

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**UZAKTAN ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMIŞ OLDUKLARI İŞ AİLE ÇATIŞMASININ
RUHSAL DURUMLARI ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeynep SAVAŞKAN

ARALIK-2022

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**UZAKTAN ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMIŞ OLDUKLARI İŞ AİLE ÇATIŞMASININ
RUHSAL DURUMLARI ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeynep SAVAŞKAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Salih DURSUN

ARALIK-2022

TRABZON

ONAY

Zeynep SAVAŞKAN tarafından hazırlanan “‘Uzaktan Çalışan Kadınların Yaşamış Oldukları İş Aile Çatışmasının Ruhsal Durumları Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma”’ adlı bu Çalışma 27.01.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Tezli Yüksek Lisans Programı’nda **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı – Adı ve Soyadı	Görevi	Kabul	Ret	
Prof. Dr. Salih DURSUN	Başkan	☐	☐	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYTÜRK	Üye	☐	☐	
Doç. Dr. Oğuz BAŞOL	Üye	☐	☐	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Zeynep SAVAŞKAN

30.12.2022

ÖNSÖZ

“Uzaktan Çalışan Kadınların Yaşamış Oldukları İş Aile Çatışmasının Ruhsal Durumları Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada mevcut literatüre katkı sağlaması amacıyla uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması üzerinde durulmuş ve ruhsal durumları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada konunun seçimi, araştırılması ve yürütülmesi süreçleri içerisinde bilgi, görüş ve tecrübelerini benimle her zaman paylaşan, değerli danışman hocam sayın Doç. Dr. Salih DURSUN başta olmak üzere yüksek lisans eğitimim boyunca bana katkı sağlayan tüm bölüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Aralık, 2022

Zeynep SAVAŞKAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	VIII
ABSTRACT	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ	XII
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. UZAKTAN ÇALIŞMA.....	3-18
1.1. Uzaktan Çalışma Kavramı	3
1.2. Uzaktan Çalışma Türleri	7
1.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma	7
1.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma	8
1.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma	9
1.3. Uzaktan Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	10
1.3.1. Uzaktan Çalışmanın Avantajları	11
1.3.1.1. Uzaktan Çalışmanın Bireysel Avantajları.....	11
1.3.1.2. Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Avantajları	13
1.3.1.3. Uzaktan Çalışmanın Toplumsal Avantajları.....	14
1.3.2. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları.....	15
1.3.2.1. Uzaktan Çalışmanın Bireysel Dezavantajları	15
1.3.2.2. Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Dezavantajları.....	16
1.3.2.3. Uzaktan Çalışmanın Toplumsal Dezavantajları	17
1.4. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajlarına Yönelik Mücadele Yöntemleri.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ AİLE ÇATIŞMASI.....	19-36
---------------------------	-------

2.1. İş Aile Çatışması Kavramı	19
2.2. İş Aile Çatışmasının Boyutları	22
2.2.1. Zaman Kaynaklı Çatışma.....	22
2.2.2. Gerginlik Kaynaklı Çatışma.....	23
2.2.3. Davranış Kaynaklı Çatışma	23
2.3. İş Aile Çatışması İle İlgili Kuramlar	24
2.3.1. Akılcı Bakış Kuramı	24
2.3.2. Telafi Kuramı.....	24
2.3.3. Katkı Kuramı	25
2.3.4. Taşma Kuramı.....	25
2.3.5. Çatışma Kuramı	25
2.4. İş Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler	26
2.4.1. Bireysel Faktörler.....	26
2.4.2. Örgütsel Faktörler	28
2.4.3. Ailesel Faktörler.....	29
2.5. İş Aile Çatışmasının Sonuçları	30
2.5.1. İş Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları	31
2.5.2. İş Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları.....	33
2.5.3. İş Aile Çatışmasının Ailesel Sonuçları	34
2.6. İş Aile Çatışmasının Yönetimi	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. UZAKTAN ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMIŞ OLDUKLARI İŞ AİLE ÇATIŞMASININ RUHSAL DURUMLARI ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	37-49
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	37
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	37
3.3. Araştırmanın Metodolojisi	39
3.3.1. Araştırmanın Örneklemi	39
3.3.2. Veri Toplama Araçları	39
3.3.3. Anketin Uygulanması	40
3.3.4. Verilerin Analizi	40
3.4. Bulgular	41
3.4.1. Demografik Bulgular	41
3.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	42

3.4.3. İş Aile Çatışması ve Demografik Faktörler Arasındaki Farklılığın Analizi	43
3.4.4. İş Aile Çatışması ve Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları	47
3.4.5. İş Aile Çatışmasının Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	48
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
KAYNAKÇA	55
EKLER.....	67
ÖZGEÇMİŞ.....	71



ÖZET

Uzaktan çalışma gün geçtikçe daha yaygın bir hale gelmekte ve bireyler, örgütler aynı zamanda toplumlar için değişim ve dönüşümleri beraberinde getirmektedir. Özellikle çalışma hayatına giriş ve çalışma hayatının sürdürülebilmesinde kadın çalışanlar için etkin bir rolü olan uzaktan çalışma, beraberinde iş aile çatışmalarının yaşanmasına da neden olabilmektedir. Bu bağlamda uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmalarının etkilerinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu tez çalışması, uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini belirli bir sektör sınırlaması yapılmaksızın, farklı sektörlerde uzaktan çalışan 202 kadın katılımcı oluşturmaktadır. Bu katılımcılara verilere ulaşabilmek için anket tekniği uygulanmış ve demografik sorular yöneltilmiş, ardından psikolojik semptomları belirleyebilmek amacıyla kısa semptom envanteri ve çatışma düzeylerini belirleyebilmek amacıyla iş aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre, uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması ile demografik faktörler arasındaki ilişkiye yönelik analizlerde iş aile çatışması ile yaş, medeni durum ve çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan analizlere göre, uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının genel anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Kadın Çalışan, İş Aile Çatışması

ABSTRACT

Remote work is becoming more common day by day and it brings changes and transformations for individuals, organizations as well as societies. Remote working, which has an active role for female employees especially in entering and maintaining working life, can also cause work family conflicts. In this context, it is important to examine the effects of work family conflicts experienced by women working remotely.

This thesis study aims to examine the effect of work family conflict experienced by women working remotely on their mental states. The sample of the study consists of 202 female participants working remotely in different sectors, without any specific sector limitations. Questionnaire technique was applied and demographic questions were asked to these participants in order to reach the data, then a brief symptom inventory was used to determine the psychological symptoms and the work family life conflict scale was used to determine the conflict levels.

According to the results of the analysis of the data obtained within the scope of the study, it was determined that there was a significant difference between work family conflict and age, marital status and working time in the analysis of the relationship between work family conflict experienced by women working remotely and demographic factors. In addition, according to the analyzes made, it was concluded that the work family conflict experienced by women working remotely had a significant effect on general anxiety, depression, negative self, somatization and hostility.

Keywords: Remote Work, Female Employee, Work Family Conflict

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	Uzaktan Çalışmanın Olası Avantajları ve Olası Dezavantajları.....	10
2	İş Aile Çatışmasının Bireysel, Ailesel ve Örgütsel Sonuçları	31
3	Katılımcıların Demografik Özellikleri	41
4	Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alpha Değerleri.....	42
5	Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Yaşları Arasındaki Farklılık.....	43
6	Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Medeni Durumları Arasındaki Farklılık	44
7	Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Çocuk Sahipliği Arasındaki Farklılık	44
8	Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık	45
9	Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Çalışma Yılı Arasındaki Farklılık.....	46
10	Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılık	46
11	İş Aile Çatışması ve Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları.....	47
12	İş Aile Çatışmasının Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil Nr.	Şekil Adı	Sayfa Nr.
1	Sektörlere Göre Uzaktan Çalışma Yeteneği.....	6
2	Araştırmanın Modeli	38



KISALTMALAR LİSTESİ

BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
Ed.	: Editör
EUROFOUND	: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
ILO	: International Labour Organization – Uluslararası Çalışma Örgütü
KSE	: Kısa Semptom Envanteri
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development – Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences – Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
WHO	: World Health Organization – Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Günümüzde çalışma hayatı hızlı bir değişim ve dönüşüm süreci içerisinde bulunmakta ve bu değişim ve dönüşümlere uyum sağlamak gün geçtikçe zor bir hale gelmektedir. Hızla yaşanan gelişmeler bireylerin yalnızca çalışma hayatlarını değil aynı zamanda sosyal hayatlarını da etkilemektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler neticesinde gerçekleşen uzaktan çalışma ile birlikte iş alanları değişime uğramış ve işyerinin dönüşümü sonucunda, bireyler artık her an ve her yerde çalışabilme imkânına sahip olmuşlardır. Uzaktan çalışmanın tüm çalışanlar için avantaj ve dezavantajları bulunsada özellikle kadınların çalışma hayatına girişi ve çalışma hayatını sürdürebilmesi açısından sağladığı avantajlar ile kadınlar için önemli bir fırsat yaratmaktadır. Tüm dünyada Covid-19 Salgını ile bir tercih değil zorunluluk olarak görülen ve daha yaygın hale gelen uzaktan çalışma, salgın sonrası süreçte de çalışma hayatı için dikkat çekecek bir konu olarak varlığını sürdürmektedir.

Uzaktan çalışma ile iş alanlarının sosyal alanlara taşınması, çalışanlar için hâlihazırda mevcut olan rolleri arasında çatışmaların yaşanmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Her birey için geçerli olan iş alanı ve aile alanı ayrımının uzaktan çalışma ile birlikte bir bütün haline gelmesi, bu alanlardaki rol, görev ve sorumlulukların karışmasına, her iki alan arasında denge kurulmasının zorlaşmasına ve sonuçta çatışmalara neden olmaktadır. Özellikle cinsiyet farklılıkları, kalıp yargılar, ataerkil düşünce yapısı sebebiyle çalışma hayatlarında zorluk çeken kadınların aynı zamanda aile içerisindeki eş rolü, anne rolü ve benzeri çoklu roller ile bu rollerin getirdiği görev ve sorumluluklarının karşı karşıya gelmesi çatışmalara yol açmaktadır. Söz konusu çatışmalar her birey için olumsuz sonuçlar doğuracak olsa da rol, görev ve sorumluluklar göz önünde bulundurulduğunda kadın çalışanların ruhsal sağlıkları açısından olumsuz sonuçların incelenmesi ve değerlendirilmesi oldukça önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı; uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkilerinin incelenmesidir. Söz konusu çalışma mevcut literatüre katkı sağlaması amacıyla hazırlanmış ve çalışmada uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması ile ruhsal durumları arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, uzaktan çalışma kavramına yer verilmiş ardından uzaktan çalışmanın türleri, uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları ve uzaktan çalışmanın dezavantajlarına yönelik mücadele yöntemleri ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünün genel çerçevesini ise iş aile çatışması kavramı oluşturmuştur. İş aile çatışması kavramı ile başlayan bu bölümde, iş aile çatışmasının boyutları, iş aile çatışmasının kuramları, iş aile çatışmasını etkileyen faktörler, iş aile çatışmasının sonuçları ve iş aile çatışmasının yönetimi üzerinde durulmuştur.

Üçüncü ve son bölümde ise, uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisini incelemeye yönelik bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizinden bahsedilmiştir. Sonuç ve değerlendirme bölümünde ise, verilerin analiziyle birlikte elde edilen bulgular doğrultusunda genel bir değerlendirme yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. UZAKTAN ÇALIŞMA

1.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Geçmişten bugüne çalışma kavramı var olmuş ve Sanayi Devrimi öncesi, Sanayi Devrimi dönemi ve son olarak Sanayi Devrimi sonrası dönem olarak seyreden üç önemli süreç yaşamıştır. Bu süreç içerisinde çalışma kavramı ve bu kavrama yüklenen anlamlar sürekli bir değişim ve gelişim göstermiş ve göstermeye de devam etmektedir. Hâlihazırda devam eden bu ilerleyişte ulaşılan mevcut duruma bakıldığında zaman, ilgili kavram artık fiziksel değil zihinsel anlamı içeren bir dönüşüm yaşamıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 55). Bu yaşanan değişimlerin zeminini teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkan yeni teknik ve bilişsel sistemlerin, emek piyasalarının yeniden şekillendirilmesinde kullanılması oluşturmuştur (Erdoğan Demir, 2016: 41).

Daha önce meydana gelmiş toplumsal gelişmeler gibi çalışma kavramında meydana gelen değişimler de bakış açısını değiştirmiş, sosyal ve ekonomik yapıyı farklılaştırmıştır. Farklı anlayış biçimlerine uyum sağlamak adına her toplum kendine has düzenlemeler gerçekleştirmiştir (Koçak ve Kavi, 2010: 70-71). Çalışma kavramı açısından ele alındığında, klasikleşmiş işyerinde sabah sekizden akşam beşe kadar gerçekleştirilen çalışma şekli yerini farklı iş düzenlemelerine bırakmıştır. Özellikle çalışanları iş alanlarının coğrafi sınırlamalarından kurtaran uzaktan çalışma, örgütler tarafından tercih edilmiş ve uzaktan çalışma uygulamalarına yer verilmiştir (Naktiyok ve Işcan, 2003: 54).

Sanayi Toplumu'nun ihtiyaçlarına yönelik tasarlanan geleneksel ofisler her bilginin kayıtlı ve yazılı olarak saklandığı, bürokratik ve hiyerarşik bir anlayışa sahip ve herkesin bir arada çalışma mecburiyetinde olduğu kapalı mekânlardır. Geleneksel ofisler ile ev ve işyeri keskin çizgilerle ayrılmış, iki farklı alan olmuştur. İşlerin yürütülebilmesi için gerekli her türlü bilgi ve belgenin işyerinde olması, fiilen işyerinde bulunulmasına ve çalışmanın yalnızca işyerinde gerçekleştirilebilmesine neden olmuştur. Günümüzde ise bilgi, kapalı mekânlardan taşarak sosyal yaşamın her alanında her an ulaşılabilir hale gelmiştir. Bu erişilebilirliğe imkân sağlayan ise bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerdir. Artık bir bilgi ya da fikir dünyanın her yerine aynı anda ulaşabilmekte ve kullanıcılara sunulabilmektedir (Yılmaz vd., 2014: 428).

İşletme ve organizasyonlar yaşanan bu gelişme ve yeniliklere kayıtsız kalmamış, esnek çalışma modellerine duyulan ilgi gün geçtikçe artmıştır. Bu bağlamda zaman ve mekân açısından bağımsız olarak çalışma imkânı yaratan uzaktan çalışma tüm dünyada uygulanmaya ve tercih edilmeye başlamıştır (Alkan Meşhur, 2010: 2). Bugüne bakıldığında söylenebilir ki iş, yeniden eve dönme eğilimine girmiştir ve bugün uzaktan çalışma uygulamaları başta Amerika olmak üzere çok sayıda gelişmiş ülkede sıra dışı bir hızla artış göstermektedir (Tutar, 2002: 17).

Esnek çalışmanın bir türü olarak karşımıza çıkan uzaktan çalışma, bireyler ve örgütlerin kimi zaman kendi istekleri kimi zaman ise zorunlu koşullardan dolayı tercih ettiği bir çalışma modelidir. Son zamanlarda yaşanan gelişmeler, teknolojik yenilikleri takip etmeyi ve örgütlerde değişimleri gerektirmektedir. Yaşam alanlarıyla birlikte iş alanlarında yoğunluğun artması, hızlı değişimler, kriz, afet ve salgın gibi beklenmedik doğal durumların yaşanması uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerini öne çıkarmıştır. Günümüzde yaşanan Covid-19 Salgını neticesinde de esnek çalışma modelleri daha fazla gündeme gelmektedir (Aslan vd., 2021: 26-27).

