

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE SOSYAL SİYASET ANABİLİM DALI**

**PANDEMİ SÜRECİNİN EVDEN ÇALIŞAN KADINLARIN EV VE
İŞ YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

Sena ATA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

OCAK - 2023

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PANDEMİ SÜRECİNİN EVDEN ÇALIŞAN KADINLARIN
EV VE İŞ YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sena ATA

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**“Bu tez 17/01/2023 tarihinde hibrit olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri
üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN	Başarılı
Doç. Dr. Elvan OKUTAN	Başarılı
Doç. Dr. Bülent ARPAT	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Sena ATA

17/01/2023

ÖNSÖZ

Çalışmamın başından itibaren sürecimi takip eden ve yol gösteren danışman hocam Prof. Dr. Yılmaz Özkan'a,

Yaşamımın her anında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen anne ve babama,

Anlayış ve sabrı için sevgili eşime,

Hayatımın her anında destekçim olan canım kız kardeşlerim Fatma nur ve Sema Ata'ya,

Tez sürecimde desteklerini esirgemeyen Züleyha, Elif Hüma ve Gülşah'a

Araştırma kapsamımda yapmış olduğum görüşmeleri samimiyetle cevaplandıran sevgilim katılımcılarıma,

İlhamım küçük kızım Mihra'ya, bütün içtenliğimle saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Sena ATA

17/01/2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii

GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1.Pandemi Kavramı	5
1.2.Tarihte Yaşanmış Olan Pandemiler	5
1.2.1.Veba.....	6
1.2.2.Kolera	7
1.2.3.Frengi.....	7
1.2.4.Çiçekhastalığı	7
1.2.5.Verem(Tüberküloz)	8
1.2.6.KuşGribi	8
1.3. Covid 19 ve Türkiye’de Pandemi Süreci.....	9
1.4. Türkiye’de Koronavirüs Kapsamında Alınan İstihdam Tedbirleri	12
1.5. Pandeminin Çalışma Yaşamına Etkileri	15
1.6. Pandemi Sürecinde Esnek Çalışma	16
1.7. Esnek Çalışma Modelleri	17
1.7.1. Kısmi Süreli(part-time) Çalışm	17
1.7.2. Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış)İş Haftası	18
1.7.3. İş paylaşımı.....	18
1.7.4. Kayan İş süreleri.....	19
1.7.5. Çağrı Üzerine Çalışma	19
1.7.6.Geçici (Ödünç) İş İlişkisi	20
1.7.7. Uzaktan Çalışma.....	21
1.7.8. EvdenÇalışma.....	22
1.8. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları	24
1.9. Evden Çalışma ve Uzaktan Çalışma Arasındaki Fark.....	26

1.10. Türkiye’de Evden Çalışma	27
1.10 1. Evden Çalışmanın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	29
1.11.Pandemi Döneminde Evde Çalışan Kadınların İş Yaşam Dengesi	36
BÖLÜM 2: YÖNTEM.....	41
2.1. Araştırmanın Süreci ve Hazırlık Aşamaları.....	41
2.2. Araştırmanın Amacı	42
2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi	42
2.3.1. Nitel Araştırma Aşaması	43
2.3.2. Veri Toplama Araçları.....	43
2.4. Araştırma Örnekleme Seçimi.....	46
2.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	47
2.6. Verilerin Toplanma Süreci ve Analizi.....	47
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN BULGULARI	48
3.1. Araştırma Hakkında Genel Bilgiler.....	48
3.2. Demografik Bilgiler.....	49
3.3. İçerik Analizi Temaları.....	52
3.3.1. Evden Çalışmanın Avantajlı ve Dezavantajlı Yönleri.....	53
3.3.2. Pandemi Döneminde Çalışma Motivasyonu	58
3.3.3. Evden Çalışmanın Geleceği	62
3.3.4. Pandeminin Aile Bağlarına Etkisi.....	65
3.3.5. Evde İş Ortamının Kurulması.....	67
3.3.6. Ev ve İş Yaşamındaki Rollerin Aynı Çatı Altında Toplanması	71
3.3.7. Pandemi Sürecinde Yaşanılan Kaygı ve Stres.....	72
3.3.8. En Fazla Zorlanılan Durumlar.....	76
3.3.9. Sektör Analizi.....	78
3.3.10. Ev İçi Emek ve İş Yaşam Dengesi	79
3.3.11. Ücret Ödemeleri, Fazla Mesai Ödemeleri ve Çalışma Süreleri	87
3.4 Katılımcıların Görüşleri.....	87
SONUÇ.....	88
KAYNAKÇA.....	93
EK.	98

ÖZGEÇMİŞ	100
----------------	-----



KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EBA	: Eğitim Bilişim Ağı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKDF	: Türkiye Kadın Dernekleri Konfederasyonu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKONFED	: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
UN WOMEN	: Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Birimi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Tarihte Yaşanmış Olan Pandemiler.....	5
Tablo 2: Covid Krizinden Etkilenen Sektörler	15
Tablo 3: Türkiye’de Evden Çalışma Oranları	33
Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Analiz Tablosu	37
Tablo 5: Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	49
Tablo 6: Katılımcıların Medeni Durumu	50
Tablo 7: Katılımcıların Eğitim Durumu	51
Tablo 8: Katılımcıların Yaş Aralığı.....	51
Tablo 9: Katılımcıların Çocuk Sayısı	51
Tablo 10: Katılımcıların Mesleki Ayrırımları.....	52
Tablo 11: İçerik Analizi Temaları	53
Tablo 12: Eşlerin Çocuk Bakımı ve Ev İçi Emeğe Katkıları.....	79

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Pandemiden Önce Kadınların Evden Çalışma Oranı.....	24
Grafik 2: Evden Çalışmanın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	30
Grafik 3: Evden Çalışmada Cinsiyete Göre Yaşanılan Zorluklar	34



ÖZET	
Başlık: Pandeminin Kadın Çalışanların Ev ve İş Yaşamı Üzerindeki Etkileri	
Yazar: Sena ATA	
Danışman: Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN	
Kabul Tarihi: 17/01/2023	Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 100 (ana kısım) + 2 (ek)
2019 yılında Çin’de başlayıp bütün dünyayı etkisi altına alan covid-19 pandemisi hayatın birçok noktasına dokunmuştur. 2022 yılı itibarıyla etkisini sürdüren salgınının Dünya’daki ve Türkiye’deki etkileri hala devam etmektedir. Covid-19 pandemisi ekonomi, sosyal hayat, insan psikolojisi ve sağlık alanında derin izler bırakmıştır. Şüphesiz çalışma hayatına karşın en büyük etkisi ofis ortamının eve taşınması olmuştur. Birçok sektörün darbe aldığı bu süreçte çalışma hayatı da sancılı bir dönemden geçmektedir. Etkilerin azaltılması adına işletmeler ve şirketler evden çalışmaya hızla yönelmeye başlamışlardır. İş düzenleri değişime uğrayan çalışanlar yeni bir çalışma sistemine adapte olmaya çalışmışlardır. Evden çalışma hayatlarımızı tek çatı altında toplamıştır. Ev ve iş yaşamındaki sorumluluklarda bir çatışma içerisine girmiştir. Bu çalışmanın amacı pandemi sürecinde evden çalışmış olan kadınlarımızın katılımlarıyla evden çalışmanın ev ve iş yaşamı üzerindeki etkilerini ölçmektir. Katılımcıların evden çalıştıkları süreçte yaşadıkları olumlu ve olumsuz olayların açıklanması ve sisteme karşı yöneltilen eleştirilerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca farklı sektörlerde çalışan katılımcıların evden çalışmadaki farklılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Pandemi döneminde evden çalışmış olan 35 kadın katılımcı ile gerçekleştirilen mülakat çalışmasından elde edilen veriler yorumlanarak içerik analizleri yapılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda evden çalışmanın zamandan tasarruf, kıyafet rahatlığı, işe hazırlanma telaşının olmaması ve trafik stresinin yaşanmaması yönüyle avantajları olarak görmektedirler. Evli ve çocuk sahibi olan kadınların medeni durumları gereğince evden çalışmalarının daha cazip olduğu belirtilen görüşler arasındadır. 0-3 yaş arasında çocuk sahibi olan katılımcılar çocuklarının anne desteğine daha fazla ihtiyacı olduğu için evden çalışmayı daha avantajlı görmektedirler. Ev içi emekte ve çocuk bakımında eşlerinin destek oldukça fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Dezavantaj olarak ev içinde harcanılan emeğin arttığı ve bundan dolayı işe odaklanmada problemler yaşandığı kanısına varılmıştır. Ayrıca sürekli evden çalışmanın zaman içerisinde çalışma motivasyonunu düşürdüğü belirtilmiştir Katılımcıların çoğunluğu hibrit çalışma sistemini desteklemektedir. Evli ve çocuk sahibi katılımcılar bekâr veya çocuksuz katılımcılara kıyasla pandemi sürecini daha stresli atlatmışlardır.	
Anahtar Kelimeler: Covid-19, Pandemi, Evden Çalışma, İş Yaşam Dengesi	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Effects of the Pandemic on the Home and Business Life of Female Employees	
Author of Thesis: Sena ATA	
Supervisor: Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN	
Accepted Date: 17/03/2023	Number of Pages: vii (pre text) + 100 (main body) +2 (add)
Starting in the year 2019 the Covid-19 virus which began in china and impacted the whole World has changed various points in our lives. As of the year 2022 the pandemic continues to impact the world and Turkey as well. The Covid-19 pandemic has left deep scars on our economy, social lives, psychology and health. To no surprise the biggest mark it has made on work life is that the office environment in which we have known transferred into our home. In this process, many industries have been hit, working life is no different and has also been going through a painful period. For this process to be less painful companies and businesses have quickly moved to the home office environment. Employees whose work patterns have changed have tried to adapt to a new working system. Working from home has put all of life under one conjoined roof. This has raised a conflict between home and work responsibilities. The purpose of this thesis is to measure the impact on home and work life for women who have worked during the pandemic. It is aimed to evaluate participants positive and negative experiences and also their criticisms directed against the system. In addition, it will try to reveal how the impact of working from home is different in various sectors. In this thesis, content analyzes were made by interpreting the data obtained from the interview study conducted with 35 female participants who worked from home during the pandemic period. In light of the data obtained, saving time, comfort of clothing, not having the rush of getting ready for work and also the absents of traffic stress has been considered an advantage. Also some have expressed, women who are married and have children to work from home due to their marital status an advantage. Participants who have children between the ages of 0-3 find it more advantageous to work from home because they believe their children need more maternal support within the age period. It has been concluded that the support of their spouses is quite important in domestic labor and also in child care. It was understood that the amount of labor spent at home increased, and therefore there were problems in focusing on work which can be considered a disadvantage. In addition, it has been stated that working from home constantly reduces the motivation to work over time. The majority of the participants in this thesis support the hybrid system for work. In conclusion it could be said that, participants who are married and have children survived the pandemic process more stressful than participants who were single or without children.	
Keywords: Covid-19, Pandemic, Working from Home, Work-Life Balance	

GİRİŞ

İnsanoğlu tarih boyunca salgın hastalıklarla savaşmıştır. Tarihte bilinen kara veba, kolera, çiçek hastalığı, tifo, frengi ve benzeri birçok bulaşıcı hastalık milyonlarca kayba neden olmuştur. Hızlı yayılım gösteren hastalıklar ülkelerin savaşlardan sonraki en büyük mücadelesi haline gelmiştir. 2019 yılı itibariyle Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkıp tüm dünyayı etkisi altına alan koronavirüs salgını (COVID-19), kısa bir zaman içerisinde çok hızlı bir şekilde yayılım göstermiştir. Küresel kriz olarak adlandırılan salgın Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 itibariyle “pandemi” ilan edilmiştir. Ülkeler hızlı kararlar ile ciddi önlemler almaya başlamış ve alınan bu önlemler hayatın her alanında iz bırakmıştır. Sokağa çıkma yasakları, seyahat kısıtlaması, yurtdışı uçuşlarının durdurulması, karantina uygulamaları ve sosyal izolasyon, eğitime ara verilmesi, uzaktan eğitim sistemine geçiş vb. tedbirler alınmıştır. 2021 yılının haziran ayında yapılan açıklama ile vaka sayılarının düşmesi ve aşılamanın hız kazanması sonucunda temmuz ayı itibariyle normalleşme dönemi başladı.

Şirketlerin evden çalışma sistemine geçiş yapması çalışanları hızlı bir alışma süreci içerisine dâhil etmiştir. Evden çalışma modeli işverenler için zorunluluk haline gelmiştir ve işletmeler adına olumlu geri dönüşleri olmuştur. Pandemi öncesi dönemde fazla yaygın olmayan bu sistem uzaktan çalışmanın bir alt kolu olarak değerlendirilmektedir. Evden çalışma ile uzaktan çalışma çoğunlukla aynı gibi görünen kavramlardır fakat aslında birbirlerini kapsayan ancak farklılıkları olan iki ayrı çalışma modelidir. Tanımsal çerçevede bakılmak istendiğinde uzaktan çalışma, tele çalışma ve evden çalışma kavramlarını da kapsayan bir üst kavram niteliği taşımaktadır. 20 Mayıs 2016 tarihi itibariyle 4857 sayılı iş kanunumuzda evden çalışma ve tele çalışma uzaktan çalışmanın alt kavramları olarak kabul edilmiştir. Uzaktan çalışma sisteminde çalışan ofisten uzakta herhangi bir yerde çalışmasını sürdürebilmektedir. Evden çalışma geçici bir durumu ifade ederken uzaktan çalışma sürekliliği ifade eder. Pandemi ile yaygınlaşan evden çalışma sisteminin gelecek hayatta iş dünyasında daha aktif rol alması beklenmektedir.

Çalışmanın Konusu

Çalışmaya tarihte yaşanmış olan pandemilerin kısa tarihçeleri ile başlanarak covid-19 salgının ortaya çıkışı ve etkilerinden söz ederek devam edilmiştir. Pandeminin yaratmış olduğu ortamdan etkilenen çalışma hayatından bahsedilmiştir. Covid-19 ve Türkiye’de pandemi süreci, Türkiye de koronavirüs kapsamında alınan istihdam tedbirleri, pandeminin çalışma yaşamına etkileri, pandemi sürecinde esnek çalışma modelleri ve Türkiye’de evden çalışma sistemi açıklanmıştır. Uygulama bölümünde farklı sektördeki katılımcılarımızın görüşleri ile evden çalışmanın ev ve iş yaşamı üzerindeki etkilerinin aktarılması amaçlanmıştır.

Araştırmada, evden çalışmanın etkilerini ölçebilmek için cinsiyet faktörünün evden çalışmaya etkisi, evden çalışmanın avantajlı ve dezavantajlı yönleri, evden çalışmanın iş-yaşam dengesine yansımaları değerlendirilmiştir. Katılımcılarımız ile yapılan mülakatlar sonucunda evden çalışmanın ev ve iş hayatı üzerindeki etkileri anlaşılmaya ve aktarılmaya çalışılmıştır. Çalışma boyunca APA 7 atıf sistemi kullanılmıştır.

Birinci bölüm, pandemi kavramı, tarihçe yaşanmış olan pandemilerin kısa tarihçeleri, covid-19’un Dünya’da ve Türkiye’deki etkileri ve Türkiye’de evden çalışma sistemini kapsayan konu başlıklarından oluşmaktadır. Esnek çalışma modelleri açıklanıp evden çalışma sisteminin detaylarına değinilmiştir.

İkinci bölüm, araştırma sürecinin basamaklarından, araştırmanın amacı, hazırlık aşamaları, araştırmanın yapıldığı örneklem grubu, verilerin toplanma süreci, içerik analizi hakkında bilgilerin yer aldığı yöntem bölümüdür. Nitel araştırmanın aşamalarından, ayırt edici yönlerinden ve yöntemlerinden bahsedilmektedir.

Üçüncü bölümde ise araştırmaya dâhil olan örneklem grubumuzla yapılan mülakatlar belirli tema başlıkları ile analiz edilip değerlendirilmiştir. Katılımcılar farklı meslek gruplarına dâhil kadın çalışanlarımızdan oluşmaktadır. Değerlendirmeler oluşturulan 10 tema ile yorumlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

2022 yılı itibariyle hala etkisini sürdüren covid-19 salgını birçok sektörün sancılı süreçler geçirmesine neden olmuştur. Çalışma hayatı da sancılı dönemin içinde yer almaktadır. Etkilerin azaltılması adına işletmeler ve şirketler evden çalışmaya hızla yönelmeye başlamışlardır. Mali kayıpların önüne geçmek, teknolojik gelişmelerin yakın takipçisi olmak, yeni dünya düzenindeki dinamizmi yakalamak adına evden

Çalışma kavramı ivme kazanmıştır. Zorunluluktan doğan bu durum çalışma hayatını tedbirli olma yönünde uyarmıştır. Normalleşme döneminden sonra da çalışanların evden çalışmaya devam edilmesi konusunda talepleri olmuştur ve birçok şirket evden çalışmaya devam kararı almıştır. Bu talepler de evden çalışmanın pozitif yönlü geri dönüşleri arasında sayılmaktadır. Literatürde özellikle pandemi döneminde kadınların evden çalışma hayatına yönelik çok fazla çalışma yer almamaktadır. Literatürdeki alışma sayısını arttırmak adına yapılan bu çalışmanın fayda sağlaması arzulanmaktadır. Araştırmanın, evden çalışmanın kadın boyutuna değinmesi farklı konuların da ilhamı için faydalı olacağı düşüncesindedir.

Çalışmanın Amacı

Covid-19 pandemisi ekonomi, sosyal hayat, insan psikolojisi ve sağlık alanında derin izler bırakmıştır. Şüphesiz alışma hayatına karşın en büyük etkisi ofis ortamının eve taşınması olmuştur. İş düzenleri değişime uğrayan çalışanlar yeni bir çalışma sistemine adapte olmaya çalışmışlardır. Evden alışma hayatlarımızı tek çatı altına toplamıştır. Ev ve iş yaşamındaki sorumluluklarda bir çatışma içerisine girmiştir. Kadın alışanların ev içi emek ile iş hayatındaki emeğini aynı anda yerine getirmesi beklentisi doğmuştur. Bu çalışmanın amacı pandemi sürecinde evden çalışmış olan kadınlarımızın katılımlarıyla evden çalışmanın ev ve iş yaşamı üzerindeki etkilerini ölçmektir. Katılımcıların evden çalıştıkları süreçte yaşadıkları olumlu ve olumsuz olayların açıklanması ve sisteme karşı yöneltilen eleştirilerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca farklı sektörlerde çalışan katılımcıların evden çalışmadaki farklılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırma yapılırken başvurulan araştırma yöntemi nitel araştırma olmuştur. Bu tercihin sebebi elde edilen bilgilerin daha derin ve özgün olmasının arzu edilmesidir. Nitel araştırmalar yoruma ve doğal görüşe daha açıktır. Konumuz itibariyle daha özel betimlemelere ihtiyaç duyulduğu için tercih edilmiştir. Amaca daha etkin biçimde ulaşmak için tercih edilen veri toplama yöntemi mülakat olmuştur. Mülakat yarı yapılandırılmış sorulardan oluşmaktadır. Demografik sorular, çalışma hayatına yönelik sorular ve ev yaşamına yönelik sorular içermektedir. 35 katılımcı ile gerçekleştirilen

mülakat çalışmasının çoğunluğu telefonla ya da online olarak gerçekleşmiştir. Görüşmelerden elde edilen verilerle yorumlamalar ve içerik analizleri yapılmıştır.



BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Pandemi Kavramı

İnsanlığı tarih boyunca büyük yıkım ve kayıplara uğratan doğal afetlerden biri de bulaşıcı hastalıklar ve pandemilerdir. Bulaşıcı hastalık kelime anlamıyla mikroorganizmaların veya onun zararlı bileşenlerine bağlı olarak ortaya çıkan hastalıktır. Bu hastalığın insan, hayvan vb. yerleşip çoğalması ise enfeksiyon olarak kabul edilmiştir (HSGM,2017, s.3). Pandemi ise sağlıksal bir sorunun ülkelere ve dünyaya yayılması ve bunun beraberinde nüfusun önemli bölümünün bu sorundan etkilenmesi durumudur. Salgın (epidemi), bir intaniye hastalığının belirli bir toplumda belirli bir süre içerisinde ortaya çıkması ve bu hastalığın beklenen sıklıktan daha fazla görülmesidir (Nişancı, 2020, s.85).

1.2. Tarihte Yaşanmış Olan Pandemiler

Tablo 1: Tarihte Yaşanmış Olan Pandemiler

Adı	Zaman Dilimi	Ölü Sayısı
Antoninler Vebası	165-180	5M
Japon Çiçek Hastalığı	735-737	1M
Justinianus Vebası	541-542	30-50M
Kara Ölüm	1347-1351	200M
Yeni Dünya Çiçek Salgını	1520– onwards	56M
Londra’nın Büyük Vebası	1665	100,000
İtalyan Vebası	1629-1631	1M
Kolera Pandemileri	1817-1923	1M+
Üçüncü Veba	1885	12M
Sarı Humma	1800s	100,000-150,000 (U.S.)
Rus Gribi	1889-1890	1M
İspanyol Gribi	1918-1919	40-50M
Asya Gribi	1957-1958	1.1M

Hong Kong Gribi	1968-1970	1M
HIV/AIDS	1981-present	25-35M
Domuz Gribi	2009-2010	200,000
SARS	2002-2003	770
Ebola	2014-2016	11,000
MERS	2015	850
COVID-19	2019	6.3M (Johns Hopkins Üniversitesi temmuz ayı tahmini, 2022)

Kaynak: <https://www.visualcapitalist.com/history-of-pandemics-deadliest/>, E.T. 03/08/2021.

Tarihte bilinen kara veba, kolera, çiçek hastalığı, tifo, frengi ve benzeri birçok bulaşıcı hastalık milyonlarca kayba neden olmuştur. Hızlı yayılım gösteren hastalıklar ülkelerin savaşlardan sonraki en büyük mücadelesi haline gelmiştir. Salgınların durdurulması için insanlar kimi zaman yakılarak öldürülmüş kimi zaman karantina ve dışlanmaya maruz kalmışlardır. Hastalıklar ülkelerin maddi ve manevi çıkarlarını zedelerken, insanların ise psikolojik-sosyolojik yönlerini zedelemiştir.

1916 yılı ve sonrasında Birinci Dünya savaşının yıkıntıları arasına salgın hastalıklar da eklenmeye başlamıştır. Maddi ve manevi olarak yorgun bir süreçten geçen halk için bulaşıcı hastalıklar ile savaşmak oldukça zor bir hal almaya başlamıştır. Savaş süreci ve sonrasında hastalıklar ile mücadele devam etse de profesyonel anlamda bir ilerleme söz konusu değildi. 1923 yılında Cumhuriyet ilan edildikten hemen sonra sağlık alanında yapılanma faaliyetlerine gidilmiştir.

1.2.1. Veba

Veba(ölüm), insanlık tarihinde en çok korkulan hastalıklar arasında olmuştur. Günümüzde hala Latin Amerika ülkelerinde varlığını gösteren ateşli ve bulaşıcı hastalıktır. 1855-59 yılları arasında Çin’de başlayarak Dünya’ya yayılmıştır. 19. Yüzyılda Avrupa da ciddi nüfus kayıplarına neden olan veba, Kara Veba (Kara Ölüm) olarak da anılmıştır (Ayar ve Kılıç,2017:164).

Osmanlı devleti de veba salgınıyla birçok kez sarsılmıştır. 1840’lardan itibaren görülen salgınla 1920’lere kadar mücadele edilmiştir. Savaşların açtığı maddi manevi yaralar henüz kapanmadan yerine hastalıklar nedeniyle başka yaralar açılmıştır. Tıbbi yeterliliğin olmaması hastalığın yayılımını hızlandırıp süresini uzatmıştır. Devletin

uyguladığı karantina, dezenfeksiyon, sağlık personeli sayısının artırılması gibi uygulamalar ile salgın kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. Karantina kırk gün olarak uygulanmaya başlamıştır. 1838’de Salgının yayılımını düşürmek amacıyla şehre giriş çıkışlarda sağlık durum tespiti yapılan tahaffuzhaneler kurulmuştur (Ayar ve Kılış, 2017, s.165-170). Hastalığın arkasında bırakmış olduğu psikolojik, demografik ve ekonomik sorunlar ile uzun yıllar mücadele edilmiştir. 1929 yılında düzenli çalışmalar ile hastalık tamamen ortadan kaldırılmıştır.

1.2.2. Kolera

Kolera, Avrupa’da veba salgınının bitmesinin akabinde ortaya çıkmıştır. 19.yüzyılda tüm hızıyla Dünya’ya yayılmıştır. İlk defa 1768 yılında Hindistan’da ortaya çıkmıştır.). Kolera, Dünya’ya yedi pandemi yaşatmıştır. Osmanlı devletinde ise 1822 yılı ve sonrasında kendisini göstermiştir (Dağlar, 2007, s.368).

Hastalık Hicaz’dan hac vasıtasıyla Osmanlı topraklarına girmiştir (Sarıyıldız, 1996, s.3). Yaşanan göçler, mevsimlik çalışanlar ve teşhis konulan insanların karantina kurallarına uymaması hastalığın yayılımına zemin hazırlamıştır. Salgının kısa süre içinde kontrol altına alınmasındaki en büyük etken ise şehrin ve insanların temizliğine ivedilikle vurgu yapılması ve özen gösterilmesi olmuştur (Yıldız, 2014, s.48).

1.2.3. Frengi

Shyphilis (Sipilis) olarak da bilinen frengi hastalığı, 1492 yılında ortaya çıkmış cinsel yol ile bulaşan zührevi bir hastalıktır. Yalnızca hastalığa yakalanmış olan kişiyi değil kalıtsal nitelikte yeni doğan bebeklere de geçtiği için toplumu etkileyen bir sorun haline gelmiştir (Bulut, 2009, s.110-112).

Frengi 19.yüzyılda Osmanlı topraklarına sıçramıştır. (Özemekçi, 2012, s.85). Halkın bilinçlenmesi adına, kendilerinde görülen rahatsızlıkları derhal bildirmeleri arz edilmiştir. Askere alınacak kişilerin frengili olmaları durumunda ortak bir koğuştaki tedavi görmeleri uygun görülmüştür. Cumhuriyet’in ilk dönemlerinde de frengi ile mücadele devam etmiştir.

1.2.4. Çiçek Hastalığı

Çiçek hastalığı, 19. Yüzyılda ortaya çıkmış olan ateşli ve bulaşıcı bir hastalıktır. Virüs insan vücuduna deriden nüfuz eder bu yüzden damlacık yoluyla, ortak kullanılan

eşyalar yoluyla dahi kişiden kişiye bulaşabilmektedir. Öldürücülüğü %30-%40 olmasına rağmen kalıcı hasarlar bırakmaktadır. Özellikle çocuklarda körlük yapabilmektedir. Hastalığın ölümcül etkisinin önüne geçebilmek için öncelikle bağışıklık sisteminin güçlendirilmesidir.

Çiçek hastalığıyla mücadelede en önemli problem yeterli sayıda aşı memurunun ve gerekli olan tıbbi araç ve gereçlerin olmamasıdır. Genel olarak aşı ihtiyacı aşılama kurumu olan Telkinhane'den ve İtalya'dan karşılanmıştır. Birinci dünya savaşı sonra salgın hastalıklarla mücadele kapsamında bulaşıcı hastalıklar için aşı zorunluluğu getirilmiştir (Doğan, 2017, s.603 akt: Candeğer, 202, s. 97). Salgınla mücadele için alınan bazı önlemler şu şekildedir. Okulların tatil edilmesi, seyyar aşılama memurlarının görevlendirilmesi, aşının zorunlu hale getirilmesi ve halkın bilinçlendirilmesidir (Tantay, 2007, s.39).

1.2.5. Verem (Tüberküloz)

Tüberküloz binlerce yıldır varlığını sürdüren salgın hastalıklardandır. Bütün dünyada görülen ve hala görülmeye devam eden hastalıkların arasındadır. Hastalık insanları soldurarak öldürdüğü için tarihte özellikle Avrupa'da Beyaz Veba olarak da adlandırılmıştır. 1950 yılı öncesine kadar en fazla ölüme sebebiyet veren hastalık olarak bilinmektedir. Yılda 8,4 milyon kişi vereme yakalanırken 2 milyonu hastalığa yenik düşerek ölmektedir. Dünya'da en çok Güney Doğu Asya ve Güney Afrika'da görülmektedir.

Osmanlı devletinin çöküş dönemine denk gelen verem hastalığının yayılması devletin buhran içinde olduğu bir zaman diliminde gerçekleşmiştir(Köse, 2020, s.25). Birinci Dünya savaşının beraberinde getirdiği yoksulluk, kötü yaşam koşulları ve sağlık sektörünün henüz toparlanamaması nedeniyle ülkemizde de yayılım göstermiştir.

1.2.6. Kuş Gribi

Avian İnfluenza(H5N1) olarak da bilinen kuş gribi, evcil kanatlı hayvanlar vasıtasıyla bulaşmaktadır. Göçmen kuşların taşıdığı bir hastalık türü olarak nitelendirilmektedir. İlk defa 2003 yılında Uzak Doğu'da ortaya çıkmıştır. İnsanın risk grubundaki kanatlı hayvanlar ile direkt teması sonucu olur. Türkiye'de salgın 2005 yılında zuhur etmiştir. Ülkemizin göçmen kuşların göç yolu üzerinde bulunması nedeniyle kuş gribinde de

risk taşıyan bir ülke olmuştur. Nehir ve ıslak araziye sahip olmamız ise bu riski artıran bir unsur olmuştur (Keyvan ve Yurdakul, 2016, s.72).

Salgın süresince Türkiye’de 2,5 milyondan fazla kanatlı hayvan itlaf edilmiştir. Salgın ülkemizi turizm sektörü ve istihdam olanakları yönüyle etkilemiştir. Kanatlı hayvan yetiştiren ve bu sektörde faaliyet gösteren firmalar, 100 bin kişiye istihdam olanağı sağlayan sektör krizin en çok etkilenen bölümü olmuştur (Sarnıç, 2006)

1.3. Covid 19 ve Türkiye’de Pandemi Süreci

Günümüzde tanıklık ettiğimiz hastalık ise covid-19 olmuştur. Dünyanın her yerinde görülen bu hastalıkla mücadele şekli ve tepkimiz geçmişteki toplumların deneyimleriyle benzerlik göstermektedir. Gelişen teknoloji ve tıbbı rağmen ölümcül risk taşıması insanlarda korku ve paniğe sebep olmuş evlere uzun süre kapanma deneyimlerini yaşamışlardır. Yeni koronavirüs hastalığı (covid-19) 1 Aralık 2019 tarihinde Çin’in Wuhan kentinde solunum yolu enfeksiyonları şikâyetleri ile ortaya çıkmış olan salgın hastalıktır. Hastalık ismini taç şekline benzetildiği için Latince de taç anlamına gelen “corona” kelimesinden almıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020).

Covid 19’un insanlar arasında bulaşıcılığı çok yüksek olduğu için hızla bütün dünyaya yayılmıştır. Geçmişte yaşanmış hastalıklardan farklı olarak daha çabuk yayılım göstermiştir. Bu yayılımın hızını tetikleyen unsurlar uluslararası geçişlerin daha basit ve kısa olmasıdır. DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü) 11 Mart tarihi itibarıyla bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19 ‘u pandemi ilan etmiştir. Ülkeler arası temaslar neticesinden hastalık Mart 2020 da Türkiye’de de yayılmaya başlamıştır ve halen bulaşıcılığı devam etmektedir. En yaygın olan belirtileri, yüksek ateş, vücut ağrısı, tat ve koku kaybı ve nefes darlığıdır. Hastalık insandan insana solunum ve damlacık yoluyla bulaşmaktadır. Ayrıca uzun süre havada, eşya ve zeminde canlı kalabilmektedir.

