uygulamaların başında analık izni, ebeveyn izni, süt izni, mazeret izni, ücretsiz izin gibi hakların, engelli ya da bakıma ihtiyaç duyan aile bireyleri için verilen izinler yer almaktadır. İkinci sırada yer alan uygulama ise iş aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik olarak bireylerin gelirlerinin güvence altına alan uygulamalar gelmektedir. Bu uygulamaları doğum yardımı gibi direkt olarak gelirden artış sağlayan uygulamalar olarak

ya da ücretli izin hakkını da kapsayan gelirin güvencesini sağlamaya yönelik geliştirilen uygulamalar şeklinde düzenlemektedir (Kablay ve Elma, 2018: 92).

Bununla birlikte, bu tür politikaların çalışanlar üzerindeki etkisi, sendikaların çalışanların iş-aile yaşam dengesine ilişkin ihtiyaç ve beklentilerini belirleme ve savunma becerisine bağlıdır (Brochard ve Letablier, 2017: 658). Yirminci yüzyılın ortalarından beri şirketler, sosyal güvenlik sisteminin aile kolunun yönetimine (sendikalar ve işveren örgütlerinin temsilcileri aracılığıyla) ve şu anda tartışmalı olan bordroya dayalı zorunlu bir katkı yoluyla finanse edilmesine dâhil olmuştur (Brochard ve Letablier, 2017: 660). Kısacası, iş-yaşam dengesi uygulamaları, kasıtlı olsun ya da olmasın, işçinin istihdamda dikkatini ve mevcudiyetini müzakere ederken esnekliğini ve özerkliğini artıran uygulamalardır (Felstead vd., 2006: 56).

3.9. İş Aile Yaşam Dengesinin Kurulamamasının Sonuçları

İş yaşam dengesinin sonuçları kişisel ve kurumsal olarak değerlendirildiğinde; iş yaşam dengesinin, çalışanların sağlığına, hayat tatminlerine, iş tatminlerine ve performansları gibi birçok sonucu etkilediği görülmektedir. İş yaşam dengesini kuran bireyler için hayat ve iş tatmin seviyeleri, performansları, psikolojik ve fiziksel sağlık durumları çok daha yüksek beklenmektedir (Akın vd., 2017).

Bu bağlamda iş-aile-yaşam dengesinin sağlanmaması durumunda ortaya çıkacak sonuçlar; iş doyumunu, hayat doyumunu, ruhsal olarak sağlıklı olmama, stres/hastalık, işyerindeki ve evlerindeki performanslarını, çalışma ve aile yaşamının kişinin üzerinde bıraktığı etki ile bireyin ilişki içinde olduğu diğer kişilerle arasındaki etki olarak önem kazanmaktadır (Yumuk Günay ve Demiralay, 2016: 921). Yani iş aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar, bu dengeyi sağlamayan kişilerde, mutlu olamama, tükenmiş hissetme, psikolojik problemler, yaşam motivasyonunun düşük olması, performansta düşüş yanında bu rollerin kişilere yüklediği stres kaynaklı işe devamsızlık gibi birçok olumsuz sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Kablay ve Elma, 2018: 81).

3.10. İş Aile Yaşam Dengesinin Faydaları

İş yaşam dengesi, bireylerin sorumluluklarını ve isteklerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için bireysel koşullara yanıt vermekle ilgilidir ve bireyin, işletmenin ve genel olarak toplumun karşılıklı yararına yol açar. Bu, bireylerin ne zaman, nerede ve nasıl çalışacakları üzerinde bir kontrol ölçüsüne sahip olmaları gerektiği anlamına gelir (Chandra, 2012: 1041).

İş aile yaşam dengesinde daha iyi durumlara ulaşılması, işverenler için şu açılardan kazanç sağlayabilir (Byrne, 2005: 53):

- ✓ Daha motive, üretken ve daha az stresli, kendini değerli hissedenden bir işgücüne sahip olmak,
- ✓ Yaşlı yarı zamanlı çalışanlar ve bakıcılar gibi daha geniş bir aday yelpazesini çekmek,
- ✓ Üretkenliği artırmak ve devamsızlığı azaltmak,
- ✓ Tercih edilen bir işveren olma itibarını kazanmak,
- ✓ Değerli çalışanları elde tutmak,
- ✓ Azaltılmış maliyetler elde etmek ve mevcut emeği en üst düzeye çıkarmak.

Hâlihazırda iş hayatı uygulamalarını uygulayan şirketlerdeki çalışanlar, aşağıdakiler gibi önemli avantajlardan yararlanır (Dhas ve Karthikeyan, 2015: 11):

- ✓ Suçluluk veya pişmanlık duymadan evde, işte ve toplulukta çoklu sorumlulukları etkin bir şekilde yönetebilmek.
- ✓ Gelir elde etmek ve aile/diğer taahhütleri yönetmek daha kolay olacak şekilde esnek şekillerde çalışabilme.

- ✓ Personele değer veren ve güvenen destekleyici bir işyerinin parçası olmak.

Öte yandan insanların sahip olabilmek istedikleri şeyler olarak aşağıdakiler sıralanabilir (Dhas ve Karthikeyan, 2015: 11):

- ✓ İyi bir yaşam kalitesi,
- ✓ Keyifli bir iş hayatı ve kariyer gelişimi,
- ✓ Eğitim ve gelişim,
- ✓ İyi sağlık,
- ✓ Karşılabilir çocuk bakımı veya yaşlı bakımı,
- ✓ İleri eğitim,
- ✓ Daha fazla para,
- ✓ Seyahat zamanı,
- ✓ Arkadaşlarınızla ve ailenizle geçirilen zaman,
- ✓ Spor ve hobi yapma zamanı,
- ✓ Gönüllü çalışma yapma zamanı.

3.11. Cinsiyet

Bu nedenle, cinsiyet ve toplumsal cinsiyeti örgütlerdeki insanların iç içe geçmiş, istikrarlı ve genellikle ikili özellikleri olarak anlamak yerine, burada toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyete dayalı alanlar olarak kurumsal bağlamların üretimine katkıda

bulunan eş zamanlı olarak yürürlüğe giren toplumsal süreçler olarak tasavvur edilir (Gherardi, 2015: 650). Toplumsal cinsiyet uygulamalarına yönelik süreçsel bir yaklaşım, toplumsal uygulamaların karşılıklı olarak kurucu sonuçlarını varsayar: İnsanlar, daha sonra toplumsal yapı olarak şekleştiren ve insan eylemleri için kaynak veya kısıtlamalar olarak deneyimlenen şeyi üretir ve yeniden üretir (Gherardi, 2015: 650).

Bir araştırma, birçok kadının kariyerlerini ailelerinin yararına ve refahları için değiştirdiği sonucuna varıyor. Aynı çalışma bir araştırma yürütüyor ve erkeklerin yüzde otuz beşinin kariyerlerini değiştirdiğini ve kadınların yüzde seksen beşinin ailenin sorumlulukları için kariyerlerini değiştirdiğini tespit etti (Sheikh vd., 2018: 49). Kadın çalışanların özellikle iş yerinde ve aile yaşamında sahip olduğu rol ve görevlerinde dengesizlik yaşaması, farklı bir söylemle iş-aile yaşamı dengesinin kurulamaması kadın çalışanlarda, streste artış, kendine güvende eksiklik, verim kaybı, memnun olamama, mutlu olamama ve depresyon gibi psikolojik sorunları ortaya çıkarmaktadır (Topgül, 2016: 218).

Hem kadınlar hem de erkekler iş-yaşam dengesini destekleyen kuruluşlarda çalışmayı tercih ediyor. Kadınlar, istihdam durumlarına bakılmaksızın, hâlâ öncelikle ev içi işlerle ilgileniyorlar. Erkekler, ailelerini yok sayma pahasına işlerinde daha fazla başarı sağladıklarında kendilerini daha tatmin olmuş hissetmektedirler. Öte yandan kadınlar, iş ve aile yaşamının eşit derece önemli olduğunu ve her iki alanında tatmin kaynakları olduğunu vurgulamaktadır. Onlar için birincisi daha önemlidir. İş, kadınların ailelerine bakmalarına izin vermediğinde, kendilerini mutsuz, hayal kırıklığına uğramış ve hüsrana uğramış hissederler (Doble ve Supriya, 2010: 334).

Çalışan kadınlar, küresel Covid-19 salgını nedeniyle muazzam değişikliklere ve karışıklığa maruz kaldılar. Çalışan kadınlar sahip oldukları diğer zorlukların yanında, doyum sağlayacak rol dengesine ulaşmak, karşılaştıkları temel sorunlardan biri olmaktadır. Orantısız sayıda ev içi rolleri yerine getirmek zorunda oldukları için tatmin edici bir rol dengesi elde etmek kadınlar için zordur. Eşit olarak dağılmayan aile içi rollerden kaynaklı olarak dengesiz iş ve aile yaşamı, kadın çalışanların kariyerleri önünde de engeller oluşturmaktadır. Ayrıca kadın çalışanlar, rol çatışmasını yaşamaları riskini yükseltecek birçok başka sorumlulukla da meşgul olmaktadır (Uddin, 2020: 7).

Bu, profesyonel kadınların sağlığı ve esenliği üzerindeki çoklu rollerin etkisi ve bunun iş ve aile performansı ile kadınların toplumdaki rolü üzerindeki etkileri hakkında toplum ve kuruluşlardaki mevcut endişeyi vurgulamaktadır. Çoklu roller, yani rol çatışması ve aşırı rol yüklenmesi nedeniyle yaşanan rol gerilimi (Balaji, 2014: 16841). Farklı bir iş organizasyonunun, aile içinde adil bir görev dağılımının ve aileyi

geçindirecek hizmetlerin ve imkânların varlığının kadınları pek çok görevden kurtaracağı ve iş-aile dengesini önemli ölçüde kolaylaştıracağı da bir o kadar kesindir. Bu tür değişikliklerin meydana gelebilmesi için, ailenin ve daha genel olarak toplumun içinde kadın ve erkek arasındaki rol dağılımına ilişkin yaygın düşünce biçimini değiştiren kültürel bir değişiklik gereklidir (Cesaroni vd., 2018: 13).

Kadın girişimcilerin karşılaştıkları ailevi ve kişisel zorluklara ek olarak, geleneksel anlayışlar ve inançlar, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınlar üzerinde daha fazla baskı oluşturuyor. Toplumdaki insanlar, cinsiyete özgü rollere dayalı olarak belirli değerler ve beklentiler yüklüyor (Rehman ve Roomi, 2012: 213).

3.12. İş ve Aile Yaşamını Etkileyen Faktörler (1950 sonrası)

Son altmış yılda çalışanların iş ve aile yaşam alanları çeşitli değişimlere uğramıştır. Yakın geçmişte yaşanan büyük değişiklikler, çalışanların iş ve aile yaşamlarının kompozisyonunu etkilemiş ve iş ve aile ile ilgili talepler arasında çatışmaya neden olmuştur (Naithani ve Jha, 2009: 2). Son yıllarda, iş ve aile rolleri arasındaki arayüze artan bir ilgi olmuştur. Psiko-sosyal, ekonomik ve daha geniş toplumsal perspektiflerden bakıldığında, bu giderek daha önemli ve alakalı bir konu haline gelmektedir. (Brough, O'Driscoll ve Biggs, 2009: 72). Bu faktörler, Naithani ve Jha (2009) tarafından 3 başlık altında toplanmıştır.

3.12.1. Aile ve Kişisel Yaşamla İlgili Faktörler

Aileden ve kişisel yaşamdan kaynaklanan faktörler: Kadınların işgücüne katılımının artırılması, çocuk doğuran kadınların işgücüne katılımının artırılması, çift kariyerli çiftlerin işgücüne katılımının artırılması, tek ebeveynli/tek kişilik hanelerde artış, çalışanlar üzerindeki çocuk bakımı/yaşlı bakımı yükündeki artış, sağlık ve esenlik hususları olarak belirtilmektedir.

3.12.2. İşle İlgili Faktörler

İş ile ilgili olan faktörler: Uzun çalışma kültürü ve ücretsiz fazla mesai, zaman sıkıştırması, daha kısa çalışma saatleri talebi, yarı zamanlı çalışan sayısındaki artış, iş yoğunluğu ve stres, çalışma süresinin değiştirilmesi olarak belirtilmektedir.

3.12.3. Diğer faktörler

Aile ve kişisel yaşam ve işle ilgili faktörler dışında kalan faktörler yaşanan nüfus, hizmet sektörü endüstrilerinin yükselişi, işin teknolojik karmaşıklığı, yetenek eksiklikleri,

sosyal destek ağının kaybı, küreselleşme ve demografik değişim olarak belirtilmektedir (Naithani ve Jha, 2009: 2).

Sonuç olarak, argümana göre, işin gerekleri hayata hükmetmeye başlar ve bir iş-yaşam dengesizliği duygusu ortaya çıkar. İşin talepleri ile işin merkezi bir yaşam ilgisi olarak gerilemesi arasındaki çatışma, iş ile yaşamın geri kalanı arasında bir dengesizliğe yol açar. O zaman sübjektif bir tanım basitçe “iş ile hayatın geri kalanı arasında algılanan bir denge” haline gelir. Dengesizlik, işin olmaması nedeniyle de oluşabilir. Bununla birlikte, çok uzun çalışma saatleri gibi belirli davranış kalıplarının sonuçlarına ilişkin kanıtlar, dengeyi daha nesnel bir şekilde tanımlamaya yönelik yasal ve toplumsal girişimlere yol açtı. (Guest, 2002: 261). Aşırı rol yükü, rollerin iç içe geçmesi, rol dağılımı, bakımda zorlanma dengeyi sağlayan faktörler arasında yer almaktadır (Umutlu, 2021: 56).

4. EVDEN ÇALIŞMA

4.1. Esnek Çalışma Modelinin Ortaya Çıkışı

İlk önemli bulgu, esnekliğin önemli olduğu ve büyüğüdür. Çok sayıda kuruluşu ve bireyi etkilemekte ve tüm Avrupa’da artmaktadır (Brewster vd., 1997: 137). Ekonomistlerin, sosyologların, politikacıların ve çeşitli bilim türlerinin tartıştığı güncel bir kavram haline gelmiştir “esneklik” (Kaya ve Burtan Doğan, 2016: 1071). Çalışma hayatına yansıtılması istenen esnek çalışma modeli; işlerin yapıldığı yerin, işçilerin çalıştırılma türlerinin ve yaptıkları işlerin özelliklerinin, çalışılan saatlerin ve maaşların o pazardaki arz ve talepte yaşanan artışlar ve azalışlarla beraber tekrardan düzenlenmesine imkân oluşturan bir uygulama olarak açıklanmaktadır (TBMM, Kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 39).