Covid-19 Salgını sebebiyle devletler sokağa çıkma yasağı ve sosyal izolasyon gibi tedbirler almıştır. Öte yandan bu tedbirler sebebiyle çalışanlar bir süre işyerlerinden uzakta kalmışlardır. Tehlikenin sürmesi ve ekonomik zorluklar sebebiyle örgütler de çalışanları için ücretsiz izin, uzaktan çalışma veya işten çıkarma gibi uygulamaları gündeme getirmiştir. Hem halk sağlığı hem de ekonomik olarak yaşanan olumsuzluklara, uzaktan çalışma bir çare olarak görülmüş ve olumsuz etkileri hafifletmek açısından önem kazanmıştır. Sonuçta ister işyerinden bağımsız ister masa başı çalışsın tüm çalışanlar için salgın sürecinde öne çıkan konulardan biri uzaktan çalışma olmuştur (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3247).

Uzaktan çalışma fikri ilk kez 1970’li yıllardaki petrol kriziyle ortaya çıkmıştır. Yakıt maliyetlerindeki artış bireyler için işe gidiş ve gelişleri masraflı hale getirmiş ve zorlaştırmıştır. Bununla beraber gelecekteki petrol arzı ve maliyetinin daimi olup olmayacağı konusundaki endişeler artmıştır. Bu noktada uzaktan çalışma işe gidiş geliş maliyetleri, ofislerin yüksek yakıt maliyetleri ve olası krizlerden kaçınmak için bir araç olarak görülmüştür. Petrol krizi bir süre sonra sona erse de iş dünyası ve çalışanlar için uzaktan çalışmanın avantajları, bu çalışma şekline olan ilginin devam etmesine neden olmuştur (ILO, 2016: 1).

Bilgisayarlar, cep telefonları ve diğer telekomünikasyon yazılımlarının kullanımının günlük hayatın bir aracı haline gelmesi ile uzaktan çalışma 90’ların sonlarında gittikçe daha da önemli bir hale gelmiştir (Tavares, 2016: 3).

Literatür incelendiğinde uzaktan çalışmanın tanımı üzerinde bir fikir birliğinin olmadığı görülmektedir. Genel anlamda uzaktan çalışma, merkez büro ya da üretimin gerçekleştiği yerden uzakta yapılan, çalışma şekli olarak tanımlanabilmektedir. Uzaktan çalışma teknolojik gelişmeler neticesinde ortaya çıkmış ve telefon, faks cihazı, bilgisayar ve internet kullanımı ile gerçekleşmektedir. (Öztürkoğlu, 2013: 121). Diğer bir ifadeyle, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) desteğiyle işverenin mekânı dışında gerçekleştirilen işler uzaktan çalışma olarak

tanımlanabilmektedir (ILO, 2020: 1). Uzaktan çalışma yerine “telecommuting”, “remote work”, “distance work”, “flexible work” ve “flexwork” gibi birçok farklı terim kullanılabilmektedir (Parkkola, 2003: 8).

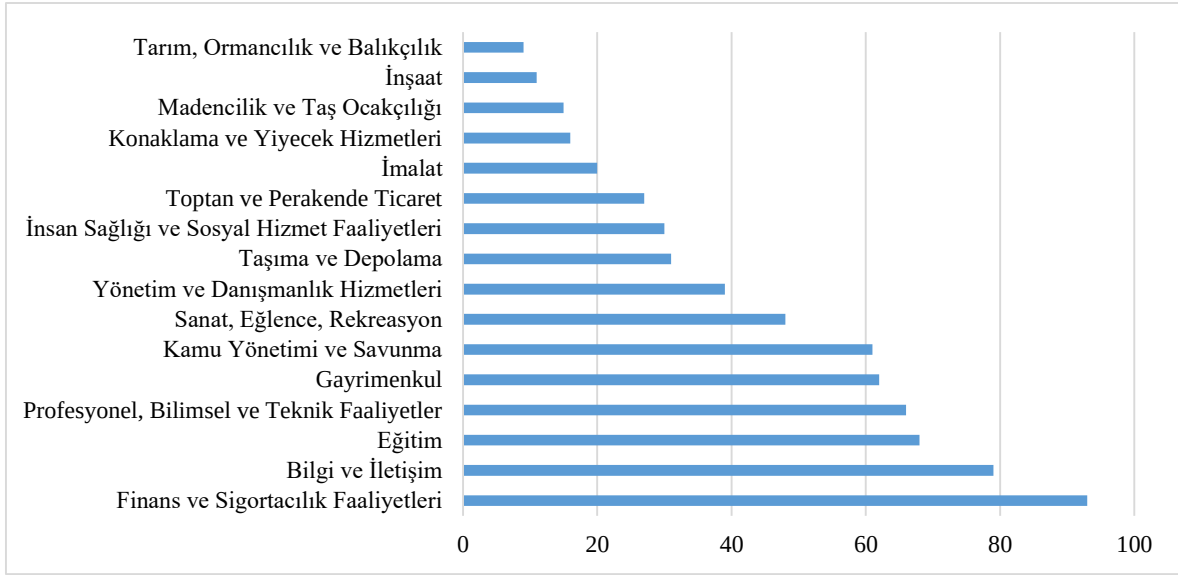
Farklı tanımlar analiz edildiğinde uzaktan çalışma ile ilgili yeterli ve doğru bir tanım için üç değişkenin olması gerektiği görülmektedir. Bunlar işin yeri; elektronik bir aygıtın kullanılıyor olması; işveren ya da sözleşme yapan kişi ile iletişim kurulabilecek bir link hattının bulunmasıdır (Tıngöy, 2002: 58).

Uzaktan çalışma Türk İş Hukuku’nda ise 2016 yılında 4857 sayılı yasanın 14. maddesinde yapılan değişiklikler ile “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir” şeklinde tanımlanmıştır (İş Kanunu 14. Madde). Covid-19 Salgını etkisi ile talebin arttığı uzaktan çalışma şekli için daha sonra ayrıntılı bir düzenleme gerekmiş ve konu ile ilgili yönetmelik hazırlanarak 10.3.2021 tarih 31419 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Böylelikle uzaktan çalışma ile ilgili birçok konu tam olarak anlaşılır hale gelmiştir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 265).

Uzaktan çalışma önü alınmaz bir hızla büyürken, bazı iş ve sektörler için daha yaygın olmuştur. Yüksek teknoloji işler ve bilgisayar ile ilgili sektörlerde uzaktan çalışma belirgin bir şekilde büyümüştür. Tam tersine imalat gibi sektörler ve bazı kişisel mevcudiyet gerektiren hizmet pozisyonları için ise uzaktan çalışma çok az bir ilerleme kaydetmiştir. Bu büyüme ve ilerlemelerdeki farklılıkların temel sebebi, işin doğası ve diğerleriyle olan bağımsızlıkları ile ilgilidir. Genellikle teknoloji ile yürütülen ve bağımsız sorumluluklar içeren işler uzaktan çalışma için elverişli olurken tam tersi işler için uzaktan çalışma yetersiz görülebilmektedir (Golden, 2009: 242). Uzaktan çalışma ülkelere göre de farklılıklar gösterirken özellikle programlama, çevirmenlik, muhasebe ve mimarlık gibi işlerde başarılı bir şekilde uygulandığı görülmektedir (Tozlu, 2011: 113).

Şekil 1’de, Avrupa Komisyonu tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada hazırlanan sektörler göre uzaktan çalışma yeteneği ile ilgili sonuçlar görülmektedir. Şekil 1’e göre finansal ve sigortacılık faaliyetleri, uzaktan çalışma yeteneği en yüksek olan sektördür. Bu sektörü bilgi ve iletişim, eğitim ve profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler takip etmektedir. Ayrıca uzaktan çalışma yeteneği daha düşük olan sektörlerin ise sağlık, perakende, konaklama ve yemek hizmetleri ve imalat ve inşaat sektörleri olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Sektörlere Göre Uzaktan Çalışma Yeteneği



Kaynak: Avrupa Komisyonu, 2020’den aktaran: Dursun, 2021: 125.

1990’lı yıllardan bu yana var olan uzaktan çalışma, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve yenilikler ile son yıllarda yeniden popüler olmaya başlamıştır (Erdayı, 2021: 1212). Hızla yaygınlaşmakta olan uzaktan çalışma Amerika’da, 1994 yılında işgücünün %4,4’ünü (5 milyon kişi) kapsamaktayken; bu oran 1999 yılında %8’e (9 milyon kişi) ve 2004 yılında %28’e (40 milyon kişi) yükselmiştir. Amerika’ya kıyasla Avrupa’da uzaktan çalışmanın artış hızı daha yavaştır. Avrupa Birliği ülkelerindeki çalışan nüfusun %13’ünün uzaktan çalışan olduğu ifade edilmektedir (Alkan Meşhur, 2010: 18). Özellikle yaşanan Covid-19 krizi bir nesilden uzun zamandır beklenen ancak büyük ölçüde hayata geçirilemeyen bir uzaktan çalışma devrimi için itici güç sağlamıştır (Eurofound, 2020: 59). 2019 yılında Çin’in Wuhan kentinde başlayan salgın hastalık birçok değişikliğe sebep olmakla birlikte, çalışma hayatının devamlılığı için de uzaktan çalışmayı bir mecburiyet haline getirmiş ve imkânın olduğu her alanda uygulanmaya başlanmıştır (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 250).

Salgın sürecinde uzaktan çalışmada yaşanan en ciddi artış, salgından diğerlerine göre daha fazla etkilenen ülkelerde ve salgın öncesinde de uzaktan çalışmanın geliştiği yerlerde gerçekleşmiştir. Yaklaşık olarak, Avrupa’da daha önce hiç evden çalışmamış olanların %24’ü, ara sıra evden çalışmış olanların ise %56’sı uzaktan çalışmaya başlamıştır (ILO, 2020: 3).

Türkiye’de de salgın ile beraber şirketlerde uzaktan çalışma uygulamalarının artış gösterdiği görülmüştür. Deloitte tarafından yayınlanan rapora göre, araştırma kapsamında yer alan şirketlerin salgın öncesinde yalnızca %24,2’si uzaktan çalışmakta iken, salgın sonrasında tüm çalışanlarının uzaktan çalıştığını söyleyen şirketlerin oranı %48,7 ve kısmi olarak geçiş yaptıklarını söyleyenlerin oranı ise %43,2 olmuştur (Deloitte, 2020: 4-5). Aynı çalışma kapsamında salgın sonrası uzaktan çalışma daha fazla uygulanmalı mı sorusuna ise katılımcıların %72,9’u ile büyük bir çoğunluğu evet yanıtını vermiştir (Deloitte, 2020: 11).

1.2. Uzaktan Çalışma Türleri

Günümüzde örgütler, çalışanlarının önemli bir bölümünü evde çalışanların oluşturduğu sanal organizasyonlar ve merkez esaslı tele merkezler gibi farklı çalışma türlerine gereksinim duymaktadırlar. Uzaktan çalışma türleri açısından literatürde farklı sınıflandırmalar mevcut olup Kurland ve Bailey (1999) uzaktan çalışma türlerini ev tabanlı uzaktan çalışma, uydu ofisler, mahalle çalışma merkezleri ve mobil çalışma olarak dört farklı şekilde sınıflandırmıştır. Bu çalışmada ise uzaktan çalışma türleri üç başlık altında sıralanacaktır. Bunlar ev esaslı uzaktan çalışma, merkez esaslı uzaktan çalışma ve hareketli uzaktan çalışmadır (Alkan Meşhur, 2010: 5; Kurland ve Bailey, 1999: 54).

1.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma

Sanayi devrimi ile işyerleri, çalışanlar için evlerden fabrikalara veya ofislere kaymış ve bu durum toplumu tamamıyla değiştirmiştir. Şimdi ise işyerleri yeniden evlere dönerek toplumu değişime bir kez daha sürüklemektedir (Erdem, 1997: 78).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ofis ve evlerde yayılması çalışanların aynı zamanda aynı yerde olma gerekliliğini ortadan kaldırmıştır. Gelineen noktada işler, geleneksel ofislerden koparak uygun olan her yerde yürütülebilir hale gelmiştir. Özellikle son zamanlarda bilgisayarlar ve iletişim araçları ile birlikte evden çalışmak, işgücünün geniş kesimleri için yeni, tercih edilir ve gelecek vaat eden bir iş yapma şekli olarak ortaya çıkmıştır (Vittersø vd., 2003: 201).

Uzaktan çalışma türlerinden en yaygın olan ev esaslı uzaktan çalışma, yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması ile çalışanın kendi evinde gerçekleşmektedir (Di Martino ve Wirth, 1990: 530). Ev esaslı uzaktan çalışma, geleneksel ev çalışmasından oldukça farklıdır. Geleneksel ev çalışmasında bir ya da daha fazla işveren için, çalışanın kendi evinde, tek başına ya da aile üyeleriyle birlikte ücret karşılığında mal ve hizmet üretmesi söz konusudur. Ev esaslı uzaktan çalışmada ise çalışanın kendi evinde, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışması ifade edilmektedir (Soysal, 2006: 147).

Ev esaslı uzaktan çalışmada çalışanlar üstlendikleri işi kendi evlerinde, elektronik iletişim araçlarıyla gerçekleştirmektedir. Bu çalışma şeklinde bilgisayar ekipmanları evde hazır bulunmakta ve ev ile merkez işyeri arasında bağlantı kurulmaktadır. İşler genellikle e-posta, işyeri bilgisayarlarına bağlı bilgisayarlar, telefon ve faks cihazları kullanılarak yürütülmektedir. Söz konusu ekipmanlar çalışanlara veya örgüte ait olabilmektedir. (Öztürkoğlu, 2013: 122).

Ev esaslı uzaktan çalışma hem çalışma süresi hem de mekân açısından esneklik sağlaması ile ev dışında çalışma olanağı bulunmayan ya da ev dışında çalışmayı tercih etmeyen kişiler için hem gelir sağlama hem de istihdam yaratma açısından önem arz etmektedir. Ayrıca ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışanlar bir ya da daha fazla işveren ile iş yapabilmekte veya serbest çalışabilmektedir.

Yine ofis ortamının gürültü ve kalabalık gibi dezavantajları ev esaslı uzaktan çalışma ile telafi edilmekte bu da iş verimliliğinin artmasına imkan vermektedir (Çalapkulu vd., 2021: 2404).

Ev esaslı uzaktan çalışma kendi içerisinde kısmi ev esaslı uzaktan çalışma ve tam zamanlı ev esaslı uzaktan çalışma olarak ayrılmaktadır. Kısmi ev esaslı uzaktan çalışma kimi zaman evde, asıl işyerinde, müşterinin mekânında ya da yolculuk halinde gerçekleşebilmektedir. Kısmi ev esaslı uzaktan çalışma, çoğunlukla yüksek vasıflı çalışanlar tarafından uygulanmakta ve çalışanlar zamanlarının bir kısmını farklı mekânlarda harcamaktadırlar. Genellikle müşterilerin mekânlarında zaman harcayan satış personelleri bu çalışmaya örnek olabilmektedir. Tam zamanlı ev esaslı uzaktan çalışma ise bir işveren ya da bir aracı için, tamamıyla evden gerçekleştirilmektedir. Genel olarak veri girişi, tele satış ya da rutin idari işler gibi ofis işlerini kapsayan bu çalışma geleneksel ev çalışmasına en yakın olan çalışma şeklidir. Tam zamanlı ev esaslı uzaktan çalışmada sosyal izolasyon, iş belirsizliği ve düşük ücretler gibi sorunlar söz konusu olabilmektedir (Soysal, 2006: 148).

1.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmanın ilk yıllarında ev esaslı uzaktan çalışma her ne kadar baskın olsa da, merkez esaslı uzaktan çalışma 1990'ların ortalarında yükselişe geçmiştir (Nilles, 1991: 427).

Ev esaslı uzaktan çalışma oldukça yaygın olmakla birlikte, merkez esaslı uzaktan çalışma eve yakın, aynı zamanda asıl işyerine uzak bir ofise seyahat etmeyi kapsayan yeni bir formdur (Stanek ve Mokhtarian, 1998: 53). Bu yeni form özellikle evden çalışmaya uygun olmayan kişiler ve işler için tercih edilmektedir. Böylelikle çalışanlar eve yakın bir merkezden oldukça etkili bir şekilde çalışabilmektedir (Mokhtarian, 1991: 10).