Korona-virüs salgını bütün dünyaya etkisi altına almaya başlamıştır ve ne yazık ki 2020 yılı bütün dünyada salgınla mücadele yılı olmuştur. Sağlık alanında yaşanan krizlerin yanı sıra ekonomik ve sosyal alanda da ciddi yıpranmalar meydana gelmiştir. Bütün dünya ülkeleri kendilerini sıkı tedbirler uygulayacakları bir düzenin içerisinde bulmuşlardır. Pandemi ile savaşta gerek sağlık altyapısı gerek iktisadi yapı son derece önemli iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık altyapısı ve iktisadi anlamda

tedbirsizlik ve plansızlık yaşıyan ülkeler maalesef bu sorunları çözüme ulaştırmaya çalışırken beraberinde çeşitli krizlerin de doğmasına sebebiyet vermişlerdir. (Kırpık, 2020, s.2394)

Dünyanın ekonomik ve sosyal seyrini değiştiren hastalıkla mücadele sürecinde hastalığın kontrol altına alınmasında güçlük çekilmesi, insanların bu kaosu içinde işsizlikle mücadele etmesi pandeminin olumsuz etkileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş ülke statüsünde bulunan Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) dahi işsizlik oranı son yılların en yüksek seviyesine ulaşmıştır. En büyük oran %14,7 ile 2020 yılı Nisan ayında kaydedilmiştir. Mevcut olan iş gücünün korunması için şirketler dijital ve teknolojik alt yapılarını hazırlamaya başlamışlar ve online ve uzaktan çalışma şekillerine geçiş yapmışlardır. Yaşanan sağlık krizinin karşısında durabilmek ekonomik istikrarı korumak amacıyla ülkeler ciddi savaşlar vermektedirler. (Tınaz ve Çevirgen, 2021)

Pandeminin doğurmuş olduğu zorunlu karantina ortamı ve sosyal izolasyon özellikle bir arada olmayı seven Türk toplum yapısı için oldukça zorlu bir sürecin başlangıcı olmuştur. İnsan yaradılışı gereği yalnızlığı sevmeyen sosyal bir varlıktır. Yalnız insanlar daha derin yalnızlıklara geçiş yapmışlardır. Çalışan anneler ev ortamının dengesini kurabilmek için ciddi efor sarf etmişlerdir. Salgının insanları psikolojik yönden etkilemesi sadece bu kadarla da sınırlı kalmamıştır. Panik atak ve kaygı bozuklukları da beraberinde kendisini göstermiştir. Devletin aldığı nihai kararları uygulamak ve hastalığın ciddiyetini kavramak adına halk bilinçlendirilmeye çalışılmıştır.

Türkiye için durum Covid- 19 rehberinde “Salgın hastalıklar devlet ve toplum için yaşamsal öneme sahip faaliyetleri ve toplum yaşamındaki olağan akışı önemli ölçüde etkileyerek, çeşitli zorluklara ve iktisadi kayıplara sebep olmaktadır.” Şeklinde ifade edilmiştir. (Sağlık Bakanlığı, 2019, s.2) 11 Mart 2019 tarihinden itibaren ülkemizde karantina uygulaması başlamıştır.

Türkiye’de virüse karşı korunma yöntemleri 14 madde ile belirtilmiştir.

- Ellerin sık sık yıkanması, ağız ve burna temas etmemesi,
- En az 1 metre sosyal mesafenin korunması,
- Tokalaşma gibi yakın temaslı durumların kaçınılmalı,

- Öksürme veya hapşırma esnasında tek kullanımlık mendil kullanılmalı,
- Yurtdışı seyahatlerinin iptal edilmesi,
- Yurt dışından dönüşte ilk 14 günün evde geçirilmesi,
- İçinde bulunduğunuz ortamın sürekli havalandırılması,
- Kapı kolu ve lavabo gibi ortak kullanılan alanların hijyenine daha fazla önem verilmesi,
- Soğuk algınlığı belirtinizin olması durumunda kimse ile temas edilmemesi,
- Havlu gibi kişisel eşyaların ortak kullanılmaması,
- Kıyafetlerin 60 ve 90 derecede yıkanması,
- Dengeli beslenme ve düzenli uyku,
- Düşmeyen ateş, öksürük veya nefes darlığınız varsa maske takarak bir sağlık kuruluşuna başvurun (Sağlık Bakanlığı, Covid-19 Bilgilendirme Platformu).

Öncelikli olarak yayınlanan ilk rehberdeki tavsiyeler bu şekildedir. İlerleyen tarihlerde bütün kamusal ve özel alanlar için tek tek uyulması gereken durumlar belirtilmiştir.

Türkiye için öncelikli risk yönetimi Sağlık Bakanlığı tarafından uzman bir kadrodan oluşan bilim kurulunun kurulması olmuştur. Kriz yönetimi için ise toplumsal bilinçlendirme, ulusal dolaşımın kısıtlanması, ekonomik önlemler, kontrollü sosyal hayat gibi düzenlemeler aşamalı olarak hayata geçirilmiştir. Çin ile Türkiye arasındaki seyahat akışını kısıtlama adına uçuşlar geçici olarak askıya alınmıştır (Turan, Çelikyay, 2020, s.9). Pandemi ile mücadele için bu kısıtlamalara zaman içerisinde yenileri eklenmeye başlamıştır.

Tedbir kapsamında, ilk ve orta öğrenim seviyesindeki okullara ara verilmesi, yükseköğrenime ara verilmesi, toplu olarak yapılabilecek etkinliklerin ve ibadetlerin iptal edilmesi (tiyatro, sinema, Cuma namazı), kamuda çalışanlar için yurt dışına çıkma yasağı, kuaför ve restoranların faaliyetlerine geçici olarak ara verilmesi, 60 yaş üstü ve 20 yaş altına sokağa çıkma yasağı, 30 büyükşehir ve Zonguldak iline giriş çıkışlar sınırlandırılarak izne tabi tutulmuştur. “Hayat Eve Sığar” uygulaması faaliyete geçirilerek sosyal izolasyon ve salgının seyri denetim altında tutulmaya çalışılmıştır.

Kısıtlamalarla beraber kişilerde panik ve sürekli kaygı içerisinde olma gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Sosyal hayata mola verilmesi bazı yaş grupları için risk taşımazken özellikle yaşlı insanlar için yalnızlığın yoğun olarak hissedildiği

bir dönem olmuştur. Oluşacak herhangi riskli bir durum için bakıma muhtaç veya 65 yaş üzerinde olan bireyler için İçişleri Bakanlığınca Vefa Koordinasyon ekipleri oluşturulmuştur. Kurulan ekipler sayesinde öncelikli grupta olan yaşlıların ihtiyaçları karşılanmış ve virüse karşı sosyal yardımlaşma varlığını göstermiştir (İçişleri Bakanlığı).

Gelişmiş ülkelere kıyasla sağlık üniteleri ve yoğun bakım servisleri daha az olmasına rağmen süreç bilinçli şekilde yönetilmiş ve sağlık kurumları kapsamında ciddi sorunlar yaşanmamıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020). Bu durumun en büyük destekleyicileri ise kurulan pandemi hastaneleri ve yeterli sayıda sağlık personelimizin var olması olmuştur.

Oluşan yeni düzen ile birlikte toplum farklı bir hayata adapte olma sürecine girmiştir. Her gün mesai saatinin başlamasıyla işbaşı yapan ve belirli bir tempoda çalışanlar mesleklerinin uygun olması halinde evden çalışma düzenine geçiş yapmıştır. Öğrenciler okul sıralarını ve sosyal hayatlarını bırakarak uzaktan eğitim ile tanışmışlardır. Öğretmenler “EBA- Eğitim Bilişim Ağı” üzerinden dersleri online olarak vermeye başlamışlardır (Üstün ve Özçiftçi, 2020:147). Yükseköğretim kurumlarında da uzaktan eğitim dönemine geçilmiş ve üniversiteler gerekli altyapıları oluşturarak dersleri online olacak şekilde düzenlemişlerdir. Sosyal medya önemini daha da fazla artırmıştır. Karantina uygulamaları ile sosyal medyada geçirilen süre artış göstermiştir. İnternet alışverişleri çok ciddi ivme kazanmıştır. İnsanların birbirleriyle olan iletişim ve etkileşimi mecburi bir değişime doğru yol almaya başlamıştır (İnce ve Yılmaz, 2021, s.168).

1.4. Türkiye’de Koronavirüs Kapsamında Alınan İstihdam Tedbirleri

Pandeminin meydana getirmiş olduğu ekonomik kriz daha önce yaşanan krizlerden farklı bir boyut sergilemektedir. Kriz sürecinin nasıl geçeceği ülkelerin salgın ile nasıl mücadele ettikleriyle bağlantılıdır. Türkiye’de Covid-19’dan dolayı üretim faaliyetleri ciddi oranda düşmüştür. Sanayi Üretim endeksi 2019 yılı için %9 iken 2020 yılına gelindiğinde-%31,4 gibi bir rakamla ciddi bir düşüş yaşamıştır. Bu durum sektöre işsizlik olarak yansımıştır. 2019 yılında 13,7 olan işsizlik oranı 2020’de 16,8’e yükselmiştir. Salgın kontrol altına alındıktan sonra 2021 yılında 16,1 seviyesine gerilemiştir (ECD Economic Outlook, 2020). Virüsün en çok zarar verdiği kitle ne

yazık ki istihdam edilenler olmuştur. Üretimdeki hızlı düşüş ve beraberinde işsizliğin hızlı artışı durumun ciddiyetini gözler önüne sermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nün 7 Nisan 2020 tarihli baskısında ekonomi ve istihdamın canlandırılması için:

- Aktif maliye politikaları,
- Genişletici para politikaları
- Sağlık sektörü dâhil belirli sektörlerle borç verme ve finansal desteği gerekli görmektedir.

İşletmeler, işler ve gelirlerin desteklenmesi için amaçlar:

- Sosyal korumayı herkesi kapsayacak şekilde genişletmek,
- İstihdamı koruyacak önlemler almak,
- İşletmeler için vergi ve diğer rahatlatıcı önlemler sağlamaktır.

İşyerinde işçilerin korunması kapsamında:

- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini güçlendirmek,
- Çalışma düzenlemelerini uyarlamak (Uzaktan çalışma),
- Ayrımcılık ve dışlamayı önlemek,
- Herkes için sağlık hizmetlerine erişim sağlamak,
- Ücretli izin oranlarını artırmak, amaçlanmaktadır.

Çözüm ve sosyal diyalogun kullanılması kapsamında:

- İşveren ve işçi örgütlerinin kapasitelerini güçlendirmek,
- Hükümetlerin kapasitelerini güçlendirmek,
- Sosyal diyalog, toplu pazarlık, endüstriyel ilişkiler kurumları ve süreçlerini güçlendirmek, amaçlanmaktadır. (ILO, 2020, s.8)

ILO önerileri ile beraber Türkiye de istihdam odaklı alınan tedbirler, ücret sübvansiyonları, hastalık izni için sübvansiyonlar ve işten çıkarma sınırlamasıdır. (Kara, 2020: 276) Gündemde olan tedbir ise kısa çalışma ödeneğidir. Kısa çalışma uygulaması, Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az

dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, iş yerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Kısa çalışma kapsamında, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve Genel Sağlık Sigortası primlerinin ödenmesi hizmetleri sağlanmaktadır. (İŞKUR, 2020)

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'nın verilerine göre, 2019 Ağustos – 2020 Ağustos arasında kısa çalışma ödeneğinden yararlananların sayısı 1 milyon 203 bin artmıştır. Bir yıl içerisinde istihdamı en düşük sektör konaklama sektörü olmuştur. (TEPAV,2020, s. 2)

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın 18 Mart 2020 tarihinde açıkladığı “Ekonomik İstikrar Kalkanı” paketinde:

- Mükellefin prim ödemeleri 6 ay ertelendi,
- Otel kiralamalarına ilişkin yasal ödemeler 6 ay ertelendi,
- Firmaların kredi ödemelerini 3 ay ertelendi,
- Aylık 5 bin TL'nin altında geliri olanlar için temel ihtiyaç desteği paketi devreye girdi,
- Halkbank tarafından “İşletme ve Finans Desteği” ve “Para Esnaf Kart Desteği” paketleri hayata geçirilmiştir.
- Kredi ödemelerindeki gecikmelere esneklik tanınmıştır.
- Daha uygun şartlarda konut imkânı sağlandı,
- Kamu sektöründe ve özel sektörde uzaktan çalışma sistemine geçildi.
- İşten çıkarmaları önlemek adına “Kısa Çalışma Ödeneği” uygulanmaya başlandı.
- Öğretmenlere ek ders ücret ödemeleri devam etmiştir.
- Emekli aylıkları yükseltildi,
- İhtiyaç sahiplerine nakdi yardım sağlandı,
- Haksız fiyat artışı ilgili kurumlarca ilgilenmektedir,
- Vergi ödeme süreleri ertelendi,
- Tüm sağlık çalışanları için ödemeler, en üst seviyeden yapılmıştır,
- 32 bin personel alımı gerçekleşmesi hedeflenmiştir,
- Konaklama vergisinin 2021 yılı Ocak ayına kadar ertelenmiştir,
- Yurt içi havayolu yolculuklarında KDV oranı %1'e indirilmiştir. (T.C Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020, s. 1-45)

1.5. Pandeminin Çalışma Yaşamına Etkileri

Pandeminin beraberinde getirdiği ekonomik zorluklar insanların hayat alışkanlıklarında da değişime gitmelerine neden olmuştur. Sektör bazlı olarak mesleğini icra edemeyenler çözümü online satışta bulmuştur. Fakat her sektör de aynı durum söz konusu değildir. Kafe veya restoran işletmecisi yemek servisine paket servis olarak devam etmiştir fakat aynı durum kuaförler ve düğün organizasyonları için söz konusu olmamıştır. Virüsün en çok zarar verdiği kitle ne yazık ki işveren ve istihdam edilenler olmuştur. Üretimdeki hızlı düşüş ve beraberinde işsizliğin hızlı artışı durumun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. Maalesef üretimin azalması ekonomik büyümeyi de zıt yönlü olarak etkilemektedir. Üretim sektörel anlamda değişkenlik göstermiş olup, gıda, hijyen, medikal malzeme, ulaşım gibi sektörlerde yükselirken kafe, düğün salonu, kuaför vb. işletmeler için ise düşüş söz konusu olmuştur (Balcı ve Çetin, 2019, s. 43). Dünya Bankası'nın Türkiye için belirlediği büyüme hedefi 2020 yılı %3 iken bu oran yenilenerek yeni hedef %0,5 olarak belirlenmiştir. (IMF, 2020)

Tablo 2: Covid Krizinden Etkilenen Sektörler

Sektörler	Covid-19 Krizinden Etkilenen Üretim Miktarı
Toptan ve perakende ticaret	Yüksek
İmalat	Yüksek
Emlak; idari ve destek hizmet faaliyetleri	Yüksek
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	Yüksek
Sanat, eğlence, spor ve diğer hizmetler	Orta-yüksek
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	Orta-Yüksek
İnşaat	Orta
Finans ve sigorta hizmetleri	Orta
Madencilik ve taş ocağı	Orta
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Düşük-Orta
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	Düşük
Eğitim	Düşük
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	Düşük
Kamu hizmetleri(elektrik, gaz vb. üretimi ve dağıtımı)	Düşük

Kaynak: ILO, 2020

Sektörel anlamda krizin etkileri farklılık göstermektedir. Covid-19 'un sebebiyet verdiği kriz Dünya'da 3,3 milyarlık iş gücünü etkilemektedir. Krizin ekonomik üretim üzerindeki etkisi incelendiğinde İmalat, Konaklama ve yiyecek faaliyetleri, motor ve

araba onarımı, ulaştırma-haberleşme, kültür-sanat ve spor faaliyetleri kapsamında istihdam edilenlerin eēitim, saēlık, tarım ve ormancılık, inşaat, finans ve sigorta gibi sektörlere kıyasla daha fazla zarar grdēē grlmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdam özellikle gelişmekte olan ülkelerde ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Sosyal korumadan yoksun olan kayıt dışı grup saēlık hizmetlerine ulaşma konusunda da dezavantajlıdır. Saēlık hizmetlerine ulaşamayan birey ise virüsün yayılımı konusunda da tehlike arz etmektedir. (İLO, 2020, s.5)

Covid-19 pandemisiyle beraber toplum olarak farklı bir yaşama doēru adımlar atmaya başladık. Çalışma hayatı da en az toplumsal hayat kadar etkileşim altına girdi. İnsanlar bir yandan bulaşıcı bir hastalıkla mücadele ederken diēer yandan hayatlarını idame ettirmeye çalıştılar. Bu ikilem her ne kadar yorucu olsa da zorunlu bir hal almıştır. Geleneksel çalışma şekillerinden sıyrılma söz konusu olmuştur. Çalışanların alıřtıēı iş ortamı kendisini farklı çalışma stillerine bırakmıştır. Bu deēiřim çalışanlar ve şirketler için yeni bir çağın başlangıcı sayılabilecek niteliktedir.

şirketler ve çalışanlar pandemiye ve pandeminin beraberinde getirdiēi zorluklara karşı hazırlıksız yakalanmışlardır. Bu durum işletmeleri de tedirgin etmiştir. Gereklı alt yapıya sahip olmayan şirketler tam kapanma döneminde ciddi zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır. Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerle yakın temasta olan şirketler için ise bu sancılı süreç biraz daha rahat atlatılmıştır.

1.6. Pandemi Sürecinde Esnek Çalışma

İnsanlık tarih boyunca hayatın seyrini deēiřtiren salgın hastalıklarla savaşmıştır. Öncelikli olarak halkın saēlıēının korunması ve salgının kontrol altına alınması için belirli zorunluluklar gündeme gelmiştir. Bu yükümlülükler kapsamında sokaēa çıkma yasaēı ve sosyal izolasyon zorunlu hale gelmiştir.

Salgının etkisiyle işverenler işletmelerini kapatıp uzaktan çalışma kararı almıştır. Ülkelerin ekonomik geliřmiřliēi, internete erişim ve kişisel bilgisayara sahip olma durumları evden çalışmaya yönelik önemli belirleyiciler olmuştur (Hatayama, vd. 2020, İLO 2020).

Uzaktan çalışma iş hayatına hızlı bir giriş yapıldıktan sonra Avrupa da 10 çalışanda 4 uzaktan çalışmaya başlamıştır. Eurofound araştırması neticesinde 2015 yılında çalışanların beşte biri bilgisayar teknolojileri tabanlı uzaktan çalışma hayatında iken

COVID-19'un iş gücü piyasalarına etkisi ile bu oran 2020 yılında sıçrayış yaşamıştır. Finlandiya' da çalışanların %60'ı, Lüksemburg, Hollanda, Danimarka ve Belçika'da çalışanların %50'si uzaktan çalışma hayatına geçmiştir. Uzaktan çalışma oranlarındaki bu artış artık birçok sektörün uzaktan çalışma yöntemiyle işlemesinin kapısını aralamış olduğunun göstergesi olmuştur (Eurofound, 2020).

Durum bu şekilde ilerlerken çalışanlar da iş yerlerinden uzun süre ayrı kalmışlardır. Gerekli dijital ve teknolojik altyapıya sahip olan şirketler uzaktan çalışma sürecine daha hızlı adapte olurken gerekli önlemlerin henüz alınmadığı şirket ve işletmelerde durum biraz daha yavaş ilerlemiştir. Esnek çalışma modelleri bu sancılı süreç içerisinde şirketlerin ekonomik yönden kendi çıkarlarını korumaları ve çalışan sağlığını riske atmaması yönünden değer kazanmıştır (Tuna ve Türkmendağ, 2020, s.3247).

Özellikle kadınlar için söz konusu olan uzaktan çalışma modeline geçiş ile beraber iş yaşam dengesine bazı kırılma noktaları olmuştur. Kadınlar iş ve yaşam arasındaki dengeyi kurarken aileyi ve çalışma hayatını ön planda tutarlar.

1.7. Esnek Çalışma Modelleri

Sanayi devrimi ile beraber ortaya çıkmış olan esnek çalışma kavramı özellikle son günlerde şartlarında getirdiği ortamın etkisiyle kendisinden daha sık bahsettirmeye başlamıştır (Özçelik, 1995, s.98). Esneklik çağın teknolojik imkânlarıyla sürekli uyum içinde olmaktır. Çalışma hayatındaki katı kuralların yumuşatılarak, taraflara daha çok serbestlik tanıyan bir sistemdir. Ayrıca sunduğu imkânlar neticesinde işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan çalışma stilleridir (Karakoyun, 2003, s.8).

Çalışma sürelerinde esneklik ise, işletme açısından bakıldığında standart çalışma saatlerinin dışında ihtiyaç duyulan sürelerde işin yapılmasıdır. Çalışan açısından ise çalışma saatlerinin kişiselleştirilebilir olması durumudur (TİSK, 1999, s.25).

1.7.1. Kısmi Süreli(part-time) Çalışma

İşyerinde normal çalışma saatlerinden daha az süre ile çalışmaya kısmi süreli çalışma, part-time çalışma ya da yarı zamanlı çalışma denilmektedir. ILO' ya göre "İşçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha kısa olan düzenli çalışmadır" (Koç ve Görücü, 2011, s.150).

Kısmi süreli çalışma uluslararası alanda ilk kez 1953 yılında Birleşmiş Milletler Örgütü'ne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonunda ele alınmış ve “genel olarak mutad çalışma süresinin önemli ölçüde altındaki süreyle günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma” olarak tanımlanmıştır.

Gelişmiş ülkelerde yeni iş olanakları sağlaması ve kadın iş gücünün iş gücü piyasasında daha aktif rol oynamasını sağlaması yönleriyle bilinen çalışma modelidir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2014, s.16). Ayrıca çalışma saatlerinin daha az olmasından dolayı yaşlı ve öğrenciler tarafından da sıkça tercih edilen çalışma türü arasındadır. 4857 Sayılı İş Kanunumuzun 63.maddesine göre, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”((4857 İK, 63).

Kısmi süreli çalışma kendi içerisinde klasik kısmi süreli çalışma ve esnek kısmi süreli çalışma olarak ikiye ayrılmıştır. Klasik kısmi çalışma, çalışma sürelerinin kesin olarak belirlendiği çalışma şeklini ifade etmektedir. Esnek kısmi çalışma ise esnek çalışma saatleri anlayışını benimsemiş olan çalışma yöntemidir. Normal iş süresinden daha az çalışma kaydıyla çalışma süresinin başlangıç ve bitişi gibi konuların işveren ve işçiye bırakıldığı kısmi çalışma şeklidir (Centel, 1992, s.56).

1.7.2. Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış) İş Haftası

Tarafların kabul etmesi durumunda haftalık belirlenmiş olan çalışma saatinin daha az çalışma gününe sıkıştırılarak tamamlanmasıdır. Bu çalışma türünde çalışanın daha fazla serbest zamanı oluşmaktadır. 4857 sayılı kanuna göre haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. (4857 İK)

Çalışma türünün artı zaman olarak avantajlı gözükken bir durumu olmasına rağmen yoğun çalışma ve yorgunluk dezavantajlı sonuçlarıdır. Özellikle kadın çalışanlar ve anneler için oldukça yorucu bir çalışma türüdür. 2-3 güne sıkıştırılmış olan işlerde iş kazalarının artış gösterdiği iş gücündeki verimliliğin ise azaldığı gözlemlenmiştir (Christine & Diane, 2001: Parlak ve Özdemir, 2011, S. 35).

1.7.3. İş paylaşımı

İş paylaşımı, tam zamanlı çalışma saatleri içerisinde bir işin birden fazla işçi ile paylaşılması durumudur. Haftalık 40 saat olarak belirlenmiş olan bir işi, iki çalışan biri sabah diğeri öğlen çalışacak şekilde paylaşabilirler (Dessler, 1988: 480'den akt: Özçelik, 1995:102).

İş paylaşımı için işçiler kendi aralarında ekip oluşturabilir. İş süreleri işveren tarafından belirlenebilir. Özellikle işten çıkarılmaların azalması için başvuru yöntemleri arasındadır. Yorumcu işlerde iş yükünün dağılması işçinin yorgunluğunun azalması yönünden avantajlıdır. Ayrıca çok fazla yorgunluğun olmaması işçinin motivasyonunu ve verimliliğini artırmaktadır. Ücret beklentisinin az olması, işin denetiminin zor olması ise iş paylaşımının dezavantajları yönleri olarak ele alınmaktadır (Öztürkoğlu, 2013, s.117-118).

1.7.4. Kayan İş süreleri

Esnek zamanlı çalışma olarak da bilinen kayan iş süreleri, işin başlama ve bitiş saatlerinin işveren tarafından belirlenen bir sınır çerçevesinde düzenlenmesidir. Bu çalışma tarzı işçilere çalışma gününe başlama ve bitirme konusunda tercih hakkı sunmaktadır. Bu yüzden yaygın kullanılan esnek çalışma tipleri arasında yer alır (Nadler & Cundiff, 2006 akt: Parlak ve Özdemir, 2011, s.40).

İşyerinde geçerli olan çalışma süresine karşılık işçi işe ne zaman başlayacağına kendisi karar verir. İşçi işe normal zamanın dışında önce veya sonra başlamak hakkına sahiptir ayrıca işin süresini kısaltıp daha sonra telafi edebilme imkânı bulunmaktadır. Çalışma türünün çalışan açısından;

- İş görme durumunun azalmasıyla işi erken bırakabilme,
- Yoğun trafikte zaman kaybetmeyip daha uygun bir zamanda yola çıkma imkânı,
- Özel durumları söz konusu olduğunda daha esnek davranabilme gibi avantajları bulunmaktadır (Ulucan, 2007, s.178).

İş hukukumuzda kayan iş süreleri için temel kural hangi çalışma yöntemi belirlenirse belirlensin yasal çalışma sürelerine uyulmasıdır. Kayan iş süresi modelinde de haftalık çalışma en fazla 45 saat olmalıdır. Bu çalışma tarzı işçinin rızasının gözetildiği çalışma tarzıdır. (Ulucan, 2007, s.180).

1.7.5. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma 4857 sayılı İş kanununun 14. Maddesine belirtildiği üzere, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisi ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisidir” (4857, madde 14/1).

Taraflar çalışma süresini belirlememiş ise çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir. Çağrı üzerine çalışmanın en yaygın olduğu sektörler oteller, medya, fabrikalar ve eğlence yerleridir. Özellikle kadın ve gençler tarafından tercih edilir. Hastalık, doğum veya yıllık izin gibi durumlarda oluşan işçi boşluğunu doldurma adına işletmeler tarafından tercih edilen kısmi zamanlı esnek çalışma türüdür. İşçi için ise eğitim gördüğü esnada çalışma imkânı bulma, ek kazanç sağlama ve işsizlikten kurtulmak amacıyla başvuru alan çalışma türüdür (Sert, 2014, s.340).

1.7.6. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine hizmet sözleşmesiyle bağlı olan çalışanın iş görme eyleminin çalışanın kabulüyle başka bir işverenin emrine vermesidir (Aktay, 1999, s.60). İşverenler ekonomik durumun kötüye gitmesi veya küçülme gitme durumunda işçinin işsizlik ile karşı karşıya kalmaması için geçici iş ilişkisine başvururlar. 4857 sayılı kanunun 7. Maddesinde “Geçici iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” (4857 sayılı İş Kanunu, Madde 7- (Değişik: 6.5.2016-6715/1 Md.).

Geçici iş ilişkisi, Mesleki olan geçici iş ilişkisi ve mesleki olmayan geçici iş ilişkisi olmak üzere iki farklı şekilde uygulanmaktadır. Mesleki geçici iş ilişkisinde özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkisidir. Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. İş kanununda belirtildiği üzere,

“Mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, İşletmenin rutin iş sayılmayan aralarda gördürülen işlerinde, işçinin askerlik durumunda, iş sözleşmesinin askıda olduğu durumlarda, İş sağlığı ve güvenliği açısından acil olan işlerde, üretimi etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde ve dönemsel iş artışları halinde mesleki geçici iş ilişkisi kurulabilir.” (4857 sayılı iş kanunu, 7. Madde).

Mesleki olmayan geçici iş ilişkisi ise, bir holding bünyesinde bulunan işletmenin belirli süreler ve şartlar dâhilinde işçilerinin de rızasıyla iştirak olunan başka bir

işletmeye yönlendirilmesidir. Bu durumda çalışanın işsizlik ile karşı karşıya kalmaması yönüyle istihdam piyasası için olumlu geri dönüşlerin olduğu bir iş ilişkisi doğmaktadır (Sağlanmak, 2010, s.30).

1.7.7. Uzaktan Çalışma

Yaşadığımız pandemi sürecinde yeni dünya düzenine uyum konusunda teknolojik gelişmelerin takibi işletmeler için önem kazanmıştır. Bilgi teknolojileri tüm gelişmişliği ile çalışanların iş için yer değiştirmeden faaliyetlerini göstermelerine olanak sunmaktadır. Uzaktan çalışma ile hayatımıza online çalışma kavramı girmiştir (Erdut, 1998, s.92). Özellikle pandemi dönemi boyunca teknolojik altyapının ehemmiyeti ve uzaktan çalışma sisteminin gerekliliği kendisini ispatlamıştır. Çalışanların sağlığını tehlikeye atmamak adına uzaktan çalışma zaruriyet kazanmıştır. Daha önce uzaktan çalışma deneyimine sahip olmayan şirket ve işletmeler için organizasyon sorunlarının yaşandığı bir geçiş dönemi olmuştur. Bu sancılı süreçte örgüt kültürünün zedelenmesi, gerekli bilişim teknolojileri altyapısının olmayışı, ev ofisinde sağlık ve güvenlik kapsamlı bir kılavuzun olmaması ve veri güvenliği konularında sorunlar yaşanmıştır (İLO Covid 19 Uzaktan Çalışma Kılavuzu, 22, s.2020).

Tanımsal çerçevede bakılmak istendiğinde tele çalışma ve evden çalışma kavramlarını da kapsayan bir üst kavram niteliği taşımaktadır.20 Mayıs 2016 tarihi itibarıyla 4857 sayılı iş kanunumuzda evden çalışma ve tele çalışma uzaktan çalışmanın alt kavramları olarak kabul edilmiştir (Dinç, 2020, s.806).

ILO'nun yapmış olduğu tanıma göre, “İşveren mekânının dışında yapılan işlerde akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve masaüstü bilgisayarlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımıdır” (Eurofound ve İLO, 2017).

Uzaktan çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenleme 6 Mayıs 2016 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinde yapılan değişiklik ile hayata geçirilmiştir. 14. Maddede yer alan açıklamaya göre uzaktan çalışma “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” (4857 sayılı İş Kanunu).

Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya geçiş için ek düzenlemeler de yapılmıştır. Yapılan düzenleme 10 Mart 2021 tarihi itibarıyla resmî gazetede yayınlanmıştır. Yönetmeliğin kapsamı gereğince, süreklilik unsurunun olmadığı ve geçici süre önlem amaçlı evden çalışmanın uygulandığı iş yerlerinde yönetmelik geçerli olmayacaktır.

Sözleşmenin şekli yazılı olmak zorundadır. Çalışmanın gerçekleşeceği ortamın düzenlemeleri iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanmalıdır. Uzaktan çalışma modelinde çalışan işveren denetiminde olmadığı için fazla çalışma sürelerinin ispatında sorunlar yaşanmaktadır. Bu belirsizliğin önüne geçilmesi adına işçi ve işverenin çalışma saatlerini yazılı olarak belirlemesi, çalışma sürelerinin raporlanması gibi çözümçül yollara başvurmak gerekir.

Uzaktan çalışma yönetmeliğinin ortaya koymuş olduğu amaç ve dayanaklar neticesinde “Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz.” (Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m.4, 4857 sayılı İş Kanunu m. 14).

Uzaktan çalışmaya geçiş süreci,

- Talep yazılı olarak yapılmalıdır.
- Talep işveren tarafından işçinin çalışmaya uygunluğu ve diğer ölçütler göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir.
- Sonuç 30 gün içerisinde talebin yapıldığı şekilde bildirilecektir.
- Talebin kabulü durumunda Yönetmelikte belirtilmiş olan konulara uygun şekilde sözleşme yapılacaktır (Bilgehan, 2, s.2021).