Esnek zaman (flex-time) kavramı işin zamanlamasındaki esnekliği ifade ederken, Esnek mekân (flex-place) kavramı ise genellikle evde yapılan işe (tele çalışma veya uzaktan çalışma olarak da bilinir) atıfta bulunarak, işin tamamlandığı yerde esnekliği içerir. Esnek yer düzenlemeleri, işin zamanlamasında da esnekliğe izin verebilir, ancak bu her zaman böyle değildir. Teorik olarak, esnek zamanın esnek mekândan daha etkili olabilmesinin birkaç nedeni vardır. Bazı uzaktan çalışma düzenlemeleri, zamansal programlama açısından katı olabilir. 8’den 5’e kadar bilgisayarına bağlı kalması gereken uzaktan çalışan, 8’den 5’e kadar bir şirket ofisinde oturan birine göre biraz daha fazla esnekliğe sahiptir (Shockley ve Allen, 2007: 481).

Esnekliğin 1970’lerden sonra yükselmesi ile beraber yeni iş ilişkileri tanımlanmış, bu durum işyerleri için yeni bir devrin başlaması anlamına gelmiştir. Bilhassa bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve üretim aşamalarında kullanılması ile birlikte esnek çalışma modelinin meydana gelişi kolaylaşmıştır ve esneklik uygulaması gelişme olanağı bulabilmiştir. Gelişmiş ülkelerde 1980’li yıllar ile beraber kullanım alanı genişleme olanağı bulan esneklik tarzı uygulamalar, az gelişmiş ve gelişmekte olan devletlerde Covid-19 Pandemisi sürecinde kullanılmaya başlanmıştır. Alan yazında esneklik ile ilgili tanımlamalara bakıldığında farklılıklar dikkat çekmekle beraber birçok esneklik çeşidinin olduğu görülmektedir (Güler ve Nalbant, 2022: 534).

Bilgisayarlar ve akıllı telefonlar gibi bilgi ve iletişim teknolojileri giderek daha fazla kullanılmakta ve işin daha zamansal ve mekânsal esnekliğine olanak sağlamaktadır. Düzenli çalışma saatleri bu nedenle oldukça düzensiz olabilir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2014). Standart çalışma programları, kuruluşlarda geleneksel olarak norm haline gelse de artan sayıda işveren, farklı zaman dilimleri ve kültürler arasında istihdam sistemlerini ve

iş süreçlerini dönüştürürken, aynı zamanda çok çeşitli esnek çalışma programlarını deniyor. İşgücü piyasasındaki demografik değişimler, esnekliğe giderek daha fazla ihtiyaç duyan ve buna değer veren bir işgücünü ortaya koyuyor. İstatistikler, isteyken aile sorumluluklarının yerine getirilmesini sağlamak zorunda olan bireylerin sayısında patlayıcı bir artış olduğunu gösteriyor. Ürün ve işçilik maliyeti tasarrufları da esnek çalışma programlarının büyümesini sağlıyor (Kossek ve Michel, 2011).

İşgücü pazarında gerçek anlamda esnekleştirme ihtiyacının ne olduğuna dair farklı sebepler ortaya atılmaktadır. Şöyle ki işletme sahipleri tarafından küreselleşen rekabet koşullarında hayatta kalabilmek için maliyet düşürmek üzere geliştirilen taktiklerden biridir. Öte yandan işsizliğin azaltılmasına yönelik çözüm formülleri arayan devletler için ise hem istihdam olanağı sağlama hem de kadınların aktif işgücü piyasasına katılımını artırma önlemi olarak kullanılmaktadır. Mevcutta yer alan çalışma şartlarında sosyal hayatı engellenen iş görenler açısından ise yeni bir iş türü olarak benimsenebilmektedir (Kaya ve Burtan Doğan, 2016: 1070).

Tablo 2’de tüm dünyada kabul edilmiş toplam 11 farklı esnek çalışma modeli verilmektedir (Öztürkoğlu, 2013: 111). İşyeri tasarımı, planlaması ve yönetimi süreçleri, rutin tek başına çalışma için geleneksel statik arka planlardan, çalışanlar için daha uygun düzeyde hizmet sağlayan yeni “esnek” ve “otel tarzı” tesislere dönüşüyor. Bu eğilimler, kaçınılmaz olarak, esnek çalışma saatlerinde, değiştirilmiş işyeri iş operasyonlarında, farklı kentsel tesis gereksinimlerinde ve yeni işyeri yeri seçeneklerinde önemli değişiklikler getiriyor (Yu vd., 2019: 448).

Tablo 2. Esnek çalışma modelleri

1. Kısmi Süreli Çalışma a. Klasik Kısmi Süreli Çalışma b. Esnek Kısmi Süreli Çalışma
2. İş Paylaşımı a. Bölünmüş Gün b. Bölünmüş Hafta c. Dönüşümlü Hafta d. Belirli Olmayan Dönüşümler
3. Kayan (Esnek) İş Süresi a. Basit Kayan İş Süresi Modeli b. Vasıflı Kayan İş Süresi
4. Çağrı Üzerine Çalışma
5. Evden Çalışma

Kaynak: Öztürkoğlu, 2013: 111.

Tablo 2. Esnek çalışma modelleri (Devamı)

6. Tele (Uzaktan) Çalışma
a. Evde Büro
b. Uydu büro
c. Komşu Büro
d. Gezici Büro
7. Ödünç İş İlişkisi
8. Yoğunlaştırılmış İş Haftası Modeli
9. Yıllık İş Süreleri Modeli
10. Emekliliğe Yumuşak Geçiş Modeli
11. Vardiya Modelleri

Kaynak: Öztürkoğlu, 2013: 111.

4.2. Evden Çalışmanın Tanımı ve Tarihçesi

Sanayi Devrimi'nden önce iş ve ev ayrılmaz bir bütündü. Bugün pek çok yazar, zanaatkar, sanatçı ve bağımsız danışman evlerinin içinde veya dışında çalışıyor (Olson, 1989: 318). Sanayileşme hızlandıkça, iş ve ev alanından eşit ölçülerde ayrılan istihdam ile eşanlı hale geldi. (Tietze ve Musson, 2002: 317). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, işin örgütlenme biçiminde devrim yarattı. Artık birçok çalışan görevlerini yerine getirebiliyor ve meslektaşlarıyla herhangi bir yerden bağlantı kurabiliyor (Holgersen vd., 2021: 2).

Covid-19 salgını ve buna bağlı sınırlama önlemlerinin ardından, evden çalışma (working from home-WFH) benzeri görülmemiş bir patlama yaşadı. İşlerin toplam yüzde 56'sının evden yapılabileceğini bulundu. Evden çalışma uygulanabilir işler, tipik olarak daha bilişsel, manuel olmayan görevlerdir ve özellikle bilgisayar kullanımını gerektirir (Alipour vd., 2020: 2). Pek çok kuruluş, devletlerin mecbur tuttuğu kapanışlar ve evde kalma zorunlulukları, iş görenlerinin sağlığıyla alakalı endişeler veya müşterilerin azalması sebebiyle işyerlerinde faaliyetlerini normal zamanlardan daha azalttı veya durdurdu. Bazı çalışanlar nispeten kolay bir şekilde uzaktan çalışmaya geçebildi. Ancak birçok işte, evden düzenli iş faaliyetleri gerçekleştirmek imkânsızdır ve bu da birçok işçiyi atıl olmaya veya yeni bir iş aramaya zorlar (Bick vd., 2020: 2).

Bilgi teknolojileri prensip olarak evden çalışmayı ve genel olarak uzaktan çalışmayı da mümkün kılar (Draşler vd., 2021: 2). Bilgisayarlar ve akıllı telefonlar gibi bilgi ve iletişim teknolojileri giderek daha fazla kullanılmakta ve işin daha zamansal ve mekânsal esnekliğine olanak sağlamaktadır (Arlinghaus ve Nachreiner, 2014). Her iki taraf da farklı yerlerde çalışıyor olsalar bile mümkün olan en iyi performansı sağlarken ortaya çıkan koşullar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalıdır. Evden Çalışırken, elbette dizüstü bilgisayar veya bilgisayar ana savaş aracı haline gelir (Purwanto vd., 2020: 6241).

İş ve istihdam bağlamında, sosyal mesafe politikası, çalışanların işlerini mümkün olduğunca işin doğasının izin verdiği ölçüde evde yapmaya teşvik edildiği ve hatta zorunlu kılındığı alternatif bir çalışma düzenlemesi benimsenerek uygulanır. Evden çalışma hem çalışanların hem de işverenlerin yararına, kaynakları optimize etmek ve eldeki alandan en iyi şekilde yararlanmak için çalışma ve yaşam alanını birleştirmek olarak anlaşılabilir (Himawan vd., 2021: 187).

Dijital dönüşüm iş görenlerin ve yönetim birimlerinin gündeminde son birkaç yıldır tartışıkları konulardan biri olmuştur. Birçok işletme, dijital dönüşümün değerini anlayarak ve bu yeni akımı düşünerek, mevcut durumu değiştirmek, olası aksamalara sebebiyet vermek ve kaçınılması imkânsız dönüşümü yaşamak hususunda ağır kalmıştır. Salgından sonraki günlerde, pandemiye kadar işyerleri ve işletmeler tarafından bazen uygulanabilen evden çalışma, fiziki ve ekonomik bir var olma mücadelesi olarak mecburi hale gelmiştir. Hem işverenler hem de çalışanlar, Pandemi öncesi bu kadar büyük genişlikteki evden çalışma ile ilgili sınırlı deneyime sahiptiler. Covid-19 Pandemisinin başlaması ile popüler biçimde kullanılmaya başlanan bir terim olan evden çalışma, genellikle işyerlerinin mekânlarının dışarısında çalışan iş görenleri kapsayan bir değişken olarak tanımlanabilmektedir. Dört esas özellik içermektedir.

- ✓ Bir işletmeye bağlı olarak çalışan veya bir kuruluşa ait personel olan bir kişi,
- ✓ Birtakım sorumluluklar için bir kuruluşa veya işletmeye ait fiili iş sözleşmesi,
- ✓ İşyerinin fiziki mekânları dışarısında sürdürülen çalışmalar ve
- ✓ Yöneticiyle telekomünikasyon (Savić, 2020: 102).

Covid-19 Pandemi sürecinin ortaya çıkması ile uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma modelleri daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Pandemi Covid-19 virüsünün bulaşma riskini azaltmak için uzaktan/evden çalışma modeli alternatif bir çalışma biçimi olmuştur. Pandemi'nin tüm dünya da uzaktan/evden çalışma şeklini mecburi olarak uygulanmasını ortaya çıkarması, personellerin bir kısmının virüse yakalanma ihtimalinin azaltılabilmesi, müşteriler, diğer işletme çalışanların, işyerlerine ulaşım sağlarken toplu taşıma araçlarını kullanan kişilere virüsün bulaşma ihtimalinin azaltılmasına da olanak sağlanmıştır (Serinikli, 2021: 282). Evden çalışma konseptini uygulamak için, çalışanların verimliliğinin bozulmadan kalmasını sağlamak için çeşitli teknik platformlar kullanılıyor. Birçok bilişim teknolojileri şirketi, akademik kurum ve diğer sektörler tamamen çevrimiçi hale geldi ve artık çalışanların, kuruluşlara uyacak farklı bir dizi kural ve düzenlemeyle evden çalışmaları bekleniyor (Dubey ve Tripathi, 2020: 14).

Uzaktan çalışma, ev ödevi, evden çalışma, mobil çalışma, dış çalışma ve esnek çalışma şeklinde farklı tanımlamalarla da adlandırılan evden çalışma, çalışanların şirketteki iş yerlerine gidip gelmediği bir çalışma düzenidir (Bellmann ve Hubler, 2019: 425). Cep telefonları, dizüstü bilgisayarlar ve diğer kablosuz cihazlar, otelleri ve havaalanlarındaki bekleme salonlarını mobil çalışanlar için çalışma alanlarına dönüştürmeden çok önce, uzaktan çalışanlar işlerini ofisten uzakta tamamlıyordu. Bu zaman diliminde işin nerede ve nasıl yapılacağı tekraradan değerlendirildi ve yeni bir tanımlama getirildi ve işverenlerin çalışan performansını nasıl değerlendirdiklerine ve çalışanların nasıl denetlenmesi gerektiğine dair tekraradan incelemelerde bulunmasına neden oldular (Bailey ve Kurland, 2000: 384). Bununla birlikte, dijital çalışma, yüz yüze faaliyetin geçici bir ikamesi değildir. Kamu politikası, büyümeyi desteklemek için uzaktan çalışma geleceğini benimsemelidir. Bu faktörler, ne yaparsak yapalım uzaktan çalışmanın muhtemelen büyük bir büyüme göreceği anlamına geliyor. Kamu politikası, bu eğilimleri daha da ileri götürmeye yardımcı olabilir (Gupta, 2020: 1).

4.3. Evden Çalışmanın Tercih Edilmeme Nedenleri

Evden çalışmak hem sendikaların hem de yönetimin çıkarına olan geleneksel çalışma örgütlenmesi, kontrol ve gözetim biçimleri için sorunlar yaratır (Felstead ve Jewson, 2000: 5). İşle ilgili esneklik sağlar, ancak aynı zamanda iş ve ev alanlarının örtüşmesi ve potansiyel olarak çatışması için fırsatlar yaratır. Bununla birlikte, belirli iş düzenlemelerindeki çalışanlar, iş ve ev arasında daha fazla sınır bulanıklığı yaşayacak ve bu da iş ve ev rol alanlarını ayırmayı özellikle zorlaştıracaktır (Fonner ve Stache, 2012: 243).

Evden çalışma daha fazla esneklik ve bağımsızlığa yol açabilir, ancak insanların hafta sonları ve akşamları da dâhil olmak üzere daha uzun süre çalışmasına neden olabilir (Doble ve Supriya, 2010: 333). Zorunlu evden çalışma, hiçbir zaman böyle bir isteği olmayan veya kurumsal politikalar nedeniyle buna izin verilmeyen kişileri etkiler (Waizenegger vd., 2020: 324). Bununla birlikte, karantina sırasında birçok ebeveyn, ücretli iş ile tam zamanlı çocuk bakımını birleştirmek zorunda kalıyor, bu da muhtemelen üretkenliklerini ve evden çalışmanın beklenen faydalarını azaltıyor. Kadınların, ebeveynlerin ve üniversite diplomasına sahip çalışanların uzaktan çalışılabilir görevlere sahip mesleklerde istihdam edilme olasılığı daha yüksektir (Arntz vd., 2020: 382).

Evden çalışmanın cinsiyet eşitsizliğini ele almak için etkili bir araç olup olmayacağına dair kanıtlar sınırlıdır ve karışıktır. Uzaktan çalışma, evde kimin ne yaptığına ilişkin yerleşik cinsiyetçi normlarla etkileşime girdiği ölçüde, ev işi ve çocuk

bakımında cinsiyet eşitsizliğini şiddetlendirebilir. Ev işi ve çocuk bakımı için harcanan süreyi orantısız bir şekilde artırabilir. Ayrıca annenin iş kalitesini düşüren çoklu görev ve iş kesintileri olabilir ve babalara göre streslerini arttırabilir (Lyttelton vd., 2020: 3). Evden çalışma konusunda eşit olmayan olanaklar, eşitsizlikle ilgili endişeleri de artırıyor. Uzaktan çalışmaya geçiş üretkenliği artırıyor mu yoksa azaltıyor mu? (Bartik vd., 2020: 2).