Merkez esaslı uzaktan çalışmada, örgütlerin bilgisayar ve diğer teknolojik imkânlarını kullanarak hazır hale getirdikleri merkezler, uzaktan çalışma merkezleri olarak adlandırılmaktadır. Merkez esaslı uzaktan çalışmada en az maliyetle iş gücünden yararlanma ve işlerin daha kolay hale getirilmesi amaçlanmaktadır (Soysal, 2006: 149).

Hazırlanan bir uzaktan çalışma merkezinde yalnızca tek bir firmadan çalışanlar bulunur. Bu merkezlerdeki ekipmanlar firma tarafından karşılanmaktadır. Bilgisayarlar, telefon ve faks cihazı olmak üzere birçok elektronik iletişim aracının mevcut olduğu bu merkezler sayesinde çalışanlar asıl işyeriyle sürekli bağlantı halinde kalmakta ve asıl işyerine gitmek zorunda kalmamaktadırlar (Öztürkoğlu, 2013: 122).

Merkez esaslı uzaktan çalışmanın hem işveren hem de çalışanlar açısından tercih edilmesinin çeşitli sebepleri vardır. İşverenler açısından bakıldığında çalışanlara yönelik güven hissinin eksiksiz olarak henüz oluşmaması, işlerin gecikme olasılığının en aza indirilmesi, her evde gerekli teknolojik ekipmanın var olmaması ve her eve yeterli teknolojik ekipmanı sağlama fırsatının olmaması sayılabilir. Çalışanlar açısından bakıldığında ise evden çalışmaya bireysel olarak uygun olmamak,

evden çalışmaya imkân sağlayacak teknolojik ekipmana sahip olmamak, takım çalışmasına yatkınlık ve tele merkeze yakın bir konumda ikamet etmek sayılabilmektedir (Çalapkulu vd., 2021: 2405).

Öte yandan merkez esaslı uzaktan çalışmanın, ev esaslı uzaktan çalışmayla karşılaştırıldığında bazı avantajları bulunmaktadır. Özellikle çalışanlar iş ortamı ve iş arkadaşları ile bağlantı kurabilmekte, sosyal izolasyon yaşamamakta, işe gidiş ve geliş süresinden tasarruf sağlamakta ve son olarak evden çalışmanın yaratabileceği olumsuzluklardan korunabilmektedir (Soysal, 2006, 152). Çalışanlar için merkez esaslı uzaktan çalışma, iş ile ev arasında bir sınır, evde olası dikkat dağıtıcı unsurlardan arındırılmış bir ortam ve sosyal ve profesyonel etkileşim için fırsat yaratmaktadır (Stanek ve Mokhtarian, 1998: 54).

1.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma

Kavram olarak incelendiğinde hareketlilik birkaç fenomeni ifade etmektedir. Örneğin insanlar, işe gidip gelirken ve iş için yolculuk halindeyken mobil olabilirler. Yine araçlar mobil olabilir, buna en yaygın örnekler cep telefonları ve taşınabilir bilgisayarlardır. Sonuçta insanlar bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla uzaktan bir etkileşim kurduklarında ve işbirliği gerçekleştirdiklerinde iletişim ve iş mobil olabilmektedir (Hurme, 2005: 102).

Özellikle mobil teknolojilerin gün geçtikçe benimsenmesi ve kullanımlarında yaşanan hızlı artışlar, bireylere ve örgütlere işyerinden uzakta ve hareket halindeyken çalışabilme yeteneğini kazandırmıştır. Bu teknolojilerin çalışma hayatına sunduğu yeni çalışma türleri, bilgiye ve insanlara “her zaman, her yerde” erişim imkanı ile karakterize edilmiştir (Perry vd., 2001: 323).

Hareketli uzaktan çalışmada ev, tele merkezler, ulaşım araçları ya da oteller gibi her yerde bilgisayarlar ve diğer teknolojilerin desteği ile çalışma gerçekleşmektedir. Hareketli uzaktan çalışmakta olanlar için işyeri “her nerede gerekiyor ise orası” olarak tanımlanmaktadır. Hem kamu hem de özel sektörde farklı görevlerde çalışmakta olanlar (üst düzey yöneticiler, satış temsilcileri, sağlık görevlileri ve eğitim uzmanları gibi), genellikle hareketli uzaktan çalışmayı tercih edebilmektedir (Berkün, 2012: 45).

Ev esaslı uzaktan çalışma ve merkez esaslı uzaktan çalışmaya karşın, hareketli uzaktan çalışmada sabit bir çalışma mekânı yoktur. Hareketli uzaktan çalışanlar seyahat etmekte ya da devamlı hareket halinde olmakta ve asıl işyeriyle teknolojik iletişim araçlarını kullanarak bağlantı kurmaktadır (Çalapkulu vd., 2021: 2405).

Hareketli uzaktan çalışmanın etkileri diğer uzaktan çalışma türlerinden farklıdır. Ev esaslı uzaktan çalışma ve merkez esaslı uzaktan çalışma çalışanları eve yaklaştırırken, hareketli uzaktan çalışmada çalışanlar evden uzaklaşmaktadır. Mevcut teknoloji her yerden ve her zaman çalışmaya olanak tanıdığından çalışanlar fiziksel olarak ev ve ofis kısıtlamalarından daha fazla kurtulmaktadır (Kurland ve Bailey, 1999: 62). Avantaj ve dezavantajları değerlendirildiğinde hareketli uzaktan çalışmada sosyal izolasyon yaşanmamakta fakat çalışanlar arasında sosyal bütünlük zarar

görebilmekte ve işverenlerin artan talepleri çalışanları zorlayabilmektedir. Öte yandan diğer çalışma türlerinin çocuklu ailelere getirdiği avantajlardan mobil çalışanlar yararlanamamakta bu sebeple de hareketli uzaktan çalışma çoğunlukla genç iş gücünün tercihi olmaktadır (Soysal, 2006, 152-153).

1.3. Uzaktan Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Uzaktan çalışma gün geçtikçe yaygınlaşmakta ve uzaktan çalışma uygulamalarına olan ilgi gittikçe artmaktadır. Uzaktan çalışmanın bireyler, örgütler ve toplumlar için birçok avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajlarından bahsedilecektir. Tablo 1’de uzaktan çalışmanın olası avantaj ve dezavantajlarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Uzaktan Çalışmanın Olası Avantajları ve Olası Dezavantajları

	Olası Avantajları	Olası Dezavantajları
Bireysel	Daha yüksek performans ve verimlilik	Sosyal ilişkilere daha az fırsat vermesi, sosyal ilişkilerden kopma
	İşe gidiş gelişte daha az zaman harcanması	İşyerindeki insanlar veya olaylar üzerinde daha az etki
	Çalışana özerklik sağlanması	İş güvenliği ile ilgili belirsizlik
	Çalışma hayatı kalitesinin iyileşmesi (örneğin çalışma ortamı)	Daha az kariyer gelişim fırsatı
	Daha az işle ilgili stres	Düşük görünürlük/terfi fırsatı
	Aileye daha çok zaman ayırma	Özel alan ve kaynakların işle ilgili kullanımı
	Çocuk sahibi anne veya engelli olanlara çalışma imkânı sağlaması	Daha çok ev kaynaklı stres
		İş-aile yönetimiyle ilgili sorunlar
Örgütsel	Yüksek verimlilik	Uzaktan çalışanların faaliyetleri ve performansı üzerinde daha az kontrol
	Daha geniş işgücü piyasası	Çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde daha az kontrol
	Genel giderlerde tasarruf	Alternatif motivasyon yöntemlerine olan ihtiyacın artması
	Daha az devamsızlık	Daha az çalışan bağlılığı
	Esnek bir işyeri görüntüsü	Takım çalışması faydalarından mahrum kalma
	Yasal yükümlülükler	

Tablo 1 (devamı)

Toplumsal	Daha az işe gidip gelme, daha az kirlilik, tıkanıklık, kazalar	İçine kapanık bir toplumun yaratılması (yani, atomize olmuş ve sosyal kurumlardan izole edilmiş bireyler)
	Yerel, özellikle kırsal topluluklara destek	Yasal sistemi uyarlama ihtiyacı
	Daha fazla insanın çalışma hayatına katılımının sağlanması	

Kaynak: Barunch, 2001'den aktaran: Dursun, 2021: 12

1.3.1. Uzaktan Çalışmanın Avantajları

Çalışmanın bu bölümünde uzaktan çalışmanın bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan avantajlarına yer verilecektir.

1.3.1.1. Uzaktan Çalışmanın Bireysel Avantajları

Genel olarak incelendiğinde uzaktan çalışmanın bireysel avantajları zaman kontrolüne sahip olabilme, kullanılan iletişim teknolojileri ile her yerden iş yapabilme, daha fazla özerklik, yolculuk zamanı ve maliyetlerinin azalması, aile üyelerine daha fazla vakit ayırabilme imkânı, iş yeri ortamından kaynaklanan stresten uzak kalmak olarak sıralanabilmektedir (Erbuğ 2019: 56).

Uzaktan çalışma ile birlikte özellikle araç yakıtı, park yeri, giyim kuşam gibi birçok zorunlu harcamadan tasarruf sağlanmaktadır. Öte yandan çalışanlar evlerinde ailelerine daha fazla zaman ayırabilmekte, bu da özellikle çocuklu ailelerde çocukların duygusal gelişimlerine katkı sağlamaktadır (Özkalp vd., 2013: 15).

Ayrıca uzaktan çalışma çalışanların esnekliğini ve özerkliğini arttırmaktadır. Uzaktan çalışanlar genellikle kendi çalışma saatlerini kendileri seçebilmektedir. Uzaktan çalışmanın kazandırdığı bu esneklik ve özerklik bir süpermarket, spor salonu ya da idari ofislerin yoğun olmayan saatlerinden insanların faydalanmalarını sağlamaktadır. Ayrıca çalışanlar gün içerisinde kendileri için en verimli saatlerde çalışabilmekte ve hatta başka bir işi kabul edebilmektedirler (Tavares, 2016: 8). Uzaktan çalışmanın kazandırdığı profesyonel esneklik çalışanlara ek teşvik fırsatları açmaktadır. Uzaktan çalışma sayesinde daha fazla seçim özgürlüğüne sahip olan bireyler istedikleri meslekte, aynı anda birden fazla işverenle çalışabilmektedir (Harpaz, 2002: 77).

Uzaktan çalışma çalışanlara bireysel iş hayatlarında daha fazla söz sahibi olma, özgürlük, kontrol ve esnek zaman fırsatı sağladıkça çalışanların iş hayatı iyileşmekte, motivasyon ve iş tatminleri artmaktadır. İyileşen iş hayatı, artan motivasyon ve tatmin çalışanların moral ve

enerjilerinde de olumlu etkiler yaratarak, bireylerin verimliliğine katkı sağlamaktadır (Naktiyok, 2001: 52).

Uzaktan çalışma ile bireyler her ne vasıta ile olursa olsun işe gidiş gelişlerde harcayacakları zamandan, işe gidiş gelişler için mecburi olan ulaşım masraflarından kurtulacak ve tasarruf sağlayacaktır. Ayrıca uzaktan çalışanların, birçok çalışan için sorun olabilecek erken kalkma, alarm kurma ve uykusuz kalma gibi problemleri yaşamayacağı görülmektedir. Aynı zamanda işyeri için yapılacak giyim harcamaları ve işyerinde öğle yemeği harcamalarından da tasarruf edileceği söylenebilmektedir (Görücü, 2018: 302). Ev ortamında çalışmak, işyerinde var olan gürültü, kesintiler ve olası dikkat dağıtıcılardan uzakta bir alan sağladığından çalışanın elindeki işe daha iyi odaklanabilmesini sağlamaktadır (Anderson ve Kelliher, 2020: 678-679).

Uzaktan çalışma sayesinde çalışanlar işyeri ve işveren gözetimi stresinden kurtulmaktadır. Özellikle işyerinde işveren ya da üstlerinin kontrolü altında çalışmakta zorlanan ve stres yaşayan çalışanlar için ev ortamında veya bağımsız bir yerde çalışma imkânı verimlilik artışı sağlayacaktır. Verimlilik artışı ise bireyler için daha az zamanda daha fazla çıktı ve daha fazla gelir elde etme şansı yaratacaktır (Görücü, 2018: 302).

Uzaktan çalışma evden çalışmayı içerdiğinden, uzaktan çalışanlar aile taleplerini daha iyi karşılamakta, ailelerine daha fazla zaman ayırmakta ve böylece olası iş aile çatışmaları azalmaktadır (Golden, 2009: 243). Öte yandan uzaktan çalışma ile çalışan kadınlar için oldukça önem taşıyan çocuklar için bakım evi bulma, bakıcı bulma, okul ve hastalık gibi sorunlar ve bu sorunlar için izin alma ihtiyaçları ortadan kalkacaktır (Görücü, 2018: 302).

Teo ve Lim (1998: 255) çalışmaları sonucunda uzaktan çalışmanın bireylere sağladığı avantajlar için dört farklı başlık elde etmişlerdir:

- Hayat kalitesi,
- Aile ile ilişki,
- İşe gidiş geliş maliyetlerinde tasarruf,
- Üretkenlik.

Kıcır (2019: 183-184) tarafından evden çalışan çevirmenler ile gerçekleştirilen araştırmada ise evden çalışmanın avantajları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Esnek çalışma saatleri,
- Ulaşım ve trafik sorunlarından kurtulma,
- Zorunlu sosyal ilişkiler ve işi bölen dikkat dağıtıcılardan kurtulma,
- Rahat çalışma ortamı,
- Verimli çalışma için uygun olması,
- İşin her yerden yapılabilir olması,
- Kendi işinin patronu olma imkânı.

1.3.1.2. Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Avantajları

Uzaktan çalışma örgütler içinde önemli avantajları beraberinde getirmektedir. Bunların başında ise vasıflı çalışanı kolayca temin etmek, devamsızlığı azaltmak, kira, ulaşım ve ekipman masrafları gibi harcamaların azalması sonucu maliyetlerde düşüş ve verimlilik artışı sayılabilmektedir (Tozlu, 2011: 112-113).

Uzaktan çalışma ile öncelikli olarak örgütler bazı maliyetlerden kurtulmaktadır. Geleneksel ofis ortamlarının aksine uzaktan çalışma sayesinde işyerinde çok daha az kişi çalışacağı için artık büyük alanlara ihtiyaç kalmayacak ve daha az kira ödemeleri olacaktır. Ayrıca ofis ortamında olması gereken sandalye, masa gibi mobilya ve elektronik ekipman harcamalarından da tasarruf edilecektir (Koçak ve Kavi, 2010: 76). Örneğin AT&T şirketi, 1991 yılından itibaren çalışanların ihtiyacı olmayan ofisleri kapatmış, bazılarını birleştirmiş ve genel giderleri düşürerek yaklaşık 550 milyon \$'lık bir tasarruf sağlamıştır (Apgar IV, 1998).

Uzaktan çalışma ile örgütlerin çalışan masraflarında da önemli düşüşler sağlanmaktadır. Kişisel ya da ailevi nedenlerle ve özellikle hamilelik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi özel durumlarda işten ayrılmak zorunda kalan nitelikli çalışanlar, uzaktan çalışma ile örgüt içerisinde kalmaya devam edebilmektedir. Böylece yeni çalışan istihdamı ve yeni çalışanların yetiştirilmesi için yapılacak masraflardan önemli bir tasarruf sağlanmaktadır (Görücü, 2018: 303).

Uzaktan çalışma ile kadın ve engelli istihdamında artışlar yaşanmıştır. Özellikle doğum izni, çocuk bakımı ve aile sorumlulukları gibi nedenlerle tercih edilmeyen kadın çalışanlar için uzaktan çalışma ile cinsiyete bağlı ayrımcılık ortadan kalkmış olacaktır. Aynı şekilde engelli bireylerin iş ortamlarında yaşadıkları ayrımcılık uzaktan çalışma ile ortadan kaldırılabilmektedir. Uzaktan çalışma hem sağlıkları hem de iş verimlilikleri açısından engelli bireyler için daha olumlu sonuçlar yaratabilmektedir (Koçak ve Kavi, 2010: 80).