1.7.8. Evden Çalışma

Tarihsel süreçte sanayi devriminden önce ev imalatı oldukça yoğun şekilde gerçekleştirilirdi. Fabrikalaşma insanların hayat tarzını değiştirerek evdeki düzenin işleyişini değiştirmiştir. Günümüzde özellikle tekstil sanayisinde evden çalışmanın gerçekleştiği görülmektedir zaman ilerledikçe reklamcılık, mimarlık ve çeviri gibi sektörlerde de evden çalışmanın yürütüldüğü görülmektedir (Süzek, 268, s.2020). Teknolojik imkânların artışı internet erişiminin kolaylaşması ile evden çalışma kavramı hayatımıza daha güçlü haliyle dâhil olmuştur. Çalışma ve mekân esnekliği

sağladığı için sürekli talebin arttığı bir çalışma türü olmuştur fakat bir anda sıçrayış yaşanmasının nedeni Dünya olarak savaş verdiğimiz pandemi sürecinden kaynaklanmaktadır (Özçelik, 105, s.1995).

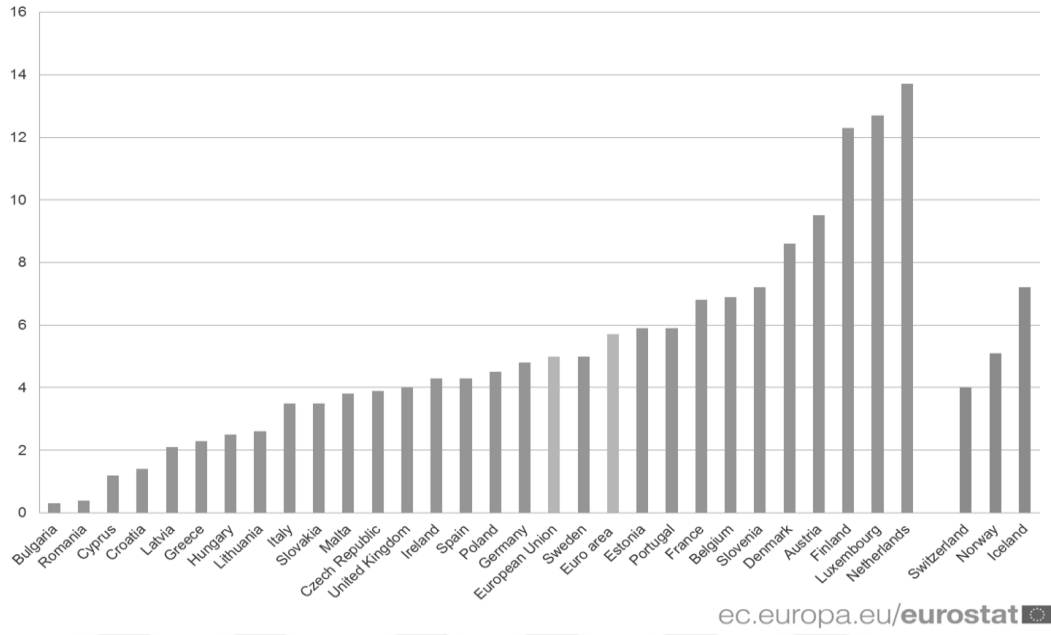
Alışlagelmiş çalışma hayatından sonra hayatımızın en umulmadık anında çalışma düzenlerimizi değiştirdik. Bu zorlu süreçte şirketler ve çalışanlar var olanın üstünde bir azim ve çaba gösterdi. Uzaktan çalışma çağına hızlı bir giriş yapılırken en fazla başvurulan yöntem evden çalışma stili oldu.

Yasal çerçevede bakıldığında evden çalışma uzaktan çalışma ya da esnek çalışma olarak adlandırılmaktadır. Evden çalışma işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu çerçevesinde iş görme borcunu evinde yerine getirmesi esasına dayalı yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (Çelik vd. , 231, s.2020).

Evden çalışmanın ILO'nun 1996 yılında kabul etmiş olduğu 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesindeki tanımı:

“Ulusal kanunlar, yönetmelik ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişinin kendi evinde veya işverenin dışında kendi seçtiği diğer yerde bir ücret karşılığında malzeme, donanım ve kullanılan diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için iş görmeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde aktarılmıştır (ILO,1996).

Pandemi 'den önce 2017 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların (%5,3) evden çalışma oranının erkeklere (%4,7) kıyasla daha fazla olduğu belirlenmiştir. En düşük orana sahip olan ülke Bulgaristan olurken en yüksek orana sahip ülke ise Lüksemburg ve Finlandiya olmuştur.



Grafik 1: Pandemiden Önce Kadınların Evden Çalışma Oranı

Kaynak: Eurostat, 2018

Covid-19 pandemisi tedbirlerince uygulanan sosyal mesafe kuralları gereğince oran olarak da daha fazla çalışan evden çalışmaya başladı. Avrupa Birliği bölgelerinde 20-64 yaş arası çalışanların %12'si evden çalışmayı tercih etti. Finlandiya'nın başkenti Helsinki %37 gibi bir oranla en yüksek paya sahip oldu. AB'nin doğu ve güney bölgelerinde Hırvatistan, Kıbrıs, Letonya, Bulgaristan, Macaristan ve Romanya'da iş gücünün %5'inden daha azının evden çalıştığı belirtilmiştir. Türkiye için ise bu oran %3 olarak belirtilmiştir. Evden çalışma da 2019 yılı ile kıyaslandığında 2020 yılında %19'luk bir artış yaşandığı belirtilmiştir(Eurostat, 2021).

Tarih boyunca birçok salgın hastalık ile mücadele eden Afrika ülkeleri için ise durum biraz daha farklı seyretmiştir. 100.000 kişiye ortalama 15 doktor düşen Güney Afrika ülkelerinde salgınla mücadele de ciddi zorluklar yaşanmıştır. Tıbbi araç gereçlere ulaşmada sıkıntılar yaşanırken işsizlik oranları da giderek artış göstermiştir. Evden çalışanlar ev dışı çalışanlardan %25 daha az ücret kazanmaktadır (Moya,2020).

1.8. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Covid-19 salgınının hızlı yayılımı sonucunda firmaların gelecek hedefleri arasında yer alan dijital iş hayatı sadece birkaç ay içerisinde uygulanmaya başlanmıştır. Esnek çalışma modelleri arasında özellikle virüsün yayılım hızını düşürme adına en sık

başvurulan yöntem evden çalışma olmuştur. Özellikle Z kuşağının tercih ettiği çalışma stilinde iş-yaşam dengesinin kurulması ve yolda geçen zamanın daha iyi değerlendirilmesi ön planda tutulmaktadır (Göktepe, 2020, s.684).

Anne ve babalar için ise daha fazla ev ortamında bulunulması birçok olumlu ve olumsuz sonucu beraberinde getirmiştir. Toplumun her alanında aktif rol almaya çalışan kadınlar için iş yaşam dengeleri olumsuz yönde etkilenmiştir. Belirli bir sisteme oturtulmuş iş ve evde düzeninin bir an zıt yönlü şekil değiştirmesiyle dengeler bozulmuştur.

Amsterdam Üniversitesi'nde yapılmış ve 6 Mayıs 2020 tarihinde yayınlanmış olan anket çalışmasında insanların evden çalışma hususunda neler düşündükleri ölçülmeye çalışılmıştır. Anket sonuçlarına göre çalışanların %56'sı daha az üretken olduğunu belirtirken %61'lik bir kesim işten eskisi kadar zevk almadığını bildirmiştir. Katılımcıların çoğunluğu sürekli evden çalışma olmasından haz almadıklarını hibrit bir uygulamanın daha verimli olacağını düşünmektedir. Özellikle sosyal iletişim açısından iş ortamından ve iş arkadaşlığından uzak kalmanın sıkıcı olduğu dile getirilmiştir. Kadınlar ise genellikle çocuklar ile evden çalışma sisteminin sürdürülebilir olmadığını ifade etmişlerdir (Rubin vd. 2020, s.3).

Evde çalışma avantaj olarak değerlendirildiğinde;

İşveren ve işletme açısından,

- İş yeri maliyetlerinin azalması,
- İşin her şekilde yapılıyor olması,
- İş kazalarının azalması,
- Örgüt yapısındaki esneklik sayesinde çalışan memnuniyetinin artması olarak yorumlanmaktadır (Özçelik, 2021, s.225).

Çalışan açısından,

- Esnek çalışma saatlerinin olması,
- Ulaşımda geçen sürenin başka uğraşlar ile değerlendirilmesi,
- İşin bölünmesini sağlayacak durumların azalması,
- Çalışma ortamının ve çalışanın daha rahat olması,
- Hastalığın yayılım hızının azaltılması,

- İşin her türlü alanda yapılabilmesi,
- Çalışanların özerklik ihtiyacı,
- Özel hayata daha fazla zaman ayırabilme,
- Çok yönlülük, olarak yorumlanmaktadır (Kıcıır, 2019, s.183).

Dezavantajları ise;

İşveren ve işletme açısından,

- Her sektörde evden çalışmanın gerçekleştirilememesi,
- İş ve iş dışındaki yaşamın sınırlarının olumsuz etkilenmesi,
- Çalışmanın nerde ve ne zaman gerçekleşeceğinin her zaman belirli olmaması,
- Çalışan disiplininin tam anlamıyla sağlanamaması,
- Örgüt kültürünün yeterince iyi aktarılamaması,
- İşin bölünmesi,
- İş hayatının sosyal etkileşimin sekteye uğramasıdır (Kıcıır, 2015: 28).

Çalışan açısından,

- Evden çalışmanın bir iş olarak algılanmaması,
- Sürekli çalışma psikolojisinde olmak,
- Sosyal hayata katılamamak,
- Evde bulunma gerekçesiyle mesai süresinden fazla çalışma,
- Fiziksel hareketliliğin azalması,
- Örgüt içi bağlılığın zedelenmesi,
- Ev halkının çalışma sürecine müdahil olması,
- Çalışanın işe konsantre olmada güçlük çekmesi,
- Örgütsel iletişimin zayıflaması,
- Yeni işe başlayanlar için iş ortamının deneyimlenememesi,
- Sosyal ağ kurmakta güçlük çekilmesi,
- Gerekli ofis donanımının olmaması, evden çalışmanın dezavantajları olarak karşımıza çıkmaktadır (Erbuğ, 2019, s.57).

1.9. Evden Çalışma ve Uzaktan Çalışma Arasındaki Fark

Uzaktan çalışma çoğu zaman direkt olarak evden çalışma olarak algılanmaktadır. Fakat detayına inildiğinde uzaktan çalışmanın bir çalışma türü olduğunu evden çalışmanın ise uzaktan çalışmanın bir etkisi olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Evden çalışma uzaktan çalışmanın bir alt kolu olarak değerlendirilebilir. Fakat eşit kavramlar değildir. 4857 sayılı iş kanunumuzda da evden çalışma ve tele çalışma uzaktan çalışmanın alt kavramları olarak kabul edilmiştir (Dinç, 2020, s. 806).

Evden çalışma geçici bir durumu ifade ederken uzaktan çalışma sürekliliği ifade eder. Uzaktan çalışma sağlanırken ofisten uzak kafe, ev, bahçe, otel vb. yerler kastedilebilir. Evden çalışma ise bu herhangi bir yerin içinde yer almaktadır. Çalışma şartlarınıza göre tercih edilebilecek bir çalışma stili olan evden çalışma süreklilik ifade etmez. Çalışma yerinin tercihinin karar verilen çalışma şekli uzaktan çalışmadır (Aten, 2019 akt: Bilginoglu, 2021, s.1106).

ILO'nun 2020 yılı içerisinde yayınlamış olduğu raporda belirtmiş olduğu evde çalışma, eğer ev ana çalışma alanıysa ve son dört haftada en az bir kez evde uzaktan bir çalışma söz konusu olmalıdır (İLO, 2020, s.7).

1.10. Türkiye’de Evden Çalışma

Ülkemizde ilk olarak 1996 yılında Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Programında iş gücü piyasasında esnekliğin artırılmasına yönelik hedefler belirtilmiştir. Çalışma hayatının ILO’nun belirtmiş olduğu standartlar doğrultusunda yenilenmesi ve yeni çalışma biçimlerinin düzenlenmesinin gerekliliği açıklanmıştır. Bu gerekliliğin neticesinde esnek çalışma biçimlerine daha fazla önem verilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1995, s.54). Hukuki olarak ilk defa 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanununda düzenleme yapılmıştır. Fakat ayrıntılı olarak bahsedilmesi 2016 yılı itibarıyla olmuştur. 20 Mayıs 2016 tarihi itibarıyla 4857 sayılı iş kanunumuzda evden çalışma ve tele çalışma uzaktan çalışmanın alt kavramları olarak kabul edilmiştir (Dinç, 2020, s.806).

Uzaktan çalışmaya ilişki ilk yasal düzenleme 6 Mayıs 2016 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14. Maddesinde yapılan değişiklik ile hayata geçirilmiştir. 14. Maddede yer alan açıklamaya göre uzaktan çalışma “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları

ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” (4857 sayılı İş Kanunu).

Pandemi ile beraber hayatımızda çok fazla duyduğumuz evden çalışma için yapılan araştırmalar neticesinde belirli sonuçlar ortaya konulmuştur. Deloitte denetim şirketinin 2020 yılı Nisan ayında hizmet, üretim, eğitim, gıda vb. sektörlerini temel alan geniş yelpazeli araştırması sonucunda %48,7 oranında tamamen evden çalışmanın, %43,2 oranında kısmi evden çalışmanın ve %8,1 sahada çalışma olduğunu belirtmişlerdir. İstanbul’da %52 oranında evden çalışmanın gerçekleştiğini belirterek diğer şehirlerde de toplam %36 oranında evden çalışma gerçekleştiğini ortaya koymuşlardır. Salgından önce ise evden çalışma oranının %24,2 olduğu belirtilmiştir. “Evden Çalışma Konusunda Şirketinizi En Çok Zorlayan Hangisidir?” Sorusuna %43 lük bir oran kültür ve alışkanlıklar olarak cevap vermiştir (Deloitte, 2020, s. 5).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından 2022 Şubat ayında yayınlanan “Yeni Nesil Çalışma Modelleri” raporunda, uzaktan ve evden çalışmayı destekler nitelikte açıklamalarda bulunulmuştur. Çalışanın yaptığı iş üzerindeki otonomisinin hayatlarını daha esnek ve daha özgür kıldığı ifade edilmiştir. Çalışanların yanı sıra işverenlerinde belirli günlerde evden çalışmayı desteklediği ve çalışanlar ile hemfikir olarak hareket ettikleri aktarılmıştır (TİSK, 2022, s.8). Şirket maliyetlerinin azalması evden çalışma hususunda işverenler için pozitif geri dönütler arasında yer almaktadır. İşverenin evden çalışma sisteminden memnun olmasını besleyen neden evden çalışma sistemini oturtan çalışanın verimliliğinin artışıdır.

TİSK raporunda yayınlanan İşveren anketinde pandemi öncesinde uzaktan çalışma modelinin uygulanma oranı %23,1 iken pandemi sonrası süreçte bu oran %77 ye yükselmiştir. Aynı türden olan iki farklı sentezin bir arada olması algısıyla yola çıkan hibrit model desteklenmiştir. Salgın süreci bittiğinde şirketlerin işleyişinde hibrit model uygulamasının devam etmesi beklenmektedir (TİSK, 2022, s.60).

Türkiye’de evden çalışma oranı belirlenirken kayıt dışı istihdamın negatif yönlü sonucu oranlara olumsuz şekilde yansımaktadır. Önüne geçilmeye çalışılsa da hala oranlar çok yüksek seyretmektedir. Bu durumda net veri elde etmenin önünde engel teşkil etmektedir.

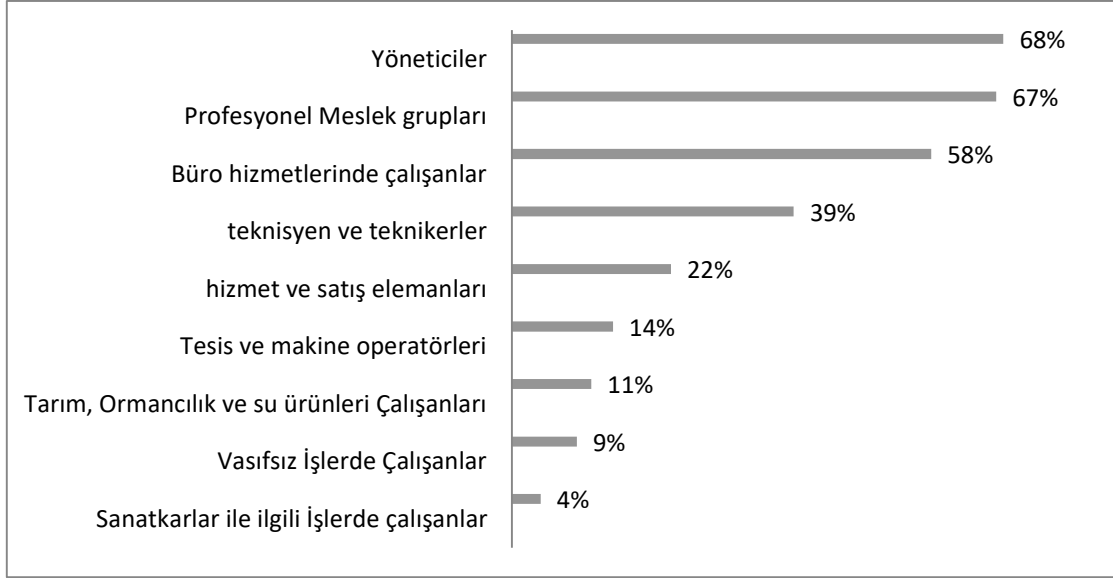
Avrupa İstatistik Ofisi'nin (Eurostat) açıklamış olduğu veriler neticesinde Türkiye'de evden çalışma oranı %3 olarak belirlenmiştir. Ekonomik kalkınma ve iş birliği örgütünün (OECD) 2020 yılında hazırlamış olduğu rapor neticesinde uzaktan çalışmanın ülkeler arasında da ciddi farklılık gösterdiğini açıklayarak Türkiye'de %21'lik gibi bir oranın evden çalışabileceğini belirtmiştir (OECD, 2020:3). OECD'nin Mart 2020 raporunda Türkiye ve Meksika'daki hanelerin yarısından çoğunun internet erişim sıkıntısı çektiği belirtilmiştir. Uzaktan ve evden çalışmada şirketler için en can alıcı nokta bilişim sistemlerin yeterliliği olmuştur. Sağlam internet altyapısı ve bilgisayar teknolojileri pandemide şirketlerin kurtarıcısı niteliğinde rol oynamıştır (OECD,2020, s.8).

Türkiye'de 2021 yılı itibariyle iş gücüne katılma oranı %51,4 olarak gerçekleşmiştir. İş yeri durumuna göre istihdam edilenler başlığında değerlendirilen sabit olmayan iş yeri kapsamında çalışan sayısı 1482 ve evde çalışma gerçekleştiren çalışan sayısı 960 olarak kayıtlara geçmiştir (TÜİK, 2021).

ILO “Working from home: From invisibility to decent work”, Evden çalışma: Görünmezlikten İnsana Yakışır İşe başlıklı raporunda gelişmekte olan ülkeler arasında Türkiye giyim ve ayakkabı endüstrisinin payı evden çalışma ile artış göstermiştir. Çalışanlar iplik temizleme, ütüleme ve paketleme gibi iş bölümlerinin evde yapılması konusunda teşvik edilmiştir. Genel olarak bakıldığında ev eksenli çalışmanın yaygın olduğu tekstil sektörünün arka planında çalışan emekçi kadınlar ve çalışanlar ele alınmıştır (İLO, 2021, s.90).

Evden çalışma oranının belirlenirken arka plandaki durumlarında değerlendirilmesi gerekmektedir. Çok farklı iş gruplarında çalışan insanların bir arada yaşadığı bir ülkede tamamen evden çalışmanın uygulanması beklenir bir sonuç değildir. Vardiya gerektiren ve sürekli olarak işin başında olunması gereken mesleklerin varlığı söz konusudur. Ayrıca eğitim düzeyi, bağlı olunan iş kolu, çalışma altyapısı gibi faktörlerde belirleyici rol oynamaktadır.

1.10.1. Evden Çalışmanın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı



Grafik 2: Evden Çalışmanın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Kaynak: İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü, Politika Raporu Temmuz 2020

Yukarıda hazırlanmış olan tabloda meslek gruplarına göre evden çalışma oranının dağılımı verilmektedir. Eğitim düzeyi üzerinden yapılacak olan değerlendirmede lisans ve lisansüstü eğitime sahip olan çalışanlar %50 oranında işlerini ev ortamında yürütebilmektedir. Daha üst kademeli olarak çalışanlar büro hizmetleri kapsamında, yönetici vasfında ve profesyonel meslek gruplarında çalışanların evden çalışma oranının %65'ten fazla olduğu görülmektedir. Hizmet sektörü, vasıfsız çalışma ve zanaat gerektiren işlerde ise bu oran %10-%20 arasında belirlenmiştir. Bu veriler bize eğitim düzeyi ve çalışmanın gerçekleştiği meslek grubuna bağlı olarak oranların ciddi farklar gösterdiğini kanıtlamaktadır.

Daha detaylı incelendiğinde Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık, inşaat, maden ve taş ocağı, konaklama, İnsan sağlığı hizmetleri ve idari destek hizmetleri alanlarında faaliyet gösteren çalışanların evde çalışma durumu diğer meslek kollarına kıyasla daha düşük ihtimaldedir.

Finans ve sigorta, bilgi işlem, mesleki ve bilimsel faaliyetlerin yürütüldüğü işler, eğitim, kültür sanat ve eğlence sektörlerinde evde çalışma oranı daha yüksek ve daha mümkündür (Uğur, 202, s.2).

OECD'nin 2020 yılında yapmış olduğu hesaplamalar sonucunda evden yapılabilir işler kategorisinde genel ülke yüzdesi olarak %24'lük bir paya sahibiz. İstanbul %30, Ankara %29 ve İzmir %26'lık bir oranla en yüksek verilere sahip illerimizdir.

TÜBİTAK tarafından hazırlanmış olan “Esnek Çalışma Yönetim Sistemi A Projesi” dâhilinde evden çalışma hakkında elde edilen verilere göre telekomünikasyon şirketleri, bankacılık hizmetleri, insan kaynakları birimleri, çağrı merkezi hizmeti sunan birimler, havacılık sektöründe beyaz yaka olarak masa başı yürütülecek işler ve teknoloji şirketleri evde çalışmaya hızlı geçiş yapmışlardır. Ayrıca evrak, imza gibi prosedürler için de kargo ile temininin sağlandığı ifade edilmiştir (TÜBİTAK, 2020, s.49).

KPMG denetim şirketinin 530 şirketin katılım sağlamış olduğu “Uzaktan Çalışmada Güncel Trendler” başlığı altında yapmış olduğu araştırmaya göre Türkiye’de şirketlerin %89’u uzaktan çalışma yöntemlerini uygulamakta ve devamının da geleceğini belirtmektedir. Özellikle telekomünikasyon ve teknoloji şirketleri uzaktan çalışma politikasını benimseyen sektörlerin başında gelmektedir.

Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörü Burak Akkol Temmuz 2020 yılında yapmış olduğu açıklamada 39 bine yakın çalışanın evden çalıştığını ve memnuniyet oranının da %74 olduğunu söylemiştir.

Sabancı Topluluğu 2021 ve 2025 yıllarını kapsayan projeyi hayata geçirmeye hazırlanmaktadır. Proje kapsamında hibrit veya tamamen uzaktan çalışmaya geçileceğinden bahsedilmektedir. Yıldız Holding, Eczacıbaşı, Türk Telekom, Doğuş Holding, Turkcell, Vodafone, Kibar Holding, Pfizer, Mercedes-Benz, LC Waikiki, Mikro Yazılım, Akbank, Trendyol, Siemens gibi sektörün önde gelen firmaları da hibrit veya evden çalışmayı sürdüren işletmeler arasındadır.

Akbank İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı Pınar ANAPA'nın HR dergideki yazısında uzaktan çalışma sistemine geçiş aşamasına şu şekilde özetlemiştir. Türkiye’de henüz vaka görülmeden çalışmalara başlanılmıştır. Öncelikli olarak ekiplerin ihtiyaçları belirlenmiştir ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda vaka görülür görülmez uzaktan çalışmaya geçilmiştir. Vaka sayıları yükselmeye başlayınca özellikle şubelerde ciddi sağlık önlemleri alınmaya başlamıştır. İlk uzaktan çalışmaya

geçen grup, merkezi operasyon ve müşteri iletişim merkezi olmuştur bu sayede müşteri mağduriyeti yaşanmamıştır.

Özellikle çocuklu ve endişeli aileler için uzman doktorlar eşliğinde çalışanların katılımcı oldukları dijital oturumlar gerçekleşmiştir. Yöneticiler ile çalışanlar arasında iletişim her zaman etkin kılınmıştır. “Paylaş Bizimle” etkinliği ile müşterileriyle pandemi sürecinde samimiyetle iletişimini sürdüren çalışanlarımız, fark yaratan başarı hikâyelerini paylaşmışlardır ve böylelikle farklı bölgelerde bile olursa çalışanlar sürekli birbirlerinden haberdar olmuşlardır. Kültürel anlamda, sanal müze gezintileri yaparak birçok Akbank çalışanının katılımı sağlanmıştır.

Pandemi sonrası dönemde de aynı örgütsel bağlılık ve çalışma kültürünün devam etmesi beklenmektedir. Dijitalleşme alanındaki hedeflerin yeniden değerlendirildiği ve birçok alanda geleceğe hazırlık yapıldığı belirtilmiştir (ANAPA, HRdergi, 2020).

1.11. Evden Çalışmada Cinsiyet faktörü

Evden çalışma salgın öncesi dönemde kısıtlı olarak başvuru alan çalışma yöntemlerinden biriyken salgının doğurduğu sonuçlar neticesinde 2020 yılı itibarıyla giderek önem kazanmıştır. Birçok şirket evde çalışma metoduyla karına odaklanmış ve maliyetleri azaltarak evde çalışmayı benimsemiştir. Çalışanların çoğunluğu içinde bu durum avantajlı olarak kabul görmüştür. OECD’nin Mart 2020 raporunda Türkiye’de evde çalışma oranının %5’in altında olduğu belirtilmiştir. Türkiye hanelerinde evinden bilgisayar erişimi olanların toplamının nüfusun yarısına denk geldiği açıklanmıştır. Türkiye’de çalışanların %21’i evden çalışmaya uygun işlerde çalışmaktadır (OECD,2020).

Erkeklerin evde çalışma oranları kadınlara kıyasla daha düşük seyretmektedir. 2021 yılında yayınlamış olan toplumsal cinsiyet istatistiklerinde iş yeri durumuna göre istihdam edilenler başlığında değerlendirilen evde çalışma da erkek oranı %0,63 iken kadınlarda bu oran %4,2’dir (TÜİK,2021).

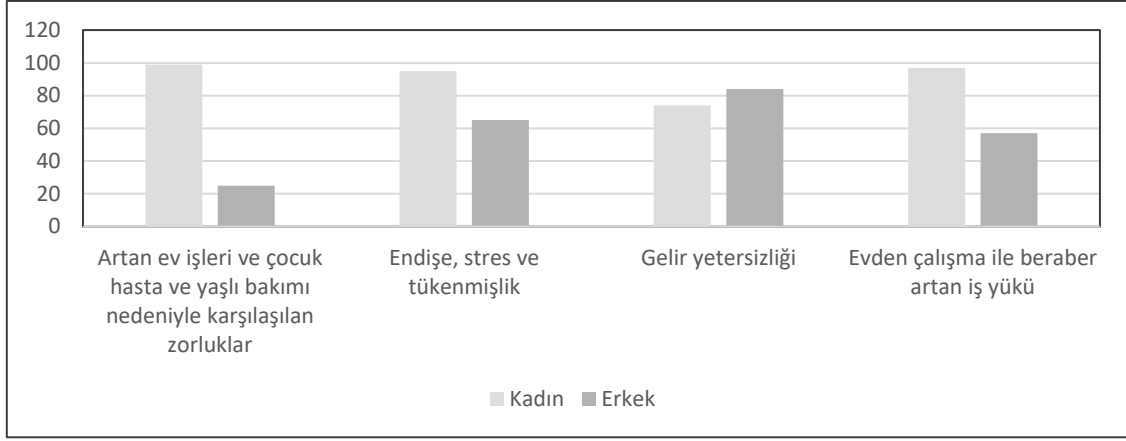
Tablo 3: Türkiye’de Evden Çalışma Oranları

İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler			
Erkek (Bin)	Toplam İstihdam	Sabit Olmayan İşyeri	Evden Çalışma
2019	19.156	1.452	86
2020	18.506	1.339	82
2021	19.792	1.404	124
Kadın (Bin)	Toplam İstihdam	Sabit Olmayan İşler	Evden Çalışma
2019	8.924	81	603
2020	8.306	70	512
2021	9.005	78	896

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2021

Bu durumun ana nedeni evden çalışmanın kapsamı içerisinde ev eksenli çalışmanın da dâhil olması ve kadın istihdamına yönelik oluşmuş olan algıdır. Kadın toplumsal olarak ailedeki rolü baskın olan bireydir ve bu kalıplaşmış olan kültüründe doğurduğu sonuçlar neticesinde ev eksenli çalışmaya yönelmiştir. Türkiye’de ev eksenli çalışma yoğunlukla hazır giyim sektöründe kendisini göstermiştir (Dedeoğlu, 2021, s.16).

Çalışan kadınlara yönelik olarak TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN WOMEN liderliğinde yapılmış olan ortak anket çalışmasında kadınların çalışma hayatında evdeki yükümlülüğünün artması, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi durumların artışı nedeniyle ciddi zorluklar yaşadığı belirtilmiştir. Katılım sağlayan kadınların %97’si evden veya uzaktan çalışma ile sorumluluklarının arttığını belirtmiştir. %84’ü pandemi süresince ücretlerinin yetersiz kaldığını ifade etmiştir (TÜSİAD, 2020, s.17)



Grafik 3: Evden Çalışmada Cinsiyete Göre Yaşanılan Zorluklar

Kaynak: Cinsiyete Göre Yaşanılan Zorluklar (%), (TÜSİAD,2020).

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN WOMEN) önderliğinde gerçekleştirilmiş olan araştırma sonucunda salgın döneminden kadın çalışanların daha fazla etkilendiğini ortaya koymuştur. 760 kadının katılımıyla gerçekleşen araştırmada salgın dönemiyle beraber işsiz kaldığını belirten kadınların oranı %19'dur. Bu oran erkek katılımcılar %14 olarak gerçekleşmiştir. Ev bakımına çok fazla vakit harcanıldığını söyleyen kadınlarımızın oranı ise %77,6 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın neticesinde kadınların istihdamdaki dezavantajlı konumlarının daha da geri plana düştüğü gözlemlenmiştir. Toplumdaki cinsiyet rolleri gereğince kadın ev, çocuk ve yaşlı bakımında ön planda tutulmuştur. Ayrıca kadına şiddet hususunda da artış gözlemlendiği belirlenmiştir (Kalaylıoğlu, 2020, s. 6-9).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) pandemi sürecinde Türkiye'de toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik üzerine yapmış olduğu araştırma neticesinde gelir kaybı yaşayanlarda erkeklerin daha yüksek oranlara sahip olduğunu belirtmiştir. Çalışan kadınlar için ise pandemi öncesi dönemle kıyaslandığında çok daha fazla gelir ve iş kaybı yaşadığı belirtilmiştir. Pandemi öncesi dönemde de toplumsal rollerde karşılıksız kadın emeği olarak evin işlerinden ve çocuk bakımında mesul olduğu için kadınların pandemi sürecinden daha fazla etkilendiği sonucuna varılmaktadır. Evli kadınlar ortaya konulan tezlerde en büyük paya sahip olan kesimdir.