4.4. Evden Çalışmanın Tercih Edilme Nedenleri

Hızla değişen modern çalışma ortamında, zaman baskısı giderek artıyor gibi görünüyor ve yeni teknoloji, işlerin her zaman ve her yerde yürütülmesine olanak sağlıyor. Bunlar, çalışan erkek ve kadınların iş ve ev yaşamıyla bütünleşmesini giderek zorlaştıran etkenlerden sadece ikisi. Sonuç olarak, iş ev ara yüzünü yönetmek için esnek ve yenilikçi çözümlere ihtiyaç vardır (Jones vd., 2006: 2).

Covid-19 salgın döneminde kullanımı artan ve esnek çalışma türlerinden biri olan evden çalışma, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasına imkân sağlayarak elde tutulmalarına katkı sağlayabilmektedir (Ayyıldız vd., 2021: 137). Yoksul ülkelerde evden çalışma olanağının önemli ölçüde daha düşük olduğu bulunmuştur. Evden çalışma olanağının düşük olması, sosyal mesafe politikalarının daha yüksek potansiyel maliyeti anlamına gelir (Gottlieb vd., 2020: 72).

Neden evde çalışmaya ilgi artıyor gibi görünüyor? Evde çalışmaya ilgi duymaya yol açan bazı sosyal ve ekonomik güçler Olson (1989: 138) tarafından beş maddede açıklanmaktadır:

- ✓ Esneklik ihtiyacı. İşçiler, kendilerine çalışma programları üzerinde daha fazla kontrol sağlayan bir durum ararlar ve evde çalışmak bu kontrolü sağlıyor gibi görünmektedir.
- ✓ Özerklik arzusu. Çalışma hayatlarında iş güvenliği yerine özerkliği seçen insanların sayısında bir artış olduğuna dair bazı göstergeler var.
- ✓ İşe gidip gelme güçlükleri. İşe gidip gelmenin stres ve fiziksel sağlık ile zaman ve maliyet üzerindeki etkileri yeterince araştırılmamıştır.
- ✓ Sınırlı alternatif çalışma seçenekleri. Birçoğu için, evin dışındaki bir iş, ulaşılabilir bir yerde değildir. Basmakalıp bir vaka, küçük çocukları olan ve talep edilen çok az beceriye sahip bir kadındır; bu kadınlar için mevcut olan tek iş, işe gidip gelme, giyim ve çocuk bakımı (eğer varsa) masraflarını içerir. Bu insanlar için evde çalışmak tek seçenek olabilir.

✓ Yaşam tarzı talepleri. Becerileri talep gören birkaç kişi için evde çalışmak bir kolaylık ve bir ayrıcalıktır. İşe gidip gelmeye engel olacak bir mesafede yaşamayı seçebilirler veya tuhaf saatlerde çalışabilirler ve şirket, değerli becerileri nedeniyle evde çalışmalarına müsamaha gösterir.

Evden çalışma aynı zamanda çalışanlara aile meselelerini halletme konusunda daha fazla esneklik sağlar çünkü her yerde ve her yerde çalışabilirler, böylece aile ortamını güçlendirir ve zaman yönetimi özerkliği ile kişisel ve iş görevlerini uyumlu hale getirmelerine olanak tanır (Irawanto vd., 2021: 2). Evden çalışmanın giderek daha fazla kabul görmesi, yönetim tarafından yönetilebilir, çünkü işgücü maliyetlerinin düşmesi ve üretkenliğin ve karlılığın artması bekleniyor (Bellmann ve Hubler, 2019: 425). Evden çalışma uygulamasının, kişilerin Covid-19 Pandemi döneminde ortaya çıkan sağlık, güvenlik ve ekonomik koşullarındaki en önemli gereksinimlerini karşıladığı ortaya çıkmıştır ve bu sebeple kişiler hali hazırdaki işyerlerinde çalışmaya devam etmek isteyebilmektedir. Pandemi sonrası devam eden zamanda evden çalışma uygulamasının faydalarını sürdürmek için bu uygulamanın kişilerin ihtiyaçları ile uyuşmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Ayyıldız vd., 2021: 136).

Nickson ve Siddons (2004) yaptığı araştırmada evden çalışmanın faydalarını sıralamaktadır. Bunlar öncelikle aile taahhütlerine işle uyum sağlamak, boşa harcanan işe gidip gelme süresinin ortadan kaldırmak, pahalı ofis alanlarında azalma, iyileştirilmiş iş/yaşam dengesi, esnek çalışma süresi ve geliştirilmiş coğrafi kapsam olarak sıralanmaktadır (Nickson ve Siddons, 2003: 2).

Çalışanlara gelince, sabah trafik sıkışıklığı hakkında endişelenmelerine gerek yok, aileleriyle daha fazla zaman geçirebiliyorlar, stresli ofis ortamından uzaklaşıyorlar ve hepsinden önemlisi yaratıcılıklarını en iyi şekilde sergiliyorlar. Kuruluşlar için bu politika, coğrafi sınırlar olmadan (rakiplerinden yetenek “çalan” şirketler dâhil) en iyi yetenekleri işe almalarına, ofis tabanlı çalışanlarla ilgili operasyonel giderlerden tasarruf etmelerine ve en önemlisi çok ihtiyaç duyulan “iş- çalışanlarına yaşam dengesi” (Timsal ve Awais, 2016:12). Ayrıca evden çalışma, yaşlı bakımı sorumlulukları olan çalışanlar ve evde bakıcılık faaliyetlerine katılmak isteyen erkekler için çekici olabilir (Baker vd., 2007: 37).

4.5. Evden Çalışma Diğer Esnek Çalışma Türlerinden Farklı mıdır?

Uzaktan çalışma, genellikle, normal organizasyonel alan ve zaman sınırları dışında gerçekleştirilen organizasyonel çalışmayı ifade eder (Olson, 1983: 182). Uzaktan çalışanlar aynı zamanda diğer şartlar sabitken işlerine geleneksel olarak konumlanmış

meslektaşlarına göre daha kararlı, hevesli ve tatmin olmuş durumdalar, ancak sınır teorisinin tahmin ettiği gibi ev ile iş arasındaki çizgiyi yeniden çizmeyi zor buluyorlar (Felstead ve Henseke, 2017: 208). Pandemi bir kez benimsenen uzaktan çalışma, sağlık krizi sona erdikten sonra da zamandan ve maliyetten tasarruf sağlayabilir, öyle ki bazı işçiler gelecekte uzaktan çalışmaya devam edebilir. Bu durumda, salgın potansiyel olarak daha düşük ulaşım maliyetleri, daha yüksek üretkenlik, daha fazla coğrafi hareketlilik vb. şeklinde önemli refah kazanımlarının kilidini açtı (Bick vd., 2020: 2).

Literatür tarandığında uzaktan çalışma, tele çalışma ve evden çalışma değişkenlerinin sıklıkla birbirlerinin yerine geçebildiği ve aralarında ki farkın net bir şekilde açıklanmadığı görülmüştür. Bu çalışma kapsamında kavramsal olarak üzerinde durmak istediğimiz en temel nokta “evde çalışma” ile “evden çalışma” kavramlarının çoğunlukla karıştırılması ama anlamlarının tamamen farklı olması hususudur. Bu münasebetle kavram karışıklığını önlemek için aralarındaki farklılığın açıklanması isabetli olacaktır (Güler ve Nalbant, 2022: 535). Ev eksenli çalışma yöntemi olan “evde çalışma” kavramı bu dönemde, tekrar eden ve niteliksiz işgücü tarafından yapılabilecek işlerin, aile ekonomisine katkıda bulunmak isteyen kişilerce, herhangi bir güvenceye tabi olmadan evlerinden yürütülmesi şeklinde görülmektedir (Esen ve Bircan, 2022: 115).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO, 1990) tanımına göre tele çalışma “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak yer almaktadır. Bilgi teknolojilerini kullanarak, işi işyerinden farklı herhangi bir yerde gerçekleştirmeye tele çalışma denilmektedir. Tele çalışma ile evden çalışmanın en belirgin farklılığı, tele çalışmanın bilişim teknolojilerinden en az birinin kullanmak suretiyle yapılmasıdır (Alkan Meşhur, 2010: 3).

4.6. Kimler Evden Çalışabilir?

Covid-19 salgını ve buna bağlı sınırlama önlemlerinin ardından, evden çalışma benzeri görülmemiş bir patlama yaşadı. Bu, birbiriyle ilişkili iki soruyu gündeme getiriyor: Evden kaç tane ve ne tür iş yapılabilir? Evden çalışabilen çalışanların yaklaşık yarısı Pandemi öncesinde bunu yapmıyordu (Alipour vd., 2020: 2).

Doktorlar, hemşireler ve belirli perakende çalışanları gibi temel çalışanların rolleri genellikle evden çalışmaya uygun değildir. Yanıtlarla ilgili olarak, “genellikle” evden çalışma, işin yarısından fazlasının evden yapılmasını içerirken, “bazen”, tüm işlerin yarısından daha azının evden yapılmasını içerir. Evden çalışan bir değişken oluşturmak için “bazen” ve “genellikle” gruplarını birleştiriyoruz (Redmond ve McGuinness, 2020:

2). Bu nedenle, evden çalışma çeşitli işler için geçerli değildir ve en çok bilgiye dayalı görevleri yerine getiren ve çok az yüz yüze teması olan çalışanlar için uygundur. Evden çalışma olanağına sahip olan çalışanların, işlerini planlama ve organize etme konusunda yüksek bir özerkliğe sahip oldukları ve bu nedenle daha yüksek bir içsel motivasyona sahip oldukları varsayılmaktadır (Rupietta ve Beckmann, 2016: 25).

Bazı meslekler için, işin doğası, işçilerin evden elde edebilecekleri üretkenlik düzeyini belirliyor olabilir. Özünde, bireysel tercihler, kişilik ve davranışlar, evden çalışırken üretkenlik düzeyleri üzerinde çok az etkiye sahip olacaktır- mesleki özellikler, bireysel özellik ve tercihlerin önüne geçecektir. Diğer meslekler için bunun tersi geçerli olabilir. Belirli bir meslekteki bireyler, çok benzer görevleri yerine getirirken üretkenliklerinde önemli bir değişiklik gösterecektir. Başka bir deyişle, belirli bir meslekte bireysel tercihler, kişilik ve davranışlar, çalışanların üretkenlik düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır. Bireysel özellikler ve tercihler mesleki özelliklerin önüne geçecektir (Kramer ve Kramer, 2020: 2).

İnsan kaynakları, bilişim teknolojileri, finans, hukuk gibi kuruluşları düşündüğünüzde, hepsinin kolayca evden çalışmaya dönüştürülebilen işlevleri vardır. Satış görevlilerinin, evden çalışma ortamına uyacak şekilde çalışma programlarını büyük ölçüde artırdığını görüyoruz. İşlevsel olarak, evden çalışmanın artmadığı işlevler, çalışanların işi bitirmek için gerçekten işyerinde olması gereken işlevlerdir. Laboratuvar işleriyle uğraşan bilim adamları, güvenlik iznine ihtiyaç duyan hükümet yüklenicileri ve montaj hattında gerçekleştirilen imalat tipi işler, evden çalışma trendinden muaftır. Ekonominin büyük bir bölümünü temsil eden perakende işleri de bu trendden kaçındı (Faulds ve Raju, 2020: 34). Amerika’da yapılan bir çalışmada düşük ücretli çalışanların evden çalışabilme ihtimalinin yüksek ücretli çalışanlara göre üç kat daha az olduğunu görülmüştür. Daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlar, daha genç yetişkinler, etnik azınlıklar ve göçmenler de evden yapılma olasılığı daha düşük olan mesleklerde yoğunlaşmaktadır (Yasenov, 2020: 5).

4.7. İş Aile Yaşam Dengesi ve Evden Çalışma Etkileşimi

Evden çalışma, daha fazla meslek bilgisayar ve telekomünikasyon kullandığından, daha fazla insanın evde güvenilir İnternet bağlantısı olduğundan ve daha fazla ailenin her iki ebeveyni de tam zamanlı çalıştığından, yıllardır artmaktadır. Covid-19 salgını, küresel iş gücünün büyük bir bölümünü en azından geçici olarak evden çalışmaya geçmeye zorlayarak bu süreci hızlandırdı. Bu kaymanın yalnızca bir kısmı kalıcı hale gelse bile,

bunun kentsel tasarım, altyapı geliştirme ve yatırımın şehir içlerinden yerleşim alanlarına yeniden tahsisi üzerinde etkileri olacaktır (Gibbs vd., 2022: 2).

Çalışma yaşamının kalitesi, iş-yaşam dengesinden etkilenir ve bu nedenle, çalışanların refahını korumak için yasal ve etik yükümlülükleri yerine getirmek için kuruluşlar bunu ciddiye almalıdır. Uzaktan çalışma biçimleri (çoğunlukla uzaktan çalışma ve evde çalışma) genellikle “aile dostu politikalar” kapsamına alınır ve bu şekilde, kuruluşların aktif işgücü piyasasında yer alanların iş-yaşam dengesini sağlamasına yardımcı olacak bir yol olarak kavramsallaştırılmaktadır (Sullivan, 2012: 275). Çalışanlar tüketicilere evden çalışarak hizmet veriyor, bu önceden sabit olan faaliyetlerdeki değişiklikler nedeniyle çalışanların iş-yaşam dengesini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyecektir (Putri ve Amran, 2021: 31).

Bireyin artan özerklikten, iş ve yaşamı dengelemesinden ve işe gidip gelirken maliyet ve zamandan tasarruf etmesinden fayda sağladığı söylenir (Tietze ve Musson, 2002: 318). Ayrıca evden çalışma, yaşlı bakımı sorumlulukları olan çalışanlar ve evde bakıcılık faaliyetlerine katılmak isteyen erkekler için çekici olabilir (Baker vd., 2007: 37).

4.8. Evden Çalışma Yönetmeliği

İş Kanunu’nun muhtevasına ilişkin detaylara yer veren 4/I-d maddesinde, evlerde yapılan bazı işler için, İş Kanununun uygulanamayacağı açıklanmıştır. Diğer taraftan, 818 sayılı Borçlar Kanununun 322. maddesinde, işverenin doğrudan doğruya denetimi ve gözetimi altında yapılmayan, parça başına ücretle ve iş sözleşmesi ile çalışanlara ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, uygulama alanına giren konularla ilgili olarak köklü değişiklikler getirmiştir (Kandemir, 2014: 143).

Resmî Gazete ’de (2021) yayınlanan ve evden çalışmayı da kapsayan “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” içerisinde uygulamaya ilişkin hükümler şu şekilde açıklanmaktadır:

“...Uzaktan çalışma için yazılı iş sözleşmesi yapılacak. İş ilişkisi, en baştan itibaren uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi karşılıklı anlaşarak uzaktan çalışma sözleşmesine de dönüştürülebilecek. İş sözleşmesinde uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi de yer alacak. Fazla çalışma işverenin yazılı talep etmesi ve işçinin kabul etmesiyle yapılabilecek. İş Kanunu kapsamında çalışan tüm işçiler uzaktan çalışmayı talep edebilecek. Talebini bildiren işçiye, işveren 30 gün içinde cevap verecek. Uzaktan çalışmaya geçen işçi, normal çalışma talebinde de bulunabilecek. Uzaktan çalışmanın, zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanmasına işveren karar verecek. İşveren, uzaktan çalışma sürecinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak, çalışanını bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olacak. Tehlikeli kimyasal madde ve

radioaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacak. Ayrıca, milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz işlerde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca uzaktan çalışma yapılıp yapılmayacağına karar verilecek.”