Uzaktan çalışma ile devamsızlık sorununda önemli azalmalar sağlanmaktadır. Hastalık, acil bir durum ya da kötü hava şartları artık işe geç kalmak veya devamsızlık yapmak için bir neden değildir. Uzaktan çalışanlar nispeten daha rahat bir ortamda çalışmalarını yürüttüklerinden kendilerini iyi hissetmediklerinde veya hasta olduklarında bile çalışmaya devam edebilmektedirler (Harpaz, 2002: 78). Benzer şekilde başta kadınlar olmak üzere çocuk veya yaşlı bakımı sorumluluğuna sahip bir çalışanın uzaktan çalışma uygulamaları sayesinde ihtiyaçları karşılanabilmekte ve iş aile dengesi sağlanabilmektedir (Ölçer, 2004: 149).

Örgütler için oldukça önemli olan bir diğer konu çalışanların kişisel, ideolojik ve benzeri nedenlerle etik dışı davranışlara maruz kalmasıdır. Uzaktan çalışma ile birlikte çalışanların dışlanma ya da psikolojik taciz (mobbing) gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalması önlenabilmektedir (Koçak ve Kavi, 2010: 80).

Uzaktan çalışma daha iyi iş yaşam dengesi, daha az işe gidiş geliş, daha az dikkat dağınıklığı ile daha odaklı çalışmaya ve daha az devamsızlığa yol açarak çalışan memnuniyetini ve dolayısıyla

alışan verimini arttırmaktadır. Artan memnuniyet ve verim rgt performansını da iyileştirmektedir (OECD, 2020: 11).

Uzaktan çalışmanın bir diğr örgütsel avantajı, gelişmiş müşteri hizmetleri sunabilmesidir. Uzaktan alışma tipik bir 8 saatlik iş gününü 24 saatlik bir işgününe evirebilmekte ve örgüt müşterilerine 24 saatlik kesintisiz bir hizmet sunabilmektedir (Mello, 2007: 251). Uzaktan alışma ile sağlanan esnek kadrolama/programlama imkânı, müşteri hizmetlerini geliştirmekte ve sel, deprem, salgın gibi olağanüstü hallerde işler aksamadan sürdürülebilmektedir (ler, 2004: 150).

Son olarak uzaktan çalışmayı tercih eden bir örgüt telekomnikasyonu kolaylaştırdığı ve yeni çalışma yöntemlerini uyguladığı için toplum tarafından modern ve vizyon sahibi olarak algılanmaktadır (Harpaz, 2002: 78).

Alkan Meşhur (2010: 13) tarafından Ankara’da kamu ve özel kurumlarda gerçekleştiren çalışmada uzaktan çalışmaya olumlu olarak bakan örgütlerin uzaktan çalışmayı tercih etme sebeplerinin başında, %35’lik bir oranla iş verimliliğinin artması ve çalışan esnekliği gelmektedir. İkinci olarak, vasıflı elemanların istihdam edilebilmesi; üçüncü olarak, maliyetlerin azalması ve son tercih sebebi olarak ise, ofis mekân tasarrufu gelmektedir.

1.3.1.3. Uzaktan alışmanın Toplumsal Avantajları

Uzaktan alışma yalnızca çalışanlar veya örgütler açısından değil genel olarak toplumsal boyutta da önemli avantajları beraberinde getirmektedir. Genel olarak uzaktan çalışmanın toplumsal avantajları evre kalitesinde iyileşmeler, özellikle büyük şehirler için sorun olan trafik sıkışıklığında azalma, engelliler, işsizler, ocuk ve yaşı bakımı üstlenenler için çözümler, altyapı ve enerji tasarrufu ve kırsal kesimin ekonomik gelişimi için yeni bir strateji sağlanmasıdır (Berkün vd., 2015: 56).

Uzaktan alışma ile çalışanların bir işyerine gitme zorunluluğu olmadığı için şehirlerde araçların neden olduğu hava kirliliği ve gürültü azalmaktadır. Yollardaki trafiğinin azalması dolayısıyla trafik kazalarının yaşanma ihtimali de azalmakta ve toplu taşıma üzerindeki yoğun baskı hafiflemektedir (Harpaz, 2002: 79). Seyahatlerde azalma, yakıt tasarrufu, trafik sıkışıklıkları ve toplu taşıma baskısının azalması sonucunda evre kalitesinde yaşanan iyileşmeler sebebiyle uzaktan çalışma “yeşil” bir faaliyet olarak kabul edilmektedir (Hobbs ve Armstrong, 1998: 367).

Uzaktan alışma çeşitli sebeplerle işgücüne dhil olamayan kesimleri de düzenli istihdam koşulları altında bir araya getirme fırsatı sağlayabilmektedir. Böylelikle toplumun daha fazla üyesine istihdam olanakları sağlanmakta ve çeşitli ayrımcılık türleri azalmaktadır. Özel ihtiyaçlara sahip engelliler, işsizler, ocuk ve yaşı bakımı üstlenen veya çeşitli nedenlerle evden çıkmakta güçlük çeken kadınlar uzaktan çalışma yoluyla işgücüne dhil edilebilmektedir (Harpaz, 2002: 79).

Uzaktan çalışmanın bir başka toplumsal avantajı sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmasıdır. Uzaktan çalışma ile ulaşım maliyetleri azalmakta böylelikle petrol kullanımlarında da tasarruf sağlanmaktadır (Erdoğan Demir, 2016: 60).

İşin doğası ve toplum değiştikçe işlerin yapılabildiği yeni yerler ortaya çıkmaktadır. Özellikle kırsal alanlarda insanların hem yaşayıp hem de çalışabilecekleri teleköylerin (televillages) gelişmesi muhtemeldir. Bu teleköyler (televillages) ile kırsal kesimlerde, barınma ve istihdam sorunlarında iyileşmeler yaratılarak çevreye ve yaşam kalitesine de pozitif katkılar sağlanmaktadır (Hobbs ve Armstrong, 1998: 371).

1.3.2. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları

Uzaktan çalışma sahip olduğu avantajların yanında bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Çalışmanın bu bölümünde uzaktan çalışmanın bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan dezavantajlarına yer verilecektir.

1.3.2.1. Uzaktan Çalışmanın Bireysel Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın bireysel dezavantajları arasında genel olarak ekip çalışmalarında güçlüklerin yaşanması, statü kaybına yönelik endişeler, yükselme olanakları ile ilgili sorunlar, psikolojik sorunlar, sosyal izolasyon, gerekli teknolojik ekipmanların yetersizliği, iş ve aile arasında denge sorunları ve işkolikliğe eğilim sayılabilmektedir (Alkan Meşhur, 2007: 267).

Bireyler için uzaktan çalışmanın dezavantajları ağırlıklı olarak psikolojiktir. Özellikle bazı uzaktan çalışma senaryolarında bireyler toplum ile iletişimden tamamen soyutlanabilmektedir (Hobbs ve Armstrong, 1998: 367). Uzaktan çalışma işyerlerinin bireylere sağladığı sosyalleşme araçlarından yoksun bir çalışma ortamı sunmaktadır. Sosyal bir ortamdan ve sosyalleşme araçlarından mahrum kalmak bireylerde izolasyona ve yalnızlık duygusuna neden olabilmektedir (Erdoğan Demir, 2016: 60).

Öte yandan uzaktan çalışma beraberlikten ve ekip çalışmasından ziyade özerkliği teşvik ettiğinden çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ve sadakatlerinde azalmalar yaşanabilmektedir. İzolasyon, bireylerin örgüt kültürünü öğrenme yeteneklerini engelleyebilmekte ve örgüt içi iletişimi azaltabilmektedir (Kurland ve Bailey, 1999: 61).

Uzaktan çalışma ile bireyler için iş ve ev alanları arasında ayrım kalmamaktadır. Yerleşik bir işyerinin olmaması, evde çalışan bireylerin işçi statüsünü ortadan kaldırabilmektedir. Evde çalışan bireyler aile üyeleri ya da komşular tarafından sürekli müsait olarak algılanabilmekte ve sürekli rahatsız edilebilmektedir. Öte yandan işin ani baskıları ve iş yoğunluğunda yaşanacak artışlarda çalışanlara maddi veya zihinsel destek verme zorunluluğu aile üyelerinin omuzlarına kalabilmektedir (Harpaz, 2002: 77).

Uzaktan çalışma bireylerin esnekliğini ve özerkliğini arttırmaktadır ancak bununla birlikte uzaktan çalışmada iş, bireyler için adeta kahvaltı masasının hemen yanında olduğu için uzaktan çalışanlar uzun saatlerce ve sürekli bir şekilde çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Tavares, 2016: 8). Uzaktan çalışanların özel hayatlarına yönelik tehditlerden bir diğeri işlerini bitirmek için yalnızca tasarruf ettikleri işe gidip gelme sürelerini kullanmalarını değil, işkolik olma derecesinde çalışma saatlerinin bir kısmını kullanmalarıdır. Son çalışmalar uzaktan çalışanların, uzaktan çalışma gerçekleştirmeyenlere göre daha uzun saatler çalıştığını göstermektedir (Peters vd., 2008: 421).

Uzaktan çalışma için iletişim kanallarının verimliliği oldukça önemlidir. Çalışanların asıl işyeri ile arasındaki bağlantıyı sağlayan teknolojilerin yetersiz olması, yavaş olması ve pahalılığı gecikme ve yetersizliklere yol açarak bireyler için problemler yaratabilmektedir (Görücü, 2018: 303). Aynı zamanda kendi evlerinde çalışanlar için ev alanında genişlemeye gidilmesi, ısınma ya da soğutma maliyetleri ve benzerleri çalışanlar için yeni giderler yaratmaktadır (Erdoğan Demir, 2016: 60).

Kıcır (2019: 185) tarafından evden çalışan çevirmenler ile gerçekleştirilen araştırmada evden çalışmanın dezavantajları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Evden çalışmayı çevredeki insanların bir iş olarak görmemesi,
- Çalışmanın bölünebilmesi,
- Çalışma psikolojisinden kurtulamamak,
- Hareketsiz kalmak,
- Sosyal etkileşimden mahrum kalmak.

1.3.2.2. Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın örgütsel dezavantajları genel olarak çalışanlar üzerinde kontrolün azalması, teknolojik ekipman maliyetlerinin artması, veri güvenliği sorunlarının yaşanması, çalışanlar arasında örgüt kültürünü aktarmada ve takım çalışmasını sağlamada zorluklar yaşanması olarak sıralanabilmektedir (Erbuğ, 2019: 56).

Uzaktan çalışmanın örgütler için en önemli dezavantajı çalışanların denetimi ve gözetiminin mümkün olmamasıdır (Görücü, 2018: 297). Uzaktan çalışmada işler tamamlandığı ve hedeflere ulaşıldığı sürece yöneticiler işlerin sorunsuz bir şekilde ilerlediğini düşünebilmektedir. Ancak uzaktan çalışan bireyleri yönetmek, ofis tabanlı çalışan bireyleri yönetmekten bütünüyle farklıdır. Yöneticiler ofis tabanlı çalışanlar ile boş zamanlarında konuşabilmekte ve onları gözlemleyebilmektedir fakat uzaktan çalışanlar için bu erişilebilirlik mümkün olmamaktadır (Ward ve Shabha, 2001: 65).

Uzaktan çalışanların kullandıkları iletişim araçlarının güvenliği, özellikle kişisel bilgilerin ve şirket bilgilerinin güvenliği açısından oldukça önemlidir. Aynı zamanda bu güvenliği sağlamak işverenin yükümlülüğünde olduğundan problemlere yol açabilmektedir (Görücü, 2018: 304).

Uzaktan çalışanlar daha az kesinti, daha az dikkat dağınıklığı, daha uzun ve daha verimli çalışma saatleri ve çalışma programlarını planlarken sahip oldukları esneklik ile ofis tabanlı çalışan meslektaşlarından daha üretken olma eğilimindedir. Ancak bu potansiyele rağmen uzaktan çalışanlar yetersiz ekipman ve teknik destek eksikliği sebebiyle engellenebilmektedir (Tavares, 2016: 8-9).

Teknolojik gelişmeler yeni iş yeri alanları ve çalışmanın yürütülme şekillerinde devrim yaratmıştır. Bununla birlikte teknoloji, çalışanların çalışma saatleri içerisinde işten kaytarmaları için yeni yollar ve fırsatlar açmıştır. Bu bağlamda, sanal kaytarma çalışanların çalışma saatleri içerisinde internet erişimini kişisel amaçları için kullanmalarını ifade etmektedir (Lim, 2002: 675). İş alanlarında birtakım kuralların var olması gibi uygulamalar çalışanların işlerine saygı duymasını sağlarken, uzaktan çalışma işe olan saygıyı azaltabilmektedir. Sonuç olarak işlerine karşı saygısı azalan çalışanların işlerine ilgisi azalabilmekte, özel yaşam ile iş yaşamını ayırmakta zorluk yaşayabilmekte ve çalışma disiplininin tamamen koparak özel yaşamın sunduğu çeşitli eğlence benzeri imkânlar tercih edilebilmektedir (Koçak ve Kavi, 2010: 85).

Uzaktan çalışma birçok örgütte ortak olan merkezi yönetim tarzının aksine yeni eğitim ve yeni denetim yöntemlerine yatırım yapılmasını gerektirmektedir. Özellikle uzaktan çalışanlarla çalışmakta olan yöneticiler daha merkezi olmayan ve eşitlikçi yeni bir yönetim yaklaşımını pekiştirmek zorundadır (Harpaz, 2002: 79).

1.3.2.3. Uzaktan Çalışmanın Toplumsal Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın en önemli toplumsal dezavantajı, birbirinden kopuk bir toplum yaratılması ihtimalidir (Berkün vd., 2015: 56). Uzaktan çalışanlar, hareketli bir ofis ortamından tek başına bir dizüstü veya masaüstü bilgisayara geçerler ve çalışma arkadaşları ile tek bağlantıları ara sıra yapılan telefon görüşmeleri olur. İnsanlar, büyük ölçüde çevrelerindekiyle kurdukları ilişkilerden ve ofis ortamının sosyal yönlerinden keyif aldıkları için işe giderler. Bunlar alınırsa sosyal ihtiyaçları ortadan kalkmaz. Bu temel insani arkadaşlık ihtiyacını karşılamak için işin sosyal faktörlerinin korunmasının önemli olduğu söylenebilir, aksi takdirde sosyal izolasyon yaşanabilmektedir (Ward ve Shabha, 2001: 64). Uzaktan çalışmanın beraberinde getirdiği sosyal izolasyon, insanların iş arkadaşları gibi diğer insanlarla da etkileşimini kısıtlamaktadır. Sosyal izolasyon ve izolasyonun yol açtığı yalnızlık; depresyon, anksiyete, kızgınlık, umutsuzluk hatta intihar düşüncelerinde artış gibi sorunlara neden olabilmektedir (Pietrabissa ve Simpson, 2020'den aktaran: Dursun, 2021: 136).

Öte yandan uzaktan çalışmayı uygulamak isteyen kurum ve kuruluşların, devlet tarafından belirlenen uzaktan çalışma politikaları ile uyumlu bir program oluşturması gerekmektedir (Alkan Meşhur, 2007: 270). Uzaktan çalışmadan sağlanacak yararlar ve uzaktan çalışma ile ortaya çıkabilecek sorunlar bu alanda yasal düzenlemeleri gerektirmektedir. Aynı zamanda uzaktan çalışmaya çok daha önce başlamış ülkelerin deneyimlerinin incelenerek gereken önlemlerin alınması ve yasal düzenlemeler ile desteklenmesi önem taşımaktadır (Görücü, 2018: 304-305).