Özelikle kıyaslama yapılırken medeni durumları göz önünde bulundurulmuştur. Çünkü evlilik ile gelen sorumluluk evdeki hayatı son derece etkilemektedir. Değerlendirmeler de gerekli kıstaslar göz önünde bulundurularak yapılmaktadır.

Çocuklu ve bakıma muhtaç yaşlıların bulunduğu ev ortamının değerlendirmesinin farklılık göstermesi aşîkârdır. Evde kalma tedbirleri kapsamında kadının evdeki rolü ve iş hayatındaki yükü artış göstermiştir. Yaşanılan bu artıştaki temel nedenler ise okulların kapanması ile birlikte çocukların bakım ihtiyacının artması, evde hasta var ise gerekli olan bakımın yapılması ve ev halkının beslenme ihtiyacının karşılanması gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin sonucunda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla gelir kaybına uğradığı ya da ücretsiz izne ayrıldığı ve cinsiyet eşitsizliğinin giderek derinleştiğı ortaya konulan tezler arasındadır. (UNDP, 2020, s.8).

Kadınların daha yüksek bir yüzdeye sahip olmasının nedenleri özellikle eve kapanma döneminde çocukları için dışarıdan bakım desteğı alan ailelerin bir anda tek kalmaları ve bu tek kalma sürecinin genellikle kadının üstlenmesidir. Kadın bakım desteğı alamayınca mecburi olarak iş gücü piyasasından geri adım atmaya karar vermiştir. Evden çalışma gibi bir seçeneğı olmayanlar için iş durumu iş kaybı olarak sonuç vermiştir. Evden çalışmanın uygulandığı sektörlerde çalışanlar için çocuğun yaş grubuna göre karar verme durumu değışkenlik göstermiştir. Henüz kreş çağına gelmemiş bir çocukla okul çağındaki bir diğér çocuğun gereksinimleri farklılık gösterir bundan dolayı çocuğun hangi yaş grubunda olduğı da belirleyici kriterler arasındadır (Işık, 2020, s.225).

Evde çalışma düzenini oturtmuş ve çocuğı ile ilgili bakım ve gereksinimleri karşılamış olan anne veya ebeveyn ile henüz evden çalışma düzenine tam olarak geçmemiş ve çocuk bakımında eksiklikler yaşayan ebeveyn aynı kriterler ile değerdendirilmemelidir. Türkiye’de pandemi ile beraber çocuk kreşleri ve çocuk bakım hizmetine yönelik kuruluşlarında uzaktan eğitime geçmesi ya da kapanması sonucunda imkânlar oldukça kısıtlanmıştır.

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezinin temsilciliğinde yapılan salgın sürecinde ailesel ve sosyal faktörlerin incelenmesi adına yapılan anket çalışmasında hane içi destek kriterlerine yer verilmiştir. 1219 kişilik bir örneklem ile gerçekleştirilen bu araştırmanın %55,2’sini kadınlar %44,8’ni ise erkekler oluşturmuştur. Erkeklerin çocuk bakımına katkısı uyku, oyun, kitap okuma ve ders çalıştırma olarak kategorize edilmiştir. Oyun oynama da %45’lik bir paya ve ders çalıştırma eyleminde ise %28’lik bir paya sahiptirler. Diğér

şartlar için ise çok düşük paylara sahiptir. Ev işlerine katkı için ev tamiri, ev alışverişi, evi toplama, çamaşır, temizlik, yemek yapma ve yaşlı bakımı şeklinde kategorize edilmiştir. Hane içinde erkek katkısı en fazla %67,5 ile ev tamiri ve %64 ile ev alışverişinde kendini göstermektedir. Diğer ev sorumluluklarında oranlar oldukça düşüktür. Oranın en düşük olduğu ev sorumluluğu ise %5 oranıyla çamaşır ve %8 oranıyla temizliktir. Tüm bu ölçütler göz önünde bulundurulduğunda ortaya çıkan sonuç ise pandemi ile beraber erkeklerin ev içindeki desteğinin az çocuk bakımında daha fazla veya çalışmayan kadınlar da özellikle ev içi sorumluluk artışının yaşandığı açıkça söylenebilir (Çarkoğlu ve O'neil, 2021, s.10-11).

Erkekler için evde ve uzaktan çalışma modelleri için fikir ayrılıkları yaşansa da evden çalışmayı kadınlara kıyasla daha avantajlı ve rahat olarak değerlendirmektedirler. Nedeni ise zaman kontrolünü yapabilmeleri, iş temposundan sıkıldıklarında ailelerine vakit ayırabilmeleri, ev konforunda daha rahat çalıştıkları şeklinde sıralanabilir (Erbuğ, 2021, s.63).

1.12. Pandemi Döneminde Evde (Home-Office) Kadınların İş Yaşam Dengesi

Kavramsal boyutuyla iş yaşam dengesi, kişinin iş yaşamı ile sosyal yaşantısını etkin bir şekilde yönetmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s.314). İnsanlar hayatlarını devam ettirirken farklı rollere bürünebilirler. Önemli olan rollerin birbirine karışmamasıdır. Bunun içinde insanın iki farklı rol arasında dengeyi kurabilmesi hayatını kolaylaştıracak bir formüldür (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Bireyin girmiş olduğu roller ve bürünmüş oldukları sıfatların karışmaması adına iş yaşam dengesi doğru idare ile hayatı kolaylaştırır.

İş yaşam dengesi kavramını Lockwood (2003, s.3)'te iş yükümlülüklerini ve aile sorumlulukları ikilemini yönetme olarak anlatmıştır. İşveren açısından iş yaşam dengesini ise isteyken çalışanların işlerine odaklanabilecekleri bir kültürün desteklenmesi olarak tanımlamıştır. İşverenin çalışanın aile kültürüne ve ailevi sorumluluklarına saygı duyup bu durumu desteklemesidir.

İş ve yaşam dengesinin analiz edilmesinde önemli rol oynayan etmenleri Guest (2002, s.265)'te özetleyen bir tablo oluşturmuştur.

Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Analiz Tablosu

Belirleyiciler	Dengenin Doğası	Etkileri
Örgütsel Faktörler	Öznel Göstergeler	İş tatmini
İş Talepleri	Ev ve iş hayatında eşitlik	Yaşam Memnuniyeti
İş Kültürü	Ev merkezli yaşam	Mental Sağlık
Evin Talepleri	İş merkezli yaşam	Stres
Aile Yapısı	İş yaşamının ev yaşamına dâhil olması	İşyerindeki davranış ve performans
Bireysel Faktörler	Ev yaşamının iş yaşamına dâhil olması	Evdeki davranış ve performans
İş Oryantasyonu	Nesnel Göstergeler	İşyerindeki çevreye etkisi
Kişilik	Çalışma Saatleri	Evde yaşayanlara etkisi
Enerji	Boş vakit	
Kişisel Kontrol	Aile Roller	
Cinsiyet		
Yaş		
Kariyer Yolculuğu		

Kaynak: Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. Social Science Information, 41(2), Sf. 265

İş yaşam dengesini tanımlarken özellikle yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma gibi durumların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Genç çalışanlar daha kıdemli çalışanlara kıyasla özellikle pandemi döneminde iş hayatına katılmış olan gençler bu dengeyi kurmakta daha fazla zorlanmışlardır. Evli ve bekâr bir çalışanın sorumlulukları birbirinden ayrılacağı için önemli bir ayrım olarak medeni durum kabul edilebilir. Ayrıca kişinin içinde bulunduğu aile yapısı da son derece önem taşımaktadır. Ataerkil bir toplumun ferdi olarak yetişen kişi yaşayış tarzı olarak da mutlaka farklılık gösterir. Bu kıstaslar denge kavramının anlaşılmasında belirleyici rol oynamaktadır. İş yaşam dengesi çalışanın iş dışındaki yaşantısı, özel hayatı, yapmış olduğu aktiviteler, kişisel hayatı ve ailedeki sorumluluğunun harmanlanmış halidir. Aile sorumluluğunda etken olan durum çocuk sayısı ve var ise yaşlı veya engelli bakımındır. Zorunlu evde çalışma hayatına geçiş ile birlikte özellikle yaşlı ve çocuk bakımı dengenin kurulmasında zorlayıcı hallerin oluşmasına neden olmuştur. Uzaktan eğitim sistemine geçiş ile beraber okul çağındaki çocuklar için bambaşka bir dönem

başlamıştır. Evde yaşlı bakımından sorumlu bakıcılar sağlık tedbiri kapsamında çalışmaya ara verince sorumluluk tamamen evdeki bireylere aktarılmıştır. Bu aktarımın ise en fazla etkilenen kişisi kadın olmuştur. (Uşen, 2020, s.10).

Covid-19 salgını tüm dünyada sosyolojik, ekonomik ve psikolojik olarak kendisini göstermiştir. Çok kısa bir süre içerisinde ekonomik düzen ve çalışma hayatında farklılıklara yol açmıştır. Bu farklılaşmadan etkilenen bir aktör de iş yaşam dengesi olmuştur. Alınan tedbirler doğrultusunda çalışma ve eğitim hayatının uzaktan devam etmesi kararlaştırılmıştır. İşletmeler hızlı bir dönüşüm ile sürece ayak uydurmaya çalışmışlardır. Bazı firmalar öngörülü davranarak pandeminin ilan edilmesinden hemen sonra çalışmalara başlamış ve Home Office (Evden Çalışma) sistemine geçiş yapmışlardır. Teknolojik altyapısı yetersiz olan firmalar bu süreci biraz daha sancılı atlatmış olsalar dahi zaman içerisinde uyum yakalanmıştır. Bu geçiş özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengeleri üzerinde çatlama ve kırılmaların oluşmasına zemin hazırlamıştır.

Covid-19 krizinden önce dünya genelinde kadın istihdamı %44,3'tü. Yaşanan ekonomik krizle beraber bu oranda %4,2 azalma olmuştur (İLO, 2021). Pandemi sürecinde alınan tedbirler doğrultusunda evdeki yaşam da mutasyona uğramıştır. Aileler birbirleriyle daha fazla zaman geçirmeye başlamıştır. Ev içindeki sorumluluklar da bu duruma paralel olarak artış göstermiştir. Özellikle kadın çalışanların uzaktan çalışma sistemiyle beraber evde geçirdikleri zaman arttığı için ev sorumlulukları da beraberinde artış göstermiştir. Bu durum iş yaşam döngüsünde olumlu ve olumsuz sonuçların doğmasına sebebiyet vermiştir.

Yeni çalışma hayatının kişinin özel hayatını engellememesi adına zamanını iyi kullanması ve iş düzenini prensipli şekilde ilerleterek gerekli önlemleri alması kurulacak yeni iş yaşam dengesi için önemli kurallar olmuştur.

Uzaktan eğitime geçiş ile bir anda kadın birçok alanda bölünme yaşamıştır. Gerek sosyal alanın kısıtlanması gerekse annelik vasfının ön plana çıkması gibi durumlar söz konusu olmuştur. Normal şartlar altında belirli bir düzen oturtmuş olan kadınlar özellikle evli kadınlar şartların bozulmasıyla beraber yeni bir düzen oluşturma çabasına girmişlerdir.

Aynı evin içerisinde aynı anda çocuklar uzaktan eğitim dersine girerken anneler ise kendilerine bir çalışma alanı oluşturmaya çalışmışlardır. Aynı durum birden fazla kardeşin aynı anda yaşam sürdüğü evlerde de yaşanmıştır. Abla veya abi çalışma alanı kurmaya çalışırken kardeş ise kendisinde öğrenim alanı kurmaya çalışmıştır. Bu tarz çatışmalar birçok ev hayatında yaşanmıştır. Evin getirdiği sorumluluklar çalışma hayatını bazı noktalarda sekteye uğratmıştır. Kadının çalıştığı meslek kolu, evde yeterli alanın bulunup bulunmadığı ve çalışmanın aksamaması adına gerekli düzenin kurulması çalışma hayatını zorlayan durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadın bir evin içinde onlarca sığara bürünen ve bu sığatları tüm varlığıyla yaşayandır. Anne, eş, oyun arkadaşı, çalışan, vatandaş, evlat, aşçı, şoför ve çok daha fazlası. Bu kadar bölünmüşlüğün içerisinde pandemi süreciyle beraber kendi iş hayatını eve taşıması evdeki düzeni karmaşık hale getirmiştir.

Ev ve iş düzenini oturtmak hâlihazırda zaman alan bir süreçtir ve bir anda evden çalışma sistemine geçilmesi bu düzeni sarsmıştır. Çocuklar okula ebeveynler iş yerine şeklinde devam eden hayat düzeni herkes evde düzenine devşirilmiştir. Evde çalışma alanı ve eğitim alanı oluşturup iki alanında aynı anda idare edilmesi gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu alanların idaresi ve yönetimi çoğunlukla kadınların çabalarıyla sağlanmıştır. İş yaşam dengesinin oturmadağı bir düzende ise işleyiş maalesef ki işe ara verme veya ücretsiz izine ayrılma şeklinde sonuçlanmıştır.

Ayrıca önemli olarak altının çizilmesinin gerektiği bir diğerk konu kadına yönelik şiddetinde artmış olduğı yönünde araştırmalar bulunmasıdır. 2020 Mayıs ayında Avustralya’da 18 yaş ve üzerindeki 15.000 kadının katılımıyla gerçekleşen anket araştırmasında %8,8 oranında fiziksel ya da cinsel şiddete maruz kalındığı belirtilmiştir. %8,8 oranın çoğunluğu ilk kez şiddet gördüğünü belirtirken var olan şiddetinde giderek kötüleştiğini ifade etmişlerdir (Morgan, 2020, s.2).

Benzer durumlar farklı ülkelerde de görölmektedir. Kadına yönelik ev içi şiddet oranlarında ciddi artışlar yaşanmıştır. Avrupa Konseyi 2020 yılı verilerine göre ev içerisindeki şiddet Fransa’da %36, Brezilya’da %50 ve ABD’de %18 oranında artış göstermiştir. Şiddetin arttığı ülkelerden İtalya ve Fransa’da bazı oteller sığınma evi olarak hizmet vermiştir (Usher vd., 2020, s.550).

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) 2020 yılında yapmış olduğu açıklamada kadına yönelik fiziksel şiddetin %80, psikolojik şiddetin ise %93 arttığını belirtmiştir (Şahin vd. 2021, s.7352). Pandemi ile beraber kadının sürekli olarak ev içinde olması “Kadının görünmeyen emeği” kavramını karşımıza bir kez daha çıkarmaktadır.

Kişinin aile yapısı, altta yatan başka sebeplerin olup olmadığı, daha önce şiddete maruz kalınma durumu, aynı evin içerisinde hayatına kimlerle devam ettiği ve ekonomik özgürlüğünü kazanmış olan kadınların iş ve özel hayat ikilemine ne kadar saygı gösterildiği değerlendirilmesi gereken konular arasındadır. Kadının ev içerisinde uzaktan çalışma prosedürlerince kendi ortamını yaratamaması iş verimliliğini düşürmektedir. Kendisine bir alan veya sınır belirlememiş olan kadın iş hayatında zorluklarla karşılaşmaktadır.

BÖLÜM 2: YÖNTEM

Çalışmanın ikinci bölümünde yapmış olduğumuz araştırmanın amacı, hazırlık aşamaları, araştırmanın yapıldığı örneklem grubu son olarak ise verilerin toplanma süreci hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Araştırmanın Süreci ve Hazırlık Aşamaları

Bilimsel araştırma süreci bir sorunun sorulmasıyla başlayıp soruyu düşünme ve soruya yanıt arama çabası şeklinde devam etmektedir. Nitel araştırmalar yirminci yüzyıldan itibaren insan hayatında varoluşunu göstermiş olan bir araştırma türüdür. Tarihsel olarak nitel araştırmaya “doğal araştırma”, “yorumlayıcı araştırma” ve “alan araştırması” gibi farklı kavramlar verilmiştir. Nitel araştırma çözüm aradığı soruya karşı sorgulayıcı ve yorumlayıcıdır (Guba ve Lincoln, 1994; Klenke, 2016).

Creswell, (Akt. (Baltacı, 2019: 372) nitel araştırma sürecinin aşamalarını aşağıdaki gibi aktarmıştır.

- Problemin farkına varılması,
- Problemin analiz edilerek detaylarının belirlenmesi,
- Problem çözümüne ilişkin yaklaşımın seçimi,
- Çalışmanın tasarlanması,
- Veri toplama işlemleri,
- Verilerin sınıflandırılıp analiz edilmesi,
- Verileri yorumlama ve raporlaştırılması gerekmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda, öncelikli olarak araştırmanın kavramsal boyutunu pandemi kavramı, Türkiye’de ve Dünya’da pandemi süreci, esnek çalışma modelleri ve evden çalışma süreci oluşturmaktadır. Yapılan çalışmanın konusu pandemi sürecinde evden çalışmanın etkileridir. Evden çalışma sisteminin, avantaj ve dezavantajları, iş motivasyonuna ve iş yaşam dengesine yönelik etkileri incelenmiştir. Yaptığımız çalışma özellikle pandemi döneminde çalışma hayatına evden devam etmiş olan kadınlarımıza yönelik olarak gerçekleşmiştir.

2.2. Araştırmanın Amacı

Covid salgını tüm dünyada sosyolojik, ekonomik ve psikolojik olarak kendisini göstermiştir. Çok kısa bir zaman dilimi içerisinde ekonomik düzen ve çalışma hayatında farklı tercihlere yönelim başlamıştır. Alınan tedbirler doğrultusunda çalışma ve eğitim hayatına uzaktan devam edilmesi kararı alınmıştır. Bazı firmalar öngörülü davranış sergileyerek pandeminin ilan edilmesinden hemen sonra uzaktan çalışma sistemlerine geçiş yapmıştır. Çalışma hayatındaki bu hızlı değişim kadın çalışanların da iş yaşam dengelerinde çatlamların olmasına sebebiyet vermiştir. Pandemi sürecinde alınan tedbirler doğrultusunda evdeki yaşam da mutasyona uğramıştır. Toplumda birçok sıfatla bütünleşmiş olan kadın bu süreçte de olumlu ve olumsuz durumlarla mücadele etmiştir.

Aile ile geçirilen zamanın artması ve ev içi sorumluluklar özellikle iş yaşam dengesini belirli bir düzene oturtmuş olan kadın için oldukça zorlayıcı olmuştur. Zarurilikten doğan yeni çalışma sistemlerine geçiş var olan çalışma sistemine ve esnek çalışma sistemlerine eleştiriler getirmiştir. Bu araştırmanın amacı; pandemi döneminde evden çalışma sisteminin kadınların iş yaşam dengesi üzerinden incelenmesidir.

Ülkemizde işletmelerin çoğunluğunun tercih ettiği uzaktan çalışma modeliyle beraber evden çalışma konusunda herhangi tecrübesi bulunmayan çalışanlar büyük bir dönüşümün içinde yer almışlardır. Yapılan çalışmada dönüşümün karşısında hissedilen ve yaşananları daha somut ifadeler ile aktarmak amaçlanmıştır. Özellikle ev emeğinde kadın rolünün fazla olduğu bir toplumda evden çalışma sistemi içerisinde kadınların nasıl bir yol haritası çizdiği ölçülmek istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda demografik sorularında dâhil olduğu çalışma ve ev hayatıyla ilgili sorular yöneltilmeye çalışılmıştır. Pandeminin evden çalışan kadınların hayatlarına etkileri nelerdir sorusuna cevap aranmıştır.

2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Araştırmada nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Bu tercihin sebebi elde edilen bilgilerin daha derin ve özgün olmasının arzu edilmesidir. Nitel araştırmalar yoruma ve doğal görüşe daha açıktır. Yapılan çalışma yeni keşiflere ilham olması adına keşfedici nitel bir araştırmadır. Konumuz itibarıyla daha özel betimlemelere ihtiyaç duyulduğu için tercih edilmiştir. Amaca daha etkin biçimde ulaşmak için tercih edilen

veri toplamda yöntemi mülakat olmuştur. Mülakatımız yarı yapılandırılmış sorulardan oluşmaktadır. Kişilerin kendilerini daha rahat ifade ederek şahsi yorumlarını yapabildikleri bir yöntemdir.

2.3.1. Nitel Araştırma Aşaması

Nitel araştırma yapılırken başlanılan noktadan çok farklı aşamalar kaydedilebilir. İlişki ve etkileşimin ön planda tutulduğu araştırma metodudur. Konuyu tanımlayıcı ve yansiyıcı bilgileri toplamayı amaçlar. En fazla bilgi türü, çevresel bilgiler, süreçsel bilgiler ve algılardır (Açiler, 2020). Nitel araştırmada odak noktası sadece olaylar değildir. Katılımcıların konu hakkında belirttikleri yorumlar farklı keşif noktalarının ortaya çıkmasını sağlayabilir.

Nitel araştırmada kullanılan “gözlem, görüşme ve döküm analizi” gibi yöntemler olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütün olarak incelenmesine olanak sağlamaktadır (Yıldırım, 2011, s.131). Araştırma yapılırken gözlem ve mülakat teknikleri tercih edilerek konuya yönelik subjektif yorumlara ulaşmak istenmiştir. Gözlem ve görüşme yöntemleriyle katılımcıların iş yaşam dengelerinin durumu ve evden çalışmanın ne derecede etkin olduğunun ölçülmesi sağlanmıştır. Araştırma yapılırken çoklu veri toplama tekniğine başvurulabilir ve bu araştırmanın zenginleşmesini sağlar. Tümevarım ve tümdengelim yöntemlerinin birlikte kullanıldığı araştırma türüdür.

2.3.2. Veri Toplama Araçları

Pandemi süreci ile beraber şirket ve işletmelerin yoğun olarak tercih ettikleri evden çalışma sistemi ile özellikle kadın çalışanların iş yaşam dengelerinde gözlemlenen durumları aktarmak amacıyla gerekli araştırmalar sonucunda 17 soruluk mülakatımız hazırlanmıştır. Mülakatımızda hazırlamış olduğumuz sorularımız çalışma hayatına ilişkin sorular ve ev yaşamına ilişkin soruları olarak iki farklı başlık altında biçimlendirilmiştir. Sorular şu şekildedir;

Evden Çalışmaya Yönelik Sorular

- 1) Hani sektörde çalışmaktasınız? İş yerindeki pozisyonunuz nedir?
- 2) Aylık ücretiniz sizin için yeterli düzeyde mi? Salgın boyunca ücret ödemesi konusunda sıkıntı yaşadınız mı?
- 3) Yöneticilerinizin bu süreçte sizlerden ne gibi beklentileri oldu?

- 4) Evden çalışmak çalışma sürelerinizi etkiledi mi? Pandemi boyunca iş yükünüzdeki değişimden bahseder misiniz?
- 5) Evden çalışmanın size göre avantajlı ve dezavantajlı yönleri nelerdir?
- 6) Fazla mesai yaptığınız dönemler oldu mu? Çalışma saat aralığınız nasıldı ve fazla mesai ücretinizi alabildiniz mi?
- 7) Kariyer planlamanız da salgın sebebiyle olumsuzluklar yaşadınız mı? Yaşadıysanız ne gibi durumlar ile karşılaştınız?
- 8) Salgın süresince çalışma motivasyonunuz nasıldı? İş hayatınızda bu süreçte neler yaşadınız?
- 9) Evden çalışma sistemini iş yerinde çalışmaya tercih eder misiniz? Bu tercihinizi destekleyen sebepler nelerdir?
- 10) Evden çalışmanın gelecek hayattaki iş hayatına etkisi hakkında neler söylersiniz?

Ev Yaşantısına İlişkin Sorular

- 1) Pandemi ile birlikte evde kalma süremiz arttı bu durum sizi nasıl etkiledi?
- 2) Evde size ev içi sorumluluklarda yardımcı olacak birileri var mı? Eşiniz ya da aile üyelerinin ev işlerine katkıları nasıl?
- 3) Evde çocuk/yaşlı varsa bakımını kim üstlenmektedir?
- 4) Evinizde bir iş yeri ortamı oluşturmak sizin için zor oldu mu? Evde çalışma durumu aile bağlarınızı nasıl etkiledi?
- 5) Evde kapanma sürecinde en fazla zorlandığınız konu ne oldu? Ve bu konuya nasıl bir çözüm üretebildiniz?
- 6) Kendinizi çok fazla stres altında hissettiğiniz zamanlar oldu mu? Bu durumu nasıl aşılabildiniz?
- 7) İş yaşam dengesinde sınırları koruyamadığınız anlar oldu mu? Ne gibi durumlar ile karşı karşıya kaldınız?

2.3.3. Yöntem ve İçerik Analizi

Fenomenoloji(Olgu bilim) bir nitel araştırma desenidir. Olaylar,durumlar,tecrübeler veya kavramlarla ilgilenir. Ana teması yaşantılar ve anlamlardır. Amacı ise bir konuyu aydınlatmak, o konuya dikkat çekmek ve insan deneyimlerini anlatmaktır. Veri kaynağı, olguyu yaşayan birey ya da gruplardır. Güven ve empati önem taşır. Başlıca veri toplama aracı görüşmedir. Birey temelli veri analizi söz konusudur.

Fenomenolojik yaklaşım ile pandemi döneminde kadınların evden çalışması konusunda evde çalışma ile ilgili farklı değişkenleri ortaya koymak amaçlanmıştır. Evde çalışan kadın olmak, evde çalışan anne olmak, evde çalışmanın eksi ve artıları gibi farklı nüansların ortaya çıkmasında son derece destekleyici bir yöntem olmuştur. Konu üzerinde deneyim sahibi kişilerden elde edilen gerçeklerin uygun biçimde ortaya konulması için nitel araştırmalarda sıklıkla başvuru olan bir yöntemdir. Fenomenolojik yaklaşımın ilk aşaması literatürdeki boşluğa göre bir konu ve problem belirlenmesidir. İkinci aşamada ise verilerin toplanıp analiz edilmesi ve raporlaştırılması yer almaktadır(Tekindal ve Arsu, 2020, s.157-160).

Nitel araştırma analizlerinde öne çıkan iki analiz türü içerik analizi(tümdengelimsel) ve betimsel analiz(tümevarımsal) yöntemleri olmuştur. Nitel veriler karmaşık konulara ışık tutmak için güçlü bir potansiyel sağlarken diğer taraftan da araştırmacı için içeriği zenginleştirmektedir. Bahsedilen potansiyelin ortaya çıkmasında içerik analizinin doğru şekilde yapılması büyük önem taşımaktadır. (Miles ve Huberman, 2016: akt Akdemir ve Kılıç, 2021, s.490).

Veri analizinin ilk basamağı içerik analizidir. İçerik analizi için ortak kavramlar oluşturması ve bu kavramların düzenlenerek verinin açıklanması ve yorumlanması için ortak temaların belirlenmesi gerekmektedir (Yıldırım,2011, s.145). İçerik analizi Janis 1949 da belirttiği üzere işaretlerin sınıflanması ve bu işaretlerin hangi yargıları içerdiğini ortaya koymak için açıkça formüle edilmiş kurallar temelinde araştırmacının ortaya koyduğu yargıların bilimsel olarak değerlendirilmesini sağlar. Hipotezler olayın doğasından kaynaklanmaktadır. Analiz için kategorize edilmesi ve uygun hipotezlerin önceden oluşturulması sağlam ve verimli bir analiz için vazgeçilmezdir (Krippendorff, 1969, s.3-5).

İçerik analizinde görüşme, gözlem veya doküman yöntemiyle elde veriler aşağıdaki aşamaların süzgecinden geçerek analiz edilir.

- Araştırmanın probleminin belirtilmesi,
- Araştırma örnekleminin seçimi,
- Verilerin kodlanması: Araştırmacı bu aşamada topladığı verileri inceler ve kategorize eder.
- Kod, kategori ve ortak temaların bulunması,

- Bulunan kategori ve temaların düzenlenmesi,
- Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Baltacı, 2019, s.37).

Yapılacak mülakatlar için elde edilen verilerin özgün bir şekilde yorumlanabilmesi adına içerik analizi tekniğine başvurulmuştur. İlk adımda araştırmanın temel konuları belirlenmiş ve katılımcıların vermiş olduğu cevapların ışığında düzenlenip yorumlanmıştır.

2.4. Araştırma Örneklemi Seçimi

Araştırma kapsamında pandemi sürecinden evden çalışmış olan kadın çalışanlar ile görüşmeler sağlanmıştır. Örneklemen cinsiyet faktörü olarak kadın çalışanlardan seçilmesinin nedeni pandeminin sonucunda evde çalışma hayatına geçen kadın çalışanların iş ve ev yaşamı arasındaki dengeyi nasıl sağladıkları ve yaşadıkları durumları ölçmek ve yorumlamaktır. Daha önceki iş yaşantısını sürekli olarak ofis ortamında geçiren çalışanların evden çalışmaya geçtikten sonra yaşadıkları çalışma ortamı dönüşümünün dinamiklerini incelemek adına katılımcılarımız kadın çalışanlarımızdan seçilmiştir.

İş yaşam dengesi kişi için hemen kurulabilecek bir düzen değildir. Zaman alan ve emek isteyen bir süreçtir. Bu sürecin evden çalışma ve ev hayatı çatışmasının ortaya çıkardığı kıvılcımlar araştırma konumuzun ilhamı olmuştur. Bu bağlamda örneklem grubu seçilirken dikkat ettiğim husus pandemi sürecinde evden çalışan kadınlardan oluşmasıdır. Toplamda 35 çalışma grubu ile mülakat yöntemi kullanılarak telefonla, görüntülü konuşma sistemleriyle ve yüz yüze olacak şekilde görüşmeler yapılmıştır. Kişi sayısı katılımcılardan alınan cevaplar neticesinde büyük oranda aynı sonuçlara varıldığı için 35 kişi ile sınırlandırılmıştır. Verilen tekrarlandığı için 35 kişi ile sabit kalınmıştır. Katılımcı kadınlarımızdan 14 'ü kamu çalışanı iken 21'i ise özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır.

Mülakat yapılırken katılımcılar ve araştırmacının mutabık olduğu saatler ve mekânlar tercih edilmiştir. Mülakata başlamadan önce mutlaka gerekli açıklamalar yapılmış ve araştırmanın amacından bahsedilmiştir. Katılımcılar kendilerini rahat hissettikleri şekilde açıklamaya gayret göstermiştir. Güven ortamının kurulmasına ve üslubun rengine özellikle dikkat edilmiştir. Yapılan mülakatlar kısmi ses kaydı ve yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

2.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamının ve sınırlılıklarının belirlenmesi yapılan çalışmanın daha iyi yürütülebilmesi adına son derece önem arz etmektedir. Araştırmanın neyi ölçmek istediği, araştırmanın kapsamını oluştururken nasıl ölçmek istediği, veri toplama sürecinde kullanılan yöntem ve araştırmada yapılacak önermelerin önceden belirtilmesidir. Bilimsel dürüstlüğün sağlanması adına sınırlılıkların net ve samimi biçimde belirtilmesi katılımcıların da yapılan çalışmayı doğru şekilde anlamasına yardımcı olur (Özkan ve Kaya, 2015, s.491).

Yapılan çalışma pandemi sürecinde evden çalışan kadın çalışanların iş ve ev yaşamı dengesinin incelenmesiyle sınırlıdır. Sadece Türkiye’de yaşayan kadın çalışanlarımızın müdahil olduğu bir sınır konulmuştur. Eve kapanma süreci içerisinde farklı sektörlerdeki birçok kadın çalışan evden çalışma hayatına geçmiştir. Farklı meslek grupları ile kıyasın yapılabilmesi adına farklı sektörlerden çalışanlarla iletişime geçilmiştir. Elde edilen veriler evden çalışmanın ev yaşamına etkileri konusunda bilgiler vermektedir.