4.9. Evden Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi

Dünya Bankasının sunduğu “Cinsiyet Farklılıkları Raporu” dünya çapında kadınların erkeklerden daha az istihdam edildiğini göstermektedir. Kadınların evlilik, ev içinde sahip olduğu sorumluluklar ve çocuklarının olması gibi durumlar kadınları istihdamdan ortamından ya tamamen uzaklaştırmakta ya da kısmi bir zaman çalışmaya, serbest çalışmaya veya kayıtsız çalışma şekillerine yönlendirmektedir. Esnek çalışma için gerekli düzenlemelerin yapılarak mümkün hale getirilmesi aktif işgücü piyasasında kadınlara özgü işlem maliyetlerini azaltabilecek, kadınların piyasadaki üretkenliklerini artıracak, maaşlı çalışma için zaman ayırmalarına olanak sağlayacak kurumsal bir değişiklik olarak görülmektedir (Tilev , 2018: 133).

Çalışma hayatında esnek çalışmaya kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha fazla ihtiyaç duyabilmektedir. Kadın çalışanlar tarafından iş yaşamında aktif olarak var olmak birtakım zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu sıkıntılar ile beraber kadınlar için özel hayatlarında da üstlendikleri bazı sorumluluklar bulunmaktadır. Hem iş yaşamını hem de özel yaşamı dengede tutabilmek ve aynı zamanda yürütebilmek adına kadın iş görenler esnek çalışma saatlerine gereksinim duyabilmekte ve kadınlar için bu çalışma şartları çok büyük önem teşkil etmektedir (Taşlıyan vd., 2017: 113).

Şu anda, kavramın karmaşıklığı ve kapsadığı çok çeşitli olgular (sözleşme türleri, kuruluştaki statü, işin yeri, görevlerin türü, vb.) tanımlaması neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Örneğin, çoğu kuruluş, çalışanların iş-yaşam dengesini kolaylaştırmak için önlemlerine uzaktan çalışmayı dâhil etse de uzaktan çalışmanın uygulanması sırasındaki yönergeler, iş-yaşam dengesini teşvik etme ölçütlerinden çok maliyet tasarrufu ölçütlerine göre yönetilir. Aslında, bu tür bir çalışma organizasyonu ile kadınlar ev ve kariyer arasında bir seçim yapmak zorunda kalmayabilir (Gálvez vd., 2011: 278).

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmada kullanılan yöntem ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Bu başlık altında; araştırmanın amacı, kapsamı ve sınırlılıkları, geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler, veri toplama yöntemi, araştırmada belirlenen evren ve örneklem tekniğine, analiz ve bulgulara yer verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen sürede ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması olarak tanımlanmaktadır. Bireyin hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olması iş aile yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır. Evden çalışma insanların işlerini evlerinden yapmalarına olanak veren bir çalışma şeklidir. Evden çalışanların iş-aile yaşam dengesini sağlamakta daha özgür olmaları çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Çalışanların sahip oldukları toplumsal roller sebebiyle iş-aile yaşam dengesinin kurulmasında zorluklar yaşanabilmekte ve çalışanların performansının düşmesine, devamsızlık yaşamalarına, iş tatminin ve örgütsel bağlılığın azalması gibi onların işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebep olabilecek durumların ortaya çıkmasına sebepler hazırlayabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin hem örgüt hem de çalışan açısından çoğunlukla olumsuz durumlara yol açtığı daha önce yapılan araştırmalar ile tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan yola çıkılarak evden çalışmanın iş-aile- yaşam dengesine ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırılmak amaçlanmıştır.

5.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı

Evden çalışma Covid-19 Pandemisi sürecinde ortaya çıkmamış olsa da yaşanan artış sebebiyle görece daha bilinir ve uygulanabilir hale gelmiştir. İşten ayrılma niyetini ile alakalı geleneksel çalışma türlerinde yazında çalışmaların yer aldığı ve araştırmamızın uzaktan çalışmanın işten ayrılma niyetine etkisini araştırması sebebiyle artı bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır. İş aile yaşam dengesinin ise bu iki değişken arasında ki ilişkiyi etkileyip etkilemediği ortaya konularak ilgili çalışmalara destek sağlamak amaçlanmaktadır.

5.3. Araştırma Modeli ve Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli tasarlanırken yazında değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda aralarındaki

ilişki aşağıda açıklanan değişkenlerden yola çıkılarak araştırma modeli tasarlanmış ve hipotezler geliştirilmiştir.

5.3.1. Yazında Evden Çalışma, İş Aile Yaşam Dengesi ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya yönelik devlet üniversitelerinde çalışan ve uzaktan çalışma deneyimi olan 212 akademisyen üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin görüşleri değerlendirme formu aracılığıyla toplanmıştır. İş yaşam dengesi ölçeği kullanılarak çevrimiçi ortamda yapılan çalışmada, akademisyenlerin %51,9'u uzaktan çalışma sürecinde çalışma ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşadığını belirtmiştir. Akademisyenler uzaktan çalışmanın avantajlarını; esnek çalışma ortamı, ulaşım sorununun olmaması, işi bölen unsurlardan kurtulma olarak bildirirken, dezavantajlarını ise; iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi, hareketsizlik ve sosyal etkileşimde azalma olarak bildirmişlerdir. Çalışmada, cinsiyet, medeni durum, yönetici görevinin olması, hafta sonu çalışma, sorumlulukları düzenlemede sorun yaşadığını bildirme ve çalışma saatleri ile iş yaşam dengesi alt ölçek boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (Uysal ve Yılmaz, 2020).

Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi konulu bir çalışma ile evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkilerini çevirmenlerin deneyimleri üzerinden incelenmeyi amaçlamıştır. Makalede iş-yaşam dengesi tanımlanmış, iş-yaşam dengesine ilişkin teorik yaklaşımlara yer verilmiş, iş-yaşam dengesine etki eden unsurlar ve bireyin denge sağlamaya yönelik çabaları incelenmiştir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında evden çalışan 12 yazın çevirmeniyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda işin taleplerinin denge sağlamayı zorlaştıran bir unsur olduğu bulunmuştur. Yalnız yaşayan katılımcıların ev ortamını başka kişilerle paylaşanlara göre iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesizliği fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açabildiği tespit edilmiştir (Kıcır, 2017).

Ayyıldız vd. (2021) tarafından yapılan salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşam kalitesinin aracı rolünü araştıran bir çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen araştırma verileri beyaz yakalı çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırma sonucunda salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğu ve algılanan iş yaşamı kalitesinin bu ilişkiye tam aracılık ettiği görülmüştür. Evden çalışma

düzenlemesinin, bireylerin salgın sürecinde ortaya çıkan sağlık, güvenlik ve ekonomi konularındaki temel ihtiyaçlarına cevap verdiği görünmektedir ve bu nedenle bireyler mevcut organizasyonlarında çalışmaya devam etmek istemektedir.

Irawanto vd. (2021) Pandemi sonrası yaptıkları çalışmalarında Covid-19'un etkisinden dolayı evden çalışma sırasında iş memnuniyetinin birkaç potansiyel belirleyicisini araştırmıştır. Kantitatif bir yaklaşım kullanılarak, Çalışmaya Endonezya'nın her yerinde evden çalışmaya zorlanan 472 işçi katılmış ve yanıtlar Smart-PLS yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma, evden çalışma, iş-yaşam dengesi ve iş stresinin iş tatmini üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı olarak önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Kolektivist ortama yanıt olarak, evden çalışma, organizasyon için dikkat edilmesi gereken olumlu bir işaret olarak ortaya çıkmıştır.

5.3.1.1. Evden Çalışma ile İş Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiler

Evden çalışma, çalışanlara aile meselelerini halletme konusunda daha fazla esneklik sağlar. Çünkü her yerde çalışabilirler, böylece aile ortamını güçlendirir ve zaman yönetimi özerkliği ile kişisel ve iş görevlerini uyumlu hale getirmelerine olanak tanır. Uzaktan çalışma, çalışanların kendi çalışma ritmini oluşturmaya ve diğer çalışanların dikkatini dağıtacak şeyleri ortadan kaldırmasına olanak tanır. Ayrıca çalışanların işyerine ulaşmakta ve sorumluluklarını yerine getirmekte zorlandıkları zamanlarda bile iş yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağladığı için devamsızlığın bireysel ve örgütsel yükünü ortadan kaldırır. Bu faydalar kuruma daha fazla sadakat ve bağlılığa, iş tatminine, iş-yaşam dengesine ve refaha yol açar (Irawanto vd., 2021: 2). İş-yaşam dengesi uygulamaları, kasıtlı olsun ya da olmasın, işçinin istihdamda dikkatini ve mevcudiyetini müzakere ederken esnekliğini ve özerkliğini artıran uygulamalardır (Walters vd., 2002: 56).

Çağdaş uzaktan çalışmayı eski evde çalışma biçimlerinden ayıran şey, diğerlerinin yanı sıra, dış dünyanın ev alanına girme şeklidir. Bir evi çevresine açma/kapama kategorilerini benimseyerek, evde çalışan çağdaş çalışanlar söz konusu olduğunda evi kapatma konusunda net bir mesajımız olduğu söylenebilir. Bu kapalılık, özel alanın daha önceki ev çalışma biçimlerinde olduğu gibi müşteriler, iş arkadaşları veya yükleniciler tarafından işgal edilmediği anlamına gelir. Bu anlamda teknoloji, kişilerin ve işle ilgili nesnelerin (malzemeler, yarı mamuller, vb.) fiziksel mevcudiyetinde özel alanı kapatmasına izin verir. Ancak aynı anda teknoloji, yenilerini getirerek eski dikkat dağıtıcı unsurların yerini almaya başlar ve ev ile iş arasındaki ilişkileri karmaşıktırır.

5.3.1.2. Evden Çalışma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Çalışanlar herhangi bir kuruluş için bir varlıktır. Kuruluşlar tarafından işe alım, işe alım, eğitim ve çalışanın elde tutulması için büyük miktarda yatırım yapılmaktadır. Bir çalışanın herhangi bir nedenle işten ayrılması işverene mali bir yük oluşturmaktadır (Atiq vd., 2017: 31). Covid-19 salgın dönemi ile esnek çalışma bir zorunluluk halindeyken işverenler açısından fayda sağlayan bir duruma dönüşebilmektedir. Günümüz çalışma şartlarında örgütlerin temel hedeflerinden birisi rekabete dayalı bu çalışma ortamında yetenekli çalışanları elde tutmaya devam etmektir. Esnek çalışmanın bir alt türü olan evden çalışma ile iş görenlerin talepleri karşılanabilmekte ve çalışanların elde tutulmasına olanak sağlamaktadır (Ayyıldız vd., 2021). Esnek çalışma düzenlemelerinin ve kolektivist ekip çalışması yaklaşımlarının kullanılması, tazminat ve kaldırılması, iş-yaşam dengesi sorunlarını ve işten ayrılma niyetini azaltmaya yardımcı olabilir (Dousin vd., 2020: 1478).

5.3.1.3. İş Aile Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

İşten ayrılma niyeti büyük ölçüde iş stresi, iş yükü ve iş-yaşam dengesinden etkilenir. Ancak işten ayrılma niyetinin ve olası işten ayrılmanın etkisinden endişe duyan yöneticiler için bu değişkenler, üzerinde bir miktar kontrole sahip olabilecekleri faktörlerdir. Herhangi bir işverenin hedefi ideal verimliliklerdir. Bu da ancak çalışanların elinden gelenin en iyisini yapması ve şirkete değer katması ile mümkün olabilir. Ancak yazında çalışanın örgütten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkileyen faktörler iş stresi, iş yükü ve iş-yaşam dengesi olarak belirlenmiştir (Omar vd., 2020: 76).

Yapılan yazın taraması sonucunda evden çalışma değişkeninin aracı değişken olan iş aile yaşam dengesi değişkeni üzerinden işten ayrılma niyetine olan etkisini ortaya koyabilmek adına tasarlanan araştırma modeline (Şekil 1) ve araştırmanın hipotezlerine ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

Araştırma modelinin direkt etkilerine ilişkin hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

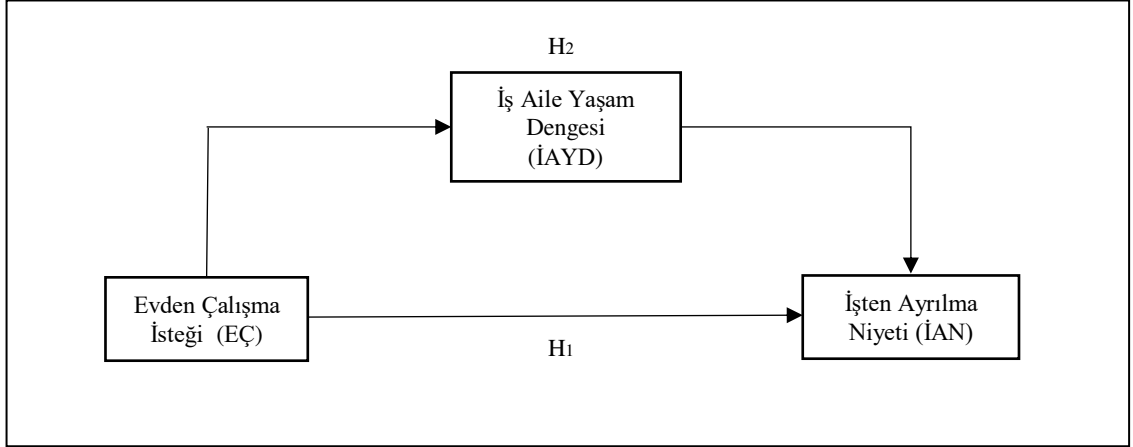
H₁: Evden çalışma isteği ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Evden çalışma (EÇ) → İşten Ayrılma Niyeti (İAN)

Araştırma modelinde iş aile yaşam dengesi değişkeninin ara değişken rolüne ilişkin geliştirilen hipotez ise şu şekilde kurgulanmıştır:

H₂: Evden çalışma isteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide İş aile yaşam dengesinin anlamlı aracı etkisi bulunmaktadır.