1.4. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajlarına Yönelik Mücadele Yöntemleri

Uzaktan çalışmanın bireyler ve örgütler için olumsuz yönlerini telafi etmek ve uzaktan çalışmaya yeni başlayacak olan çalışan ve örgütleri hazırlamak için birtakım önlemler alınmalıdır. Bu noktada çalışanlar bilgilendirilmeli, hazırlıklar sırasında çalışanların fikri alınmalı, çalışanlar için temel teknolojik araçlar sağlanmalı, psiko-sosyal etkileri azaltmak için destek oluşturulmalı, periyodik toplantılar yapılmalı, performans değerlendirmelerinde objektif olunmalı, statü kaybı önlenmeli ve en önemlisi doğru iş ve doğru insan seçilmelidir (Naktiyok, 2001: 59).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yayımlanan raporda, uzaktan çalışma sırasında sağlık ve güvenliği koruma ve destekleme konusunda devlet, işveren ve çalışanların ve işyeri sağlık birimlerinin rolleri ana hatlarıyla açıklanmıştır. İşverenlerin uygulaması gereken tedbirler arasında iş ile ilgili görevlerini yerine getirebilmek için çalışanlara gerekli ekipmanı temin etmek; uzaktan çalışmanın bireyler için psiko-sosyal ve akıl sağlığına yönelik etkilerini hafifletmek için gereken bilgi, rehberlik ve eğitimi sağlamak; uzaktan liderlik, etkin risk yönetimi ve işyeri sağlık desteği hususlarında yöneticileri eğitmek; çalışanlara yeterli olacak dinlenme günü ve “bağlantıyı kesme hakkı” vermek sayılmıştır. Yine işyeri sağlık birimlerinin de, dijital tele-sağlık teknolojilerinden yararlanarak çalışanlara ergonomi, psiko-sosyal ve akıl sağlığı desteği verebilecek yetkinliğe erişmesi gerektiği belirtilmiştir. Rapor, uzaktan çalışmanın organize edilmesine ilişkin ihtiyaçlara yönelik olarak birey temelinde çalışma planlarını tartışmak, geliştirmek ve öncelikleri belirlemek; süreleri ve beklenen sonuçları belirtmek; çalışmaya uygun olma durumunu bildirecek ortak bir sistem kararlaştırmak ve herkesin uymasını sağlamak gibi uygulamalı tavsiyelerde bulunmuştur (ILO, 2022).

Sonuç olarak, uzaktan çalışma ve benzeri uygulamalar çağımızın bir gereği olmakla birlikte gün geçtikçe daha yaygın hale gelmektedir. Dolayısıyla, uzaktan çalışma ve benzeri uygulamaları etikten ödün vermeden iyi ve doğru şekilde yönetmek gerekmektedir. Özellikle, uzaktan çalışmanın nasıl, ne şekilde ve hangi koşullarda uygulanacağı, hem ulusal düzeyde yasal düzenlemeleri hem de örgütler düzeyinde içsel düzenlemeleri gerektirmektedir (Koçak ve Kavi, 2010: 86).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ AİLE ÇATIŞMASI

2.1. İş Aile Çatışması Kavramı

Bireyler yaşamları süresince farklı rollere sahip olmakta ve farklı rollerdeki başarı veya başarısızlıkları ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Bu rollerden bazılarının yoğunluğu diğer bir rolü bastırabilmekte ve gerçekleştirilmesine engel olabilmektedir. Sonuçta bireyler kritik rol çatışmaları, rol karmaşası veya rol belirsizlikleri ile karşı karşıya gelerek mücadele etmek durumunda kalabilmekte ve bu bireylerin yaşam tatminlerini azaltabilmektedir. Bu açıdan bireyler hayatlarının hangi bölümünde olursa olsun üstlenecekleri ya da mecbur oldukları rolleri gerçekleştirirken bir denge içerisinde olmak durumundadır. Aksi halde birtakım sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 70).

Özellikle iş ve aile, bireylerin hayatlarını şekillendiren başlıca yaşam alanlarıdır. Günlük hayatın büyük bir bölümünü kapsayan bu iki alan karşılıklı olarak sürekli etkilenmektedir. İş yaşamında olabilecek bir gelişme aile yaşamını, aynı şekilde aile yaşamında olabilecek bir gelişme ise iş yaşamını etkilemektedir. Bu etkilenmenin sebebi ise, bireylerin hayatları boyunca üstlendiği bu iki rolün yaşadıkları tek hayatın farklı iki boyutunu oluşturmasıdır (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 175).

Bireylerin iş ve aile alanları günlük hayatlarının önemli bir bölümünü kapsamakta dolayısıyla bu iki alanın gerektirdiği roller ön plana çıkmaktadır. Neredeyse tüm zamanlarını bu rollerin gereklerini gerçekleştirmeye harcayan bireyler elbette zorlanabilmekte ve çoğu zaman bu roller arasında çatışmalar yaşayabilmektedir. Her rol ayrı bir enerji, ayrı bir zaman ve ayrı bir bağlılık gerektirmekte dolayısıyla bir role daha fazla odaklanması durumunda diğer rolün sorumlulukları eksik kalarak çatışma yaratabilmektedir. Çatışmalar iş aile çatışması ya da aile iş çatışması olarak ortaya çıkabilmekte ve hangi türde olursa olsun bireyleri seçim yapmaya zorlayarak hem iş hem de aile hayatlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Erer, 2021: 2798).

Kısaca karşı karşıya gelme, anlaşmazlık, uyumsuzluk, birey ve/veya grupların yalnızca kendi çıkarlarını koruması durumu çatışma olarak tanımlanabilmektedir. Çatışmanın temelini hedef ve beklentilerin birbiriyle uyumsuzluğu oluşturmaktadır. Çatışma ile ilgili önemli hususlardan bir diğeri ise, birey ve/veya gruplar arasında mutlak bir bağın mevcut olmasıdır (Bayar, 2022: 66). İş aile çatışması ise, bireylerin iş alanlarındaki rollerinin aile alanlarındaki rollerine katılımını zorlaştırması ile ortaya çıkmaktadır. İş aile çatışması bireylerin aynı anda birden çok role katılması ve bu rolleri gerçekleştirmesi gerektiğinde görülmektedir. Her rol için ayrı tutum ve davranışlar söz konusu olmakta ve bir rol diğerrinin gerektirdiği tutum ve davranışlar ile uyuşmayabilmektedir. Bu uyuşmazlık ise bireyleri baskılayarak çatışmaya yol açmaktadır (Aydemir ve Akdoğan, 2018: 1995).

İş aile çatışmasında çatışmanın temelini, bireylerin iş ve aile rollerini gerçekleştirenken yaşadıkları ikilem ve sorunlar oluşturmaktadır. Örneğin aile alanlarında görev ve sorumlulukların artması bireylerin iş alanlarına olumsuz yansıyabilmekte ve çatışma yaşanabilmektedir. Yine bireylerin iş alanlarındaki ağır çalışma şartları çalışanları olumsuz etkilemekte ve aile alanlarında stres ve sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Bayar, 2022: 66).

İş ve aile alanları bireylerin yaşamlarındaki iki ayrı önemli alandır ve yaşamlarının önemli bir bölümünü bu iki alanda geçirmektedirler. Söz konusu iki alanda da bireyler mutlu ve başarılı olmak isterler ve bu iki alanda sağlanacak mutluluk ve başarı ile yaşam tatminlerinin artacağını düşünürler. Birbirinden bağımsız düşünölemeyen ve birbirini etkileyen iş yaşamı ve aile yaşamında dengeyi kurmak oldukça zor ve önemlidir. Bunlar dikkate alındığında bireylerin iş ve aile alanlarındaki rolleri arasındaki etkileşimlerinin tüm boyutlarıyla incelenmesi gerektiği görölmektedir (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020: 54).

İş rolleri ve aile rolleri arasındaki çatışmaya yönelik literatürün incelenmesi, iş aile çatışmasının şu durumlarda var olduğunu göstermektedir: (a) bir rolün gereklerine ayrılan zaman, diğerrinin gereklerini gerçekleştirmeyi zorlaştırdığında; (b) bir role katılımdan kaynaklanan gerginlik, diğerrinin gereklerini gerçekleştirmeyi zorlaştırdığında ve (c) bir rolün gerektirdiği birtakım davranışlar, diğerrinin gereklerini gerçekleştirmeyi zorlaştırdığında (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76).

Roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilen iş aile çatışması, bir örgütün ve bir ailenin üyesi olmanın gerektirdiği roller arasında uyumun olmaması sonucunda meydana gelmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). Kahn ve diğerrlerinin (1964) çalışmasına dayanarak iş aile çatışması, iş alanları ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışmadır. Yani, iş (aile) rolüne katılım, aile (iş) rolüne katılım sebebiyle daha da zorlaşmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Son yirmi yılda hem iş alanları hem de aile alanlarında sorumluluklara sahip olan bireylerin sayılarında önemli bir artış gerçekleşmiştir. Bekâr ebeveynler, çalışan kadınlar, çift kariyerli aileler ve ebeveynliğe yoğun olarak katılan babalar bunlara örnektir. Yaşanan bu değişimler iş aile ara yüzünü anlama konusundaki ilgiyi artırmıştır. İş ve aile alanları, birbirleriyle etkileşim ve alaka

yaratmaktadır. İş ve aile rolleri olan bazı insanlar aralarında çatışma yaşamazken, diğerleri yüksek derecede çatışma yaşayabilmektedir (Carnicer vd., 2004: 466).

Kadınlar açısından iş ve aile alanlarında eş zamanlı olarak gerçekleşen talep ve ihtiyaçlar baskılara neden olabilmektedir. Bireyler için önem taşıyan iş ve aile alanlarının birbiriyle olan etkileşimi sonucunda yaşanan çatışmalar, toplam işgücü içerisindeki payları hızlı bir şekilde artan kadınların ve çift gelirli ailelerin artışının etkisi ile örgütlerin dikkatini çekmeye başlamıştır (Çarıkçı vd., 2010: 54). Özellikle kadınlar göz önünde bulundurulduğunda aile içerisindeki rol ve sorumluluklarının fazlalığı, kadınların iş alanları ve aile alanları arasında daha fazla çatışma yaşamalarına yol açmaktadır (Dursun ve İştar, 2014: 127).

Çoklu rolleri gerçekleştirmek zorunda kalanlar çoğu zaman kadınlar olurken bu durum beklentileri arttırmakta, iş ve aile arasında denge kurulmasını zorlaştırmakta ve sonuç olarak birtakım sorunlar görülebilmektedir (Seval, 2017: 185). Çalışan kadın işine ve ailesine karşı olan sorumluluklarını gerçekleştirebilmek için baskı hissedebilmekte, iyi bir eş aynı zamanda iyi bir anne olabilmek için uğraşırken işi ile ilgili kariyer fırsatlarını kaçırabilmektedir. Evi içerisinde duygusal ve sevecen olması beklenen kadından işyerinde hırslı, hareketli ve atak olması beklenmektedir. Bu çelişki ve çatışmalar sonucunda ise iş aile çatışmaları yaşanabilmektedir (Adak, 2007: 144).

Konumu fark etmeksizin toplum içerisindeki her birey iş ve aile alanları arasında bir denge sağlama çabası içerisinde. Öte yandan hızla değişen koşullar gün geçtikçe bu dengeye ulaşmayı zorlaştırmakta ve bu zorluğun yarattığı stres bireyler tarafından daha yoğun bir şekilde hissedilmektedir. Özellikle bireyler için işin öneminin artması, uzun ve yoğun çalışma süreleri, hayat standartlarının giderek yükselmesi, maddi güçlükler ve aile olgusunun vazgeçilmezliği iş talepleri ve aile talepleri arasında rekabeti şiddetlendirmektedir (Özen Kapız, 2002: 140).

Bireylerin aile alanlarında karşılaştıkları sorunlar iş performanslarını etkilerken, aynı şekilde iş alanlarında karşılaştıkları sorunlar aile içerisinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu olumsuz etkilenmeler bireylerin fiziksel ve ruhsal açıdan sağlık sorunları yaşamasına, iş ve yaşam tatminlerinde azalmalara neden olabilmektedir. Araştırmalar, iş aile çatışmasının olumsuz sonuçlarından söz etmektedir. Günümüzde ağır şartlar altında çalışmakta olan bireyler göz önünde bulundurulduğunda çatışma nedenlerinin incelenmesi ve çözümlerine yönelik önerilerin geliştirilmesi önem taşımaktadır (Bulgurcu Gürel, 2016: 350).

Unutulmamalıdır ki çalışma hayatında var olan bireylerin mutluluk ve refahlarını doğrudan iş aile çatışma düzeyleri belirlemektedir (Karaca ve Uzun, 2021: 3). Konu ile ilgili araştırmalar, bireylerin hem iş hem de aile alanları arasında denge kurmasının ve sonuçta gerek iş alanlarında verimli, gerekse aile alanlarında mutlu olabilmelerinin kolay olmadığını kanıtlamaktadır. Bu durumun nedeni ise, iş alanları ve aile alanlarının devamlı bir şekilde değişen bir yapıya sahip olmasıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). İş aile çatışması, insan kaynakları yönetimi ve endüstri/örgüt psikolojisi literatüründe oldukça sık incelenmiştir ve araştırmalar, bu sorunun boyutunun büyümeye devam edeceğini göstermektedir (Marchese vd., 2002: 145).

2.2. İş Aile Çatışmasının Boyutları

İş aile çatışmasının farklı boyutları bulunmaktadır. Elloy ve Smith'e (2004: 20) göre çatışma üç koşul altında mevcuttur: bir rol için gerekli olan süre, diğer rollere yeterli zamanı ayırmayı zorlaştırır; bir rolden kaynaklanan gerginlik, diğerinin gereksinimlerini yerine getirmeyi zorlaştırır ve bir rolün belirli davranışları, diğerinin gereksinimlerini yerine getirmeyi zorlaştırır. Bu üç öncül, üç farklı iş aile çatışması kategorisi üretir. Bunlar zaman kaynaklı, gerginlik kaynaklı ve davranış kaynaklı çatışmadır. Çalışmanın bu bölümünde iş aile çatışmasının bu üç boyutu incelenecektir.

2.2.1. Zaman Kaynaklı Çatışma

Bireylerin gün içerisinde toplamda 24 saat süresi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, roller ve bu rollerin bireylere yüklediği görev ve sorumluluklar arttıkça zamanın bölüşümü o kadar güç olmaktadır. Zaman bölüşümünde yaşanacak güçlükler ise bireylerin daha fazla çatışma içerisine sürüklenmesine neden olabilmektedir (Temel, 2016: 24). İş ve aile alanlarının bireylere yüklediği farklı sorumluluklar için yeteri kadar zamanın olmaması bu iki alan arasında dengenin bozulmasını ve çatışmayı kaçınılmaz kılmaktadır (Karaca ve Dede, 2017: 151).

Zaman kaynaklı çatışma, iş (aile) rolüne ayrılmış olan zamanın, aile (iş) sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde ortaya çıkmaktadır (Netemeyer vd., 1996: 401). Bireyler işten kaynaklanan sorumlulukları nedeniyle aile içerisindeki sorumluluklarına vakit ayıramadığında zaman kaynaklı iş aile çatışması yaşayacaktır (Ertemli, 2011: 27).

Zaman kaynaklı çatışma iki farklı şekilde meydana gelebilir: a) Bir role yönelik zaman baskıları fiziksel açıdan diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi olanaksızlaştırabilir. b) Fiziksel açıdan bir rolün gerekleri gerçekleşse dahi baskılar diğer bir rolde zihinsel açıdan meşgul olmaya yol açabilir (Özen ve Uzun, 2005: 131).

İş ile ilgili değişkenler sebebiyle aileye ayrılması gereken zamandan çalışmıyorsa iş aile çatışmasından bahsedilir. Zaman kaynaklı çatışmanın iş ile ilgili nedenleri haftalık çalışma saatlerinin yoğunluğu, fazla mesai, çalışma saatlerinin düzensizliği ve esnek olmaması sayılabilir. Aile ile ilgili nedenler ise aileye ayrılan zamanın gerekenden fazla olması halinde meydana gelmektedir. Bu açıdan özellikle evlilerin bekârlara göre, çocuklu evlilerin ise çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla çatışma yaşadıkları söylenebilmektedir (Aras ve Karakiraz, 2013: 3; Taşdelen vd., 2016: 221).