2.6. Verilerin Toplanma Süreci ve Analizi

Mülakat formunun oluşturulmasının ardından 2022 yılı içerisinde görüşmeler yapılmıştır. Daha önce oluşturulmuş olan örneklem grubu ile telefonla, görüntülü konuşma sistemleriyle ve yüz yüze olacak şekilde görüşmeler yapılmıştır. Çalışanların iş yoğunluğu ve müsait oldukları zaman dilimleri göz önünde bulundurulmuştur. Yüz yüze mülakatın yapılamadığı noktalarda telefon, mail ve görüntülü konuşma programlarından faydalanarak süreç devam etmiştir.

Mülakat yapılırken katılımcılar ve araştırmacının mutabık olduğu saatler ve mekanlar tercih edilmiştir. Mülakata başlamadan önce mutlaka gerekli açıklamalar yapılmış çalışmaya katılım için uygun üslup ile davet sunulmuştur. Araştırmanın amacından detaylı olarak bahsedilmiştir. Katılımcıların kendilerini rahat hissettikleri şekilde açıklamaları için uygun ortam şartlarının sağlanmasına gayret gösterilmiştir. Güven ortamının kurulmasına ve üslubun rengine özellikle dikkat edilmiştir. Yapılan mülakatlar kısmi ses kaydı ve yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların vermiş olduğu değerli yorumlar değerlendirilip içerik analizi yapılarak verilerin analiz edilmesi sağlanmıştır.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın üçüncü kısmının ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Medeni durum, eğitim bilgileri, çocuk sayısı ve meslekleri içeren bir tablo hazırlanarak içerik daha açıklayıcı şekilde anlatılmak istenmiştir. Araştırmanın konusu hakkında belirli bir çerçeve oluşturmak amacıyla araştırmaya ait genel bilgilere yer verilmiştir. Son aşama da ise yapılan görüşmeler belirlenen ana temalara uygun olarak analiz edilmiştir. Katılımcıların pandemi sürecinde evden çalışma sistemine geçişi, ev ve iş hayatında yaşanan zorluklar, evden çalışmanın avantajlı ve dezavantajlı yönleri ve evden çalışmanın çalışma motivasyonuna etkisi konularına yoğunlaşarak analizler yorumlanmaya çalışılmıştır.

3.1. Araştırma Hakkında Genel Bilgiler

1- Evden çalışmanın avantaj ve dezavantajları

-Avantajları

-Dezavantajları

2- Pandemi süresince çalışma motivasyonunun durumu

-Çalışma ortamı

-İş düzeni

-Yöneticilerin tavrı

3-Evden çalışmanın geleceği

-Evden çalışma devam etmeli mi?

-Evden çalışma konusunda verilebilecek tavsiyeler

4-Pandeminin aile bağına etkisi

5-Evde iş ortamının kurulması.

-Ev içi sorumluluklar

-Evden çalışma için uygun imkânların sağlanması.

-Evde çalışırken yaşanan zorluklar.

6-Ev ve iş yaşamındaki rollerin aynı çatı altında toplanması nedeniyle oluşan çatışma

-Çalışan rolüyle, ailedeki rollerin çatışması

7- Yaşanılan kaygı ve stres

-İş hayatından kaynaklı kaygı ve stres

-Evden çalışmanın Ev yaşantısına yansımaları

8-İş yaşam dengesinin sınırları.

-Evden çalışma düzenine alışma

-Çalışma emeği ve ev içi emeği aynı anda yürütebilme.

3.2. Demografik Bilgiler

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Bilgileri

KATILIMCI	MESLEĞİ	YAŞI	EĞİTİM DURUMU	ÇOCUK SAYISI	MEDENİ DURUM	AYLIK GELİR
K1	ARAPÇA ÖĞRETMENİ	28	LİSANS	1	EVLİ	10.000
K2	TÜRKÇE ÖĞRETMENİ	29	LİSANS	2	EVLİ	10.000
K3	REHBER ÖĞRETMENİ	41	LİSANS	2	EVLİ	8.000
K4	MÜZİK ÖĞRETMENİ	32	YÜKSEK LİSANS	1	EVLİ	12.000
K5	COĞRAFYA ÖĞRETMENİ	40	YÜKSEK LİSANS	2	EVLİ	10.000
K6	DİN KÜLTÜRÜ ÖĞRETMENİ(ÜCRETLİ)	32	LİSANS	YOK	EVLİ	16.000
K7	FİZİK ÖĞRETMENİ	44	LİSANS	1	EVLİ	9.000
K8	BİYOLOJİ ÖĞRETMENİ	33	YÜKSEK LİSANS	2	EVLİ	10.000
K9	TÜRKÇE ÖĞRETMEN	40	DOKTORA	2	EVLİ	10.000
K10	MATEMATİK ÖĞRETMENİ	29	YÜKSEK LİSANS	YOK	EVLİ	10.000
K11	AKADEMİSYEN	35	YÜKSEK LİSANS	1	EVLİ	15.000
K12	AKADEMİSYEN	32	DOKTORA	YOK	BEKÂR	15.000
K13	AKADEMİSYEN(ARAP DİLİ)	34	DOKTORA	1	EVLİ	20.000
K14	AKADEMİSYEN	33	YÜKSEK LİSANS	1	EVLİ	18.000
K15	FTR	32	YÜKSEK LİSANS	1	EVLİ	15.000

K16	BİL.MÜHENDİSİ	27	LİSANS	YOK	EVLİ	7.500
K17	BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ	30	LİSANS	2	EVLİ	11.000
K18	ENDÜSTRİ MÜHENDİSİ	37	YÜKSEK LİSANS	1	EVLİ	YOK
K19	ENDÜSTRİ MÜHENDİSİ	25	LİSANS	YOK	EVLİ	YOK
K20	BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ	27	LİSANS	YOK	BEKÂR	12.000
K21	BİLGİSAYAR MÜH.	30	LİSANS	1	EVLİ	15.000
K22	PAZARLAMA- SATIŞ DESTEK	30	LİSANS	1	EVLİ	6.500
K23	PAZARLAMA- SATIŞ DESTEK	33	LİSE	2	EVLİ	13.000
K24	KURUMSAL İLETİŞİM UZMANI	27	LİSANS	YOK	EVLİ	16.000
K25	SGK SORUMLUSU	31	LİSANS	YOK	EVLİ	10.000
K26	MUHASEBE	28	LİSANS	YOK	BEKÂR	7.000
K27	ÖN MUHASEBE	29	ÖNLİSANS	1	EVLİ	15.000
K28	İNSAN KAYNAKLARI UZMANI	30	LİSANS	1	EVLİ	7.000
K29	İNSAN KAYNAKLARI UZMANI	37	YÜKSEK LİSANS	2	EVLİ	7.500
K30	İNSAN KAYNAKLARI ASİSTANI	30	LİSANS	2	EVLİ	7.500
K31	İNSAN KAYNAKLARI UZMANI	29	YÜKSEK LİSANS	1	EVLİ	10.000
K32	İNSAN KAYNAKLARI UZMAN YARDIMCISI	26	LİSANS	YOK	BEKÂR	7.000
K33	SİGORTACI	32	LİSANS	1	EVLİ	50.000
K34	AVUKAT	27	LİSANS	1	EVLİ	YOK
K35	AVUKAT	33	LİSANS	2	EVLİ	7.000

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6: Katılımcıların Medeni Durumu

Medeni Durum	Katılımcı Sayısı
Evli	31
Bekâr	4
Evli Çocuksuz	5

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmamız dâhilinde görüşme yaptığımız katılımcılarımızdan 31 kişinin medeni durumu evli iken 4 kişinin ise bekârdır. Ev içindeki emek ve çocuk bakımına yönelik ölçütlerinde bulunması nedeniyle genel olarak evli kadınlarla görüşme sağlanmıştır.

Tablo 7:Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Katılımcı Sayısı
Lise	1
Ön lisans	1
Lisans	19
Yüksek Lisans	11
Doktora	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma dâhilinde görüşme yapılan katılımcılardan %66 sı lisans düzeyinde eğitimini tamamlamış olan katılımcılardan oluşmaktadır. 11 yüksek lisans mezunu ve 3 doktora 1 ön lisans ve 1 lise mezunu katılımcımız bulunmaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Yaş Aralığı

Yaş	Katılımcı Sayısı
25-30	17
31-39	14
40 ve üzeri	4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcılarımız yaş aralığında maksimum yaş 44'tür. %59 ile 17 katılımcımız 25-30 yaşları arasındadır. 31-39 yaş arasında olan katılımcı sayımız ise 14'tür.

Tablo 9: Katılımcıların Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı	Katılımcı Sayısı
0	9
1	17
2	9

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmamız kapsamında görüşme sağladığımız katılımcılarımız arasında 17 katılımcımız 1 çocuk sahibi iken 9 katılımcımız 2 çocuk sahibidir. 4 katılımcımız bekârdır ve 5 katılımcımız evli ve çocuk sahibi değildir. Katılımcılarımızın ortalama maaşı 12.641 TL'dir.

Tablo 10: Katılımcıların Mesleki Ayrımları

Katılımcıların Meslek Grupları	Katılımcı Sayısı
Öğretmen	10
Akademisyen	4
İnsan Kaynakları	7
Pazarlama ve Muhasebe	5
Avukat	2
Mühendis	6
Fizyoterapist	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmamızın amaçları arasında yer alan meslek gruplarına göre evden çalışmanın farklılıkları hakkında bilgilendirme yapmak için farklı meslek gruplarından katılımcılara ulaşılmıştır. Uzaktan eğitim sisteminin değerlendirilmesi için 10 branşı farklı olan öğretmen katılımcıya ulaşılmıştır. 4 akademisyen, 7 insan kaynakları personeli, 5 pazarlama ve muhasebe personeli, 2 Avukat, 6 mühendis ve 1 fizyoterapist ile görüşmeler sağlanmıştır.

3.3. İçerik Analizi Temaları

Ana Temalar

1. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları
2. Pandemi Sürecinde Çalışma Motivasyonu
3. Evden Çalışmanın Geleceği
4. Pandeminin Aile Bağlarına Etkisi
5. Evde İş Ortamının Kurulması
6. Yaşanılan Kaygı Ve Stres
7. İş Yaşam Dengesi

Alt Temalar

1. Avantajlı ve Dezavantajlı Yönler
2. Çalışma Ortamı ve Yöneticinin Davranışları
3. Evden Çalışmanın Gelecekteki İş Hayatına Etkisi
4. Ev İçi Sorumluluklar, Ev Koşullarının Uygunluğu
5. Çalışan Rolü, Anne Rolü, Eş Rolü Bütün Rollerin Aynı Çatı Altında Toplanması

6.Evden Çalışmanın İş Hayatına ve Ev Hayatına Yansımaları

7.Ev İçi Emek ile İş Emeginin Belirli Bir Düzene Oturtulması.

Tablo 11: İçerik Analizi Temaları

ANA TEMALAR	ALT TEMALAR
Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları	Avantajlı ve Dezavantajlı Yönler
Pandemi Sürecinde Çalışma Motivasyonu	Çalışma Ortamı ve Yöneticinin Davranışları
Evden Çalışmanın Geleceği	Evden Çalışmanın Gelecekteki İş Hayatına Etkisi
Pandeminin Aile Bağlarına Etkisi	Ev İçi Sorumluluklar, Ev Koşullarının Uygunluğu
Evde İş Ortamının Kurulması	Çalışan Rolü, Anne Rolü, Eş Rolü Gibi Rollerin Aynı Çatı Altında Toplanması
Yaşanılan Kaygı ve Stres	Evden Çalışmanın İş Hayatına ve Evdeki Yaşantıya Yansımaları
İş Yaşam Dengesi	Evden Çalışmanın Beraberinde Ev İçi Emek ile İş Emeginin Belirli Bir Düzene Oturtulması.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.1. Evden Çalışmanın Avantajlı ve Dezavantajlı Yönleri

Katılımcıların ortak kanısı, işe hazırlanma telaşının olmaması ve trafik stresinin yaşanmaması yönüyle evden çalışmayı avantajları olarak görmeleridir. Özellikle büyükşehirlerde 9.00’ da başlayan mesai için 6.30’ da uyandıklarını söyleyen katılımcı sayısı oldukça fazladır. Arada geçen 2,5 saatlik zaman dilimini yolda, servis beklerken ya da hazırlanırken harcamadıkları için oldukça memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Trafiği hem stres kaynağı hem zaman kaybı olarak görmektedirler. Vakit tasarrufu açısından çok avantajlı olduğu görüşü çoğunluktadır. Yolda geçecek olan 2 saati ailesine, eşine, çocuğunu veya kendisine ayırdıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılarımızın 30’u zamanı daha iyi ve verimli kullandıkları için evden çalışmanın bu yönünü avantajlı olarak değerlendirmişlerdir. Evli olan özellikle çocuk sahibi olan kadınların medeni durumları gereğince evden çalışmalarının daha cazip olduğu belirtilen görüşler arasındadır. Çocukların yaş grubu annelerin evden çalışma tercihlerini etkileyen en önemli etkenlerden biridir. Küçük çocuğu olan anneler çocuklarının anneye ihtiyacı olduğu bir dönemde olduklarını bildikleri için evden çalışmayı daha avantajlı olarak görüyorlar.

Evden çalışmanın olumlu yönleri meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir. Fizyoterapist bir katılımcımız mesleği gereği “Evden çalışmanın çok faydasını gördüğümü söyleyemem. Çünkü online yapılamayacak olan seanslardan dolayı ciddi maddi kayıplar yaşadım. Seanslar azaldıkça ödemelerde azaldı.”

K21 “Açıkçası evden çalıştığımda iş yerine bakarak daha az çalışıyorum. Benim için neredeyse tamamen avantajlarından faydalandığım bir çalışma şekli oldu. Pandeminin başında anne oldum ve evden çalıştığım için çocuğumun her anına şahit oldum eğer evden çalışmıyor olsaydım ücretsiz izine ayrılmak zorunda kalacaktım ama gerek kalmadı.”

K33 “Evden çalışmak sigorta sektörü için pek avantajlı sayılmaz. Çünkü iş hızımız oldukça yavaşladı.”

K14 “Çalışan anne rolünden çıkıp, evde çalışan anne rolüne girdim.”

Katılımcı öğretmenlerimiz

K9 “Yüz yüze eğitimde öğrenci takibi daha iyiydi bundan dolayı fazla avantajlı göremiyorum.”

K3 “Uzaktan çalışma kişisel olarak rahat olsa da eğitim anlamında avantajlı olduğunu düşünmüyorum.”

K2 “En avantajlı yönü aile bağlarımızın kuvvetlenmesiydi.”

K7 “Sağlık açısından gerekli olsa da uzaktan eğitimi desteklemiyorum. Zorunda olmadıkça daha yorucu olsa dahi yüz yüze eğitimi tercih ederim.”

K17 “İstediğimiz her yerde çalışabildiğimiz için avantajlıydı.”

K24 “Çalışırken rahat kıyafetler giyinmek benim için çok avantajlıydı.”

K20 “Evde işime daha iyi odaklanıyordum bu durum avantajlıydı.”

K31 “Daha fazla uyuyordum. Çocuklarıma kahvaltılarını ben yaptırıyordum. Hazırlanma gibi bir derdim yoktu.”

K16 “Eve vakit ayırmak adına evden çalışmak daha güzel.”

K14 “Ekonomik anlamda çok avantajlıydı. Zaman kaybımız yoktu.”

K13 “Uzaktan eğitim olarak değerlendirirsem avantajla olduğunu fazla düşünmüyorum. Ama çocuğuma daha fazla vakit ayırdım. Aile bağlarımız kuvvetlendi.”

K29 “Evden çalışmadan önce bir bankada dış ticaret birimindeydim. Kariyer olarak iyi olabilirdi ama 2 tane çocuğum vardı ve evliliğim bitmek üzereydi. Sıkıntılı günler geçirdim. Çalışmaya ara vermiştim bazı durumları düzeltmek adına sonrasında evden çalışmak beni her anlamda çok rahatlattı.”

K22 “Çocuğum okuldan gelince evde beni görüyordu onun düzeni bozulmadığı için evden çalışırken hepimiz mutluyuz. Ve bence performans daha yüksek oluyor.”

K23 “Özel bir çocuğum var. Bu durumdan dolayı evden çalışırken ona daha fazla zaman ayırabiliyorum.”

Pandemi döneminde özellikle belirli bir aile düzeni oturtmuş ve çocuklarıyla iletişimi kuvvetli temeller üzerine kurulmuş olan aileler evden kapanma sürecinden çok güzel geri dönüşler almışlardır. Fakat aynı durum yeni anne olmuş pandemi de hamilelik geçirmiş olan annelerimiz için geçerli olmamıştır. Çok fazla kaygının olduğu bir ortamda çocuk yetiştirmek annelik duygusunu yeni tatmış olan kadınlarımız için zorlayıcı olmuştur.

Çocuklarının yaşı 0-3 yaş aralığında olan annelerde stres ve kaygı duyguları daha yoğun hissedilirken 3 yaş üzerinde çocuk sahibi olan annelerde yaşanan kaygı daha hafif atlatılmıştır. Özellikle keşif döneminde olan bebekler sadece ev ortamında büyüdükleri için olumsuz geri dönüşlere sebebiyet vermiştir.

Çalışanlar pandemi sürecinde evden çalışmanın sağlık açısından daha güvenilir olduğunu dile getirmiştir. Ayrıca ekonomik açıdan da olumlu sonuçlarının olduğunu belirten görüşlerde bulunmaktadır.

K29 “Ekonomik açıdan birikim yaptığımız bir dönemdi. Çünkü daha öncesinde bakıcı, temizlikçi gibi ek masraflarımız vardı. Kapanma sürecinde bu görevleri biz üstlendiğimiz için ek masraflar birikime dönüştü. Şu an çocuklarımla ben ilgileniyorum. Bakıcı maaşları ciddi rakamlara ulaştı. Pandemi de bakıcılar çalışmak istemeyince biz bu duruma alıştık ve bir daha bakıcı desteğine gerek duymadık. Çocuklarım pandemi de 4 ve 10 yaşındalardı.”

Pandemi döneminde bakıcıların çoğu sağlık açısından güvenilir bulmadıkları için çalışmamışlardır. Evde kapanma sürecinde annelerin çoğunluğu bakıcı desteği alamadığını için çocuk bakımını ebeveyn olarak üstlendiklerini söylemişlerdir.

Dezavantajlı Yönleri

Katılımcıların evden çalışmanın dezavantajları konusunda ortak fikir beyan ettikleri durumlar:

Çocukları oyalamakta zorluk çektikleri, özellikle salgın hastalık sürecini onların anlayacağı şekilde anlatmak ebeveynleri zorlamıştır. Salgın hastalık sebebiyle sosyal yaşantılarına ara vermeleri gerektiğini anlatmak biraz zaman alan bir süreç olmuştur. Park, sinema, tiyatro ve arkadaş buluşması gibi aktivitelerden uzak durmak çocukların sürekli evde olmaları ekran maruziyetlerini artırmıştır. Ebeveynler ise bu soruna çözüm olarak ortak oyun bulma, ev sorumluluklarına çocukları dâhil etme, birlikte yemek yapma, beraber film izleme gibi ev içi aktivitelere çocukları dâhil etmeye çalışmışlardır. Böylelikle ebeveyn ve çocuk olarak beraber kaliteli zaman geçirme, birbirini daha iyi anlama ve tanıma, iletişimin kuvvetlenmesi gibi olumlu geri dönütler yaşamışlardır.

K14 “Kreş online olarak devam etti ve bu süreçte çocuğumla ilgilenmem gerektiği için bilimsel çalışma ortaya koyamadım.”

K1 “Çalışırken ev işlerinde muaftım ama evde olunca böyle bir muafiyet söz konusu olmuyor. Daha fazla ev işi yapıyorsun ve kendine ayırdığın zaman azalıyor.”

K15“Lohusalık dönemim pandemi de geçti. Özellikle sosyal ortamdan uzak kaldığım için zorlandım.”

K17 “Ev ve iş hayatı birbirine karışıyor. Psikolojik olarak sürekli evde olmak bir süre sonra sıkıcı olmaya başlıyor.”

Yapılan işin getirmiş olduğu sorumluluklar da avantajı belirlemede etkin kriterler arasındadır. Mühendis annelerimiz ile insan kaynaklarında çalışan annelerimizin faaliyet kolları farklı olduğundan avantaj değerlendirmeleri de farklılık göstermektedir. İnsan kaynaklarında özellikle işe alım gibi telefonla ya da online aktif olarak görüşme sağlanan birimlerde evden çalışmak uygun ev şartları sağlanmadıkça

zorluk yaşatmaktadır. Aynı şekilde pazarlama alanında faaliyet gösteren bir iş mensupsanız çalışma ortamının daha sakin olması gerekmektedir.

K2 “Eşim de öğretmen olduğu için aynı anda derslerimiz oluyordu. Çocuğumla derslere giriyordum. Bir yandan onu uyutmaya çalışırken diğer yandan ders anlatmaya çalışıyordum.”

K20 “Çok asosyal olduk fiziksel hareketimiz azaldığı için kilo almaya başladık.”

K19 “İş arkadaşlarımla iletişimimiz zayıfladı bu durum işin etkileşimini de değiştirdi.”

K30 “Evden çalışırken çalışma saatlerimizde yoğunluk yaşadım.”

K29 “Evin içerisindeki etkenler işe adaptasyonu zorlaştırıyor.”

K32 “Çalışmanın ortasında çocuğum oyun oynamak istiyordu zorlanıyordum.”

K8 “Eşim şehir dışındaydı pandemi de ve iki çocuğumla beraber derse girmek zorunda kaldım. Benim için çok zor bir süreçti. Kırsal bir kesimde öğretmenlik yaptığım için çocuk bakımında destek olacak kimsem yoktu bakıcım sağlık açısından gelmek istemiyordu. Çocuklarımla covid atlattık.”

K31 “İşim gereği sürekli telefon görüşmesi yapıyorum pandeminin başlarında düzen oturtmakta oldukça zorlandım çünkü bana ihtiyacı olan küçük bir çocuğum vardı.”

K26 “Sosyal hayatın olmaması çok bunaltıcı bir durum arkadaşlarımla bir kahve molası bile veremiyordum.”

K25 “Evden çalıştığımız için bizden çok daha yüksek performanslar bekleniyordu.”

Öğretmen katılımcılarımız evden çalıştıkları uzaktan eğitim dönemi hakkında ortak fikir beyan ettikleri konular

- Çocukların derse katılımlarının düştüğü ortak görüşler arasındadır.
- Öğrenci takibi zorlaşmıştır.
- Öğrenci ya da velinin istenilen saatte öğretmene ulaşmak istemesi öğretmeni zor duruma sokmaktadır.
- Bir tercih hakkı sunulsa bütün öğretmenlerimiz yüz yüze eğitimi tercih etmektedir.
- Okula yeni başlayan öğrenci ilk senesini uzaktan diğer senesini yüz yüze okuduğunda aradaki uçurum ciddi şekilde hissedilmiştir.

- Öğrencinin kamera açma zorunluluğu yoktu bu sebepten dolayı uyurken ya da kahvaltı yaparken bile derse girebiliyordu.
- Her çocuğun uzaktan eğitim için uygun alanı yok. Özellikle daha kırsal kesimlerde evde okuyan çocuk sayısının fazla olması derse katılımda öğrencinin teknolojik olarak sıkıntı yaşamasına sebep oluyordu.
- Sınav olmadığı için çocuklar dersleri ciddiye almamaya başlamışlardı.

K7 “Pandemi boyunca iki farklı ilde görev yaptım. Doğuda teknolojiye ulaşamayan ulaşsa dahi evdeki çocuk sayısından dolayı derse girmeye fırsat bulamayan öğrencilerim vardı. Ders için evde uygun ortamı olmayan öğrencilerim de mevcuttu.”

Online eğitim değerlendirilirken çocukların internete ve teknolojiye ulaşabilirliklerine göre bir değerlendirme yapılmalıdır.

Evdeki sorumluluklar ve evde kurulan çalışma ortamında sınırları korumak zorlaşmıştır. Ev ve iş hayatını belirli bir düzende yürütebilen aileler pandeminin sancılı dönemini daha pozitif atlatmıştır. Evde iş ortamı kurarken kişinin kendisini daha rahat hissetmesi işe odaklanmada güçlük yaşanmasına sebebiyet vermiştir. 0-3 yaş aralığında çocuk sahibi olan anneler çocuklarının sürekli anneyi görmesinden dolayı anneye çok fazla bağımlı olduğunu belirtmişlerdir. Ebeveyn ile geçen sürenin artması çocukta daha yoğun bağılılığın oluşmasını tetiklemiştir. Sosyal hayatın anne babadan oluştuğunu sanan çocuk için sosyal hayata adapte olmak da zor bir süreçtir.

3.3.2. Pandemi Döneminde Çalışma Motivasyonu

Çalışma motivasyonu ana teması yönetici beklentileri, Çalışma Süreleri ve Çalışma motivasyonunu alt temalarını kapsamaktadır.

Pandemiden önceki dönemde de hayatımızda var olan fakat pandemiyle beraber hayatımıza yerleşen evden çalışma kavramı alışkanlıklarımızın değişiminde aktif rol oynamıştır. Bu süreçte çalışanların adaptasyonu kadar yöneticilerinde adaptasyonu önem arz etmektedir. Yeni bir sistemin kurulması ve bu sistemin disiplinli bir şekilde yürütülmesi yöneticilere ciddi sorumluluklar yüklemiştir. Çalışanı iş ortamında aktif tutmak, teknolojik altyapısı için uygun şartların karşılanması, rahvet ortamının oluşmaması adına dinamizmi korumak, çalışanların iş akışının bozulmaması gibi

sorumlulukları üstlenmeleri söz konusudur. Çalışan ve yönetici için yeni bir başlangıç denebilir.

Uzaktan çalışma sisteminin kurulmasıyla beraber yöneticilerin çalışanlardan beklentileri;

- İşin zamanında bitirilmesi,
- Mesai saatleri içerisinde aktif olmak,
- İşe zamanında başlanması,
- İzin gibi durumlarda muhakkak bilgilendirme yapılması,
- Yönetici ve çalışan arasındaki yetkililerin görev tanımlarına uygun hareket etmeleri,
- Toplantılara mutlaka katılım sağlamak, şeklindedir.

Öğretmenler için:

- Müdür ve müdür yardımcılarının beklentileri
- Saatinde derslere girmek,
- Öğrencinin soru ve ihtiyaçlarını karşılıksız bırakmamak,
- Çocukların kamera konusunda zorlanmaması,
- Daha anlayışlı olmak şeklinde olmuştur.

Öğretmenler için özel ve devlet kurumlarında çalışmalarına göre kurumun arzu ve istekleri değişkenlik göstermiştir. Özel kurumda görev yapan öğretmen katılımcılarımız maaş konusunda sıkıntı yaşadıklarını ve idareden baskı gördüklerini belirtmişlerdir.

K7 “Pandemi ilk başladığında özel bir kurumda öğretmenlik yapıyordum. Gece gündüz soru çözümlerimiz oluyordu. Mesai kavramımız kalmamıştı. İdare gece öğrenci size soru gönderirse mutlaka geri dönmelisiniz diyordu. Gece 12 de dahi ders anlattığımı hatırlıyorum. Maaş olarak da asla karşılığını alamıyordum.”

K10 “Özel bir kurumda öğretmenlik yapıyorum. Yöneticilerden çok fazla baskı görüyorduk. Öğrencileri sürekli derse katılmaları için aktif tutmamız söyleniyordu. Öğrenci isteksiz olduğunda hiç kolay olmuyordu. Çok uzun saatler çalışıyordum çok yoruluyordum.”

İnsan kaynakları alanında çalışan katılımcılarımız pandemide işe alım süreçlerinin yoğun olduğunu ve yöneticilerin üst düzey performans beklediklerini dile getirmişlerdir.

Çalışma Süreleri

Katılımcılarımız evden çalışma sistemine geçiş ile beraber çalışma saatlerinde esnekliğin olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum çalışanı fazla mesai konusunda söz sahibi yapmaktadır. Öğretmen katılımcılarımız da fazla mesai durumu ek ders olarak karşımıza çıkmaktadır ve Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan öğretmenlerimiz ek ders ücretlerinin eksiksiz olarak yattığını belirtirken diğer taraftan yazılım mühendisi ve endüstri mühendisi katılımcılarımız fazla mesai yaptıklarını fakat mesai ücreti almadıklarını belirtmişlerdir. İnsan kaynakları ve pazarlama birimlerinde çalışan katılımcılarımız yoğun işe alım süreçlerinden geçtiklerini ve bu süreçte akşam 9-10 a kadar çalışma gösterdiklerini fakat mesai ücreti alamadıkları dile getirmişlerdir. Evden çalışmanın arkasında gizlenen faktör mesai kavramı olmuştur.

Öğretmen görüşleri,

K9 “Uzaktan eğitimin ilk dönemi alışma döneminde henüz sistem oturmadığı için akşam derslerimiz oluyordu ve bu durum hem öğrenci hem öğretmen adına yorucu oluyordu.”

K8 “Mesai durumumuz fazla olmuyordu fakat öğrenci her istediğinde öğretmene ulaşmaya çalışıyordu. Kişisel numaralarımız öğrenci ve velide olduğu için akşamları dahi arayan oluyordu.”

K2 “Nadir olarak akşam dersleri oluyordu haricinden sistem oturduktan sonra böyle bir sıkıntı yaşamadım. Ek ders ücretlerimizde yatırılıyordu.”

Diğer katılımcılar,

K24 “Çalıştığım şirkette iş yüküm çok fazlaydı. Akşam, gece hatta hafta sonu dâhil sürekli çalışmaya başlamıştım. Özel hayatıma hiç vakit ayıramaz oldum. Yetiştiremediğim işler yüzünden panik ataklar yaşadım. Mesai ücreti de alamıyordum en sonunda istifa ettim.”

K17 “Elbette fazla mesai oluyordu fakat evden çalışıldığı için zaman kavramı göz ardı ediliyordu ve mesai ücreti de verilmiyordu.”

K18 “Fazla mesai oluyordu ücretini alamıyordum. Daha yoğun bir tempoda çalıştım. İş yetiştirmek için daha yüksek performans sergiledim.”

K29 “Pandemi de iki farklı işte çalıştım. İlk çalışma yerimde akşam 9 a kadar mesaim oluyordu hatta bazen hafta sonu bile ama mesai ücreti alamıyorduk. Çok yoğun çalışıyorduk çok fazla baskı altındaydık daha sonra iş değiştirdim.”

K13 “Fazla mesai gibi bir durum fazla söz konusu olmuyordu. Programa göre belirtilen saatte derslerimizi işliyorduk. Ücret ödemesi konusunda da sıkıntı yaşamadım.”

Çalışma Motivasyonu,

Katılımcılarımızı grupsal olarak değerlendirdiğimizde öğretmen katılımcılarımız motivasyonlarını öğrenciler için yüksek tutmaya çalıştıklarını fakat online olduğu için öğrenciye yetememe duygusundan dolayı yetersizlik hissi yaşadıklarını söylemişlerdir.

K9 “Biz elimizden geldiği kadar iyi anlatmaya çalıştık dersi fakat öğrenci ne kadarını alıyor emin olamıyorduk. Bu duygu durumu bazen çalışma motivasyonumu düşürüyordu.”

K13“Çalışma motivasyonum olumsuz yönde etkilendi. Salgın bir hastalığın olması acaba bize bulaşır mı kuşkusu sürekli bir korku hali yarattı. Uzaktan eğitimi fazla verimli bulmadığım için de çalışma motivasyonum düştü.”

K1“Çalışma motivasyonum pandeminin ilk dönemlerinde iyiydi fakat daha sonrası için aynı şeyi söyleyemeyeceğim.”

K4 “Çalışma motivasyonumu yüksek tutmaya çalışıyordum mesleğimi çok severek yapıyorum. Bu yüzden de öğrenciler için mücadele ettim.”

K3 “Sürekli evden çalışmak motivasyonu düşürüyor. İnsanda yetersizlik hissi oluşuyor.”