Evden çalışma (EÇ) → İş Aile Yaşam Dengesi (İAYD) → İşten Ayrılma Niyeti (İAN)



Şekil 1. Araştırmanın modeli

5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma anketinin birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini tespit edebilmek amacıyla 6 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise tasarlanana araştırma modelinin test edilebilmesi amacıyla araştırmanın belirlenen değişkenlerinin ölçümüne 26 adet ifadeye yer verilmiştir. Araştırmanın etkileyen değişkeni olan evden çalışma isteği değişkeninin (10 madde) geliştirilmesinde Ağcadağ (2017) tarafından geliştirilip kullanılan ölçekten istifade edilmiştir. Araştırmanın aracı değişkeni olarak iş aile yaşam dengesi değişkeninin ölçümü (10 madde) amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilip kullanılan ölçekten faydalanılmıştır. Araştırmanın etkilenen değişkeni olan işten ayrılma niyeti değişkeninin ölçümünde (6 madde) ise Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilip Türkçeye Tanrıöver (2005) tarafından uyarlanan ölçek maddelerinden faydalanılmıştır. Araştırmada ölçek maddelerinin tamamı eğitim kurumu çalışanlarına yönelik olarak yeniden gözden geçirilerek, hazırlanmıştır. Araştırmadaki verilerin elde edilmesinde tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırma anketinde oluşturulan ölçeklerde ise beşli Likert tipi araştırma ölçek tekniği kullanılmıştır.

5.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma 2022 yılında Anadolu Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada geliştirilen anket soruları elektronik anket (e-posta) yöntemi kullanılarak katılımcılara üniversite idaresinin izniyle gönderilmiştir. Araştırmada geri dönüş yapanlardan elde edilen 261 geçerli anketin değerlendirilmesi ile gerekli analizler gerçekleştirilmiş ve ulaşılan sonuçlar yorumlanmıştır.

5.6. Analiz ve Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde uygulamayla ilgili verilerin analizleri ve bunun sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Bu kapsamda öncelikle örneklemin demografik özellikleri incelenmiştir. Sonrasında mevcut yapısal ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla geliştirilen araştırma modeli ve onu oluşturan hipotezleri test etmek amacıyla kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) analizinden faydalanılmıştır.

5.6.1. Araştırmanın Demografik Verileri

Araştırmaya Anadolu Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelden 261 kişi katılmıştır. Araştırmanın demografik verileri dikkate alındığında araştırmaya katılan kadın (133 kişi) ve erkek (128 kişi) çalışan sayılarının birbirine çok yakın olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcılar yaş değişkenini açısından incelendiğinde %45 oluşturan 36-45 yaş arası katılımcıların (118 kişi) çoğunluğu oluşturduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan deneklerin %79'u gibi büyük çoğunluğunu evli ve çocuklu katılımcılar (205 kişi) oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde lisans mezunu olanların %70 (182 kişi) ile çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlar iş tecrübeleri açısından incelendiğinde 10 yıl ve üzeri bir süredir işinde çalıştıklarını beyan edenlerin oranı toplamda %76 (197 kişi) olarak çoğunluğu oluşturmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Araştırmanın demografik verileri

Cinsiyet	Sıklık	%	Medeni Durum	Sıklık	%
Kadın	133	51	Evli	205	79
Erkek	128	49	Bekâr	56	21
Toplam	260	100	Toplam	261	100
Yaş	Sıklık	%	Eğitim Durumu	Sıklık	%
19-25	3	1	Lise Mezunu	34	13
26-35	53	20	Lisans Mezunu	182	70
36-45	118	45	Lisansüstü Mezunu	45	17
46 ve üzeri	87	34	Toplam	261	100
Toplam	259	100			

Tablo 3. Araştırmanın demografik verileri (devamı)

İşinde Çalıştığı Yıl	Sıklık	%	Çocuğunuz var mı?	Sıklık	%
2 yıldan az	-	-	Evet	205	79
2-4 yıl arası	3	1	Hayır	56	21
5-10 yıl arası	61	23	Toplam	261	100
10 yıl ve üzeri	197	76			
Toplam	261	100			

Çocuk Sayısı	Sıklık	%
Yok	51	20
1	67	25
2	106	41
3	34	13
4 ve üzeri	3	1
Toplam	261	100

5.6.2 En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM)

PLS Yol Modellemesi olarak da bilinen kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM), işletme ve sosyal bilimler bilim adamları arasında yaygın kullanılan çok değişkenli veri analizi yöntemlerinden biridir. Öncelikle gizli değişkenli modelleri incelemek için kullanılır. PLS-SEM hızlı gelişiminin ardından 2000’li yılların başından beri araştırmacılar ve öğrenciler arasında popüler bir seçim olmuştur (Memon vd., 2021: 1).

PLS-SEM analizinde başvuru olan SmartPLS programı ise bilimsel temelli bir yazılımdır. Felsefesi, hakemli kalite güvencesi ile akademik dergilerde test edilmiş ve yayınlanmış algoritmaları ve model istatistiklerini uygulamaktır. Bu gerekçelerle yazılım, sonuçların nasıl hesaplandığı konusunda tam şeffaflık sağlamayı ve böylece bulguların tekrarlanabilirliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda yazılım, hem yeni başlayanları hem de uzmanları bilimsel olarak sağlam ve son teknoloji PLS-SEM analizleri geliştirmede desteklemek için yüksek düzeyde kullanılabilirlik ve kullanıcı dostu olmak üzere tasarlanmıştır (Sarstedt ve Cheah, 2019).

PLS-SEM sonuçlarının değerlendirilmesi ölçüm modellerinin değerlendirilmesi ve yapısal modelin değerlendirilmesi olmak üzere iki aşamalı bir yaklaşımı içerir (Ali vd., 2018; Chin, 2010; Hair vd., 2017). Araştırma modelinin genel olarak uygulanabilirliğini ortaya koymak için dışsal ve içsel modele ilişkin sonuçlar, ölçüm modeli ve yapısal model çerçevesinde ifade edilmiştir.

5.6.2.1. Araştırmanın Ölçüm Modeline İlişkin Analizler

Ölçüm modeli (dış model) değerlendirmesi, bireysel gösterge güvenilirliklerinin, her bir yapının ölçüm bileşiklerinin (yani iç tutarlılık güvenilirliği) güvenilirliklerinin yanı sıra ölçümlerin yakınsak ve ayırt edici geçerliliklerinin incelenmesini içerir (Hair vd., 2012: 423). Ölçüm modellerinin değerlendirilmesi, ölçümlerin güvenilirliğini (yani gösterge güvenilirliği ve iç tutarlılık güvenilirliği) ve geçerliliğini (yani yakınsak ve ayırt edici geçerliliği) değerlendirmeyi içerir. Gösterge güvenilirliğini sağlamak için gösterge yükleri 0,7'den büyük olmalıdır. İç tutarlılık güvenilirliğini oluşturmak için, Cronbach alfa (CA) ve bileşik güvenilirliğin (CR) 0,7 eşiğinden yüksek olması gerekir. 0,5'ten büyük olması gereken çıkarılan ortalama varyans (AVE), yakınsak geçerliliğin değerlendirilmesine izin verir. Ayrıca, araştırmacılar, çapraz yüklemeler ve Fornell-Larcker kriteri (Fornell ve Larcker, 1981) gibi ayırım geçerliliği değerlendirmesi için geleneksel yöntemleri kullanmak yerine, Heterotrait-monotrait (HTMT) kriterini uygulamalıdır denmektedir (Henseler vd., 2015).

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde, iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik değerlerinin ve AVE değerlerinin yazında kabul edilen sınırlar içerisinde oldukları gözlemlenmektedir. Bahsedilen sonuçlar aşağıda Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Güvenirlikler ve AVE değerleri tablosu

Faktörler	Cronbach alfa (CA)	CR (rho_a)	CR (rho_c)	AVE
Evden çalışma isteği	0,956	0,960	0,963	0,723
İş aile yaşam dengesi	0,955	0,955	0,961	0,712
İşten ayrılma niyeti	0,901	0,935	0,923	0,669
İndeks ve kaynak	0.70> CA. CR< 0.95 Aburumman vd., 2023: 1199			AVE > 0.50 Henseler vd., 2015: 12

Araştırmada yapıların ayırt edici geçerliliğe sahip olmaları için HTMT ve Fornell-Larcker ölçütlerinin incelenmesi gerektiği belirtilmiştir. HTMT katsayıları farklı yapılar için elde edilen oranların 0.85 değerinden düşük olması gerektiği, benzer yapılarda ise bu oranın 0.90'dan küçük olmasının yeterli olabileceği vurgulanmıştır (Hair vd., 2017: 455). Ayrıca yazında Fornell-Larcker ölçütlerinin ayırt edici geçerlilikte köşegen değerlerinin diğer çapraz öğelerden büyük olması gerektiği belirtilmektedir (Lowry ve Gaskin 2014: 136). Aşağıda Tablo 5'de konuya ilişkin bu çalışmada elde edilen bulgular incelendiğinde bütün HTMT katsayılarının 0.90 değerinden düşük olduğu, Fornell-Larcker köşegen değerlerinin ise diğer öğelerden büyük olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmaya ilişkin

ıkan bu sonuçlardan hareketle çalışmanın ayırt edici (veya ayrışma) geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 5. HTMT katsayıları ve Fornell-Larcker lt ayrışma geçerlilikleri tablosu

HTMT Katsayıları			F-L Kriteri		
Faktörler	Eİ	İAYD	Faktörler	Eİ	İAYD
İAYD	0,716		Eİ	0,850	
İAN	0,215	0,422	İAYD	0,685	0,844
HTMT<0.85 (farklı yapılar), HTMT<0.90 (benzer yapılar). Hair vd.. 2017: 455.			İAN	-0,205	-0,414
			Köşegen değerleri (Bold)>apraz öğeler Lowry ve Gaskin 2014: 136.		
			0,818		

5.6.2.2. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Analizler

Yapısal model ve onun gizil değişkenleri, girdi ve çıktı taraflarında gözlemlenen veriler arasında kararlı, teorik ve kavramsal olarak kurulmuş bağlamsal bir bağı temsil eder. Yapısal modele dayalı olarak analizin amacı, girdi katmanı verileri aracılığıyla çıktı katmanı verilerini tahmin etmektir. Başka bir deyişle, yapısal model, varsayılan modelin yapısını beğenen bir veya daha fazla bağımlılık ilişkisini göstermek için kullanılır (Janadari vd., 2018: 191).

PLS-SEM'in uygun yapısal modelleme yaklaşımı olup olmadığına karar verirken, araştırmacılar genellikle araştırmalarının doğrulayıcı mı yoksa keşfedici araştırma mı olduğunu sorgulamaktadırlar. CB-SEM'in daha ziyade doğrulayıcı araştırma için, PLS-SEM'in ise keşif araştırması için tercih edilmesi gerektiğine dair yaygın bir inanç olmasına rağmen, bilinenin aksine PLS-SEM aynı zamanda doğrulayıcı araştırma için de kullanılabilir. Keşifsel araştırma, problemler aık tanımlanmadığında yapılır. Buna karşılık, doğrulayıcı araştırma, altta yatan nedensel teoriye dayalı olarak belirli sonuçları tahmin eden önceden belirlenmiş hipotezleri inceler ve hipotezler genellikle yerleşik nedensel teorilerden veya aynı bağlamda yürütülen önceki çalışmalardan türetilir (Hair vd., 2010). Bu tanımlamalar çerçevesinde bu çalışmanın doğrulayıcı bir araştırma olduğu söylenebilir.

Yapısal modeli değerlendirirken öncelikle yapılar arasında herhangi bir doğrusallık sorunu olup olmadığından emin olunması gerekir. Problemlili oklu bağlantının yaygın bir kesme değeri, Varyans şişirme Faktörü (VIF) katsayısının 4.0'dan yüksek ve toleransın 0.25'ten düşük olmasıdır. Yol (path) katsayısı değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için 0.05 düzeyinde 1.96'dan büyük olması gerekir. R-kare düzeyi yönergeleri olarak kullanılabilir çeşitli ölçtüler vardır. Örneğin, 0,26 veya daha yüksek R-kare değerleri önemli, 0,13 olanlar orta ve 0,02 olanlar zayıf olarak kabul edilir. Diğer bir

yaklaşımında R-kare değerlerinin 0,75 ve üzerinde olması önemli, 0,50 olması orta, 0,25 olması zayıf olarak kabul edilmektedir (Hair vd., 2014). Yazındaki yönergelere göre, sırasıyla 0.02, 0.15 ve 0.35 f^2 değerleri, dışsal yapıların içsel yapılar üzerindeki küçük, orta ve büyük etkisini temsil eder. Bununla birlikte, yansıtıcı içsel bir değişkende $Q^2 > 0$, modelin öngörücü ilişkisini gösterirken $Q^2 < 0$ değeri, modelin öngörü yeteneğinin olmadığını gösterir (Cohen, 1988).

Yapısal model, PLS-SEM’de gizil yapılar arasındaki ilişkileri (yolları) gösteren iç model olarak ifade edilmektedir (Hair vd., 2014: 141). Yapısal model analizi ile modelde doğrusallık probleminin bulunup bulunmadığı incelenmektedir. Literatürde modele ilişkin doğrusallık sorununu belirlemek için VIF değerleri incelenmektedir (Min vd., 2020: 10). Araştırmalarda çoklu bağlantılar açısından her bir gösterge varyansının VIF değerinin 5’ten küçük değerler alması gerektiği vurgulanmaktadır (Hair vd., 2014: 145). Ancak bazı araştırmalarda VIF değerlerinin 5 sınırının üzerinde değerler almasının kabul edilebilir olduğu da ifade edilmektedir (Kock ve Lynn, 2012: 552). Bu çalışmada elde edilen VIF değerlerinin EÇİ4 (5,217), EÇİ7 (7,632), EÇİ8 (5,936), EÇİ9 (6,099) ve EÇİ10 (5,773) maddeleri hariç genel olarak 5 sınırının altında değerlere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Doğrulayıcı faktör analizi ve VIF değerleri

Ölçek	İfadeler	EÇİ	İAYD	İAN	VIF
EÇİ1	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi istediğim şekilde düzenleyebiliyorum.	0,639			1,677
EÇİ2	Ofis yerine, evlerde ve dış mekânlarda çalışmaktan memnunum.	0,820			2,790
EÇİ3	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi ve mekânları düzenleme fırsatım olduğu için, evime ve ev işlerime yeterince zaman ayırabiliyorum.	0,859			4,303
EÇİ4	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi ve mekânları düzenleme fırsatım olduğu için, eşime ve çocuklarıma yeterince zaman ayırabiliyorum.	0,861			5,217
EÇİ5	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi ve mekânlarımı düzenleme fırsatım olduğu için, sosyal çevreme yeterince zaman ayırabiliyorum.	0,849			3,770
EÇİ6	Bu evden çalışma biçiminde ilerlemek ve kariyer geliştirmek mümkündür.	0,812			2,882
EÇİ7	Evden çalışmayı arkadaşlarıma ve yakınlarıma tavsiye ediyorum	0,924			7,632
EÇİ8	Evden çalışma sisteminde kendimi daha faydalı hissediyorum.	0,881			5,936
EÇİ9	Evden çalışma sisteminde işim ve ailem arasında denge sağlayabiliyorum	0,917			6,099
EÇİ10	Evden çalışma sisteminde çalışmaktan memnunum.	0,906			5,733

Tablo 6. Doğrulayıcı faktör analizi ve VIF değerleri (Devamı)

IAN1	İşimi seviyorum.	0,850	2,496
IAN2	İşimde uzun bir süre daha kalmayı planlıyorum.	0,788	2,182
IAN3	Kuruma karşı aidiyet duygusu besliyorum.	0,878	3,453
IAN4	Daha iyi şartlarda bir iş teklifi gelse dahi mevcut işimden ayrılmam	0,892	3,212
IAN5	Mevcut işimden oldukça memnunum.	0,661	1,621
IAN6	Çalıştığım kurumun adeta bir parçası gibiyim.	0,815	2,947
IAVD1	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	0,840	3,433
IAVD2	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0,877	5,041
IAVD3	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0,882	4,109
IAVD4	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	0,874	4,782
IAVD5	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapabiliyorum.	0,823	3,514
IAVD6	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	0,866	4,163
IAVD7	İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum.	0,850	3,465
IAVD8	İşimde öğrendiğim bilgi ve beceriler, ailevi yükümlülüklerimi gerçekleştirmemi kolaylaştırıyor.	0,837	3,728
IAVD9	Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum.	0,793	2,900
IAVD10	Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum	0,792	2,877

Araştırma verileri incelendiğinde ölçek maddelerinin temsil ettikleri değişkenlerin altında toplandıkları görülmektedir (Tablo 6). Araştırmada evden çalışma isteği ölçeğinde deneklere yöneltilen; “evden çalışmayı arkadaşlarıma ve yakınlarıma tavsiye ediyorum” şeklindeki ölçek ifadesi (EÇİ7) en yüksek faktör yüküne (0.924) sahip olmuştur. Çalışmada işten ayrılma niyeti ölçeği incelendiğinde; deneklere yöneltilen “kuruma karşı aidiyet duygusu besliyorum” şeklindeki ifade (IAN3) en yüksek faktör yükünü (0.878) temsil etmiştir. Son ölçek olan iş aile yaşam dengesi ölçeğine bakıldığında ise; “iş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum” şeklindeki ifade (IAVD3) en yüksek faktör yüküne (0,882) sahip olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 6).