Zaman kaynaklı çatışmaya örnek olarak, hafta sonu çocuğu ile maç ya da sinema planı olan bir babanın işi ile ilgili acil bir durum gelişmesi sonucunda hafta sonu da işiyle ilgilenmek zorunda olması verilebilir. Benzer şekilde evinde hazırlaması gereken bir raporu olan anne, eve geldiğinde çocuklarının hasta olması halinde bunu gerçekleştiremediğinde zaman kaynaklı çatışma yaşayabilecektir (Sis Atabay, 2012: 8).

2.2.2. Gerginlik Kaynaklı Çatışma

Bir rolde yaratılan gerginlik, diğer bir rolde performans gösterme yeteneğini etkilediğinde gerginlik kaynaklı çatışma ortaya çıkmaktadır (Bacharach vd., 1991: 42). Gerginlik kaynaklı çatışmayı, bireylerin iş ve aile alanlarından birinde maruz kaldıkları olumsuzlukların psikolojilerine olumsuz şekilde yansımaları ve diğer rol gerekliliklerini yerine getirmesinin zorlaşması şeklinde ifade etmek mümkündür (Yılmaz ve Gasimova, 2020: 718).

Bir rolde yaşanacak gerginlik diğer rolü etkileyebilir. Bu durum işyerinde yaşanabilecek bir gerginliğin aileye, aynı şekilde aile içerisinde yaşanabilecek gerginliğin işe yansımaları şeklinde açıklanabilir. Özellikle iş alanlarında olabilecek aşırı iş yükü, işyerindeki zayıf ilişkiler, bireylerin işlerine yönelik güvensizliği, otorite, rol belirsizlikleri ve/veya çatışması, aşırı rol yükü, yönetici desteğinin olmaması, hem fiziksel hem de psikolojik iş talepleri, işte yaşanan değişikliklerin oranı, eksik iletişim, dikkat dağınıklığı, işe bağlılık ve iş fırsatlarının yoksunluğu gibi olumsuzluklar aile alanlarını da doğrudan etkilemektedir (Taşdelen vd., 2016: 221).

Bu çatışmaya örnek olarak, birey gün içerisinde işyerinde maruz kaldığı olumsuzluklar sebebiyle evine yorgun ya da gergin olarak döner ve bu durum ailesi ile ilgili sorumluluklarını gerçekleştirmesini engellerse gerginlik kaynaklı çatışma yaşanmaktadır. Aynı şekilde ev içerisinde eşi ya da çocuğu ile ilgili bir sebepten gerginlik yaşayan çalışanın bu halini işe, işyerindeki yöneticisine ya da çalışma arkadaşlarına yansıtması gerginlik kaynaklı çatışmaya örnek olmaktadır (Baykal, 2014: 14).

2.2.3. Davranış Kaynaklı Çatışma

Bir rolün gerektirdiği davranış, diğer bir rolün gereklerini gerçekleştirmeyi zorlaştırmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78). Davranış kaynaklı çatışma bir role mahsus davranışlar ile diğer role mahsus davranışlar arasında uyum olmaması halinde yaşanmaktadır. Örnek olarak, iş hayatına uygun olan akılcı ve rekabetçi davranışlara karşın aile hayatına uygun olan duygusal ve fedakâr davranışlar birbirleriyle uyumsuzdur, bireyler bir rolden diğerine geçerken olması gereken değişimi gerçekleştiremediklerinde ya da bir rol için uygun olan ve başarı getiren davranış diğer bir rol için başarısızlıkla sonuçlandığında davranış kaynaklı çatışma yaşanması olasıdır (Turgut, 2011: 158).

Diğer çatışma türlerine benzer şekilde, davranış kaynaklı çatışmalar da sahip olunan roller arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Fakat bu çatışma türünde esas belirleyici unsur kişilik özellikleridir. Rollerden birinin gerektirdiği şekilde sergilenen davranışlar, bireylerin kişilik özelliklerinin etkisi sonucunda diğer rolün gerçekleştirilmesine engel olmaktadır (Cingöz ve Kaya, 2018: 131).

Aile içerisinde anne rolü bulunan, bu rolü gerçekleştirirken yalan söylememesi ve hitap ettiği çocuklarına da bu davranışı öğretmesi beklenen bir kadının, çalışma ortamı içerisinde ast ve üstleri arasında denge koruyucu çalışan rolüne büründüğü zamanlarda ast ve üst dengesini koruyabilmesi

için yalan söylemesi olası bir durumdur. Bu durumda hem bir anne hem de bir çalışan olan kadının yaşadığı çatışma, davranış kaynaklı çatışmaya örnek gösterilmektedir (Temel, 2016: 25).

2.3. İş Aile Çatışması İle İlgili Kuramlar

İş aile çatışması ile ilgili farklı kuramlar söz konusudur. Çalışmanın bu bölümünde ilgili kuramların çatışmayı ne şekilde etkilediği ve bu etkilerin sonuçları üzerinde çalışmalara değinilmiştir. Bu kuramlar genel olarak iş alanları ve aile alanlarının karşılıklı şekilde birbirini etkilediğini, toplumun ve toplum içerisindeki tüm bireylerin bu iki yaşam alanlarından herhangi birini görmezden gelemeyeceğini göstermektedir (Demircan ve Turunç, 2017: 48).

2.3.1. Akılcı Bakış Kuramı

Akılcı bakış kuramına göre, iş alanları ve aile alanlarından herhangi birine olması gerekenden daha fazla zaman ayrılması çatışma yaratmaktadır. Bireylerin işlerine olması gerekenden daha fazla zaman ayırması aile sorumluluklarını gerçekleştirmesini engelleyerek aile iş çatışması yaşanmasına, aynı şekilde ailesi ile geçirdiği zamanın fazla olması iş sorumluluklarını gerçekleştirmesini engelleyerek iş aile çatışması yaşanmasına neden olmaktadır (Çağatay, 2012: 62).

Erkek çalışanlarla kıyaslandığında kadın çalışanların ev ve aile sorumluluklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların özellikle bu sorumluluklar sebebiyle erkek çalışanlardan daha fazla çatışma yaşaması bu kuramla açıklanabilmektedir. Örneğin, işi gereği mesaiye kalan ya da iş seyahati yapmak zorunda olan kadın çalışan evini ve ailesini ihmal edebilir, sorumlulukları karşılayamaz. Bu durum kadın çalışanlar için çatışmaya zemin oluşturmaktadır (Duru, 2020: 8).

2.3.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramında, iş alanı ile aile alanı arasında zıt yönlü bir ilişki mevcuttur. Bireyler yaşamlarında düzen sağlamak ve yaşam tatminlerini yükseltmek amacıyla, hem iş alanlarında hem de aile alanlarında diğerinde olmayan eksiklikleri telafi etmeye çalışırlar (Cingöz ve Kaya, 2018: 132).

Bireyler iş alanları ve aile alanları olmak üzere bu alanların birinde bir yetersizlik yaşadığında, diğer alanla daha fazla ilgilenerek bu yetersizliği telafi etmeye çalışmaktadır. Bu kurama göre, bireyler iş veya aile alanlarının herhangi birinde olan eksikliklerini diğer bir alandaki çalışmaları ile telafi etme eğilimindedirler. Örnek olarak, huzurlu bir aile hayatına sahip olmayan bireyler işlerine yoğunlaşarak kendilerini mutlu etmeyi tercih ederken benzer şekilde başarılı bir kariyeri ya da memnun edici bir işi olmayan bireyler tersine aile alanlarına yoğunlaşarak tatmin sağlamaya çalışmaktadırlar (Önderoğlu, 2010: 21).

2.3.3. Katkı Kuramı

Katkı kuramına göre, bireylerin aile alanlarından sağladıkları tatmin ile iş alanlarından sağladıkları tatmin beraber olarak yaşam tatminleri ile ilişkili olmaktadır. Sonuçta, bireysel ve örgütsel unsurlar karşılıklı olarak etkilenecek bireylerin genel yaşam tatminlerini ve iyi olma halini etkilemektedir (Efeoğlu, 2006: 16).

Kuramla ilgili değerlendirmeler incelendiğinde, bireyler ne yalnızca işlerinden ne de yalnızca ailelerinden etkilenebilir. Bireyleri etkileyen tüm psikolojik ve fizyolojik etmenler, hem işlerinden hem de ailelerinden kaynaklanmaktadır. Örnek olarak bireylerin yaşam standartlarının yüksek olmasının iyi bir işe sahip olmalarına bağlı olduğu aynı zamanda iyi bir işi sahip olmalarının ise ailesi içerisinde mutlu olmalarına bağlı olduğu bir yaşamda sonuç olarak bireyler her iki alanda da bir uyuma sahip olmalıdır. Bireylerin ne yalnızca işlerine ne de yalnızca ailelerine bağlı olması durumu önemlidir. Ayrıca araştırmalara göre, hem iş hem de aile alanında tatmin sağlamış bireyler gerçekten rol çatışması konusunda en az problem yaşayan bireylerdir (Ekici, 2014: 20).

2.3.4. Taşma Kuramı

Taşma kuramı ise, bireylerin iş alanları ya da aile alanlarından birinde gerçekleşebilecek bir değişikliğin, diğer alanı da etkileyeceği varsayımına dayanmaktadır. Örnek olarak, işyerinde çalışma arkadaşları ile kurulacak zayıf ilişkiler, aile içerisinde de anlaşmazlık ya da çatışma yaşanması gibi etkilere neden olabilecektir (Ekici, 2014: 17).

Taşma, olumlu ya da olumsuz olarak iki farklı şekilde gerçekleşebilmektedir. Gerilim, yoğun baskı, iş yerinde konforun olmaması ve kaygı gibi negatif hisler; coşku, sevinç, öğrenme isteği ve kariyer gelişimi gibi pozitif hislerden baskın olduğunda negatif hisler bireylerin özel yaşamlarına taşınabilmektedir. Sonuç olarak, bireyler çoğunlukla tek kalmayı tercih etmekte ve özel hayatlarına ayıracak enerjiyi bulamayabilmektedirler. Ancak bireylerin meşgul oldukları işleri becerileri, nitelikleri ve gereksinimleri ile uyum sağladığında denge sağlanmaktadır. Bu durum da, pozitif hisleri meydana getirmekte ve “olumlu taşma” meydana gelmektedir. Ters durumlar ise, negatif hisler meydana getirmekte ve “olumsuz taşma” meydana gelmektedir (Evans ve Bartolome, 1984’ten aktaran: Çakır, 2011: 12).

2.3.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı, bir ortamdaki tatmin veya başarının diğerinde fedakârlık gerektirdiğini, iki ortamın farklı normları ve gereksinimleri olduğu için uyumsuz olduğunu varsaymaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990: 241).

Kısaca çatışma kuramı, bireylerin birden fazla olan rolüne dikkat çeker ve tek bir role sahip olan bireyin asla bunu yaşamayacağını, bireyin birden fazla rolü ya da statüsünün gereği sorun

yaşandığını iddia eder. Sonuçta, bireylerin rolleri arasında denge sağlayamaması, çatışmanın temelini oluşturmaktadır (Ekici, 2014: 21). Bireylerin iş alanları ya da aile alanları içerisinde sahip oldukları roller tek başına çatışmaya neden olmaz, çatışmanın esas nedeni bireylerin rolleri gereği üstlendikleri sorumluluk ve gerekliliklerin birey üzerinde birbirleriyle çelişen talepler yaratmasıdır (Önderoğlu, 2010: 22).

2.4. İş Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler

İş aile çatışması birçok faktörden etkilenmektedir. Bu bölümde iş aile çatışmasını etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve ailesel faktörler olmak üzere üç başlık altında değerlendirilecektir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Literatürde özellikle kişilik, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu iş aile çatışmasını etkileyen başlıca bireysel faktörler olarak incelenmektedir (Tolay ve Baysal, 2020: 800).

Kişilik her birey için algıları ve davranışları belirleyen temel unsurdur. Temel bir ayrım gözetildiğinde olumsuz kişiliğe sahip bireylerin genel olarak içerisinde bulundukları durum ve şartları negatif bir bakış açısıyla değerlendirdikleri ve yaşama karşı olumsuz duygular besledikleri görülmektedir (Uzun, 2013: 21). Literatürde hâkim olan genel görüşe göre B tipi kişilik yapısına sahip, uyumlu, nevrotik olmayan ve sorumluluklarının bilincinde olan bireyler daha az iş aile çatışması yaşamakta ve olabilecek çatışmalarla daha kolay mücadele edebilmektedir (Mustafayeva, 2013: 62). A ve B tipi kişiliğe sahip bireyler, başarı açısından karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık görülmezken yaşadıkları baskılara stres kaynakları da eklendiğinde A tipi kişiliğe sahip bireyler daha fazla iş aile çatışması yaşayabilmektedir (Kayasandık, 2013: 20).

İş aile çatışmasının bireysel nedenlerinden bir diğeri de yaştır. İnsanların her yaşta olaylara karşı bakışı farklıdır. Çocukluktan yaşlılığa tüm yaşam evrelerinde hem biyolojik hem de psikolojik dönüşümler yaşanmaktadır (Kurtoğlu, 2017: 15-16). Araştırmalarda bireylerin yaşları ile iş aile çatışması arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireyler yaşlandıkça iş alanları ve aile alanlarındaki sorumluluklarından daha az etkilenmekte ve sahip oldukları zaman, para, bilgi ve deneyimin artmasıyla iş stresleri ile birlikte iş aile çatışmalarının azaldığı görülmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999'dan aktaran: Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 180).

Cinsiyet unsuru ve iş aile çatışması arasındaki ilişki ise çok sayıda araştırmaya konu olmuştur (Tolay ve Baysal, 2020: 800). Araştırmalar cinsiyet açısından ele alındığında kadınların erkeklere kıyasla daha fazla çatışmayla karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Çalışan kadınlar erkeklerle kıyaslandığında, çalışan kadınların gerçekleştirmesi gereken daha fazla rolleri olduğu görülmektedir. Bireylerin sahip oldukları her rol, ayrı bir zaman ve enerji istemektedir. Bu açıdan zamanın kısıtlı olması kadın çalışanlar üzerindeki rol baskısını artırmakta ve denge sağlanamadığında çatışma

yaşanmaktadır (Çarıkçı vd., 2010: 56). Hill (2005: 793) çalışmakta olan babaların, çalışan annelere kıyasla daha az çatışma ve bireysel stres yaşarken; daha fazla aile tatmini, evlilik tatmini ve yaşam tatmini yaşadıklarını tespit etmiştir. Toraman (2009: 102) ise çalışmakta olan kadınların, çalışan erkeklere kıyasla daha yüksek seviyelerde iş aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Kadınlar çalışma hayatında birçok sorunla mücadele etmekte ve bu sorunların önemli bir bölümünü çalışma hayatının karakteristiğinin erkeğe has değerleri içermesi ve kadınların kalıplaşmış geleneksel rollerine öncelik vermesi sebep olabilmektedir. Kadın çalışanlar çoğu zaman aileleri ve işleri arasında tercih yapmak zorunda kalmakta ve bu durum özellikle küçük çocuğu olanlar için daha zorlu olmaktadır. Tüm bunlar sonucunda iş aile çatışması yaşayan kadınlar tükenmiş hissetmekte, iş hayatından çekilmeyi ya da iş hayatını ikinci plana itmeyi tercih etmektedirler (Önel, 2006: 19).

Çatışmanın yaşanmasında medeni durum, çocukların sayısı ve aileye bakış açısı da önemli bir unsur olarak yer almaktadır. Evli bireylerin sorumlulukları göz önünde bulundurulduğunda bekâr olanlara kıyasla daha fazla aile alanlarına zaman ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Bu sebeple, evli bireylerin çatışma yaşama olasılıkları bekâr olanlara göre daha fazla olabilmektedir. Yine sorumluluklarından kaynaklı çocuk sayısı çatışma yaşanmasında bir etken olarak görülebilmektedir. Elbette tüm bu unsurlar bireylerin yaşadıkları ülkenin kültürel yapısına, bu doğrultuda aileye ve çocuğa karşı bakış açısına göre farklılıklar gösterebilmektedir (Şimşek ve Koç, 2020: 3076).