K18 “Çalışma motivasyonum düştü çünkü iş yerim ve bulunduğu pozisyon evden çalışmaya uygun değildi.”

K22 “Motivasyonum genel olarak iyiydi, ben çocuğuma daha çok vakit ayırdığım için evden çalışmayı seviyorum bu durumda motivasyonumun yüksek olmasını sağlıyor.”

K24“Çalışma motivasyonum ilk başlarda iyiydi evde olmak mantıklı geliyordu ama ilerleyen zamanlarda sıkıldığımı fark ettim o zamanda motivasyonum düşmeye başladı.”

K20 “Şirket ortamını ve şirket kültürünü seven bir insanım tamamen evden çalışmak bana göre değil bu yüzden çalışma motivasyonum çok yüksek değildi.”

K19 “Sürekli evde olmak bir süre sonra enerjiyi ve motivasyonu düşürüyor. Bu da çeşitli zamanlarda işime karşı hevessiz olmama neden oluyordu.”

K12 “Çalışma motivasyonum iyiydi çünkü evdeyken kişisel gelişime zaman ayırabiliyordum.”

K21“Pandeminin başında anne oldum. Lohusalık dönemim pandemi de geçti. Bu yüzden çalışma motivasyonum düşer sanıyordum ama öyle olmadı. Çocuğumla birlikte olmak bana iyi geliyordu ve bu mutluluk işime de yansiyordu.”

3.3.3. Evden Çalışmanın Geleceği

Evden çalışma sistemi uzaktan çalışmaya bağlı bir çalışma türü olarak değerlendirilir. Ülkemizde pandemi ile beraber sıkça duymaya başladığımız bu kavram pandemi sonrası dönemde de etkinliğini devam ettirmektedir. Dezavantaj olarak gözüken yorumlamalara rağmen tercih edilen çalışma şekillerinden biridir. Özellikle çalışan anneler için olumsuz yönlerinin oluşu evden çalışmayı tercih etmelerinde engel teşkil etmemektedir. Katılımcılarımızdan 30 kadınıımız tamamen evden çalışma sisteminin zaman içerisinde verimi düşürebileceğini savunurken hibrit çalışma düzeninin daha iyi olabileceğini vurgulamışlardır. Çalışan anneler yaş gruplarına göre tamamen evden çalışmanın değişebileceğini belirtmektedirler. Çocuklarının yaşları itibariyle şu an evden çalışmayı daha uygun gören anneler çocuğun kreş çağına gelmesinden sonra hibrit uygulamanın daha sağlıklı ve verimli olacağını düşünmektedir. Öğretmen katılımcılarımız uzaktan eğitim sisteminin elzem durumlar haricinde fazla tercih edilen bir sistem olmayacağı hususunda hemfikirdirler. Diğer çalışma kollarındaki katılımcılarımız medeni durumları evli veya bekâr olarak ayrılan tamamen evden değil fakat hibrit bir uygulamayı desteklemektedirler. Nedeni ise evde geçirilen fazla zamanda bir süre sonra ev ortamının sıkıcı olmaya başlaması ve bu durumun çalışma motivasyonuna olumsuz yönlü yansımasıdır.

K1 “Çocuklar teması, oyunu ve etkileşimi seviyor. Biz öğretmenler de bu tempoya alıştığımız için seviyoruz bu yüzden eğitim örgün olmalıdır.”

K2 “Ben öğretici olarak okulda çalışmayı tercih ederim ama iş hayatın evden çalışmanın geleceği sektöre bağlıdır.”

K3 “Yüz yüze eğitim daha zor ama kesinlikle daha güzel. Gelecekte de yüz yüze olmasını dilerim.”

K9 “Uzaktan eğitim sistemini özellikle ilkokul ortaokul ve lise çağı için kesinlikle desteklemiyorum. Evden çalışmanın sürdürülebilirliği sektörler göre değişkenlik gösterir.”

K14 “Teknolojik gelişmeler ile evden çalışma artacak fakat sosyallik düşecek ve insanlar daha içe dönük bir hayat yaşayacak.”

K12 “Gelecekte daha fazla evden çalışma olmalı, hem çalışıp aynı anda doktorasını yetiştirmeye çalışan akademisyenler için online olanakların artması daha iyi.”

K21 “Evden çalışmanın gelecek için psikolojik açıdan olumsuz sonuçlar doğuracağını düşünüyorum. Çocuğumu büyüttükten sonra tamamen evden çalışmayı düşünmüyorum.”

K33 “Evden çalışmanın geleceği sektörler göre farklılık gösterir. Her meslek grubuna uygun olmayabilir.”

K22 “Eğer çalışan evden çalışmaktan memnunsam devam etmelidir. Ben mutluyum”

K23 “Evde çalışırken ofis ortamını özliyorum. Çocuklarımdan dolayı evden çalışmayı tercih ediyorum. İleride evden çalışmanın artacağını düşünüyorum. Özellikle özel bir çocuğa sahipseniz evden çalışma kararın çalışanın tercihi bırakılmalıdır.”

K31 “Evden çalışmanın ekonomik anlamda şirketlere yararının çok fazla olduğunu düşünüyorum bu yüzden gelecekte evden çalışmada artış yaşanır.”

Evden çalışma çalışanlara trafik yoğunluğu, stres, çocuklarının bakıcı ihtiyacının olmaması, hazırlanma stresinin yaşanmaması, ev ile daha fazla ilgilenme gibi konular olumlu dönüşler sağladığı için dezavantajlı yönlerine rağmen tercih edilmektedir. Şirket açısında ise ofis kira masrafının olmaması, yol ve yemek ücretleri gibi ek masrafların olmaması, teknolojik gelişmelere uyum sağlanması, yeni gelişmelerin

takibi açısından pozitif sonuçlar doğurmaktadır. Birçok kurum evden çalışma için belirli periyotlarla toplantı düzenleyip oy çoğunluğu ile evden çalışmaya devam etmektedir. Aynı şekilde belirli zaman dilimini kapsayan evden çalışma sözleşmesi çalışanlara sunulmaktadır.

K32 “Evden çalışma sektöre göre değişkenlik gösterebilir. İnsan kaynakları için gelecekte de devam edecek bir uygulama olabilir. Ama ben hibrit uygulamayı tavsiye ediyorum.”

K24 “ Evden çalışma süreci şirketler tarafından iyi yönlendirilirse gelecek hayattaki iş hayatında olumlu yönde etkileri olacaktır. Evden çalışmayla birlikte çalışanlar zamanlarını daha efektif kullanıp, sosyal hayatlarına da yeteri kadar vakit ayırabilirler.”

K20 “Gelecekte evden çalışma artarsa daha az sosyallik ama daha odaklı ve verimli bir çalışmanın olabilirliği yüksek. “

K35 “Gelecekte çoğu şirket uzaktan ya da hibrit çalışır. Bu durum şirketlerin lehine bence maliyetler düşüyor, fatura gideri yok. Ama maalesef çalışanın maliyetleri karşılanmıyor. Bu konuda gerekli çalışmaların yapılması gerekir.”

Çalışanlar evden çalışma dönemlerinde evlerinde elektrik ve internet gibi fatura yüklerinin işletme tarafından karşılanmasını talep etmektedir. Katılımcılarımız bu yönde eleştirilerini dile getirmişlerdir. Bazı Kurumsal firmalarda internet ödeneği maaşa ek olarak yansıtılırken her firmada aynı hassasiyet söz konusu olmamaktadır. Mülakatımızda sürekli laptopun açık olmasının sürekli internet kullanımının olmasının evdeki faturalarda artışa sebebiyet verdiğini belirten görüşler bulunmaktadır. Diğer bir eleştiri ise yemek kartlarındaki günlük ya da haftalık tutarın yetersiz olmasıdır.

K28 “Gelecek hayatta evden çalışma yaygınlaşır çünkü iş yeri için kira gibi durumlar olmaz. Ben Diyarbakır da yaşıyorum burada iş olanakları az bu yüzden evden çalışmayı destekliyorum özellikle çalışan annelere için yaygınlaştırılmalı.”

K29 “Evden çalışma özellikle anneler için çok güzel bir fırsat, gelecekte de evden çalışmanın artmasını isterim.”

K25 “Şirketler evden çalışmaya yöneliyor çünkü hem karlılar hem de teknolojiye uyum sağlama imajı veriyorlar.”

K34“Gelecekte daha çok firmanın evden çalışma düzenine geçeceğini düşünüyorum.”

K17 “Kadınlar için olumlu etkileri olabilir. Eğer bilişim sektörü evden çalışmaya geçmiş olmasaydı ben bir süre daha çalışamayabilirdim. Küçük kızım 6 aylık iken rahatlıkla işe başlayabildim. Çünkü bakıcılara güvenmiyorum ve ailelerimiz uzakta yaşadığı için bakım konusunda destek alamazdım.”

K29 “Özellikle çalışmak isteyen anneler için rahatlıkla başvurabilecekleri bir çalışma şekli olabilir.”

3.3.4. Pandeminin Aile Bağlarına Etkisi

Pandeminin en zorlayıcı yönü şüphesiz sürekli akışın olduğu bir hayatın içinde olan insanın bir anda tamamen ev yaşamına giriş yapmasıdır. Alınan ani kararların uygulanması ve sürece alışılmasının da mutlaka yan etkileri olmuştur. Sosyal hayatın neredeyse durma noktasına geldiği bu dönemde kişinin eve adapte olması, evde geçirilen zamanın artması, ebeveynlerle ya da eş ile geçirilen zamanın artmasının psikolojik ve sosyolojik geri dönüşleri olmuştur. Sürekli evde olma fikrine adapte olma süreci aile bağlarını ve aile içindeki iletişimi de etkilemiştir. Evden çalışmanın sürekli ev hayatı içerisinde olmanın olumlu ve olumsuz geri dönüşleri olmuştur. Çalışan kadınlar vakitlerinin en az 8 saatini ofis ortamında geçirirken bu durum evde ofis ve evde çalışma şeklinde değişime uğramıştır.

Özellikle çocuk sorumluluğu olan ailelerimizde bu süreç biraz daha sancılı atlatılmıştır. Çocukların uzaktan eğitim hayatına alışma süreci çalışan annenin uzaktan eğitimle beraber uzaktan çalışma sistemine alışma süreciyle çakışmıştır. Çocukların kontrolünü sağlamaya çalışan aileler diğer taraftan kendi iş düzenlerini de kurmak zorunluluğundadır. Bu ikilem aileleri oldukça zorlayan bir dönem olmuştur. Çocukların sosyal hayattan kopmaları ev yaşamında sıkılmalarına sebebiyet vermiştir.

Bu gibi durumlarda ebeveynler evde birlikte oyun oynama, ev işlerine çocukların dâhil edilmesi, mutfakta beraber zaman geçirmek gibi etkinlikler ile çözüm üretmeye çalışmışlardır. Küçük yaş grubuna dâhil olan ebeveynlerimiz ise çocuklarına sürekli etkinlik bulmakta zorlandıklarını ve sosyal medyadaki etkinlik içeriği paylaşan sayfalardan destek aldıklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca çocukların ekran maruziyetinin arttığını söyleyen 15 katılımcımız bulunmaktadır. Ebeveynlerde bazıları

ekran kullanımında kısıtlamaya giderken bazıları da iş yoğunluğundan dolayı ekran kontrolünün zor olduğunu söylemişlerdir.

Evden geçirilen zamanın artması ev içindeki paylaşımında arttığını göstermektedir. Çocuk sorumluluğunu genel itibarıyla %50 oranında anneler %50 oranında babalar üstlenmiştir. Çalışma hayatında aktif rol oynayan kadınlar çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmeye başlamışlardır. Özellikle yeni çocuk sahibi olan anneler evde olmanın çocuklarının her yönüyle her ihtiyacını annenin karşılamasının mutluluk verici olduğunu söylemişlerdir. Eşlerin çalışan kadınlara desteğinin de aynı şekilde arttığını gözlemliyoruz. Ev içi emekte de erkeklerin katkısının oldukça fazla olduğunu belirten 30 katılımcımız mevcuttur.

K31 “Ev işlerinde eşim çok yardımcı oldu. Lohusalık dönemim pandemide geçti. Bu süre zarfında eşimin desteği çok fazlaydı.”

K14 “Evde olmak ilk aylarda bize iyi geldi. Aile içinde daha pozitiflik. Çocuklarımızla daha fazla ilgilendik. Aile bağımız kuvvetlendi. Bakım için herhangi bir destek almadan eşimle beraber üstlendik.”

K15“Ben pandemide anne oldum. Pandemide doğum yapma çok zordu. Aile bağlarımızda herhangi bir negatiflik yaşamadık. Yalnızca çocuğum doğduktan sonra evde iş yeri ortamı kurmak zor oldu. Çocuk bakımını eşimle beraber üstlendik.”

K3 “Eşim sürekli çalıştığı için ev işlerini de çocuk bakımını da ben üstlendim. Bundan dolayı pandemi benim için çok yıpratıcı geçti. Kendim derse giriyordum çocuğum odada tek başına kalıyordu huzursuz oluyordum.”

K11“Aile bağlarımız olumlu yönde etkilendi. Birbirimize daha fazla zaman ayırdık. Ben pandemi de doğum yaptığım için biraz fazla zorlandım lohusalık sürecimde. Ama eşimin her zaman yanımda olması çok güzeldi.”

K32 “Evde kapanma döneminde aile bağlarımız iyiydi fakat kişisel olarak belirli bir zamandan sonra sıkılmaya başlıyorsunuz. Eşim online çalıştığı için çocuk bakımını büyük orandan üstleniyordu. Bu yüzden ilk altı ay kendimiz baktık fakat daha sonrasında annemi çağırdım.”

K5 “Ailevi bağlarımız çok kuvvetliydi ama çocuklar bir süre sonra bunalıma girdi. Yazın tatile gidemeyince, arkadaşlarıyla görüşemeyince çok üzülüyorlardı.”

K8 “Pandemi de eşim restoran işletiyordu ve başka şehirdeydi. Çocuklarımın bakımını ben üstlendim. Çok yoruluyordum. Sürekli kendimi yetersiz hissediyordum.”

K35 “Pandeminin başlarında ailemizde herhangi bir uyumsuzluk yoktu fakat daha sonra eşimle gergin anlarımız oldu. Çocuklu evde mutlaka bu tarz gerginliklerin olduğu inişli çıkışlı zamanlar oluyor. Çocuk bakımı genel olarak bendeydi. Pandemi döneminde tekrar hamilelik yaşadığım için zorlandığım zamanlar oldu.”

K6 “Aile içinde olumsuz bir durumla karşılaşmadık. Çocuğumuz yok bu yüzden herhangi bakım üstleneceğimiz birisi yoktu. Eşim ev işlerinde mutlaka yardım eder. Ben yemek yaparken eşim ütü yapar.”

K9 “Aile bağlarımızda herhangi bir olumsuzluk yaşamadık. Çok kaygılıyım ama korktuğum gibi olmadı. Çocuklarımın sıkılacağını düşünmüştüm ama anne baba ile beraber olunca mutlu olduklarını gördüm. İki çocuğumda ilkokulda okuduğu için ev yaşamımız planlıydı. Eşim her zaman destekçimdir. Pandemi öncesinde de pandemi döneminde de çocuk bakımını hep beraber üstlendik. Ev içindeki sorumluluğu da paylaşıyorduk. Çocuklarımızla beraber yemek yapıyorduk birlikte zaman geçiriyorduk.”

K28 “Eşim pandemide cezaevinde çalışıyordu maalesef çocuk bakımında ya da ev içi sorumluluklarda yardımcı olamadı. Annem yakın oturduğu için çocuk bakımı için destek aldım. Çocuğuma annem bakmasaydı çalışamazdım muhtemelen ücretsiz izne ayrılırdım.”

K29“Eşim restoran işletmecisiydi. Restoranlar kapatılınca ekonomik açıdan çok zorlandık. Bu durum aile içi yaşantımıza da yansdı. Eşim paket servis ve online satış yaparak işine devam etmeye çalışıyordu. Çocuk ve ev bakımının sorumluluğu bendeydi. Eşim evde olduğunda yemekleri hep o yapardı. Çocuklarla da ilgilenirdi.

3.3.5. Evde İş Ortamının Kurulması

Evde yeni bir düzen kurmak, var olan hayata eklentilerde bulunmak evde yaşayan ev halkı için de çalışan için de kolay bir süreç olmamıştır. Ebeveynleri ile beraber hayatını idame ettiren katılımcılarımız ev içinde bir odanın kendisi için ayrıldığını fakat sürekli odaya girip çıkma halinin devam etmesinden dolayı ilk dönemde evden çalışırken zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Eşi ve çocuğu ile bu yeni düzene

alışmaya çalışan katılımcılarımız çalışma ya da ders saatlerinde çocuklarını göremedikleri ya da düzenlerini koruyamadıkları için kendilerini huzursuz hissetmişlerdir. Okul çağında çocukları olan ebeveynler çocukları derslere düzenli katılım sağlıyor mu ve dersler verimli geçiyor mu endişeleri yaşamışlardır. Çocukları evde olan ebeveynler düzenli olarak yemek ve ders saatlerinin bozulmaması için ekstra özveri göstermişlerdir. 0-3 yaş arası çocuğu olan katılımcılarımız için bebeğin anneye olan ihtiyacının daha fazla olmasından dolayı adapte sürecinin uzadığı yorumlar neticesinde gözlemlenmiştir.

K24 “Evimde bir iş yeri ortamı oluşturmak benim için çok zor oldu. Eskiden koşarak geldiğim salon benim için stres ortamı oluşturmaya başladı. Çünkü artık evim ofisim olmuştu. Annem ofis ortamındayken beni arama saatlerine çok dikkat ederdi fakat bu durum evden çalışmada her an ulaşılabilir olduğum anlamına geldi ve bu olay benim aile bağlarımı olumsuz yönde etkiledi.”

Çalışanların uzaktan çalışma sistemine geçmesiyle beraber evde bir ofis ortamı gerekliliği doğdu. Evde iş yeri ortamı oluşturmak evin şartlarına ve yapılan işin gerekliliklerine göre değişkenlik göstermektedir. Küçük ya da oda sayısı az olan evlerde yaşamını devam ettiren çalışanlar özellikle çocukları uzaktan eğitim ile derslerine katılım sağladıkları için önceliği çocuklarına tanımış ve evde çalışma ortamı oluşturmakta zorluk yaşamıştır. Bekâr ve ailesi ile yaşayan katılımcılar ise çalışma ortamlarının sürekli ihlal edilmesinden muzdariplerdir.

Evin bir bölümünün sürekli olarak iş yeri konumunda olması yerleşik düzende bazı bozulmaların yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Çalışan kişi aile içindeki sorumluluklarını da aynı sınırlar içerisinde yerine getirmeye çabaladığı için fiziksel ve psikolojik olarak yoğun duyguların yaşandığı bir dönemden geçmiştir. Tüm olumsuz koşullara rağmen yasakların kalkmasından sonra da evden çalışmaya devam eden çalışan sayısı oldukça fazladır. Bu grupta değerlendirebileceğimiz çalışanlarımız pandemi de alıştıkları ev ortamını ve evden çalışmanın olumlu yanlarını bırakmak istememişlerdir. Bu tercih yapılan işin zorluk derecesi, aktif olarak telefon görüşmelerini olup olmaması ve işletmenin beklentilerine göre değişkenlik göstermektedir.

K17 “Evimde iş yeri ortamı oluşturmak benim için zor olmadı. Eşimde yazılımcı çalışma odası yapma fikrini hayata geçirdik.”

K19 “Evde çalışma ortamı oluştururken zorlandım diyemem fakat evde biri olduğu için sessiz ortamı oluşturmak ve dikkat dağıtıcı unsurları kaldırmak gibi etmenler zor oldu.”

K23 “Ev bazen çok sesli, bazen çok sessiz oluyordu. Evde çocuğunuz varsa durum biraz daha zorlaşıyor.”

K20 “Evde iş yeri ortamımı kolay kurmuş değilim. Bunun nedeni ofis eşyalarım için ihtiyaç duyduğum kadar boş bir alana sahip olmayışım.”

K 21 “Mesleğim gereği sürekli bilgisayar başındayım ama evimiz büyük olduğu için bir odamızı çalışma odası yaptık bu yüzden fazla zorlanmadık.”

Katılımcı öğretmenlerimiz için durum uzaktan eğitim şartlarından dolayı biraz daha farklılık göstermiştir. Sesli bir şekilde ders anlatımının olması için uygun ortamın oluşturulması gerekmektedir. Öğretmenlerimiz ev şartlarının ve imkânlarının çerçevesinde gerekli olan eğitimi vermeye çabalamışlardır. Çocuk sahibi olan öğretmenlerimiz kendileri ders anlatımı yaparken başka bir odada çocuklarının online derse bağlandıklarını ve bu gibi çatışmaların hem kontrolü hem de öğretmenin derse katılımını etkilediğini belirtmişlerdir.

Öğretmen katılımcılar

K3 “Uzaktan eğitimin başlarında bir düzen oluşturmakta zorlandık. Fakat daha sonrasında alıştık ve her şey daha sistemli ilerlemeye başladı.”

K2 “Evde derse girerken fazla zorluk yaşamadım. Ben dersteyken eşim bakıyordu çocuklara çaktığı zamanlarda bebeğimle beraber derse giriyordum sonra eşim müsait olduğunda alıyordu bu şekilde idare ediyorduk.”

K8 “Eşim pandemide sürekli çalıştı. Bu yüzden çocuk bakımını tamamıyla ben üstlendim. Çok zorlandım ortam kurmak için de çalışmak için de. Benim için çok yıpratıcı bir dönemdi.”

Katılımcılarımızın sorular verdiği yanıtlar neticesinde evde çalışılan süre zarfında eş de aynı şekilde evden çalışmış olan katılımcılarımızda eş desteği daha fazla olmuştur. Özellikle yeni doğum yapmış ya da yaşı daha küçük olan çocuk anneleri eşlerinin evde olmasının onlar için avantajlı olduğunu söylemişlerdir. Eş desteğinin olması çalışan kadını oldukça rahatlatan bir eyleme dönüşmüştür.

K5 “Pandemi de tayinim çıktı ve taşınmak zorundaydık. Taşınma sürecinden dolayı iş yeri ortamı oluşturmam.”

K8 “Maalesef çalışma ortamı oluşturmam. Çalışma odamız yoktu çünkü evimiz küçüktü. Çocuklarım hep benimleydi bu yüzden zor bir süreç geçirdik.”

K13 “Akademisyenler için ilgilendiğim yaş gruplarının farklı olmasından dolayı uzaktan eğitim konusunda öğretmenlerimiz kadar yorulmadık fakat yine de uzaktan eğitimi tercih etmezdim. Evimin bir köşesinde dersimi anlattım bu yüzden zorlanmadım.”

Diğer sektör katılımcıları,

K22 “Çocuğum evde olduğu için ofis ortamı kurmakta zorlandım çünkü sürekli olarak ilgi bekliyordu.”

K23 “Benim maalesef çalışma alanım yoktu iki tane çocuğum olduğu için evin büyük alanı onlara aitti. Müsait bir çalışma alanım olmadı bazen mutfakta çalışıyordum bazen salonda düzgün bir çalışma sandalyem dahi yoktu.”

K32 “Küçük bir çocuğum olduğu için evde iş ortamı oluşturmak gerçekten çok zor. İşim gereği sürekli telefon görüşmesi yapmam gerekiyor. Bazen kucağımda olduğu zamanlar oluyordu bu yüzden çocukla aynı evin içerisinde verimli iş yürütmek zor oluyordu.”

K27 “Evde iş yeri ortamı oluşturmak benim için fazla zor olmadı. Laptopumun sığıdığı her yerde işlerimi halledebiliyordum.”

K35 “Evde bir çalışma ortamım yoktu. Evimiz küçük çocuk odası ve salon var mecburen salonda çalışıyordum. Kendime tahsis edilmiş bir alanım yoktu.”

K28 “Pandemide bir düzenimiz vardı eşim pandeminin ilk döneminde cezaevinde çalışıyordu daha sonra meslek değiştirdi ataması oldu şehir dışına çıktı. Çocuk bakımında anne desteği aldım. Evimiz çok büyük kendime bir çalışma alanı oluşturdum.”

K29 “İşim gereği sessiz bir ortam bulmakta zorlanıyordum. Sürekli konuştuğum için ortamın uygun olması gerekiyordu bu yüzden ilk başlarda özellikle zorlandım.”

K34 “Çalışma için kendime tahsis ettiğim özel bir alanım yoktu.”

3.3.6. Ev ve İş Yaşamındaki Rollerin Aynı Çatı Altında Toplanması

Bu temayı besleyen açıklama çalışan anne ya da çalışan kadının evden çalışan anne ve evden çalışan kadına dönüşümüdür. Bu dönüşüm için bağlı bulunulan şirketin ya da işletmenin faaliyetlerinin aksamaması adına kısmi süreli ya da devamlı olacak bir fedakârlığın başladığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Ev şartlarının uygunluğu, ev içi sorumluluklar, ebeveyne karşı doğan sorumluluk, çocuğa karşı doğan sorumluluk şeklinde sıralayabileceğimiz ev sınırları içindeki sorumlulukları kapsar. Ayrıca yöneticiye ve bağlı bulunulan kuruma karşı oluşan sorumluluklar da aynı çatı altında toplanınca belirli rollerin üstlenilmesi durumu ortaya çıkmıştır. Bu rol evde çalışan anne ya da evde çalışan kadın rolüdür. Pandemi öncesi iş hayatında süre gelen düzen bozulmuş ve evde olunmayan zaman diliminde çalışan sıfatında eve dönüşlerde duygusal yoğunlukta olan bir anne ikilemi söz konusuysa bütün sıfatların birleştiği bir dönemden geçilmiştir. Birden fazla role bürünen kadın için zorlu bir dönemi atlatmanın elbette sancılı yanları olmuştur. Bu dönem fiziksel ve psikolojik olarak yıpratıcı olmakla birlikte iş yaşam dengesini oturtan kadınlar için zamanla sistemli hale dönüşmüştür.

K1 “Okula gittiğim zaman evdeki işleri önemsemezdim. Ama pandemide bütün işleri önemsemek zorunda kaldım.”

K7 “Aynı çatı altında hem çalışan hem anne olmak çok yorucuydu. Önceden bakıcı vardı fakat işi bırakınca bütün sorumluluğu ben üstlendim. İşin sorumlulukları da birleşince bunaltıcı olabiliyordu.”

K28 “Ofiste çalışırken çalışan anneydim, evde çalışırken evde çalışan anneye dönüştüm.”

K13 “Çocuklu aileler için bu kadar sorumluluğun ve üstüne bir de salgın hastalığın gelmesi yorucuydu.”

K25 “Sorumluluklarım arttıkça kaygılarımda arttı.”

K33 “Bu kadar fazla sorumluluk ve tempo bana fazla geldi. Terapi almak zorunda kaldım.”

K16 “Evde olmak ilk aylarda iyiydi ama daha sonrasında sıkıcı olmaya başladı. Sıkıcı olunca da sorumluluklarımdan kaçmaya başladım.”

K1 “Çalışırken ev işlerinden muaftım. Evde durdukça ev işleri daha çok gözüme çarpmaya başladı.”

K5 “Çalışırken evi otel gibi kullanıyorduk tabiri caizse. Kapanma olunca tek sosyal alanımız ev oldu. Evin kıymetini anladık.”

K30 “Evi ev yapan bizleriz. Orayı güzelleştirecek olan da biziz zindana çevirecek olan da her şey bizim elimizde.”

K28 “Ofiste çalışırken gündüz çalışan akşam anneydim. Uzaktan çalışırken aynı anda hepsiydim.”

K 29 “Ben anne olmaktan çalışan anne olmaktan keyif duyuyorum. Uzaktan çalışmak benim tercihimdi zaten. Tek sevmediğim şey yemek yapmaktı. Onu da genel olarak eşim yapıyordu.”

K “Ben öğretmenim ve okul benim hayatım. Bir düzenimiz vardı ama bozuldu. Evde olmak öğretmen, anne, eş, çalışan hep birlikte olmak zordu. Eşim şehir dışındaydı. Evin bütün sorumluluğu benimdi. Yorucuydu.”

K34 “Hem ev hanımı hem anne hem çalışan olduğumuz bir dönemdi. Yorulmadık diyemem ama belirli bir düzende olunca her şey daha keyifli oluyor.”

İnsanın sorumluluğu arttıkça aynı doğrultuda kaygı duygusunda da artış olmaktadır. İnsan düzeni seven bir varlıktır. Alışkanlıklardan ve düzenden vazgeçmek zorlayıcı unsurlardır. Katılımcılarımız ilk başlarda evde düzen oluşturma konusunda zorlandıklarını fakat ilerleyen zamanda iyi ya da kötü bir düzenin oluştuğunu belirtmişlerdir. Özellikle çocukları henüz küçük olan çalışan annelerimiz çocuk bakımını üstlenme konusunda annelerinden ve yakın çevrelerinden destek aldıklarını belirtmişlerdir. Pandemide doğum yapan ve lohusalık sürecini pandemide geçirmiş olan annelerimiz için durum biraz daha farklı sonuçlanmıştır. Anneye çok ihtiyacı olan bir bebek fakat salgın hastalıktan dolayı bakım desteği almak istemeyen bir anne bölünmüşlüğü yaşanmıştır. Çalışma hayatıyla ilgili kaygıların üst düzeyde hissedildiği bir dönemden geçilmiştir. Katılımcılarımız arasında iş hayatındaki kaygı dolayısıyla annesinin yanına taşınan, ücretsiz izne ayrılmak zorunda kalan veya yakın çevresinden bakım konusunda destek talep eden annelerimiz bulunmaktadır.

3.3.7. Pandemi Sürecinde Yaşanılan Kaygı ve Stres

2019 yılının en sarsıcı olayı şüphesiz covid-19 salgını olmuştur. Çok kısa bir zaman içerisinde hızla yayılan virüse karşı ülkece fedakârlık gösterdik. Bu büyük seferberliğin acı can kayıpları oldu. Evlerimiz en güvenli alanlarımız haline geldi. Salgın öncesinde özellikle çalışan kesim için dinlenme ve uyku yeri olan ev bir anda tek sosyal alanımız haline geldi. Evde bulunulan süre boyunca sağlık açısından kaygı bozuklukları ve strese karşı tedirgin bir tutum sergilendi. Sürekli yayılım halinde olan ve ülke gündeminin en meşgul olduğu konu haline gelen hastalığın psikolojik sonuçları arasında kaygı bozukluğunun olması olağan bir durumdur. Bu temamızda amacımız katılımcıların yaşadıkları kaygı ve stresi dile getirerek stresle başa çıkma yöntemlerinden bahsetmektir.

K24 “Sanırım en zorlandığım konu oyalanacak ve vakit geçirecek bir şeyler bulmak oldu. Kendimi oyalamak için puzzle sipariş verdim. Tablo boyama seti aldım. Kişisel gelişim eğitimlerine katılarak kaygı ve belirsizliklerle başa çıkma kapasitemi geliştirmeye çalıştım.”

K21 “Pandemiden önce hamileydim. Doğumum pandemi de gerçekleşti ve anne oldum. Salgın hastalığın ortasında doğum yapmak çok zordu. Hastanede yanımda sadece bir kişi kalabiliyordu. Lohusalık sürecim çok stresli geçti. İşe başladığım zamanda stresim arttı. Ailem ile konuşarak stresimi azaltmaya çalıştım.”

K19“İşyerimden kaynaklı sorunlardan dolayı çok fazla stres altındaydım. Uzaktan çalışmaya devam edemedim ve maalesef iş yerine döndüm.”

K27“İş hayatımın stresi hastalık kaygısı ile birleşince çok ciddi boyutlara ulaştı. Stresli anlarımda eşimle ya da ailemle konuşuyordum.”

K13 “Hastalık bulaşacak mı? Kaygısı çok fazlaydı. Eşim çalışıyordu dışarıdan eve hastalık getirir mi şeklinde kaygılarım çok fazlaydı.”