PLS analizinde, belirli bir modelin veya yapının yordama gücü ve dışsal ve içsel değişken arasındaki her bir ilişkinin standart yol katsayısının belirlenmesi, içsel değişkenlerin R-kare (R²) değerleri kullanılarak değerlendirilir. PLS’deki R² değerlerinin yorumlanması, çoklu regresyon analizinden elde edilenlere benzerdir. R² değerleri yapıdaki modelin açıkladığı varyans miktarını göstermektedir. R² dışsal değişkenin içsel

karşılığı ile açıkladığı varyans miktarını göstermektedir (Chin, 1998). Model değişkenlerinin kalitesini temsil eder (Hair vd., 2010).

Öte yandan etki büyüklüğü f^2 'nin değerlendirilmesi, dışsal yapıların içsel yapılar üzerinde önemli bir etkisinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlar. Yol katsayısı, dışsal gizil değişkenlerin içsel yapı üzerindeki etki büyüklüğü hakkında herhangi bir bilgi sağlayamadığı için, incelenen yolun içsel yapının açıklama gücünü ne ölçüde değiştirdiğinin belirlenmesi önemlidir (Cohen, 1988).

Etki büyüklüğünün (f^2) belirlenmesinin ardından, modelin tahmin kapasitesini değerlendirmek için yürütülen modelin öngörücü uygunluğunu (Q^2) değerlendirmek gerekir. Çalışma modelinin öngörücü önemi, Stone Geisser parametrik olmayan testiyle değerlendirilebilir (Chin, 1998; Fornell & Cha, 1994; Geisser, 1975; Stone, 1974). Q^2 'nin hesaplanması, çapraz doğrulanmış artıklık puanının elde edildiği değişken puandan 192 tahmini sonucun elde edildiği PLS'nin körleme yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Çıkarılan çapraz doğrulanmış sonuç, içsel yapıların öngörülebilirliğini belirler ve böylece model kalitesini ortaya çıkarır. Hair ve diğerlerine (2012) göre, Q^2 yalnızca modelin yerleşik değerlerini değil, aynı zamanda modelin parametre tahminlerini de değerlendirir.

Bu çalışma sonuçları incelendiğinde yapısal modelin kalitesini açıklamak için ortaya koyulan R^2 değerlerinin tamamının 0.02'den büyük değerler aldığı anlaşılmıştır. Bu durum genel olarak yol katsayıları açısından araştırmanın kaliteli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Araştırmada İAYD ölçeğinde (0.468) orta ve İAN (0.177) ölçeğinde ise büyük etkiler oluşturduğu gözlemlenmektedir. Yapısal model analizi sonucunda f^2 değerlerinden EÇİ-İAN (0,014) hariç (modelde bu iki değişken arası ilişki anlamsız çıkmaktadır) tüm diğerlerinin genel olarak 0.02'den büyük değerlere sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca etkisi olmayan hiçbir değişkenin olmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu çalışmada EÇİ-İAYD değişkenleri arasındaki ilişkide büyük etkiye, İAYD-İAN ilişkisinde ise orta düzeyde bir etkiye sahip oldukları görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7. R² ve f² değerleri tablosu

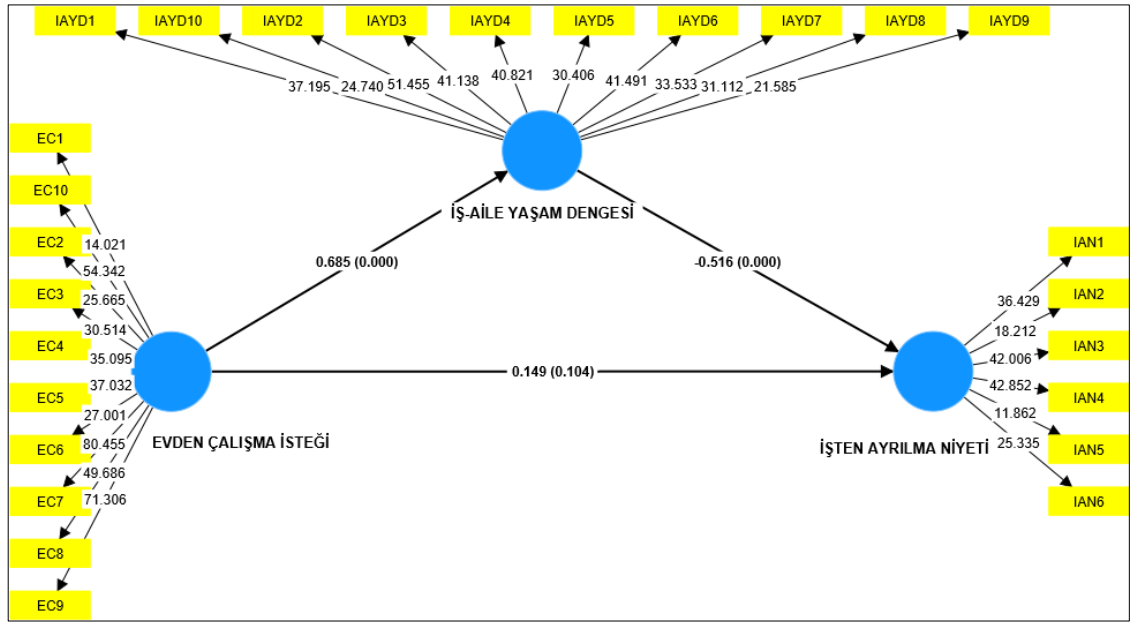
Faktörler	f ² değerleri		Faktörler	R ² değerleri	
	İAYD	İAN		R ² değerleri	Düzenlenmiş R ² değerleri
EÇİ	0,886	0,014	İAYD	0,470	0,468
İAYD		0,173	İAN	0,183	0,177
EÇİ: Evden çalışma isteği; İAYD: İş aile yaşam dengesi; İAN: İşten ayrılma niyeti					
f ² < 0.02 (Etki yok)				R ² < 0.02 (Küçük etki)	
0.02 ≤ f ² < 0.15 (Küçük etki)				0.13 < R ² < 0.26 (Orta etki)	
0.15 ≤ f ² < 0.35 (Orta etki)				0.26 < R ² (Büyük etki)	
f ² ≥ 0.35 (Büyük etki)				Cohen. 1988: 414.	
Henseler vd.. 2015; Yahaya vd.. 2019: 12.					

Yazında PLS-SEM uyumuna ilişkin istatistiki olarak dört göstergeden faydalanılmaktadır. Bunlar; SRMR, NFI, d_ULS ve d_G değerleridir (Birkie ve Trucco, 2020: 16). Araştırmalarda 1'e yakın NFI değerinin ve sıfıra yakın SRMR (0<0.08) değerinin ve 0.05'ten büyük d_G ve d_ULS değerlerinin iyi bir model uyumuna işaret ettiği vurgulanmaktadır. Ayrıca PLS-SEM uyumuna ilişkin NFI değerinin 0.70'ten büyük olması gerekmektedir (Ismael ve Sağsan, 2021: 663).

Bu çalışmanın analiz bulguları incelendiğinde, genel olarak modelin uyum sağlandığı görülmektedir (Tablo 8).

Tablo 8. PLS-SEM model fit sonucu

Model Fit	Doymuş Model	Tahmini Model
SRMR	0,057	0,057
d_ULS	1,148	1,148
d_G	0,806	0,806
Chi-Kare	1161,786	1161,786
NFI	0,831	0,831
İndeks ve Kaynak	SRMR < 0.080 d_ULS > 0.05 d_G > 0.05 NFI > 0.70 Ismael ve Sağsan. 2021: 663.	



Şekil 2. Araştırma yapısal model sonucu

Yazında araştırma modeline ilişkin yol katsayılarının anlamlı değerlere sahip olup olmadığını belirlemek için p değerlerinin 0,05'ten küçük, t değerlerinin ise 1.96 değerinden büyük olması gerektiği vurgulanmaktadır (Wong, 2013: 24). Bu çalışmada ise %5 anlamlılık düzeyinde biri hariç ilişkilerdeki değerlerin 0,05'ten küçük ve 1.96'dan büyük değerler aldıkları görülmüştür (Şekil 2).

Araştırma modelindeki doğrudan etkilere ilişkin sonuçlar incelendiğinde, evden çalışma isteği değişkeninin işten ayrılma niyetine doğrudan etkisi anlamsız ($p=0,104$; $t=1,627$) çıkmıştır. Öte yandan evden çalışma isteğinin iş aile yaşam dengesi aracı değişkenine doğrudan etkisi büyük (0,685) pozitif ve anlamlıdır ($p<0,05$; $t=17,325$). İş aile yaşam dengesi değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenine olan etkisi ise orta büyüklükte (-0,516) negatif ve anlamlı ($p<0,05$; $t=5,841$) çıkmaktadır (Tablo 9).

Tablo 9. Yol katsayılarına ilişkin yapısal model sonucu

Yapısal ilişkiler	Doğrudan Etkiler	M	Std. Hata	T	p
EÇİ -> İAN	0,149	0,154	0,091	1,627	0,104
EÇİ -> İAYD	0,685	0,688	0,040	17,325	0,000
İAYD -> İAN	-0,516	-0,526	0,088	5,841	0,000
Toplam etkiler					
EÇİ -> İAYD		0,685			
İAYD -> İAN		-0,516			
H₁: EÇİ -> İAN		-0,205			
Aracı etkiler					
H₂: EÇİ -> İAYD -> İAN		-0,354			
EÇİ: Evden çalışma isteği; İAYD: İş aile yaşam dengesi; İAN: İşten ayrılma niyeti					

Öte yandan Tablo 9’da ayrıca değişkenler ve toplam etki ve aracı etki gösterilmekte olup, araştırma hipotezlerine ilişkin bir öngörü ve sonuç arasındaki güçlü ilişki vurgulanıyor ise bu ilişkinin arkasında yer alan mekanizmaların keşfedilmesi için aracı etkinin incelenebileceği belirtilmektedir (Frazier vd., 2004: 117). Araştırmalarda aracı etkiye ilişkin elde edilen yol katsayılarının çarpımlarının pozitif değerler alması durumunda tamamlayıcı aracılığın, negatif değerler alması durumunda ise ilişkide rekabetçi aracılığın var olacağı belirtilmektedir (Zhao vd., 2010: 204). Araştırma bulguları negatif toplam ve negatif aracı etkinin varlığına işaret etmektedir. Bu göstergeler ışığında araştırmanın hipotezlerine ilişkin sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

H₁ hipotezinde ifade edilen ‘*Evden çalışma isteği ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır*’ hipotezi desteklenmiştir.

H₂ hipotezinde açıklanan ‘*Evden çalışma isteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide İş aile yaşam dengesinin anlamlı aracı etkisi bulunmaktadır*’ hipotezi desteklenmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş görenin işi ailesi ve yaşamı arasındaki sorumlulukları arasındaki dengeyi esas alan iş aile yaşam dengesi kavramı günümüz çalışma koşullarında sorumlulukların iç içe geçmesi sebebiyle zor hale gelmektedir. Çalışanların her iki taraftan kaynaklanan rolleri sebebiyle bu dengeyi sağlamakta zorluklar yaşaması hem örgüt hem çalışan tarafından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Sanayi devrimi sonrasında iş ve ev alanlarının net olarak ayrılması bilim ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda tekrardan kaynaşmaya başlamıştır. Sosyal bilimlerin daha eski konusu olmasına rağmen bir esnek çalışma türü olan evden çalışma Pandemi sonrası daha tanınır ve uygulanabilir hale gelmiştir. Özellikle kadın çalışanların ev içi rollerinin fazla olması, annelik rollerinin gereklilikleri ve tüm sektörlerde yerlerinin hızla artması iş aile yaşam dengesi kavramının önemini ortaya koymaktadır. İş aile ve yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik devletler ve örgütler birtakım politikalar geliştirseler de bu çoğunlukla teoride kalmıştır. Evden çalışma bu dengenin sağlanabilmesi için çalışanlar açısından bir alternatif olarak görülebilmektedir. Özellikle kadın çalışanların evlilik ve doğum gibi sebeplerle iş yaşamlarından tamamen kopmalarına zemin hazırlayan durumları evden çalışma yöntemi ile nispeten ortadan kaldırmak mümkün olabilmektedir. Burada çalışanlar için iş aile sınır teorisi geçerli olabilmektedir.