Bireylerin medeni durumunun çatışmayı ayrıca cinsiyete bağlı olarak farklı şekillerde etkilediği söylenebilir. Rol beklentileri açısından incelendiğinde evli erkeklerin evli kadınlara göre daha az çatışma yaşadığı gözlenmektedir. Erkekler iş sonrası evlerinde dinlenmeye ve sosyal ilişkilere zaman harcarken kadınlar evin ve çocukların ihtiyaçları ile ilgilenmekte dolayısıyla enerjilerini aile alanlarına yönlendirerek, iş alanlarında daha düşük performans sergileyebilmektedirler. Bu durum özellikle kadınların iş aile çatışmasını daha yoğun bir şekilde hissetmesine sebep olabilmektedir (Baysal, 2016: 29).

Günümüzde kadınların daha fazla iş hayatında olması, evli olan bireylerde karşılıklı olarak sorumlulukları arttırmıştır. Öncesinde aile alanlarında kadınlar daha fazla sorumluluk alırken, artık eşlerin her ikisi de çalışmakta ve zaman sıkıntısı sebebiyle sorumluluklar iki taraf içinde ortaklaşa üstlenilmektedir. Bu durum birçok ailede sorun oluşturmazken, ataerkil yapıya sahip ailelerde erkekler bu sorumluluklardan kaçabilmekte ve eşler arasında çatışmalar yaratabilmektedir (Şimşek ve Koç, 2020: 3076).

Bireylerin eğitim düzeyleri ile iş aile çatışması ilişkisine yönelik birçok farklı araştırma bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarının önemli bir bölümü eğitim düzeyinin yükseldikçe bireylerin çatışma yaşama ihtimalinin arttığını göstermektedir (Türkel, 2019: 9). Aynı zamanda eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin statü değişimleri ve ücret artışı gibi fırsatlar karşısında daha hırslı bir duruma gelmeleri söz konusu olmaktadır. Bireylerin hem kendilerine hem de çevrelerine karşı olumsuz düzeyde rekabetçi stratejiler benimsemesi de çatışmaya sebep olabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 181).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Günümüzde bireyler zor koşullarda çalışma hayatlarını sürdürmektedirler. Bu zor koşullar altında bireyler mevcut işlerini sürdürmek, gelir elde etmek ve temel gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla daha ağır çalışma şartları ve esnek olmayan çalışma saatleri ile mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Bu şartlara uyum sağlamak bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak açısından olumlu sonuçlar doğursa da diğer yandan olumsuz etkiler yaratabilmekte ve bireylerin farklı görev ve sorumluluk alanlarında çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir. Özellikle uzun, düzensiz ve esnek olmayan çalışma saatleri, işin gerektirdikleri ve yöneticilerin tutumu gibi sebepler çalışanların iş aile çatışması yaşamasını tetikleyen unsurlar olmaktadır (Diker, 2010: 59).

İşe zaman ayırma, iş rolü taleplerinin kapsamının nesnel bir göstergesi olarak görülebilir. İş aile dinamikleri üzerine yapılan araştırmalar, iş rolü ve aile rolü taleplerinin bireylerin zaman ve enerjisi için rekabet ettiğini göstermektedir. Zaman sınırlı bir kaynak olduğundan, bir role, örneğin işe ayrılan zaman ne kadar büyükse, aile rolü gibi diğer roller için ayrılan zaman o kadar az olur. İşyerinde geçirilen uzun saatler, yorgunluğa, sinirliliğe ve aile alanına giren diğer gerginlik belirtilerine yol açabilir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 555).

Vardiyalı çalışan örgütlerde çalışanların özellikle gece vardiyasında ve vardiya değişimlerinde zihinsel ve fiziksel olarak olumsuz etkilenmesi söz konusudur. Sağlık sorunları, kazalara neden olabilecek ölçüde çalışanları etkilemektedir. Bu açıdan birey ve iş arasında uyumsuzluk ve çatışma yaşanması olası durumlardır ve bireylerin aile alanlarında rollerini gerçekleştirememesine ve ailelerine kaliteli zaman ayıramamasına neden olmaktadır (Gencer, 2017: 37).

İş aile çatışmasının örgütsel nedenleri arasında rol belirsizlikleri ve aşırı rol yükleme sayılabilmektedir. Rol belirsizliği bireyler mevcut işlerinin beklenti ve gerekleri ile ilgili yeterli bilgiye ulaşamadığında, aşırı rol yüklenme ise bireyler sınırlı zaman içerisinde çok sayıda rolü gerçekleştirmek zorunda kaldığında meydana gelmektedir. İş alanlarında rol belirsizliği yaşayan ya da aşırı rol yükü hisseden bireylerin işlerine tatminleri ve kendilerine güvenleri düşük, gerginlik ve boşluk hisleri ise yüksek olmaktadır (Tolay ve Baysal, 2020: 801).

Bireylerin elde ettiği gelir de çatışmaya neden olan unsurlardan biridir. Bireylerin tatmin edici bir gelirden mahrum olması ve zorunlu aile ihtiyaçlarını bu gelir ile karşılayamaması sonucunda çatışma yaşanabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 181). Bireylerin çalışma hayatında yer almasının temel sebeplerinden olan ücret, bireylerin işe yönelik tutum ve algılarını etkileyen unsurlardan biridir. Özellikle ekonomik refahın düştüğü, kısıtlı iş imkânlarının var olduğu durumlarda bireyler mevcut işlerine daha sıkı tutunmakta aksi halde iş ve gelirlerinden mahrum olmaktadır. Bu olumsuz şartlarda bireyler hazır işlerini korumaya çalışmakta, düşük ücretlendirme ve stres ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum özellikle çocuklu ailelerde gelirin paylaşılması ve masraflar açısından çatışmalar yaşanmasına sebep olabilmektedir (Önel, 2006: 23).

İşe bağlılık, bireylerin işlerini yaşamlarının büyük ve önemli bir parçaları olarak görmesi ile açıklanan ve bireyleri etkileyen bir kavramdır. Örgütler için olumlu, çalışanlar için ise hem olumlu hem de olumsuz yönleri olan işe bağlılık özellikle bireylerin işlerinde aradığını bulması ve başarılı olması yönünde destekleyici olmaktadır. Öte yandan bazı durumlarda işe bağlılık bireylerin diğer yaşam alanlarındaki rollerini aksatmasına neden olabilmekte ve iş dışı alanlarda bireyler için başarısızlık ve istediklerini elde edememe hali meydana gelebilmektedir. Bunun sonunca bireyler olumsuzluklar yaşayabilmekte ve bu olumsuzların başında çatışma gelmektedir (Diker, 2010: 62).

Bireylerin yaşamlarının neredeyse üçte birini geçirdikleri iş alanlarının bireylerin psikolojileri üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. İşyerinin fiziki koşulları başta olmak üzere işyerinde sürekliliği olan gergin bir atmosfer bireyleri hem fiziksel hem de psikolojik açıdan olumsuz etkilemekte bu durum dolaylı olarak aile alanlarına da yansımaktadır. İşyerinde stresli bir ruh hali içerisinde olan birey evinde de bu durumdan kurtulamayarak gergin ve huzursuz olacak sonuçta çatışma yaşaması söz konusu olabilecektir (Uzun, 2013: 24-25).

Örgüt içerisinde iletişim bozukluğu ya da iletişimde yetersizlikler yaşanması çatışmaya ve performans düşüklüğüne yol açabilmektedir. Örgüt içerisinde çoğu zaman yanlış anlama, anlaşılama ya da önyargılı davranma gibi durumlar görülebilmekte ve bu durum özellikle ekip çalışmasının gerektiği hallerde çatışmanın gelişmesine ve performans düşüşlerine neden olabilmektedir (Özmutaf, 2007: 51).

Günümüzde ailenin olduğu kadar işyerindeki yönetimin baskıcı ya da destekleyici oluşu da iş aile çatışmasında önem yaratmaktadır. Aile yaşamına destek olan ve aile ile ilgili olabilecek sorunlara destek veren işverenler ile çalışanlar, ailelerine ve aile görevlerine daha fazla zaman ayırmakta ve sonuçta daha az çatışma yaşamaktadırlar (Önel, 2006: 22).

2.4.3. Ailesel Faktörler

Çatışmayı etkileyen faktörlerden bir diğeri ailesel faktörlerden oluşmaktadır. Toplumun en küçük birimi olarak tanımlanan aile, her bireye roller vermekte ve bu rollerin gerçekleştirilmesini beklemektedir. Bir aile kurmak en başından bireyler için ekonomik, sosyal ve toplumsal açıdan sorumluluk yaratırken beraberinde çocuk sahibi olmak, aile içerisinde bakıma muhtaç bireylerin olması ve benzeri durumlar iş ve aile arasında çatışma yaşanma olasılığını arttırabilmektedir (Türkel, 2019: 10).

Herman ve Gyllstrom (1977)'a göre evli bireyler, evli olmayanlardan daha fazla iş aile çatışması yaşamaktadır. Evli olmayan bireyler, zaman ve enerjilerini kullanma konusunda daha fazla esnekliğe sahip olma eğilimindedirler ve daha az ailesel yükümlülüklerle sahiptirler. Bu nedenle çatışma yaşama olasılıkları daha düşüktür. Evli olanlar için, eşlerinin istihdam durumu da çatışma üzerinde potansiyel olarak görülen önemli bir etkidir (Fu ve Shaffer, 2001: 505).

Çocuk bakımı da evli ve kadın çalışanlar için çatışmaya neden olabilecek faktörlerden biridir. Özellikle çalışmakta olan anneler, çocukları yetişkin bireyler olana kadar iş ve aileleri arasında denge kurmakta zorlanmakta ve iki alanın beklentilerini karşılamak için büyük bir çaba sarf etmektedirler. Genellikle iki alan için de harcanan zaman ve enerji yetersiz kalmakta ve bu yetersizlik bireyleri olumsuz etkileyerek çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir (Baysal, 2016: 30).

Ayrıca sahip olunan çocuk sayısının fazla olması, çocukların yaşlarının küçük olması, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması, eşlerin birbirlerine karşılıklı destek olmaması, çocuk bakım ve sorumluluklarının tek bir kişide toplanması gibi durumların iş aile çatışmasına neden olduğu belirtilmektedir (Turuç ve Erkuş, 2010: 418-419). Geleneksel toplumlarda her ne kadar hala çocuk bakım ve sorumlulukları kadınlara ait olarak algılsa da kadınların iş hayatına katılması ile birlikte çocuk bakım ve sorumluluklarının eşler arasında paylaşılmasının önü açılmıştır. Buna rağmen iş ve aile hayatları, çocuk bakımı ve diğer sorumlulukları göz önünde bulundurulduğunda kadınların erkeklere göre daha fazla yüke sahip olduğu görülmektedir (Türkel, 2019: 10).

Aile içerisinde bakıma muhtaç bireylerin olması da aile alanlarına daha fazla zaman ayrılmasına neden olmaktadır. Özellikle bakmakla yükümlü olunan yaşlı/engelli aile üyelerine sahip bireyler, kimi zaman çalışma saatleri içerisinde sağlık kontrolleri veya acil durumlar sebebiyle iş yerinden erken çıkma ya da işe geç kalma gibi durumlar yaşayabilmektedir. Bu durumlarda yaşanabilecek performans düşüklüğü ile endişe ve stres iş alanına yansıyabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 182).

Aile alanı içerisinde evlilik ve aile krizleri zaman zaman ortaya çıkabilmektedir. Aile yaşamı için de geçiş dönemleri söz konusudur ve bu geçiş dönemleri süresi aileden aileye değişebilen krizler yaratabilmektedir. Araştırmalar evliliklerin ilk beş yılının kritik olduğunu ve birçok boşanmanın bu yıllar içerisinde gerçekleştiğini işaret etmektedir. Evlilik her insanın hayatında bir dönüm noktası olurken bu süreç içerisinde eşler yoğun stres altına girebilmektedir (Önel, 2006: 30). Aile içerisinde öncelikle karşılıklı sorumluluk eşlere aittir. Evlilikte ve eşler arasında uyumun olması, iş hayatına da yansıyacaktır. Aksi bir şekilde aile içerisindeki huzursuzluk, iş alanına da taşınmaktadır (Türkel, 2019: 10).

2.5. İş Aile Çatışmasının Sonuçları

Çalışma hayatında bireyler zaman zaman iş aile çatışması sorunu yaşayabilmektedir. Bu soruna bağlı olarak birtakım sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İş aile çatışmasının olası sonuçları arasında stres, hipertansiyon, uyku sorunları, yaşam tatmini, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta azalma, psikolojik sorunlar, işgücü devir oranında artış, işe yabancılaşma, evliliklerde sorun, boşanma, çocukların olumsuz etkilenmesi, ev içi rollerin tek bir kişiye yüklenmesi ve aileye ayrılan zamanın verimsizleşmesi sayılabilmektedir (Erer, 2021: 2802). İş aile çatışmasının bireysel, ailesel ve örgütsel açıdan olası sonuçlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2: İş Aile Çatışmasının Bireysel, Ailesel ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Ailesel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
- Zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulması - Genel iyi olma halinin zarar görmesi - Hayata karşı tatminsizlik - Stres - Psikosomatik semptomlar - Depresyon - Genel psikolojik gerginlik - İlaç kullanımı - Sigara ve alkol tüketiminde artış - Madde bağımlılığı - Klinik ruhsal bozukluklar - Klinik anksiyete bozuklukları - Duygusal tükenmişlik - Çoklu kronik sağlık sorunları	- Aile yaşamına karşı tatminde düşüş - Aile rolü performansında düşüş - Aile faaliyetlerine katılımda devamsızlıklar - Ebeveynlik yükünde artış - Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımda azalış	- İş tatmininde düşüş - İşyeri stresinde artış - Öz bildirime dayalı iş performansında düşüş - Artan işe devamsızlık - İşten ayrılma niyetinin artması - İşgücü devir hızının artması - Örgütsel bağlılığın azalması

Kaynak: Gina M. Bellavia ve Michael R. Frone 2005'ten aktaran: Açığöz, 2014: 61.

2.5.1. İş Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları

İş aile çatışmasının bireysel sonuçları arasında stres, iş ve yaşam tatminin düşmesi ve sağlık sorunları sayılabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 183).

İş aile çatışmasının yol açmış olduğu sorunların başında stres gelmektedir. Yalnızca stres olgusunun insanlar üzerinde yarattığı durumlar göz önünde bulundurulduğunda oldukça ciddi ve çok yönlü olumsuz sonuçlarla karşılaşılacaktır (Tunç, 2019: 45). Rol çatışması, rollerin karışması ve aşırı rol yüklenme stresin kronik nedenlerindendir. Yaşanılan stres çalışanlarda kaygı, tatminsizlik ve bitkinliğe neden olmaktadır. Literatürde iş aile çatışması taşıma modeli savunmakta ve modele göre ev içerisinde hissedilecek bir stres iş alanına da yayılarak davranışları etkilemektedir. Örgütler önlem almazlarsa bu durum verimlilik, karlılık ve örgütsel bağlılığı da azaltmaktadır. Literatür incelendiğinde iş aile çatışması ile stres arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Ekici, 2014: 33). Ayrıca bireylerde ortaya çıkan stres sonucunda kalp rahatsızlıkları, kaygı bozuklukları, artrit, baş ağrısı, mide problemleri, kronik yorgunluk gibi birçok psikolojik ve tıbbi sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 184).

Çatışma, iş alanlarında oldukça geniş yelpazede davranış bozuklukları ve değişikliklerine neden olabilmektedir. Bunlardan en fazla karşılaşılanlar; sigara ve alkol gibi zararlı alışkanlıkların

kullanımlarında artış, iş kazalarında artış, şiddete meyil ve yeme bozuklukları olarak sayılabilmektedir (Küçükusta, 2007: 246).