K24 “Kendimi çok fazla stres altında hissettiğim zamanlar elbette oldu bu durumu kısa yürüyüşler yaparak meditasyon ve egzersiz yaparak aşmaya çalıştım.”

K14 “Eşim bankacı, belirli bir süre evden çalıştı fakat daha sonra bankada devam etti. Sürekli insanlarla beraber olduğu için hastalık taşır mı korkusu çok fazlaydı.”

K6 “Fazla stresli değildim açıkçası. Evliyim ama çocuk sahibi değilim bu yüzden kendi gelişimime odaklandım. Yaşadığım en büyük zorluk eve giriş ve çıkışta her şeyi yıkamaktı.”

K15 “Pandemide anne oldum. Kaygılarım çok daha fazlaydı. Pandemi de doğum yapmak beni en zorlayan konuydu.”

K16 “Pandeminin başında çağrı merkezinde çalışıyordum. Çok fazla iş baskısı vardı. Çalışma sürelerim çok fazlaydı. Bu durum beni çok strese sokuyordu. Daha sonra bilişim firmasına geçtim maddi açıdan çalışmak zorundaydım.”

K21 “Ben yazılımcıyım, ekibim çok anlayışlı bundan dolayı çok fazla iş stresi yaşamadım.”

Pandeminin en kaygılı yönü özellikle ilk dönemde hastalığın bulaşıp bulaşmaması durumudur. Ayrıca katılımcılarımız arasında pandemi döneminde doğum yapmış ve anne olmuş kadınlarımız için kaygı seviyesi biraz daha üst seviyede seyretmiştir. Evli fakat çocuğu sahibi olmayan katılımcılarımız için kaygı seviyesi daha düşüktür. Bekâr olan katılımcılarımız içinde aile içi sorumluluklar haricinde kaygı seviyesi daha düşüktür. Çünkü kendilerine ayıracak vakit bulabilmişlerdir ve bu vakti kişisel gelişim, çevrimiçi spor ya da meditasyon gibi aktivitelere ayırmışlardır.

İş yerinin göstermiş olduğu tutumda yaşanan streste büyük pay sahibidir. Çalışma ekibinin ve yöneticinin anlayış bir tutum içerisinde olması çalışma stresini azaltırken diğer tarafta baskının fazla olduğu çalışma ekiplerinde stresin daha yoğun olduğu katılımcı yorumlarıyla anlaşılmaktadır. İş yerinde yaşanan stresin ev ortamına yansımaması adına çaba gösteren çalışanları için evde çalışırken bu sınır kalkmıştır. Bu durum ise ev ortamının daha stresli bir hal almasına sebebiyet vermiştir. Aynı şekilde evde yaşanan herhangi bir olumsuzlukta iş hayatına yansımıştır. İş yaşam dengeleri değişmiştir. Katılımcılarımızın sadece 4’ü kaygı ve stres karşısında psikolojik destek alabilirken kalan 31 katılımcımız yakın çevresiyle paylaşarak çözüm üretmeye çalışmıştır. Psikolojik destek alma sayısının alt seviyelerde oluşu biraz da alışılmadık bir tutum olması ve maddi kaygılardan dolayıdır.

K33 “İş yerindeki stres işte kalır kuralına uyamadık. Bütün iş stresi ev yaşamına yansıdı. Çok işkoliktim ve çok stresliydim bu yüzden psikolojik destek aldım.”

K2 “Uzaktan eğitimde kendimi mesleki açıdan çok yetersiz buluyordum. Bu duygu durumu beni strese sokuyordu.”

K22 “Çok yoğun çalıştığım zamanlar oluyordu o zaman kendimi çok stres altında hissediyordum. Ailemin desteği ile stresimi azaltmaya çalışıyordum.”

K23 “Geceleri geç yattığım için sabahları gergin uyanıyordum. Evde olumsuz bir durum yaşanınca bu direkt iş hayatına yansıyor. Kendimi çok stresli hissettiğimde kendime bir kahvelik zaman ayırdığımda mutlu oluyordum.”

K3 “Kendimi çok stresli hissettiğim zamanlar oldu. Sürekli evden çalışmak motivasyonumu düşürüyordu. Çocuklarım başka odada tek olunca huzursuz oluyordum.”

K11 “İllaki stres oluyorsun. Eşimle zaman geçirerek stresimi azaltmaya çalışıyordum. İş yetiştirme kaygısını fazlasıyla yaşıyordum. Çocuğum için süt sağarken işe geç kalıyordum. Sağlık açısından da çok kaygılıydım.”

K32 “Kendimi, çocuğum çok ilgi istediğinde ona vakit ayıramayınca ve bu nedenle işlerim sarkınca çok stresli hissediyordum.”

K5 “Ben derse giriyordum ama çocuğum derse bağlanamadığında çok stres oluyordum.”

K35 “Küçük bir kızım var sürekli ilgi bekliyordu. Bu durumda beni strese sokuyordu. Çünkü pandemi de bir hamilelik daha geçirdim. Sağlık sorunlarım vardı. Psikolojik destek aldım.”

K6 “Çok stresli bir dönemim olmadı açıkçası. Evliyim ama çocuk sahibi değilim. Online spora başladım kendime daha çok vakit ayırdım.”

Çocuklu ailelerde kaygı ve stresin daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Öğretmen katılımcılarımız için en büyük kaygı öğrencileri yeterli bilgiyi aktaramamak olmuştur. Ayrıca okul çağında çocuk sahibi olan öğretmenlerimiz kendileri derse girdikleri esnada çocuklarının da sorunsuz şekilde dersine katılım sağladığından emin olmak istemiştir ve bu durumda strese neden olmuştur.

Çalışanlar ev yaşantısındaki sorunları bütünüyle olmasa dahi kısmi olarak evlerinde bırakıp iş ortamında işe odaklanmak için gayrette bulunurlar. Fakat ev ortamı iş yeri

ortamına dönüştüğünden stres çatışması da kaçınılmaz olmuştur. Ofis ortamının ev sınırlarına taşınması ev içinde yaşanan olumsuz durumların direkt olarak iş hayatına yansımaya zemin hazırlamıştır. Bu gibi durumlarda dengeler bozulduğunda iş yaşam ekseninde çatlaklar meydana gelmeye başlamıştır. Belirli bir düzen oluşturmak için mutlaka zamana ihtiyaç vardır. Bir düzene oturtulamamış yaşantı zamanla çatlağın daha da derinleşmesine neden olmuştur. Pandeminin başlarında sendeleme süreci yaşayan aileler belirli bir düzene ulaştıklarında her şeyin daha yolunca gittiğini belirtmişlerdir. Özellikle pandemide aile yapıları tekrar gözden geçirilmiştir. Sağlam temeller üzerine inşa edilen aile yapısı daha az darbeler alırken sorunlar üzerine inşa edilmiş aile yapılarında darbeler daha ağır sonuçlar bırakmıştır. Bu fırsatı aleyhine çeviren aileler psikolojik, fiziksel ve hatta ekonomik olarak çok daha rahat atlatmışlardır pandeminin sancılı sürecini.

K19 “Kendimi stresli hissettiğim çok fazla zaman oldu. Fakat bu durumu tecrübeniz arttıkça, görev tanımınıza olan hâkimiyetin artmasıyla stres yönetimi kolaylaşıyor.”

K18 “Sık sık yapılan toplantılar stresi artırabiliyordu. Ama bu bir geçiş dönemiymiş herkesin adapte olması zaman aldı. Sonrasında yöneticiler de uyum sağlayınca sürece fazla sıkıntı yaşanmadı.”

K20 “Stresli olduğum zamanlar oldu tabi ki. Arkadaşlarımla, ailemle hatta bazen yöneticimle konuşarak aşmaya çalıştım.”

K9 “İş, ev ve çocukların sorumluluğu aynı anda olunca stres oluyordum. En büyük kaygım ise öğrencilere karşı verimli olabildim mi sorusuydu.”

K29 “En stresli dönemim eşimin restoranının kapandığı dönemdi. Maddi açıdan çok zorlandık. Arabalarımızı bile sattık.”

3.3.8. En Fazla Zorlanılan Durumlar

Katılımcılarımızın pandemi döneminde evde geçirdiği zaman diliminde en fazla zorlandıkları konu yeni doğum yapan anneler için lohusalık süreci, çalışanlar için iş baskısı ve sosyal hayattan uzak kalmak şeklinde sınıflandırılabilir.

K31 “En fazla zorlandığım konu lohusalık dönemim de tek başıma kalmamdı.”

K14 “Sosyal hayatımın olmaması çok zorlayıcıydı.”

- K6 “En zorlandığım konu eve giriş ve çıkışta her şeyi temizlemektir.”
- K15 “Pandemide doğum yapmak en fazla zorlayan konuydu.”
- K21 “Asosyal olmak çok zordu.”
- K33 “Bizi en fazla zorlayan konu çocuk bakımıydı.”
- K2 “Benim en zorlandığım durum bebeğimin keşif döneminde evde kalmasıydı sürekli oyun ve ilgi istemesiydi.”
- K22 “Kızımın evde olması işe adapte olmamı zorlaştırıyordu.”
- K23 “Özel bir çocuğum var, onun sürecini ve düzenini oturtmakta çok zorlandım.”
- K11 “Pandemide anne oldum. Çocuğuma süt sağarken işe geç kalıyordum. Geceleri uykusuz kaldığım için iş başı yapmakta çok zorlanıyordum.”
- K32 “Sürekli telefon görüşmesi yapıyorum. Pandeminin başında doğum yaptım. Bu yüzden çocuğumla bu süreci yürütmek zor oldu.”
- K5 “Çocuklar bunalıma girdi bu yüzden çok zorlandık.”
- K35 “Sağlık sorunlarımdan dolayı çok zorlandığım bir dönemdi.”
- K6 “Sosyal etkileşimin olmaması beni yordu.”
- K9 “Evdeki hareketlilik beni çok yordu.”
- K28 “Çocuğumun bana çok bağlı olması pandeminin en büyük etkilerinden biri.”
- K13 “Çocuğuma sürekli bir etkinlik bulma konusunda yoruluyordum. Çocuğumu istediği zaman dışarı götürememek yorucuydu.”
- K8 “Çocuklarımla beraber salgın hastalığı atlattık o dönem çok zordu.”
- K24 “Sanırım en zorlandığım konu işteki mobbinge başa çıkmak ve oyalanacak bir şeyler bulmaktı.”
- K17 “Kızımın sürekli park istemesi ve ailemi görememek beni fazlasıyla zorladı.”
- K20 “Sağlıklı beslenme ve hareketlilik konusunda zorluk çektim. Kilo aldım.”
- K19 “Yemek yapmak en fazla zorlandığım konu oldu. Öğle yemeğini kendim hazırlamak zorundaydım. Çocuğum için de ayrıca hazırlık yapmak zorundayım ama diğer taraftan işimi de yetiştirmem gerekiyor. Bu ikilem gerginlik oluşturabiliyordu.”

K29 “Telefon görüşmesi, işe alım görüşmesi yaparken ortamı sakın olmaması.”

3.3.9. Sektör Analizi

Katılımcılarımız arasında 5 ayrı meslek grubu bulunmaktadır. Akademisyen, öğretmen, mühendis, avukat ve insan kaynakları-muhasebe şeklinde olmak üzere ayırım yapılmıştır.

Yazılım mühendisi olan katılımcılarımız sektörel anlamda evde çalışmaya daha uygun mesleklerdir. Vakitlerinin büyük çoğunluğunu bilgisayar odaklı geçirdikleri için çalışma ortamı konusunda fazla seçici davranmamaktadırlar. Gerekli olan bilişim sisteminin uygun ortamda kurulmasından sonra mesai kavramı olsa dahi esnek çalışma altında daha bağımsız olarak evden çalışmayı sürdürebilmektedirler. Sürekli olarak ekran başında olmalarının haricinde herhangi olumsuz bir durumla karşılaşmamışlardır. Evden çalışma konusunda daha hızlı uyum sağlayan meslekler arasında olduğunu da söyleyebiliriz. Mühendis katılımcılarımızdan 6 kadınıımız 2 si bekâr 4’ü evli olarak sınıflandırılmıştır. Evli katılımcılarımız arasında 3 katılımcımız çocuk sahibidir. Yeni anne olan ya da çocuk sahibi olan mühendis katılımcılarımız pandemi döneminde ücretsiz izne dahi gerek duymadan çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Çalışma şartlarının gayet rahat olduğunu fakat mesai kavramının bulunduğunu söylemişlerdir. Fazla mesailerde ücret ödemeleri yapılmamıştır. Çocuklu katılımcılarımız emzirme ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar üstlendikleri için stres ve kaygı açısından değerlendirdiğimizde daha yoğun duyguların beslendiği bir dönemden geçmişlerdir. Kariyer planlama konusunda herhangi bir olumsuzluk yaşamamışlardır. İnsan kaynakları biriminde çalışan katılımcılarımız çalışma ortamlarının sessiz olması gerektiği konusunda fikir çoğunluğuna sahiptirler. Sessiz bir ortamın sağlanması adına evden çalışmaya başladıkları ilk dönemlerde zorluk yaşamışlardır. Öğretmen katılımcılarımız uzaktan eğitimi desteklemediklerini belirtmişler ve EBA sisteminin ilk kullanımında teknik sorunlar yaşanabildiğini dile getirmişlerdir. Fizyoterapist katılımcımız mesleğinin koşulları gereği evden çalışmaya uygun olmadığını belirtmiştir. Avukat katılımcılarımız ise pandemi döneminde aktif olarak mesleklerini gereğince yerine getirememişlerdir. Her sektörün farklı boyutlarda etkilendiği pandemi döneminde evden çalışmanın da etkileri farklılık göstermiştir.

3.3.10. Ev İçi Emek ve İş Yaşam Dengesi

Tablo 12: Eşlerin Çocuk Bakımı ve Ev İçi Emeğe Katkıları

Evli ve Çocuklu Katılımcılar	Eşinizin ev içi Emeğe katkısı var mı?	Eşiniz ya da çevrenizdeki yakınlarınız çocuk bakımında yardımcı oluyor mu?
K1	Yüzde elli şeklinde yardımcı olabildi.	Sorumluluğun çoğu bendeydi ama destek oluyordu.
K2	Pandemi de ve normal yaşantımızda her zaman katkısı vardır.	Çocukların bakımını yarı yarıya olacak şekilde bölüştük.
K3	Eşim sürekli çalıştığı için pandemi döneminde ev içi emeğe yardımı olamadı.	Eşimin olmamasından dolayı çocuklarımın sorumluluğu ve bakımını ben üstlendim.
K4	Ev işlerinde eşim yardımcı olmaya çalıştı.	Bebeğim küçük olduğu için çoğunlukla bakımını ben üstlendim ama eşimde destekçimdi.
K5	Elinden geldiği kadar yardımcı olmaya çalıştı.	Çocuğum birinci sınıfa başlamıştı bu yüzden çoğunlukla ben ilgilendim.
K7	Eşimle farklı şehirlerdeydik bu yüzden pandemi döneminde destek olamadı ama normalde özellikle yemek konusunda yardımcı olur.	Kızım ilkokul öğrencisi eşim olmadığı için kızım ile beraber farklı bir ilde yaşıyorduk bu yüzde sorumluluğu bendeydi.
K8	Eşim farklı bir şehirde öğretmenlik yapıyor ben dersane öğretmeniydim pandemide atandım. Bu sebeple yardımcı olamadı.	Çocuğumla ben ilgileniyordum. Bakıcımız vardı ama pandemi de gelmedi sağlık sebeplerinden dolayı.
K10	Eşim pandemide şehir dışındaydı maalesef destek olamadı.	İki çocuğum var eşim ya da bir başkası yardımcı olamadı.
K11	Evde olduğu dönemde yardım etmeye gayret gösterdi.	Çoğunlukla ben ilgileniyorum.
K13	Yapabildiği konularda yardımcı olmaya çalışır.	Pandemi de ve normal yaşantımızda hep beraber üstlendik çocuk bakımını.
K14	Evlendiğimizden beri birlikte yapmaya özen gösteririz.	Aynı özeni çocuk bakımında da gösterir.
K15	Genel olarak birlikte yaparız.	Yüzde elli şeklinde diyebiliriz
K16	Pandemi döneminde lohusaydım bu yüzden yardım ediyordu.	Çocuğum yeni doğan olduğu için büyük oranda ben ilgileniyordum.
K17	Elinden geldiği kadarıyla yardımcı olmaya çalışıyor.	İki çocuk sahibiyim. Hem çalışıp hem çocuklarıma bakıyorum bakıcı maliyetleri çok yüksek. Eşim de destek olmaya çalışıyor.
K18	Eşimle ortak hallediyoruz.	Çocuk bakımında da ortak bir şekilde hallediyorduk fakat pandemi de okulların kapalı olmasından dolayı ben daha fazla

		ilgilendim.
K21	Eşim de evden çalıştığı için yardımcı oluyordu.	Çocuk bakımın da annemden yardım aldım. Eşimde elinden gelen desteği sağlıyor.
K22	İş yoğunluğundan dolayı genel olarak ev ile ben ilgileniyorum.	Çocuk bakımı için annelerimizden destek alıyoruz. Evden çalıştığım için okuldan döndüğü zaman ben ilgileniyorum.
K23	Eşim kapanma döneminde çalışıyordu fakat normalde iş bölümü yapıyoruz.	Özel bir çocuğa sahibim. Anneanne ya da babaanne desteği alıyoruz.
K28	Eşim mesleği gereği pandemi de çalıştı daha sonra da arkeolog olarak atandı ayrı şehirlerde yaşıyoruz.	Çocuk bakımında annemden destek alıyorum.
K29	Eşim pandemi de çalıştı bu yüzden evin işleri genel olarak bendeydi eşim evde olduğu zamanlarda yemeği yapar, çocuklarla ilgilenirdi.	Evden çalıştığım için çocuk bakımını ben üstleniyorum.
K30	Eşim her zaman yardımcı olmaya çalışır. Pandemi de ikinci çocuğumu dünyaya getirdim. Yine destekçimdi.	Evden çalıştığım dönemde eşimle beraber idare etmeye çalıştık ama daha sonrasında annelerimizden destek aldık.
K31	Ev içindeki sorumlulukları eşimle paylaştık.	Pandemi de tekrar anne oldum. Lohusalık dönemim çok zor geçti. Eşim destek oluyordu fakat eşimin kız kardeşinden destek aldık bakım için.
K33	Pandemiden önce ev işlerinden sorumlu bir çalışanımız vardı. Pandemi de eşim ev ile benden daha fazla ilgilendi.	En zorlandığım konu çocuk bakımıydı. Eşimin desteği çok fazlaydı.
K34	Elinden gelen gayreti gösterir.	Lohusalık sürecim pandemi de geçti başlarda eşimle idare ettik daha sonrasında ailemizden destek aldık.
K35	Eşim çalışmadığı dönemde yardımcı olmaya çalışıyordu.	Pandeminin başlarında eşimle beraber üstlendik daha sonra bakıcı tuttuk.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

35 katılımcımız arasından 25 evli ve çocuklu katılımcı ile yapılan değerlendirmede pandemi sürecinde ev içi emekte ve çocuk bakımında eşlerin desteğinin oldukça fazla olduğu gözlemlenmiştir. 7 katılımcımız ev içi emek konusunda eşlerinin aktif olamadığını belirtmiştir. 3 öğretmen katılımcımız atama nedeniyle farklı illerde yaşadıkları için pandemi sürecinde eşlerinin ve yakınlarının desteklerinden mahrum kalmışlardır. Ev içi emek ve çocuk bakımını kendileri üstlenmiştir. 4 katılımcımız ise

eşlerinin pandemi sürecinde de çalıştığını ve bu nedenle çocuk bakımı da dâhil olmak üzere ev içi sorumluluklarda da genel itibariyle tek olduklarını dile getirmişlerdir.

Kapanma dönemi haricinde en fazla bakım desteği aldıkları kişiler anneler olmuştur. Hastalığın bulaşıcılığı ve riski ciddi boyutlara ulaştığı için bakıcılar çalışmamayı tercih etmiştir. Vaka sayılarının düşmesiyle beraber pandemi yasaklarının kalkmasından sonra bakıcı desteğini başvurulmuştur. 5 katılımcımız pandeminin seyrinin değişmesinden sonra bakıcı desteği aldıklarını ayrıca 1 katılımcımız çocuğu doğduktan sonra il değiştirerek kendi ailesinin yanına taşındığını ve annesinin çocuk bakımında desteğini aldığını belirtmiştir.

Ev içindeki düzeninin şekillenmesinde katılımcıların bağlı bulundukları meslek grupları, yaşam koşulları, yaşanılan şehir, evin fiziki koşulları ve eşlerin mesleki durumları göz önünde bulundurulmalıdır. Katılımcılarımız arasında pandemi dönemi içerisinde ataması yapılan ve bu nedenle eşlerinden ayrı olarak çocuklarıyla beraber yeni bir düzen oluşturmaya çalışan öğretmenlerimiz bulunmaktadır. Eşlerinin meslekleri gereği pandemide çalıştıklarını açıklamışlardır. Evlerinin küçük olmasından kaynaklı çalışma ortamlarının oluşamadığını ve evin aktif kısmını çocukları için ayırdıklarını belirten katılımcılar mevcuttur.

İş Yaşam Dengesi

K1 “İş yaşam dengesini ilk zamanlarda kurmakta zorlandık. Pandeminin ortalarında iyi kötü bir düzenimiz vardı.”

K2 “2 çocuklu bir aile de dengelerin oturması biraz aman alıyor. Çocuğum ve ben uzaktan eğitime alışınca her şey daha kolay oldu.”

K3 “Hem çalışmak hem çocuk bakımı dengeler bozuldu tabi ki.”

K4 “Çocuğum küçük olduğu için her düzene çabuk alışıyordu fazla zorlanmadık.”

K6 “İş yaşam dengemde ciddi bozukluklar olmadı.”

K9 “Çocuklarım sisteme alışınca ben de derslere daha rahat girdim. Ailevi olarak dengesizlik yaşamadık ama tabi ki bazı durumlar oturana kadar biraz zorlandık.”

K11 “Bir süre alışma sürecinde iş yaşam dengeleri bozuldu.”

K14 “Kreş online olarak devam ettiği için çok fazla zorluk yaşamadık. İş yaşam dengesinde de bir sorun yaşamadık.”

K15 “İşim gereği evde olmak zordu gelir kaybı yaşadım ve yeni anne olduğum için iş yaşam dengem yok oldu diyebilirim.”

K16 “Pandemi de iş değiştirdim bu yüzden dengeyi kurmak benim için daha zor oldu. Yeni bir çalışma ortamına alışmak kolay değildi. İş arkadaşlarımla tam olarak tanışamadım.”

K18 “İş yaşam sınırlarını maalesef koruyamadım. Özellikle tam kapanma döneminde iş talepleri çok fazlaydı. Evdeyken sürekli çalışmak zorundaymışsın gibi anlaşıyor. Bu durumda dinlememi etkiledi. Enerji düşmesi sonucu motivasyon ve verimsizlik kaybı oluştu.”

K20 “İş yaşam dengesini kurmak hiç kolay olmadı. Ofis eşyalarım eve sığmadı. Kendime çalışma alanı oluşturamadım. Daha fazla çalıştığım için aileme ya da arkadaşlarıma en önemlisi kendime daha az zaman ayırdım.”

K23 “İş yaşam sınırlarım birbirine karıştı. 2 çocuk sahibiyim kendime asla zaman ayıramıyordum. Özel bir çocuğum da var boş zamanlarımda onunla ilgileniyorum. Eğer kendime bir kahvelik zaman ayırsam mutlu oluyordum.”

K24 “Artan iş yükü ve fazla mesailerden dolayı özel hayatım ve sosyal yaşantım neredeyse kalmamıştı. Pandeminin verdiği stres ve iş yükü motivasyonumu etkiliyordu. Bu yüzden iş yaşam dengemde ciddi bozulmalar yaşadım.”

K26 “Evden çalışırken ev içerisindeki ebeveyn ya da kardeşlerimin taleplerinden dolayı iş sınırlarım ihlal ediliyordu.”

K27 “Eşim evde olmadığı zamanlarda çocuklarla ben ilgilendiğim için işe başlamam gecikebiliyordu bu yüzden bazen sınırları koruyamadığımız anlar oluyordu.”

K30 “Pandemi de lohusalık geçirdiğim için yeni bir çocuk sahibi de olunca iş yaşam dengem biraz değişti.”

K33 “Çok yoğun çalıştığım için iş yaşam dengesi sadece iş hayatı olarak devam etti.”

K34 “Hukuki süreçler de pandemi de yavaşladığı için gelir kaybı yaşadım bu durumda iş yaşam dengemi biraz bozdu.”

K35 “Yaşadığım sağlık sorunlarından ve mesleğimden dolayı iş yaşam dengemi korumakta sıkıntılar yaşadım.”

3.3.11. Ücret Ödemeleri, Fazla Mesai Ödemeleri ve Çalışma Süreleri

Ücret Ödemeleri

Ücret ödemelerinde öğretmen katılımcılarımız herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını fakat atanmadan önce dershanede çalışan öğretmenimiz ciddi iş baskısına uğradığını beyan etmiştir. Normal de de ücret ödemesinde sıkıntı yaşandığını ve son çalışma maaş alamadığını açıklamıştır. Ek ders ücretlerinin de düzenli bir şekilde yatırıldığını söylemişlerdir. Avukat katılımcılarımız gelirlerinde düşüş yaşandığını belirtirken insan kaynakları, pazarlama ve muhasebe birimlerinde çalışan katılımcılarımız da pandemi sürecinde ücret ödemesinde sıkıntı yaşamadıklarını belirtmiştir.

Fazla Mesai Ödemesi

Katılımcılarımız arasında farklı meslek gruplarına ait kadınlarımız bulunmaktadır. Değerlendirme yapılırken bu husus göz önünde bulundurulmuştur. Öğretmen katılımcılarımız mesai gibi bir hususun söz konusu olmadığını ek ders durumunda da ücretlerinin verildiğini açıklamışlardır. İnsan kaynakları, pazarlama ve muhasebe birimlerinde çalışan katılımcılarımız fazla mesai yaptıklarını fakat evden çalışma sistemi olduğu için mesai ücreti alamadıklarını belirtmişlerdir. Mühendis katılımcılarımız esnek çalışma saatleri gereğince mesaiye kaldıklarını ama fazla mesai ücreti alamadıklarını belirtmiştir.

Çalışma Süreleri

Öğretmen katılımcılarımızın çalışma sürelerinde uzaktan eğitim dolayısıyla farklılıklar yaşanmıştır. Uzaktan eğitimin ilk döneminde sisteme alışma sürecinden kaynaklı olarak bazı dersler akşam saatlerinde işlenmiştir. Bağlantı sorunu olduğunda da derslerde aksamalar meydana gelmiştir.

Öğretmenlerimizin çalışma sürecinde zorladığı konu öğrencilerin ve velilerin bazı tutum ve davranışları olmuştur. Veliler aktif olarak öğretmenlere ulaşmak istedikleri için zaman kavramı olmaksızın WhatsApp ya da telefon üzerinden iletişim kurmaya çalışmışlardır. Öğretmenlerimiz bazen gecenin geç saatlerinde dahi velilerin aradığını ya da öğrencilerin soru çözümü için mesaj attıklarından bahsetmişlerdir. İnsan

kaynakları, pazarlama ve muhasebe birimlerinde çalışan katılımcılarımız evden çalışmada ofiste çalıştıkları döneme kıyasen daha fazla çalışma göstermişlerdir. Mesai bitimleri genel olarak 18.00 olan katılımcılar daha geç saatler de mesailerini tamamlamışlardır.

Mühendis katılımcılarımızın pandemi döneminde evden çalıştıkları için iş yükleri artmıştır. Yöneticilerin hafta sonu çalışma ve fazla mesai talepleri olmuştur. Kapanma döneminde mesai kavramının neredeyse olmadığı daha yoğun bir çalışma sürecinin olduğu belirtilen cevaplar arasındadır. Şirketlerin uzaktan çalışma sistemine geçmesiyle beraber özellikle bilgisayar ve yazılım mühendislerinin iş yüklerinin arttığı tespit edilmiştir. İş yükünün artışı mesai saatlerinin de aynı şekilde artmasına sebebiyet vermiştir. Çocuk sahibi olan 4 katılımcı mühendisimiz çocuklarından dolayı ekiplerinin anlayış gösterdiklerini fakat mesai olunca zorlandıklarını dile getirmişlerdir.

Öğretmen katılımcılarımız:

K1 “Fazla mesai yaptığımız dönem olmadı. Ara sıra akşam derslerimiz oluyordu. Ücret ödemesinde zorluk yaşamadım.”

K3 “Fazla mesai olmuyordu ama öğrenci ve veli her saatte arıyordu. Akşam seminerler oluyordu. Ücret ödemesinde sıkıntı yaşamadım.”

K4 “Ben kitap yazma ekibinde olduğum için fazla ders saatim yoktu. Ücret ödemesinde de herhangi bir sorun yaşamadım.”

K5 “Mümkün olduğunca fazla çocuğa ulaşmamız bekleniyordu. İnternet ulaşımında ciddi sıkıntılar yaşadığımız için derslerde aksamalar oluyordu. Maaşım düzenli olarak yattı.”

K6 “Ücretli öğretmen olduğum için fazla dersim ya da mesai durumum olmadı. Ücretim maalesef çok yetersizdi.”

K7 “Fazla mesai değil ama sistemden kaynaklı derslerimiz akşama kalabiliyordu. Ücretim düzenli yattı ama yetersizdi.”

K8 “Atanmadan önce özel bir kurumda çalışıyordum. Sürekli soru çözümlerimiz oluyordu ve yöneticilerin ciddi baskısı vardı. Öğrencinin bize her an ulaşabilmelerini

istiyorlardı. Maaşlarım düzenli değildi. Son maaşımı vermedi kurum. Çalışma saatlerimiz 21.00 a kadar uzuyordu.”

K9 “Kitap yazma komisyonunda görev yaptığım için gece çalışmalarım oluyordu. Ücret ödemesinde sorun yaşamadım.”

K10 “Kişisel numaralarımız veliler de olduğu için istedikleri saatte arayabiliyorlardı. Nadiren akşam seminerleri oluyordu. Ücretim gayet düzenliydi.”

Akademisyen katılımcılarımız

K11 “Mesaimiz olmuyordu, maaş ödemelerimiz düzenliydi.”

K13 “Fazla mesai gibi bir durum söz konusu olmuyordu. Ekonomik açıdan sıkıntı yaşadığımız bir dönem değildi aksine birikim dahi yapmıştık.

K14 “Fazla mesai gibi bir durumumuz olmuyordu bazen derslerde aksamalar yaşanıyordu. Aldığım ücret yeterli düzeydeydi”

Mühendis katılımcılarımız

K16 “Mesai saatlerimiz esnekti. Fazla çalıştığımız zamanlar oluyordu. Maaşım düzenliydi fakat yetersiz.”

K17 “Mesai vardı ve esnek çalışma saatleri. Bazen hafta sonu çalışması dahi isteniyordu. Fazla mesai ücreti almadım. Eğer eşim çalışmasa maaşım yetersiz olurdu.”

K18 “Fazla mesai yaptığımız dönemler oldu herhangi bir mesai ücreti alamadık. Evden çalışırken daha yoğun çalıştık. Talepler fazla olunca çalışma da fazla oluyordu. Ücretim yeterli düzeydeydi.”

K19 “Yöneticilerimizin fazla mesai beklentisi oluyordu. Çok yoğun bir tempoda çalıştık pandemi döneminde. Maaş konusunda sıkıntı yaşamadım.”

K20 “Evden çalışma, çalışma sürelerini etkiledi. Ancak bu kişisel bir tercih oldu. Evde bilgisayar başında olunca elindeki işi bırakmak şirketteki kadar kolay olmuyor.”

K21 “Evden çalışırken ofise kıyasla daha az çalışıyordum. Ekibim çok anlayışlıydı yeni anne olmuştum ve kolaylık sağlıyorlardı.”