İş aile sınırı kuramı, iş ve aile konusundaki önceki eleştirileri ve boşlukları gidermek için tasarlanmış bir kuramdır. Bireylerin dengeyi sağlamak için iş ve aile alanlarını ve aralarındaki sınırları nasıl yönettiklerini ve müzakere ettiklerini açıklayan bir teoridir (Clark, 2000: 750). Sınır teorisi, bireylerin iş ve ev arasında gidip gelirken hem fiziksel hem de psikolojik olarak günlük olarak sınırları geçtiğini öne sürer. Sınırlar, alanlar arasındaki sınır çizgileridir ve fiziksel, zamansal ve psikolojik üç ana biçim alır. Fiziksel sınırlar, rol alanı davranışının nerede meydana geldiğini tanımlar. Zamansal sınırlar, role özgü çalışmanın ne zaman yapıldığını belirler. Psikolojik sınırlar, düşünce kalıplarının, davranış kalıplarının ve duyguların bir alan için uygun olup diğer alan için uygun olmadığı durumlarda bireyler tarafından oluşturulan kurallardır (Allen vd., 2014: 101). İş ailesi programları gibi insan kaynakları uygulamaları, çalışanların iş aile sınırlarını yönetmede kontrol sahibi olmalarını sağlayacak şekilde sunulmalıdır. Bu, evden çalışanlar ve işlerinin bir kısmını eve getiren diğer çalışanlar için özellikle önemli olabilir. Sınır teorisi veya iş aile sınır teorisi tarafından desteklenen çağdaş araştırmalardan elde edilen bulgular, bütünleştirici iş aile düzenlemelerinin çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olabileceğini düşündürmektedir. İş aile

taleplerine göre programlayarak, aile ile daha fazla zaman geçirerek veya iş ve aile yaşamı, iş aile sınırını bulanıklaştıracak kadar bütünleşirse, iş aile çatışması, stres, depresyon ve hem iş hem de aile yaşamından memnuniyetsizlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Desrochers ve Sargent, 2004: 45). Yöneticiler, çalışanların evden çalışma için belirledikleri programlara saygı duyarak veya aile ihtiyaçlarını karşılamak için programlarını değiştirebilmek konusunda çalışanlarını destekleyerek bu iş aile bulanıklığı olasılığının azaltılmasına yardımcı olabilirler. Evden çalışanlar, aile üyelerinin ve ziyaretçilerinin işini bölmelerini engelleyecek sınırlar belirleyerek iş aile bulanıklığını en aza indirebilir.

Araştırma ile ilgili yazına bir katkı sağlanması hedeflenmektedir. Araştırmaya Anadolu Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personellerden 261 personel katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulguların analiz edilmesi ile evden çalışma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi ve iş aile yaşam dengesinin bu ilişkideki aracı etkisi incelenmiştir.

Elde edilen verilerin analizi ile evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak evden çalışmanın iş aile yaşam dengesini anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilediği, iş aile yaşam dengesinin ise işten ayrılma niyetini negatif etkilediği görülmüştür. İş aile yaşam dengesinin evden çalışma isteği ile işten ayrılma niyeti arasında aracı etkisinin olduğu ve evden çalışma isteğinin işten ayrılma niyetini azaltmasına vesile olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların evden çalışma sisteminde işe gidiş geliş gibi zamanlardan tasarruf sağlaması, esnek zaman dilimlerinde çalışabilmesi iş aile yaşam dengesini sağlamalarına artı bir kolaylık sağlamaktadır. Kamusal alan ve özel alan iki farklı alanı temsil etmektedir. Birbirleri ile ilişkileri kaçınılmazdır. Ancak alanların iç içe geçmesi zaman, mekân ayrımının ortadan kalkması kişinin özel alanına müdahale gibi değerlendirilmesine ve özel alanı daraltması, kısıtlaması gibi durumları ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmamasını açıklayabilmektedir. İş aile yaşam dengesini sağlayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalma olması araştırma sonucunda beklenen bir durumdur. İş aile yaşam dengesi çalışanlar için olduğu kadar örgütler ve devletler için de önemlidir. Devlet politikalarının uygulanabilirliğinin sağlanması özellikle kadın çalışanların istihdam sürecinde yer almalarında, aile ve toplum yapılarının sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu denge örgütlere yüksek maliyetler getiren işten ayrılma niyetinin önüne geçebilecektir.

Araştırmamızın en önemli kısıtlarından birisi sadece bir kamu kurumu çalışanları üzerinde uygulanmış olmasıdır. Bu anlamda gelecekte yapılacak araştırmalarda daha

geniş bir örneklemin kullanılması ve farklı değişkenlerin dâhil edilerek farklı modellerin test edilmesi ilgili alana olan katkıyı arttıracaktır. Ek olarak, Pandemi vb. olağan üştü dönemlerde işten ayrılma niyetinde rol oynayabilecek faktörler incelenebilir.



KAYNAKÇA

- Abu Raddaha, A. H., Alasad, J., Albikawi, Z. F., Batarseh, K. S., Realat, E. A., Saleh, A. A. ve Froelicher, E. S. (2012). Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit. *Leadership in Health Services*, 25(3), 216-231.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Aksu, B. Ç. (2021). Covid-19 Pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 747-776.
- Alipour, J. V., Falck, O. ve Schüller, S. (2020). Germany's capacity to work from home. The international platform of Ludwigs-Maximilians University's Centre for Economic Studies, 151, 1-36.
- Alkan Meşhur, F. H. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Allen, J. A. ve Mueller, S. L. (2013). The revolving door: A closer look at major factors in volunteers' intention to quit. *Journal of Community Psychology*, 41(2), 139-155.
- Allen, T. D., Cho, E. ve Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1(1), 99-121.
- Allisey, A. F., Noblet, A. J., Lamontagne, A. D. ve Houdmont, J. (2013). The mediating effects of job stress and job. *International Association for Correctional and Forensic Psychology*, 41(6), 751-771.
- Altarawmneh, I. ve Al-Kilani, M. H. (2010). Human resource management and turnover intentions in the Jordanian hotel sector. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 46-59.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Arlinghaus, A. ve Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(10), 1100-1107.

- Arntz, M., Yahmed, S. B. ve Berlingier, F. (2020). Working from home and covid-19: the chances and risks for gender gaps. *Leibniz Information Centre for Economics*, 55, 381-386.
- Atalay, E. ve Doğan, A. (2020). Mobingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(6), 1729-1741.
- Ayyıldız, F., Çam, D. İ. ve Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (Covid-19) salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 136-149.
- Bailey, D. E. ve Kurland, N. B. (2000). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(4), 383-400.
- Baker, E., Avery, G. C. ve Crawford, J. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research and Practice in Human Resource Management*, 15(1), 37-62.
- Balaji, R. (2014). Work life balance of women employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10), 16840-16843.
- Baltes, B. B., Clark, M. A. ve Cha, M. (2009). Work-life balance: The roles of work-family conflict and work-family facilitation. *Psychology Press*, 201-212, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0016> adresinden indirilmiştir.
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M. ve Stanton, C. T. (2020). What jobs are being done at home during the Covid-19 crisis evidence from firm-level surveys? *National Bureau of Economic Research*, 20(138), 1-26.
- Bayarçelik, E. B. ve Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Bellmann, L. ve Hubler, O. (2019). Working from home, job satisfaction and work-life balance-robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441.
- Benligiray, S. ve Demirci, U. (2020). Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye iş doyumlarının aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 23-50.

- Bick, A., Blandin, A. ve Mertens, K. (2020). Work from Home after the Covid-19 outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas*, 8, 1-19.
- Brewster, C., Mayne, L. ve Tregaskis, O. (1997). Flexible working in Europe. *Journal of World Business*, 32(2), 133-151.
- Brochard, D. ve Letablier, M. T. (2017). Trade union involvement in work–family life balance: lessons from France. *Work, Employment and Society*, 31(4), 657-674.
- Brough, P., O’Driscoll, M. P. ve Biggs, A. (2009). Parental leave and work-family balance among employed parents following childbirth: An exploratory investigation in Australia and New Zealand. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4(1), 71-87.
- Bulut, C. ve Çulha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal of Training and Development*, 14(4), 309-322.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53-59.
- Callister, R. R. (2006). The impact of gender and department climate on job satisfaction and intentions to quit for faculty in science and engineering fields. *Management and Human Resources Department*, 31(3), 367-375.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Cesaroni, F. M., Pediconi, M. G. ve Sentuti, A. (2018). It’s always a women’s problem! Micro-entrepreneurs, work-family balance and economic crisis. *Administrative Sciences*, 8(74), 1-16.
- Chan, C. C., Monroe, G. S., Ng, J. ve Woan Tan, R. C. (2008). Effects of employee support on junior accountants’ job attitudes and intention to quit. *Australian Accounting Review*, 18(2), 149-160.
- Chandra, V. (2012). Work–life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056.

- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling: JSTOR. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Chin, W.W. (2010). *How to write up and report PLS analyses*, in Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J. and Wang, H. (Ed), *Handbook of partial least squares: concepts, methods and applications* (Springer handbooks of computational statistics series, Vol. II), Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, 655-690.
- Çillioğlu Karademir, A. ve Kirt, B. (2021). Covid-19 Pandemide uzaktan çalışan Z kuşağı kadınların kariyer yolu tercihleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 49-58.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. 53(6), 747-770.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioural Science* (2nd Ed.) Hillsdale, N. J., Lawrence Erlbaum Associates.
- Cornoiu, T. S. ve Gyorgy, M. (2013). Mobbing in organizations. Benefits of identifying the phenomenon. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 78, 708-712.
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2002). *Mobbing*. United States of America: Civil Society Publishing.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Delina, G. ve Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 12(1), 274-282.
- Demirkıran, M. ve Erdem, R. (2014). Personel devrinin nedenlerine ilişkin geliştirilen modellerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 289-311.
- Desrochers, S. ve Sargent, L. D. (2004). Boundary/border theory and work-family Integration. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.
- Dhas, B. D. ve Karthikeyan, P. (2015). Work-life balance challenges and solutions: overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 12(2), 10-19.
- Doble, N. ve Supriya, M. V. (2010). Gender differences in the perception of work-life balance. *Managing Global Transitions: International Research Journal*, 8(4), 331-342.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

- Drago, R. W. (2009). Striking a balance: work, family, and life. *Industrial & Labor Relations Review*, 62(4), 622-624.
- Drašler, V., Bertoneclj, J., Korošec, M., Žontar, T. P., Ulrih, N. P. ve Cigi'c, B. (2021). Difference in the attitude of students and employees of the University of Ljubljana towards work from home and online education: lessons from Covid-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(9), 1-24.
- Dubey, A. D. ve Tripathi, S. (2020). Analysing the sentiments towards work-from-home experience during Covid-19 Pandemic. *Journal of Innovation Management*, 8(1), 13-19.
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159-165.
- Elçi, M., Erdilek Karabay, M., Alpan, L. ve Şener, İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 150, 1298-1309.
- Emslie, C. ve Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151-172.
- Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B. (2016). Mobingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 127-139.
- Esen, D. ve Bircan, Ö. (2022). Ar-Ge çalışanlarının bakış açısıyla evden çalışma. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 113-132.
- Fabi, B., Lacoursière, R. ve Raymond, L. (2014). Impact of high-performance work systems on job satisfaction, organizational commitment, and intention to quit in Canadian organizations. *Emerald Insight*, 36(5), 772-790.
- Faulds, D. J. ve Raju, P. (2020). The work-from-home trend: An interview with Brian Kropp. *Kelley School of Business*, 64(1), 29-35.
- Felstead, A. ve Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Felstead, A. ve Jewson, N. (2000). *In work, at home*. New York: Routledge.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. ve Walters, S. (2006). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.

- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. ve Loquet, C. (2003). How can managers reduce employee intention to quit? *Emerald*, 19(2), 170-187.
- Fonner, K. L. ve Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.
- Fornell, C. G. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Fornell, C. ve Cha, J. (1994). *Partial Least Squares (PLS)*. Unpublished working paper, Ann Arbor: University of Michigan Business School.
- Forster, N., Ebrahim, A. A. ve Ibrahim, N. A. (2014). An exploratory study of work-life balance and work-family conflicts in the United Arab Emirates. *Skyline Business Journal*, 9(1), 34-42.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143-162.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. E. ve Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 696-707.
- Geisser, S. (1975). The predictive sample reuse method with applications. *Journal of the American Statistical Association*, 70(350), 320-328.
- Gherardi, S. (2015). Authoring the female entrepreneur while talking the discourse of work-family life balance. *International Small Business Journal*, 33(6), 649-666.
- Ghosh, D. ve Gurunathan, L. (2015). Do commitment based human resource practices influence job embeddedness and intention to quit? *IIMB Management Review*, 27(4), 240-251.
- Gibbs, M., Mengel, F. ve Siemroth, C. (2022). Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on it professionals. *University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics*, 56, 1-9.
- Glissmeyer, M., Bishop, J. W. ve Fass, R. D. (2007). *Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention to Quit the Organization: The Case of Law Enforcement Officers*. Decision Sciences Institute Annual Conference, 38th Southwest, 458-469.

- Gottlieb, C., Grobovšek, J. ve Poschke, M. (2020). Working from home across Countries, 85(8), 71-92.
- Gray, J. A. ve Muramatsu, N. (2013). When the job has lost its appeal: Intentions to quit among direct care workers. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 38(2), 124-133.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 510-530.
- Gregory, A. ve Milner, S. (2009). Editorial: work-life balance: a matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1-14.
- Grzywacz, J. G. ve 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.
- Güler, H. N. ve Marşap, A. (2018). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: cinsiyet ve iş deneyimine göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 488-507.
- Güler, M. ve Nalbant, F. (2022). “Evden çalışma” uygulamasının çalışanlar üzerinde yaratabileceği sorunlar ve çözüm önerileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 530-549.
- Günday, F. D. ve Keleş, H. N. (2017). Örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 681-694.
- Gupta, A. (2020). Accelerating remote work after Covid-19. *The Centre for Growth and Opportunity*, 1-2.
- Habib, M. N., Mukhtar, S. ve Jamal, W. (2010). Why would I quit? Factors influencing teacher's intentions to quit in private sector higher educational institutes of Peshawar, Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 213-242.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 1st Ed., Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, 2nd ed., Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J. ve Andersen, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th Ed., Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *The Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414-433.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1), 115-135.
- Hilbrecht, M. ve Lero, D. S. (2014). Self-employment and family life: constructing work–life balance when you’re ‘always on’. *Community, Work & Family*, 17(1), 20-42.
- Himawan, K. K., Helmi, J. ve Fanggidai, J. P. (2021). The sociocultural barriers of work-from-home arrangement due to Covid-19 Pandemic in Asia: Implications and future implementation. *Knowledge and Process Management*, 29(2), 185-193.
- Holgersen, H., Jia, Z. ve Svenkerud, S. (2021). Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 1-13.
- Hsieh, Y. C. J., Pearson, T. E. ve Kline, S. F. (2008). The Moderating Effects of Job and Personal Life Involvement on the Relationship between Work–Personal Life Conflict and Intention to Quit. *Journal of Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8(1), 1-14.
- ILO. (1990). *Conditions of work digest on telework*. Geneva: ILO.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R. ve Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between work–life balance and work stress during the Covid-19 Pandemic in Indonesia. *The Economics of Health Outbreaks and Epidemics*, 9(3), 1-13.
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 263-277.
- Janadari, N., Sri Ramalu ve S Wei, C. (2018). *Evaluation of measurement and structural model of the reflective model constructs in PLS-SEM*. The Sixth International Symposium of South Eastern University of Sri Lanka. South Eastern University of Sri Lanka, 20th & 21st Dec 2016, Oluvil, Sri Lanka.

- Jauhar, J., Ting, C. S. ve Abdul Rahim, N. F. (2017). The impact of reward and transformational leadership on the intention to quit of generation Y employees in oil and gas industry: Moderating role of job satisfaction. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(4), 426-442.
- Jimenez, P. (2002). Specific influences of job satisfaction and work characteristics on the intention to quit: Results of different studies. *Psychologische Beiträge*, 44(4), 596-603.
- Jones, F., Burke, R. J. ve Westman, M. (2006). *Work-life balance*. London: Psychology Press.
- Joseph, J. ve Sebastian, D. J. (2019). Work-life balance vs work-family balance: An evaluation of scope. *Amity Global HRM Review*, 9(63), 54-65.
- Kablay, S. ve Elma, Y. (2018). İş-aile yaşamı dengesi ve bunu sağlamaya yönelik ülkemizdeki uygulamalar. *Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-94.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Achieving work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 224-226.
- Kandemir, M. (2014). Evde çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 143-166.
- Kaya, M. ve Burtan Doğan, B. (2016). Esnek çalışma modeli: ev eksenli çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 1069-1099.
- Kelliher, C., Richardson, J. ve Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Khan, O. F. ve Fazili, A. I. (2016). Work life balance: A conceptual. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5, 20-25.
- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129.
- Knani, M., Fournier, P. S. ve Biron, C. (2018). *Psychosocial risks, burnout and intention to quit following the introduction of new software at work*. Universit'e Laval, QC, Canada, 60(1), 95-104.
- Kossek, E. E. ve Michel, J. S. (2011). *Flexible work schedules*. E. E. Kossek, & J. S. Michel içinde, *APA handbooks in psychology* (535-572). Washington: Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Kramer, A. ve Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behaviour*, 119, 1-4.
- Krishnan, S. K. ve Singh, M. (2010). Outcomes of intention to quit of Indian IT professionals. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, *The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 49(3), 421-437.
- Kul Parlak, N. (2016). Avrupa Birliği'nde iş-yaşam dengesine yönelik uyumlaştırma politikaları: Ebeveyn izni. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 56-91.
- Leduc, C., Houlfort, N. ve Bourdeau, S. (2016). Work-life balance: The good and the bad of boundary management. *International Journal of Psychological Studies*, 8(1), 133-146.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Lim, V. K. ve Teo, T. S. (2000). To work or not to work at home: An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 560-586.
- Liou, S. R. (2008). Analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, 43(3), 116-125.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance challenges and solutions. *The Society for Human Resource Management*, 2(10), 1-11.
- Losoncz, I. ve Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122-138.
- Lyttelton, T., Zang, E. ve Musick, K. (2020). Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. <https://ssrn.com/abstract=3645561>, 1-54.
- Markey, R., Ravenswood, K. ve Webber, D. J. (2012). The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. *Economics Working Paper Series*, 1220, 1-35.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). *Burnout*. G. Fink içinde, Stress: Concepts, cognition, emotion, and behaviour (s. 351-357). Victoria: Academic Press.

- Masum, A. M., Azad, M. A., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P. ve Arslan, Ö. (2016). *Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey*. PEERJ.
- Memon, M. A., Ramayah, T., Cheah, J-H., Ting, H., Chuah, F. ve Cham, T. H. (2021). PLS-SEM statistical programs: A review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), 1-14.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Moynihan, D. P. ve Landuyt, N. (2008). Explaining Turnover Intention in State Government. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120-143.
- Mxenge, S. V., Dywili, M. ve Bazana, S. (2013). Job engagement and employees' intention to quit among administrative personnel at the University of Fort hare in South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5), 129-144.
- Naithani, D. ve Jha, A. (2009). An empirical study of work and family life spheres and emergence of work-life balance initiatives under uncertain economic scenario. *Growth-Journal of the Management Training Institute*, 37(1), 69-73.
- Nickson, D. ve Siddons, S. (2003). *Remote working*. New York: Routledge.
- Olson, M. H. (1983). Remote office work: Changing work patterns in space and time. *Third International Conference on Information*, 26(3), 182-187.
- Olson, M. H. (1989). Work at home for computer professionals: current attitudes and future prospects. *ACM Transactions on Office Information Systems*, 7(4), 317-338.
- Opoku, D. A., Ayisi-Boateng, N. K., Osarfo, J., Sulemana, A., Mohammed, A., Spangenberg, K. ve Edusei, A. K. (2022). Attrition of Nursing Professionals in Ghana: An Effect of Burnout on Intention to Quit. *Research Article*, 1-9.
- Özcan, A. H. ve Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.

- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y. ve Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers' performance during the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Putri, A. ve Amran, A. (2021). Employees' work-life balance reviewed from work from home aspect during Covid-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 1(1), 30-34.
- Putri, W. H. ve Setianan, A. R. (2019). Job enrichment, organizational commitment, and intention to quit: the mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 518-526.
- Redmond, P. ve McGuinness, S. (2020). Who can work from home in Ireland? *The Economic and Social Research Institute*, 87, 1-11.
- Redondoa, R., Sparrowb, P. ve Hern, G. (2017). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046-2069.
- Rehman, S. ve Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of small business and enterprise development*. 19(2), 209-228.
- Resmi Gazete. (2021). *Uzaktan çalışma yönetmeliği*. Ankara: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>.
- Ro, H. ve Lee, J.-E. (2017). Call center employees' intent to quit: examination of job engagement and role clarity. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 18(4), 531-543.
- Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P. ve Underhill, J. R. (2007). The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 65-82.
- Rupietta, K. ve Beckmann, M. (2016). Working from home what is the effect on employees' effort? *Schmalenbach Business Review*, 70, 25-55.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 277-288.

- Sarstedt, M. ve Cheah, J.-H. (2019). Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS: A software review. *Journal of Marketing Analytics*, 7(3), 196–202.
- Savić, D. (2020). Covid-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. *Grey Journal (TGJ)*, 16(2), 101-104.
- Serinikli, N. (2021). Covid-19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). *İşten Ayrılma Niyeti*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Shaw, S. M., Andrey, J. ve Johnson, L. C. (2003). The struggle for life balance: work, family, and leisure in the lives of women teleworkers, *World Leisure Journal*, 45(4), 15-29.
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A. ve Khalid, M. (2018). Impact of work and home demands on work life balance: mediating role of work family conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57.
- Shields, M. A. ve Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.
- Shockley, K. M. ve Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of vocational behaviour*. *Journal of Vocational Behaviour*, 71(3), 479-493.
- Sirgy, M. J. ve Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research Quality Life*, 13, 229-254.
- Sonnentag, S. ve Binnewies, C. (2013). Daily affect spill over from work to home: Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behaviour*, 83(2), 198-208.
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 36(2), 111-147.
- Suadicani, P., Bonde, J. P., Olesen, K. ve Gyntelberg, F. (2013). Job satisfaction and intention to quit the job. *Oxford University Press on behalf of the Society of Occupational Medicine*, 63(2), 96-102.
- Sullivan, C. (2012). *Remote working and work-life balance*. N. P. Reilly & M. J. Sirgy içinde, *Quality-of-Life* (s. 275-291). London: Springer Science Business Media.
- Tarigan, V. ve Ariani, D. W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management & Applied Economics*, 5(2), 21-42.

- Taşdelen-Karçkay, A. ve Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- Taşlıyan, M., Engizek, H. ve Gül, N. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125.
- TBMM (2013). *Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm*. Kadın fırsat eşitliği komisyonu içinde, Ankara.
- TBMM (2016). İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile Gerekçesi. [<https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>].
- Tietze, S. ve Musson, G. (2002). When ‘work’ meets ‘home’ temporal flexibility as lived experience. *Time & Society*, 11(2-3), 315-334.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-150.
- Timsal, A. ve Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 12-15.
- Tınaz, P. (2006). Mobing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3(10), 11-22.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 217-231.
- Tozlu, A. (2022). Kamu Yönetiminde Kariyer Uzmanı Personelin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti. *Mavi Atlas*, 10(1), 120-150.
- Uddin, M. (2020). Addressing work-life balance challenges of working women during Covid-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7-20.
- Ugboro, I. O. (2006). Organizational commitment, job redesign, employee empowerment and intent to quit among survivors of restructuring and downsizing. *Journal of Behavioural and Applied Management*, 7(3), 232-257.
- Ugwu, F. O., Amazue, L. O. ve Onyedire, N. G. (2016). Work-family life balance in a Nigerian banking sector setting. *Cogent Psychology*, 4(1), 1-9.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 2043-2056.
- Umutlu , S. (2021). *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*. Ankara: Astana Yayınları.

- Voigt, E. ve Hirst, G. (2015). High and low performers' intention to leave: examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574-588.
- Waizenegger, L., McKennab, B., Caic, W. ve Bendzd, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 323-442.
- Waumsley, J. A., Houston, D. M. ve Marks, G. (2010). What about us? Measuring the work-life balance of people. *Review of European Studies*, 2(3), 1-16.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R. ve Jenny, G. J. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33, 727-740.
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H. ve Polakova, M. (2016). How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 229, 33-41.
- Yasenov, V. (2020). Who can work from home? *Institute of Labour Economics*, 1397, 1-12.
- Yavuz, M. ve Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yener, S. (2018). İşten ayrılma niyetinin belirleyeni olarak psikolojik rahatlık. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 169-192.
- Yerkes, M. A., Wattis, L. ve Standing, K. (2013). Community, *Work & Family*, 25(2), 1-20.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2015). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4, 93-108.
- Yu, R., Burke, M. ve Raad, N. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8(3), 447-457.
- Yumuk Günay, G. ve Demiralay, T. (2016). Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (elektronik)*, 15(58), 917-935.
- Zahoor, N., Abdullah, N. ve Zakaria, N. (2021). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*, 11(4), 1367-1378.

EKLER

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları

Cinsiyetiniz	: Kadın () Erkek ()
Medeni Durumunuz	: Bekâr () Evli ()
Yaşınız	: 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46 ve üzeri ()
Eğitim Durumunuz	: İlköğretim Mezunu () Lise Mezunu () Üniversite Mezunu () Yüksek Lisans/Doktora Mezunu ()
İşyerinde kaçınıcı yılınız	: 2 yıldan az () 2-5 yıl arası () 6-10 yıl arası () 11-15 yıl arası () 16 yıl ve üzeri ()
İş yerindeki pozisyonunuz	: Birim üst düzey yönetici () Birim orta düzey yönetici () Birim alt düzey yönetici () Birim çalışanı ()

Aşağıdaki ifadelerle ilgili olarak:

1= KESİNLİKLE KATILMIYORUM
2= KATILMIYORUM
3= NE KATILIYORUM NE KATILMIYORUM
4= KATILIYORUM
5= KESİNLİKLE KATILIYORUM

EÇİ1	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi istediğim şekilde düzenleyebiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ2	Ofis yerine, evlerde ve dış mekânlarda çalışmaktan memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ3	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi ve mekânları düzenleme fırsatım olduğu için, evime ve ev işlerime yeterince zaman ayırabiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ4	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi ve mekânları düzenleme fırsatım olduğu için, eşime ve çocuklarıma yeterince zaman ayırabiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ5	Bu evden çalışma biçiminde, çalışma saatlerimi ve mekânlarımı düzenleme fırsatım olduğu için, sosyal çevreme yeterince zaman ayırabiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ6	Bu evden çalışma biçiminde ilerlemek ve kariyer geliştirmek mümkündür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ7	Evden çalışmayı arkadaşlarıma ve yakınlarıma tavsiye ediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ8	Evden çalışma sistemimde kendimi daha faydalı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ9	Evden çalışma sistemimde işim ve ailem arasında denge sağlayabiliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EÇİ10	Evden çalışma sistemimde çalışmaktan memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAN1	İşimi seviyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAN2	İşimde uzun bir süre daha kalmayı planlıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAN3	Kuruma karşı aidiyet duygusu besliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAN4	Daha iyi şartlarda bir iş teklifi gelse dahi mevcut işimden ayrılmam	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAN5	Mevcut işimden oldukça memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAN6	Çalıştığım kurumun adeta bir parçası gibiyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD1	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD2	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD3	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD4	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD5	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapabiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD6	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD7	İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD8	İşimde öğrendiğim bilgi ve beceriler, ailevi yükümlülüklerimi gerçekleştirmemi kolaylaştırıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD9	Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IAYD10	Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 2. Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü İzni



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : E-63784619-605.99-336188
Konu : Hatice GÜNER'in Araştırma İzin Talebi

27.06.2022

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30.05.2022 tarihli ve E-77847504-903.06.99-96497 sayılı yazımız.

İlgi'de kayıtlı yazınızda belirttiğiniz Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice GÜNER'in, Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ'ün danışmanlığında hazırladığı "Evden Çalışmanın Çalışan Annelerin İş-Aile-Yaşam Dengeleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş olup ekte verilen raportör raporunda belirtilen eksikliklerin giderilmesi koşuluyla etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Süleyman SÖZEN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek:Raporatör Raporu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSA8V1B1K9

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/anadolu-universitesi-obys>

Yunus Emre Kampüsü Topkapı/Erşekşehir
Telefon No: +90 222 335 05 80/1352-1353 Faks No: +90 222 335 36 16
e-Posta: geniseli@anadolu.edu.tr İnternet Adresi: www.anadolu.edu.tr
Kep Adresi: anadoluniv@hs03.kep.tr

Bilgi için: Bediha AKSAN
Büro Personeli
Telefon No: 1352-1318



ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-95674917-108.99-29362
Konu : Etik Kurul Onay

DAĞITIM YERLERİNE

Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na yapmış olduğunuz başvurunuz, Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 2021/5 sayılı ve 01/07/2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve kabul edilmiştir. Proje onay formu Hukuk Müşavirliği'nden alınacaktır. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Gökay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Ek: Proje Onay Formu

Dağıtım:

Seyra Öğr. Gör. Elvan ÇİĞİRCİ
Seyra Dr. Öğr. Üyesi Nurgün KÜÇÜK KENT
Seyra Öğr. Gör. Hatice OĞUZHAN
Seyra Öğr. Gör. Coşkun YILMAZ
Seyra Öğr. Gör. Hakan TUNA
Seyra Dr. Öğr. Üyesi Nilgün DOĞAN
Seyra Doç. Dr. Ahmet Mustafa AKYÜZ
Seyra Dr. Öğr. Üyesi Serdar BAYRAKDAROĞLU
Seyra Dr. Öğr. Üyesi Hakan BOLAYIR
Seyra Dr. Öğr. Üyesi Gökhan YAZICI ÇELEBİ
Seyra Öğr. Gör. Ayşe ELEKOCA
Seyra Öğr. Gör. Osman Oğuzcan TÖREMEK
Seyra Öğr. Gör. Ahmet TAŞ
Seyra Doç. Dr. Elvan Feriye GÜLKÜROĞLU
Seyra Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : L569-1HNK-6LUL

Belge Doğrulama Adresi : <https://obyssorgu.gumushane.edu.tr>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : İnternet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>
Kay Adresi : gumushaneuniversitesi@hakiil.hsgp.tr

Bilgi İçin : Tugba ERÇER
Avukat
Dahilî No:



ÖZGEÇMİŞ

Hatice GÜNER. AFK Anadolu Lisesi'ni başarıyla tamamladıktan sonra Marmara Üniversitesi'nin Çalışma Ekonomisi bölümünden 2012 yılında lisans mezunu oldu. Gümüşhane'de Anadolu Üniversitesine bağlı Açık Öğretim Fakültesi Bürosunda görev yapmakta olan GÜNER, evli ve iki çocuk annesidir.