İnsan kaynakları, pazarlama ve muhasebe birimlerinde çalışan katılımcılarımız

K22 “Belirli bir dönem mesaiye kaldığımız anlar oluyordu onun haricinde normal mesai saatinde işi bırakıyorduk.”

K24 “Pandemi de çalıştığım şirketin benden beklentisi çok fazlaydı. İş yüküm haksız şekilde arttı. Gece mesai, hafta sonu çalışmaları vardı.”

K25 “Ayın bir haftasında yoğunluktan dolayı mesailerimiz oluyordu. Fazla mesai ücreti alıyordum. Sıkıntı yaşamadım.”

K28 “İşe alım dönemlerinde fazla mesai yapıyorduk. Mesai ücreti maalesef almıyorduk. Maaşım asgari düzeydeydi.”

K29 “Normal şartlarda 17.00’de bitmesi gereken mesaimiz 21.00’e kadar uzuyordu. Fazla mesai ücreti de almıyorduk.”

K32 “Pandeminin başında farklı bir iş yerinde çalışıyordum ve gecelere kadar mesaimiz oluyordu. İş değiştirdim ve şu anda evden çalışıyorum ama mesai durumumuz olmuyor.”

K33 “Kendi işim olduğu için mesai mutlaka yapıyordum. İş kolik bir yapıya sahibim.”

Öğretmen katılımcılarımız fazla mesai durumu söz konusu olmamıştır. Ancak nadiren de olsa akşam seminerleri ya da dersleri olmuştur. Ücret ödemesi konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamamışlardır. Ek ders ücretlerini de düzenli şekilde almışlardır. Akademisyen katılımcılarımızın da fazla mesai durumları olmamış ve pandemi şartlarında maaşları yeterli düzeydedir. Uzaktan eğitim sisteminin ilk başlarında sistemsal sorunlar yaşanmış fakat zaman içerisinde çözüme kavuşmuştur. Öğretmen katılımcılarımız uzaktan eğitimin gerekli durumlarda kullanılabileceğini fakat sürekliliğin olmaması gerektiğini savunmaktadırlar. Katılım sağlayan öğretmenlerimizin hepsi örgün eğitimi tercih etmektedirler.

Mühendis katılımcılarımız pandemi döneminde esnek çalışma saatlerine uyarak çalışma göstermişlerdir. Mesai kavramı da aynı şekilde esnekleşmiştir. Evde çalışırken şirket ortamından daha fazla çalışma göstermişlerdir. Yöneticilerin fazla mesai talepleri olmuş fakat fazla mesai ücret ödemesi yapılmamıştır. Evden çalışırken daha yoğun bit tempo içerisinde çalıştıkları sonucuna varılmıştır.

İnsan kaynakları ve pazarlama birimi katılımcılarımızın fazla mesai yaptıkların zamanlar olmuştur ancak herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılmamıştır. Esnek

Çalışma düzeninde gerekli görülen zamanlarda fazla çalışma göstermişlerdir. İnsan kaynakları biriminin katılımcıları işe alımın yoğun olduğu dönemlerde akşam mesai yapmıştır. Fazla mesai ödemesi yapılmamıştır.

3.4. Katılımcıların Ek Görüşleri

Evden alışma sisteminin tamamen evden olmasını desteklemiyorlar. Hibrit bir uygulamanın daha sağlıklı olacağı görüşündeler. Ayrıca evden çalışılırken internet faturası, elektrik faturası gibi giderlerin karşılanmasını talep ediyorlar. Yeni doğum yapmış ya da çocuğu henüz küçük olan anneler için daha anlayışlı olunması gerektiği düşüncesini taşımaktalar. Zorunlu haller haricinde uzaktan eğitimi desteklemiyorlar. Akademisyen katılımcılarımız pandemi döneminde sorumlulukları arttığı için bilimsel çalışma ortaya koymakta zorlanmışlardır. Esnek alışma sebebiyle fazla mesailerin olması çalışan için yorucu olmaktadır. Hafta sonu çalışma talep edilmesi çalışanın motivasyonunu düşürmektedir. Yeni ocuk sahibi olmuş çalışan anneler evden çalışmanın kadın için avantajlı olduğunu söylemektedir. Normal şartlarda ücretsiz izin ile geçirilecek sürede evden çalışıldığı için çalışmaya devam edilmesi ekonomik açıdan pozitif bir durumdur. Evden alışma avantajı olan kadınlar doğum sonrasında ücretsiz izne ayrılmadan çalışma hayatına geri dönebiliyorlar. Bu durum hem şirket hem çalışan açısından fayda sağlamaktadır.

SONUÇ

2019 yılında Çin’de başlayıp bütün dünyayı etkisi altına alan covid-19 pandemisi hayatın birçok noktasına dokunmuştur. 2022 yılı itibariyle etkisini sürdüren salgının Dünya’daki ve Türkiye’deki etkileri hala devam etmektedir. Covid-19 pandemisi ekonomi, sosyal hayat, insan psikolojisi ve sağlık alanında derin izler bırakmıştır. Şüphesiz çalışma hayatına karşın en büyük etkisi ofis ortamının eve taşınması olmuştur. Birçok sektörün darbe aldığı bu süreçte çalışma hayatı da sancılı bir dönemden geçmektedir. Etkilerin azaltılması adına işletmeler ve şirketler evden çalışmaya hızla yönelmeye başlamışlardır. İş düzenleri değişime uğrayan çalışanlar yeni bir çalışma sistemine adapte olmaya çalışmışlardır. Evden çalışma hayatlarımızı tek çatı altında toplamıştır. Ev ve iş yaşamındaki sorumluluklarda bir çatışma içerisine girmiştir. Daha önce evden çalışma deneyimi olmayan çalışanların oryantasyon süreçleri de olmuştur. Evden çalışmak tercihe sunulan bir durum olmaktan ziyade zaruriyetten doğan bir durumdur. Hastalığın yayılımını azaltmak adına ofis ortamından uzak olmanın daha güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır.

Ülkemizde yaygınlığı pandemi ile beraber artmış olan evden çalışma sistemi teknolojik gelişimin bir ürünüdür. Evden çalışma sistemine talep her gün artmaktadır. Sisteme karşı olumlu ve olumsuz eleştiriler yapılmaktadır. Bazı çalışanlar şehir hayatının karmaşasında sıkıldıkları için evlerde daha huzurlu bir çalışma ortamı kurmuşlardır. Diğer taraftan ise sürekli evde olma durumu belirli bir zaman sonra sıkıcı hale gelmeye başlar ve çalışanın motivasyonunu düşürür. Çalışma hayatının yoğun temposundan uzaklaşıp ev ortamının dinleme alanı olarak düşünülmesi bu tezi doğrulamaktadır. Kadın çalışanlarımız belirli bir düzene oturmuş olan iş yaşamı ve ev yaşamı dengelerinin tek bir çatı altında toplanmasının yorucu yönlerinin olduğunu belirtmişlerdir. Çocuk sahibi olan çalışan anneler pandemi sürecinde evden çalışma ve uzaktan eğitimi beraber yürütmek adına ekstra çaba sarf etmişlerdir.

Evden çalışmanın kadın çalışanlar üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla yapılan bu çalışma evden çalışmanın farklı boyutlarına değinmiştir. Ev hayatındaki değişimlerin açıklandığı sorulara yer verilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda evden çalışmanın genel itibariyle avantajlı gibi görülse de dezavantajlı yönlerinin de olduğu kanısına varılmıştır. Küçük çocuğu olan çalışan anneler çocuklarının anneye ihtiyacı olduğu bir

dönemde olduklarını bildikleri için evden çalışmayı daha avantajlı olarak görmektedirler. Fakat kreş ya da okula giden çocuklara sahip çalışan anneler hibrit çalışma sistemini desteklemektedir. Evden çalışma tercihin de çocuk sayısının ve yaşının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Pandemi döneminde yeni çocuk sahibi olan anneler özellikle çalışma durumlarının gecikmemesinden dolayı evden çalışmanın avantajlı yönlerinden faydalanmışlardır. Yoğun iş temposunda çalışan katılımcılar kendilerine ayırdıkları vaktin giderek azaldığını belirtmişlerdir. Bir diğer kanı ise çocuklu ailelerde anne ve baba çalışırken çocukların ekran maruziyetinin arttığı yönündedir. Öğretmen, mühendis annelerimiz, insan kaynakları, pazarlama alanında çalışan annelerimizin faaliyet kolları farklı olduğundan avantaj değerlendirmeleri de farklılık göstermiştir.

Öğretmen katılımcı grubumuz uzaktan eğitim için kurulan EBA (Eğitim Bilişim Ağı) sisteminin alışılma sürecinde ders saatlerinde ve derse katılımı sıkıntılar yaşanmıştır. Süreç içerisinde sisteme alışan öğretmen ve öğrenciler daha çok verim almaya başlamışlardır. Öğretmenler için öğretme duygularında herhangi bir azalma olmadığını hatta uzaktan eğitim nedeniyle çocuklara karşı yetersizlik hislerinin oluştuğu ifade edilmiştir. Çocukların derse katılımı ve başarı oranlarının düştüğü kanısı da genel olarak yer alan ifadeler arasındadır. Teknolojik altyapıların yetersiz olduğu şehirlerde öğretmenlik yapan katılımcılarımız ev içerisinde birden fazla çocuğun derse girmesinden dolayı internet ve bilgisayar sorunlarıyla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda ne yazık ki hala internet erişiminin olmadığı evlerin varlığını göstermektedir. Çocukları ile aynı anda derse girme durumunu yaşayan öğretmenler çocuklarını kontrol edemediği için ayrıca kaygı yaşamıştır. Öğretmenlerimiz zorunlu haller haricinde uzaktan eğitim sistemini desteklememektedir. Katılım sağlayan öğretmenlerimizin hepsi örgün eğitimi uzaktan eğitime tercih etmektedirler.

Mühendis katılımcı grubumuz özellikle pandemi döneminde evden çalışmanın artmasıyla çalışanların bilişim teknolojilerine olan ihtiyacı da artış göstermiştir ve bu durum bilgisayar ve yazılım mühendislerinin iş yoğunluğunu arttırmıştır. Esnek çalışma saatlerinden dolayı fazla mesai yapılan dönemler olmuş fakat mesai ödemeleri yapılmamıştır. Evden çalışma ile birlikte daha yoğun tempoda çalışmışlardır. Yaşanılan bu yoğunluk verimliliğin düşmesine sebep olmuştur. Ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımının da iş yoğunluğuna eklenmesiyle kişinin stresi artmıştır.

İnsan kaynakları biriminde çalışan katılımcı grubumuz sürekli telefon görüşmesi yaptıkları için çalıştıkları ortamın daha sakin olması beklentisi içerisindeyler fakat ev ortamında sakinliği yakalamak pek mümkün olmamıştır. İşe alımın yoğun olduğu dönemlerde mesaiye kalmışlar fakat mesai ücreti alamamışlardır. Evden çalışmayı hazırlanma süresinin olmaması, trafik stresinin yaşanmaması ve çocuklara ilginin daha fazla olması açısından avantajlı bulmuşlardır. Fakat ev içindeki işlere ayrılan zamanın artması ve çocuğun sürekli anne ilgisi istemesi açısından dezavantajlıdır. Evden çalışma denilince daha çok avantajlı gibi görülen yönler uygulamaya geçtiğinde dezavantaj olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan evi bir dinlenme alanı olarak görürken pandemiyle birlikte ev hem dinlenme hem çalışma alanı olmuştur. Evden çalışmak başlarda sağlık açısından güvenilir olsa da sonraki süreçte sıkıcı bir hal almaya başlamıştır. Sürekli evde olma fikri çalışma motivasyonunu düşürmektedir. Yöneticilerin işin yetişmesi adına baskı uygulaması çalışanı fazla mesaiye yönlendirmiştir.

Pazarlama ve muhasebe alanında çalışan katılımcı grubumuz belirli dönemlerde fazla mesai yapmış ve evden çalışma sürecinde daha uzun saatler çalışmışlardır. Çalışma saatlerinin uzaması çalışanın motivasyonunu düşürürken iş yetiştirme kaygısını da arttırmıştır. Ev ortamında aile ile birlikte olmak aile bağlarını kuvvetlendirse de bir süre sonra sürekli birlikte olmanın sıkıcı yanlarına da rastlamışlardır. Evden çalışmanın rahatlığı açısından tercih ediyorlar ama sistem olarak hibrit sistemi destekliyorlar.

Çalışan kadın pandemi öncesi dönemde günün belirli saatlerini ofiste ve geri kalan saatlerini evde yemek, ev hijyen, çocuk varsa bakımı ve dinlenme olarak geçirmekteydi. Pandemi ile birlikte çocuklu aileler uzaktan eğitime ve evden çalışma sistemine uyum sağlamaya çalıştılar. Aynı evin içerisinde fiziki şartların uygunluğuna göre hem iş hem okul ortamı kurmaya çabaladılar. Bu süreç özellikle çocuklu aileler de sürecin biraz daha zor geçmesine sebebiyet vermiştir. Normal hayat içerisinde sağlam aile temelleri olanlar pandemi sürecinde ev içerisinde düzeni sağlama konusunda daha hızlı olurken aile temelleri hali hazırda tam oturmamış olan aileler daha zorlu bir dönem geçirmişlerdir. Ebeveynlerin çocuklara yaklaşımı sürecin nasıl ilerleyeceğine karar vermiştir. Sürekli kaygılı ve stresli ebeveynlerin olduğu ortamda çocukların da kaygı seviyeleri yükselmektedir. Sürekli evde olma durumu çocukları da

olumsuz etkilemiştir ebeveynler çocuklara aktivite bulma konusunda zorluk yaşamışlardır. Sosyal medyadan konuyla ilgili destek almışlardır. Ayrıca çocukların ekran maruziyetlerinde de artışlar gözlemlenmiştir. Ekran sürelerinin kısaltılması adına çocuklar ev içindeki sorumluluklara dâhil edilmiştir. Evde birlikte yemek yapma, ailecek oynanılan oyunların artması ebeveyn ve çocuk arasındaki iletişimi olumlu yönde etkilemiştir.

Normalleşme sürecinden sonra hala evden çalışmaya devam eden katılımcılar belirli bir düzen içerisinde evden çalışmanın keyifli olduğunu fakat fazla mesai ve hafta sonu çalışma taleplerinin motivasyonu düşürdüğünü açıkça belirtmektedir. Çalışma saatleri konusunda düzenlemelerin yapılmasıyla evden çalışmaya talep artabilir. Görüşmelerin sonucu olarak ortaya konulabilecek hipotezler arasında evden çalışmanın çalışma sürelerini artırdığı yer almaktadır. Çalışanlar evden çalışma sisteminin tamamen evden olmasını desteklemiyorlar. Hibrit bir uygulamanın daha sağlıklı olacağı görüşündeler. Ayrıca evden çalışılırken internet faturası, elektrik faturası gibi giderlerin karşılanması belirtilen öneriler arasındadır. Yeni doğum yapmış ya da çocuğu henüz küçük olan anneler için daha anlayışlı olunması gerektiği düşüncesini taşımaktalar. Zorunlu haller haricinde uzaktan eğitimi desteklemiyorlar. Akademisyen katılımcılarımız pandemi döneminde sorumlulukları arttığı için bilimsel çalışma ortaya koymakta zorlanmışlardır. Esnek çalışma sebebiyle fazla mesailerin olması çalışan için yorucu olmaktadır. Yeni çocuk sahibi olmuş çalışan anneler evden çalışmanın kadın için avantajlı olduğunu söylemektedir. Normal şartlarda ücretsiz izin ile geçirilecek sürede evden çalışıldığı için çalışmaya devam edilmesi ekonomik açıdan maddi kaybın olmaması adına çalışan adına avantaj sağlamıştır. Evden çalışma seçeneği olan kadınlar doğum sonrasında ücretsiz izne ayrılmadan çalışma hayatına geri dönebiliyorlar. Bu durum hem şirket hem çalışan açısından fayda sağlamaktadır. Şirketler iş kaybı ve çalışan eksikliği gibi sorunlarla karşılaşmadıkları için evden çalışmanın olumlu geri dönüşlerinden faydalanmaktadırlar.

Görüşmelere neticesinde ortaya çıkan hipotez çıkartmaları;

Evden çalışma, çalışma sürelerini artırmıştır,

Öğretmen katılımcı grubu uzaktan eğitimi desteklememektedir,

Uzaktan eğitim ve pandemi döneminde tam kapanma boyunca çocukların ekran maruziyeti artmıştır.

Evden çalışmada medeni durum etkindir,

Evden çalışmada çocuk sahibi olma durumu etkilidir,

Evden çalışma ile çalışan annelerin ücretsiz izne ayrılma durumu azalmaktadır,

Evden çalışmaya talep artış göstermektedir.

Yapılan çıkarımlar neticesinde özellikle çalışan annelere yönelik yeni çalışma politikalarına yer verilebileceği, çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılması öneriler arasında yer almaktadır. Çalışma evden çalışmada ebeveynlik tatmini, evden çalışmada çalışma süreleri ve evden çalışmada ev içi sorumluluk gibi farklı keşif konularına da kapı aralamıştır.

Bu çalışmanın evden çalışmanın sonuçlarının çok yönlü ele alınması amacıyla gelecek çalışmalara ışık tutması temenni edilmektedir. Evden çalışmaya yönelik yapılan eleştirilerin göz önünde bulundurulması gelecekteki iş hayatına katkı sağlayacaktır. Araştırma yapılırken ortaya çıkmış olan farklı araştırma konuları sayesinde akademik konu yelpazesi de genişletilmiştir. Araştırmanın kadınların evden çalışma hayatına yönelik belirtmiş olduğu analizler farklı araştırma konularına da destek sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 11.02.2022, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38393&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>, E.T. 25/12/2021
- 4857 Sayılı İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>, E.T. 25/12/2021.
- Açılar, S. (2020), *Nitel Araştırma Yöntemleri*, <https://www.iienstitu.com/blog/nitel-arastirma-yontemleri>, E.T. 18/09/2022,.
- Aten, j. 19 Ekim 2019, *Remote Working Isn't the Same as 'Working From Home.'* Here's the Difference and Why It Matters to Your Business, <https://www.inc.com/jason-aten/remote-working-isnt-same-as-working-from-home-heres-difference-why-it-matters-to-your-business.html>, E.T 05/07/2021.
- Ayar, M. Kılıç, Y. (2017) Osmanlı'da Vebanın Sona Erişine Dair Bir Değerlendirme Rethinking the Retreat of Plague Epidemics from Ottoman Territories, *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi/Journal of Turkish World*, 2(17), 163-181.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz S. (2007). *Hayat dengesi: iş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. İzmir: Sistem Yayıncılık
- Aydın Göktepe, E. (2020). Kriz Döneminde İş Sürdürülebilirliğine Yönelik Yönetim Uygulamaları; *Covid-19 Pandemi Araştırması, Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 6(26), 630-638.
- Aytun, U. Özgüzel, C.(2020), *Türkiye'nin Evden Çalışması Mümkün mü?* , Dumlupınar Üniversitesi, <https://covid19.dpu.edu.tr/tr/index/sayfa/11303/turkiyenin-evden-calismasi-mumkun-mu>, E.T. 06/08/2021.
- Balcı ve Çetin, (2019), Covid-19 pandemi sürecinin Türkiye'de istihdama etkileri ve kamu açısından alınması gereken tedbirler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı (37) Bahar (Özel Ek)*, 42-43.
- Baltacı, A. (2019), Nitel araştırma süreci: nitel araştırma nasıl yapılır? , *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), .372-378.
- Buhari, M. (1992). *Sahihu'l-Buhari*. İstanbul: Çağrı
- Bulaşıcı Hastalıklar ile Mücadele Rehberi Genelgesi, <https://hsgm.saglik.gov.tr/dosya/mevzuat/genelge/Bulasici-Hastaliklar-ile-Mucadele-Rehberi-Genelgesi-2017-11.pdf>, E.T. 06/12/2021.

- Bulaşıcı Hastalıklar ve Korunma Modülleri, ,
<https://muglaism.saglik.gov.tr/Eklenti/21655/0/bulasici-hastaliklar-ve-korunma-modulleripdf.pdf> , E.T. 06/12/2021.
- Candeğer, Ü. (2020) “Cumhuriyet döneminde Türkiye’de çiçek hastalığı (1923-1960), tarihsel süreçte Anadolu’da çiçek, 97-103.
- Çalışma Hayatında Esneklik (1999), TİSK, Yayın No: 190, 25.
- Çarkoğlu, A ve O’Neil, M. L. (2021), Covid-19 Salgın Sürecinde Öznel Esenliği Korumaya Bireysel, Ailesel Ve Sosyal Faktörlerin İncelenmesi, TÜBİTAK 1001 Proje Sonuç Raporu, Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, Erişim: 26.06.2021, <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/covid-19-salgini-surecinde-oznel-esenlik.pdf>, E.T. 28/04/2022.
- Çelik, N. Caniklioğlu, N. Canbolat, T. (2020). *İş Hukuku, Yenilenmiş 33. Basım*, Beta.
- Dinç, M. (2020), , Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışma *Terazi Hukuk Dergisi*, 15(64) 806.
- Doğan, H. (2017). Vefiyata Mahsus Vukuat Defterlerine Göre Salgın Hastalıklardan Ölüm: Adıyaman Örneği, *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(18), 603.
- Eurofound. 2020a. COVID-19 Could Permanently Change Teleworking In Europe. Dublin: Eurofound, E.T. 16/04/2022.
- Eurostat 2021, Working From home across EU regions in 2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>, E.T.12/02/2022.
- Gómez-Jordana Moya R., 2020. The current COVID-19 pandemic in Africa. , <https://atalayar.com/en/content/current-covid-19-pandemic-africa>, E.T.06/07/2022.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 2(41), 265.
- HRdergi, Temmuz Sayısı (2020), Pandemi Sürecinde İş Hayatında Uzaktan Çalışmaya Geçiş, <https://hrdergi.com/pandemi-surecinde-is-hayatinda-uzaktan-calismaya-gecis-akbank-deneyimi>, E.T. 11/02/2021.
- <https://www.fikriyat.com/yazarlar/mehmet-emin-ay/2020/03/05/bulasici-hastaliklar-konusunda-peygamberimizin-uyarilari-ve-tavsiyeleri> , E.T. 07/12/2021.
- <https://www.gzt.com/mecra/islam-tarihini-degistiren-veba-salgini-3531142>, İbrahim Reşid, 05.02.2021, E.T. 07/12/2021

<https://www.visualcapitalist.com/history-of-pandemics-deadliest/>, E.T. 03/08/2021.

İşık, E. (2020), “Covid (19) Salgını ve Kadın Emeği: Türkiye’den Kadın Deneyimleri”, *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 4 (2), 225.

İLO “*Working from home: From invisibility to decent work*”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf, E.T. 08/12/2022.

İLO Gözlem İkinci Baskı: , (2020) Covid-19 ve Çalışma Yaşamı, 4-5,

Kalaylıoğlu, Y. (2020). Türkiye’de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi, *UN WOMEN*, 6-9.

Karakoyunlu, E. (2003). “Ya Esneklik Olmazsa?”, *İşveren Dergisi*, TİSK Yayını, 41(5), .7-8.

Kırpık, G. (2020), COVID-19 Pandemisinin İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkisinin Akademi, Medya ve İş Dünyası Perspektifinden İncelenmesi, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* (4), 9, 2394.

Klaus Krippendorff June 1969, *What’s Wrong with Content Analysis; A Methodological Critique* The Annenberg School of Communications University of Pennsylvania, Philadelphia, 3-5.

Morgan, A. (2020). Social isolation, time spent at home, financial stress and domestic violence during the covid-19 pandemic. *Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*, (609), 2.

Muzaffer, K. Ve İbrahim, G. (2011), 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), 150.

Nişancı, D. (2020), Salgın Hastalıklar ve Salgın Hastalıklar Özelinde Sağlık Hakkına Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Bakış Açısı İle Ulusal Mevzuatın Covid-19 Özelinde Değerlendirilmesi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 33(150), 85-122.

OECD, (2020) “Capacity for Remote Working Can Affect Lockdown Costs Differently across Places.”, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/capacity-for-remote-working-can-affect-lockdown-costs-differently-across-places-0e85740e/> s.3, E.T.16/09/2022.

OECD, (2020). “COVID-19: Protecting people and societies” <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-protecting-people-and-societies-e5c9de1a/> , s.8, E.T. 16/12/2021.

Öner, F. Kuş Gribi, Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu, <https://www.sdplatform.com/Dergi/36/Kus-gribi.aspx>, E.T. 15/12/2021.

Özçelik, Ayşe, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C(24), S(1), 98-107.

- Özekmekçi, M. (2012), Devlet ve Tıp: II. Abdülhamit Döneminde Frengi İle Mücadele”, *Kadın Araştırmaları Dergisi*,(1), 10.
- Özkan, Ö, Kaya, Ş.(2015) “ Bilimsel Makalede “sınırlılıklar” neden ve nasıl yazılır?”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 491.
- Özkara, Ş. *Verem(Tüberküloz)*, <https://verem.org.tr/verem-tuberkuloz>, E.T. 15/12/2021.
- Öztürkoğlu, Y. Tüm yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 117-129.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. (2014) İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(14), 314.
- Rubin, O. Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S. & te Brömmelstroet, M. (2020). What can we learn from the covid-19 pandemic about how people experience working from home and commuting? Centre for Urban Studies, University of Amsterdam, 3.
- Sağlanmak, H. (2010), *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Çalışma Hayatındaki Yeri*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 30.
- Sarıyıldız, G. (1996), *Hicaz Karantina Teşkilatı (1865-1914)*, Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Sarnıç, M. Avian Influenza (Kuş Gribi) Hastalığının Türk Ekonomisi Üzerindeki Etkileri, *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, sayı 17, <https://www.mfa.gov.tr/avian-influenza-kus-gribi-hastaliginin-turk-ekonomisi-uzerindeki-etkileri-.tr.mfa>,E.T. 15/12/2021.
- Sert Sütçü, S. (2014). Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (110), 340.
- Şahin, H. Çakmak, A. Erdem, Y. (2021) “Pandeminin Kadına Yönelik Şiddet Üzerine Etkisinin Yazılı Basına Yansıyan Olgular Üzerinden İncelenmesi” *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(48), 7352.
- Şelale, U. (2020). Covid-19 Salgını Döneminde “Zorunlu” Evden Çalışma: İş Ve Özel Yaşama Etkileri, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi*, 10-12.
- T.C Sağlık Bakanlığı Covid-19 Bilgilendirme Platformu, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66125/sikca-sorulan-sorular-halka-yonelik.html>, E.T. 16/12/2021.
- Tantay, A. (2007), “Milli Mücadele Yıllarında İzmir’de Etkili Olan bulaşıcı Hastalıklar(Emraz-ı Sâriye), *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 6(15), 39-54.

Tekindal, M. Arsu, Ş. (2020), Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı Ve Sürecine Yönelik Bir Derleme, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20, (1), 157-160.

TEPAV, (2020) İstihdam İzleme Bülteni, sayı 98, 2.

Tınaz, Ö. Çevirgen, C. 2020’de ABD’de İşsizlik Rekor Düzeye Ulaştı, <https://www.amerikaninsesi.com/a/de-abd-de-issizlik-rekor-duzeye-ulasi/5721425.html> , E.T. 13/08/2021.

Ulucan, D. (2007), Yargıtayın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, Özel Sayı, 178-180.

Usher K, Bhullar N, Durkin J, Gyamfi N, Jackson D. Family violence and COVID-19: Increased vulnerability and reduced options for support. *Int J Ment Health Nurs*. 550.

Uzaktan Çalışma İmkânı Sağlayan Şirketler, <https://www.paradergi.com.tr/lifestyle/2021/07/26/uzaktan-calisma-imbani-saglayan-30-sirket>, E.T. 01/09/2022.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/12/Yedinci Bes Yillik Kalkinma Plani-1996-2000.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/12/Yedinci-Bes-Yillik-Kalkinma-Plani-1996-2000.pdf), 54, E.T. 08/07/2021.

Yenisey, K. Kantur, D. (2020) “Esnek Çalışma Yönetim Sistemi Geliştirme Projesi: İİ Sürekliliğini ve Çalışan Psikolojik İyi Oluşunu Destekleyici Standartlar ve Uygulamalar”, TÜBİTAK, 49.

Yıldırım, S. (2011, 07). Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma. Doktora Tezi. Sakarya, Türkiye: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EK

Ek 1: Mülakat Formu

Ben Sena Sarı, Sakarya Üniversitesi yüksek lisans öğrencisiyim. Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Ana bilim dalında danışman hocamla beraber “Pandemi Sürecinin Kadın Çalışanların İş ve Ev Yaşamı Üzerindeki Etkileri” konulu tez çalışmamı yürütmekteyim. Çalışmamın araştırma bölümü için siz değerli katılımcıların görüş ve yorumlarına ihtiyaç duymaktayım. Verdiğiniz destek ve katılımınız için teşekkürlerimi sunuyorum.

MÜLAKAT SORULARI

Demografik Bilgiler

- 1) Kaç yaşındasınız?
- 2) Medeni durumunuz nedir?
- 3) Kaç çocuk sahibisiniz?
- 4) Eğitim durumunuz nedir?
- 5) Evli iseniz eşinizin eğitimi ve mesleği nedir?
- 6) Yaşamınızı kimler ile birlikte idame ettiriyorsunuz?
- 7) Aylık geliriniz?

Çalışma Hayatına Yönelik Sorular

- 1) Hani sektörde çalışmaktasınız? İş yerindeki pozisyonunuz nedir?
- 2) Aylık ücretiniz sizin için yeterli düzeyde mi? Salgın boyunca ücret ödemesi konusunda sıkıntı yaşadınız mı?
- 3) Yöneticilerinizin evden çalışma sürecinde sizlerden ne gibi beklentileri oldu?
- 4) Evden çalışmak çalışma sürelerinizi etkiledi mi? Pandemi boyunca iş yükünüzdeki değişimden bahseder misiniz?
- 5) Evden çalışmanın size göre avantajlı ve dezavantajlı yönleri nelerdir?
- 6) Fazla mesai yaptığınız dönemler oldu mu? Fazla mesai ücretinizi alabildiniz mi?

7) Kariyer planlamanız da salgın sebebiyle olumsuzluklar yaşadınız mı? Yaşadıysanız ne gibi durumlar ile karşılaştınız?

8) Evden çalışma sistemine geçiş çalışma motivasyonunuzu nasıl etkiledi?

9) Evden çalışma sistemini iş yerinde çalışmaya tercih eder misiniz? Bu tercihinizi destekleyen sebepler nelerdir?

10) Evden çalışmanın gelecek hayattaki iş hayatına etkisi hakkında neler söylersiniz?

Ev Yaşantısına İlişkin Sorular

1) Pandemi ile birlikte evde kalma süremiz arttı bu durum sizi nasıl etkiledi?

2) Evde size ev içi sorumluluklarda yardımcı olacak birileri var mı? Eşiniz ya da aile üyelerinin ev içi emeğe katkıları nasıl?

3) Evde çocuk/yaşlı varsa bakımını kim üstlenmektedir?

4) Evinizde bir iş yeri ortamı oluşturmak sizin için zor oldu mu? Evde çalışma durumu aile bağlarınızı nasıl etkiledi?

5) Evde kapanma sürecinde en fazla zorlandığınız konu ne oldu? Ve bu konuya nasıl bir çözüm üretebildiniz?

6) Kendinizi çok fazla stres altında hissettiğiniz zamanlar oldu mu? Bu durumu nasıl aşabildiniz?

7) İş yaşam dengesinde sınırları koruyamadığınız anlar oldu mu? Ne gibi durumlar ile karşı karşıya kaldınız?

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Sena ATA	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	Siyasal Bilgiler Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Makale ve Bildiriler	
1. Ata, S. (2022) , “Yeni Kariyere Geçiş Danışmanlığı (OUTPLACEMENT)”, 2. Uluslararası Karadeniz Modern Bilimsel Araştırmalar Kongresi.	