Yanchus vd. (2010: 105) çalışmalarında, önceki araştırmalarla tutarlı olarak iş aile çatışmasının, alana özgü tatmin (iş, yaşam) ve sağlık sorunları (tükenmişlik, depresyon) ile ilgili olduğunu göstermiştir.

Dursun ve İhtar (2014: 127) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş aile yaşamı çatışmasının kadın çalışanların iş tatminleri ve yaşam tatminlerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çatışmanın iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Kıraç vd. (2018: 55) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş aile çatışmasının iş yaşam kalitesine etkisinin değerlendirilmesi ve tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda bireyler için iş alanları ve aile alanlarında rol çatışmasının kaçınılmaz olduğu ve çatışmanın hem iş tatmini hem de yaşam tatminini olumsuz şekilde etkilediği görülmüştür. Bireylerin iş memnuniyetleri arttıkça yaşam kaliteleri de artış göstermekte ve bu durum bireylerin sağlığına, psikolojik durumlarına, sosyal çevrelerine olumlu açıdan katkılar sağlamaktadır.

Cingöz ve Çolak (2019: 203) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kabin memuru olarak görev alan çalışanların yaşadıkları iş aile çatışmasının kariyer tatminlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Çalışma sonucunda ise iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının bireylerin kariyer tatminleri üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Deng vd. (2018: 1) yaptıkları çalışmada Çin’de doktorların iş tatmini ile doktor-hasta ilişkisi ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Çatışmanın doktorların iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ve iyi bir doktor-hasta ilişkisinin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Galletta vd. (2019: 1) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş aile çatışmasının artmasıyla duygusal tükenmenin arttığı ve bu ilişkinin, kolektif duygusal bağlılık düşük olduğunda daha güçlü olduğu, yüksek olduğunda ise daha zayıf olduğu görülmüştür.

Borgmann vd. (2019: 1) çalışmalarında, Avrupa’da iş aile çatışmalarının sağlıkla ilgili sonuçlarına ilişkin mevcut kanıtlara genel bir bakış sunmuştur. İncelemenin sonuçları, iş aile çatışması ve sağlık arasında bir bağlantı olduğuna dair kanıtları güçlendirmiştir.

Zhou vd. (2018: 1) çalışmalarında, kadınların hem işten aileye çatışma hem de aileden işe çatışmasına ilişkin algılarının ruh sağlığı ile önemli derecede olumsuz ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, sonuçlar olumsuz duygulanım ve algılanan stresin ruh sağlığı ile olumsuz ilişkili olduğunu göstermiştir.

Frone (2000: 888) yaptığı çalışmada iş aile çatışması ile çeşitli psikiyatrik bozukluk türleri (duygudurum, kaygı, madde bağımlılığı ve madde kullanımı) arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Analizler sonucunda, hem işten aileye hem de aileden işe çatışmanın duygudurum, kaygı ve madde bağımlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İş aile çatışmasının ve bozukluğun türüne bağlı olarak, genellikle iş aile çatışması yaşadığını bildiren çalışanların, klinik olarak önemli bir ruh sağlığı sorunu yaşama olasılığı, iş aile çatışması yaşamadığını bildiren çalışanlara göre 1,99-29,66 kat daha fazla bulunmuştur.

2.5.2. İş Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları

İş aile çatışmasının örgütsel sonuçları bireylerin iş alanlarında mutsuz olması ve beraberinde iş performanslarında düşüş yaşanması şeklinde meydana gelmektedir. Bireylerin işlerine olan sadakatlerinde düşüşler yaşanırken öte yandan işten ayrılma niyetlerinde artışlar görülmektedir (Tokmak, 2021: 115).

Çalışan bir birey mutlu ise, iş ve yaşam tatmini yüksekse örgüte katkısı da aynı derecede artacaktır. Tam tersi olarak çalışanın iş aile çatışması ya da aile iş çatışması yaşaması halinde bu durum örgüte yansıyacak ve olumsuz sonuçlar meydana gelebilecektir. Bu sonuçlar işe bağlılığın azalması, verimin düşmesi, performansta düşüş, devamsızlık yapma ve işten ayrılma niyetinde artış, mesleki bağlılığın azalması şeklinde olabilmektedir (Şimşek ve Koç, 2020: 3077). Çalışanların yaşadıkları çatışma yalnızca kendisini değil, birlikte çalıştığı örgütü de maddi açıdan etkilemektedir. Çalışanın işine odaklanmakta zorluk yaşaması ve işi ile ailesi arasında sürekli gidip gelmesi iş verimini ve işin kalitesini olumsuz etkilemekte bu durum da örgüte maddi kayıplar olarak yansıyabilmektedir. İş aile çatışması örgütsel açıdan bireylerde devamsızlık yapma, iş değiştirme ve örgütsel vatandaşlık davranışında azalmaya neden olmaktadır (Ekici, 2014: 34).

Novitasari vd. (2020: 122) yaptıkları çalışmada iş aile çatışmasının çalışan performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Akca (2020: 228) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerinde etkisinin olup olmadığını ve bu etkide psikolojik bulguların rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Sonuç olarak, iş aile çatışmasının işe yabancılaşmanın yordayıcısı olduğu ve aynı zamanda psikolojik bulguların bu etkide kısmi aracı bir rolü olduğu ortaya konulmuştur.

Kusumanegara vd. (2018: 141) çalışmalarında iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ve iş stresi üzerindeki etkisinin ve iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinin önemini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ve iş stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu fakat anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Erdilek Karabay (2015: 113)'ın sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada iş stresi, iş aile çatışması ve iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, birçok bulgu elde edilirken iş aile çatışmasının işten

ayrılma niyeti ile birlikte iş, aile ve hayat tatminleri üzerinde olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.5.3. İş Aile Çatışmasının Ailesel Sonuçları

İş aile çatışmasının ailesel sonuçları olarak başarısız evlilikler, boşanmalar, çocukların olumsuz etkilenmesi ve bu olumsuz etkinin davranışlarına yansımaları, ev içerisindeki rollerin tek kişiye yüklenmesi ve aile ile birlikte geçirilen zamanın verimsizleşmesi sayılabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 185).

Çatışmaya maruz kalan bireyler strese yol açabilecek birçok sorunla karşı karşıya kalırken psikolojik olarak da olumsuz etkilenmektedirler. Çatışma sonucu birey genel yaşamına dair tatminsiz hissetmektedir ve mutlu değildir. Aile içerisinde hoşgörü oldukça düşük, tahammülsüzlük ise oldukça yüksektir. Aile içerisinde bireylerin birbiriyle olan iletişimi olumsuz etkilenirken, kimi zaman ise yanlış anlaşılmalara sebep olan iletişimsizlik göze çarpmaktadır (Gencer, 2017: 28). Yaşanacak çatışma, bireyin aile bağlarında zayıflama, aile kavramının değişmesi, aileye karşı memnuniyette azalma, tükenmişlik, moralsizlik, işe ve yaşama karşı memnuniyetsizlik gibi sonuçlara da neden olabilmektedir (Şimşek ve Koç, 2020: 3077).

Higgins vd. (1992: 51) çalışmalarında iş aile çatışmasının, bireylerin iş yaşam kalitesi ve aile yaşam kalitesi üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğunu ve bunun da yaşam tatmini ile yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermişlerdir.

Carroll vd. (2013: 530) ise çalışmalarında eşler arasındaki yapıcı ve yıkıcı iletişimin iş aile çatışması ve evlilik tatmini arasındaki ilişkide aracı etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre, iş aile çatışmasının evlilik tatmini ile anlamlı ve negatif yönlü ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

İşin ve ailenin taleplerinin her zaman uyumlu olmaması ve uyumsuzluğun bu alanlar arasında çatışma duygularına yol açması olağandır. Yaşanabilecek çatışmaların olumsuz etkilerinin potansiyeli ilgili alanda çalışmaları teşvik etmiştir. Araştırmacılar, yüksek düzeyde iş aile çatışmasıyla karşı karşıya kalan çalışanların artan fiziksel ve zihinsel sağlık riski altında olduğunu, düşük iş performansına, düşük ebeveyn performansına, artan işten ayrılma davranışına (örneğin, geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma ve düşük iş katılımı), moral bozukluğu ve iş, yaşam, evlilik ve aileden daha düşük memnuniyete sahip olduklarını bulmuşlardır (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 216).

2.6. İş Aile Çatışmasının Yönetimi

İş alanları ve aile alanlarının uyum içerisinde olması bireylerin hayata karşı memnuniyetlerinin artmasını sağlayacaktır. İş ve aile rolleri arasında yaşanacak çatışma bireylerin içerisinde

bulundukları iş ortamlarını, üyesi oldukları aile ortamını etkilemektedir. Her iki alanda da yaşanacak sorunlar kelebek etkisi göstererek aynı zamanda toplumsal açıdan da sorunlara neden olacaktır (Öner, 2012: 21).

Özellikle iş aile çatışmasını yönetmek konusunda bireysel ve örgütsel stratejilerin geliştirilmesine yönelik gereklilik olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışan bireylerin hem iş yaşamları hem de aile yaşamlarına ilişkin faaliyetleri organize ederek program oluşturması ve iş taleplerine yönelik kendi potansiyel ve yeteneklerini etkin bir şekilde kullanabilmelerini sağlayacak stratejileri geliştirmeleri beklenmektedir. Bu sebeple çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarında denge sağlayabilmesi için ilk olarak sahip oldukları imkân ve kaynakları göz önünde bulundurarak; önceliklerini belirlemesi, fiziksel sağlığını gözetmesi, stresle başa çıkmayı öğrenmesi, aynı zamanda aile, akraba ve arkadaş gibi yakın çevrelerindeki sosyal destekten yararlanması gerekmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 19).

Çatışmanın azaltılması ve önlenmesi için bireysel stratejilerin yanında ailelerin, eşlerin ve sosyal çevrenin de desteği oldukça önem taşımaktadır. Eşlerin desteği, duygusal destek ve iş paylaşımı olarak ayrılmaktadır. Eşler arasında empati kurma, karşılıklı tavsiyelerde bulunma ve anlayışlı olma duygusal destek olarak değerlendirilirken, ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda destekte bulunulması iş paylaşımı olarak değerlendirilmektedir (Pelit, 2019: 32-33).

Çalışan bireylerin kendilerine ve aile üyelerine yeterli zamanı ayırabilmeleri örgütler tarafından da desteklenmelidir. Bu bağlamda farklı çalışma türlerinin yanında, yasal zorunluluk olmasa dahi çalışan bireylerin çocukları için kreş, gündüz bakımevi ve benzeri düzenlemeler uygulanabilir. Aynı zamanda, çalışanların iş harici yaşamlarında olası herhangi bir sorun halinde kullanabilmeleri için kriterleri daha önceden saptanmış izin sürelerinin oluşturulması önem taşımaktadır. Yine çalışanların aileleri ile beraber katılabilecekleri çeşitli kültürel ve sportif faaliyetlerin organize edilmesi iş aile yaşam dengesine olumlu olarak yansıtacak aynı zamanda fiziksel ve ruhsal sağlıklarına destek olacaktır. Bu amaçla çalışanlara sanal ofis imkânlarının sunulması da büyük yarar sağlayacaktır (Çiftçi, 2010: 169-170).

Çalışma koşulları, verimlilik ve performansı artırmaya yönelik bir şekilde düzenlenmelidir. Çalışma saatlerinin ayarlanması, iş plan ve organizasyonlarının yapılması, iş yaşamı içerisindeki rollerin daha net bir şekilde tanımlanması, iş yükünün hafifletilmesi, çalışanların özerkliğinin arttırılması iş ve aile arasındaki çatışmanın engellenmesinde örgütlerden beklenen girişimlerdir. Ortaya konulacak ve uygulanabilecek tüm öneriler katılımcı bir yaklaşım ile çalışanların görüşlerine başvurularak belirlenmelidir. Daha hümanist bir çalışma alanı sağlamak için örgütler gereken düzenlemeleri uygulamalıdır (Özmete ve Eker, 2013: 45-46).

Bir başka destek de örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarının desteğidir. İş paylaşımı ile birlikte psikolojik destek buna örnektir. Çalışan bireylerin eğitimlerine ve kişisel gelişimlerine destek olmak ve huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması iş nedeniyle yaşanan sorunları azaltacağı için iş aile çatışmasında da düşüş sağlanacaktır (Pelit, 2019: 34).

Toplumsal düzeyde ise aile dostu politikalar tekrar gözden geçirilerek yeni düzenlemeler yapılmalı, her çalışana yeterli esneklik sağlanmalı, aileler ile aile üyelerinin hakları ve gereksinimlerinin daha fazla gözetilmesi konusunda öncelikler saptanmalıdır (Özmete ve Eker, 2013: 46). Bu bağlamda özellikle yıllık izin, evlilik izni, doğum izni (ebeveyn izni), süt izni ve benzeri yasal izin uygulamaları devletler tarafından sıkı bir şekilde denetlenmeli ve bu izin haklarının kullanımlarını engelleyen örgütlere gerekli caydırıcı cezalar uygulanmalıdır. Öte yandan her birey için iş alanları ve aile alanlarının dengelenmesinin temel şartlarından bir diğeri de her çalışan için geçimi sağlayabilecek seviyede bir asgari ücret uygulamasının varlığıdır (Lewis ve Cooper, 2005'ten aktaran: Çoban, 2014: 42).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. UZAKTAN ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMIŞ OLDUKLARI İŞ AİLE ÇATIŞMASININ RUHSAL DURUMLARI ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Uzaktan çalışmanın gün geçtikçe yaygın bir hale gelmesi ile birlikte uzaktan çalışan kadın sayısında da önemli artışlar gerçekleşmiştir. Yaşanan gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda uzaktan çalışan kadın sayısındaki artışla beraber iş aile çatışmalarının da yaşanması öngörülmektedir. Gerek sosyal hayat gerekse çalışma hayatında önemli bir yeri olan kadınların hali hazırda yaşadığı olumsuzluklar ile birlikte hem iş alanları hem de aile alanlarında üstlendikleri sorumluluklar çatışmaları kaçınılmaz hale getirmiştir.

İlgili çalışmada uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Literatürde iş aile çatışmasının farklı başlıklar ile ele alındığı çalışmalar mevcut olmasına karşılık, özellikle uzaktan çalışan kadınlar üzerindeki etkisinin spesifik olarak ruhsal durumları açısından incelendiği çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu açıdan ilgili çalışmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmekte ve çalışmada elde edilen sonuçların olası çatışmaların yönetilmesi ve çatışmaların neden olduğu olumsuz sonuçların engellenebilmesine yardımcı olması hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisini ele alan bu çalışmada öncelikle uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması ve yaş, medeni durum, çocuk sahipliği, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışma süresi şeklindeki demografik faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir. Ardından uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması sonucunda meydana gelen psikolojik semptomlara odaklanılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modeline göre demografik faktörler ile iş aile çatışması arasında kurulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması yaşa göre farklılık göstermektedir.

H₂: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₃: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çocuk sahipliğine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₅: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma modeline göre iş aile çatışması ile kısa semptom envanteri faktörleri arasında kurulan hipotezler ise şunlardır:

H₇: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması genel anksiyete üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₈: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması depresyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₉: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması olumsuz benlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₀: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması somatizasyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₁: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması hostilite üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem; kazara, gelişi güzel, uygun vb. gibi farklı şekillerde de tanımlanmaktadır. Araştırmacılar doğruya yakın sonuçları ucuz bir şekilde elde etmek istediklerinde bu yönteme başvurmakta ve örnekleme yer alan birimler kolay ve ucuz bir şekilde seçilmektedir. Kolayda örnekleme yöntemi zaman ve maliyet açısından hızlı ve ucuz bir teknik olarak ele alınmaktadır. Bu teknikte, yapılacak çalışmada yer alacak birimleri araştırmacı seçer ya da çalışmaya yalnızca gönüllü olanlar katılır (Bayram, 2017: 21-22).

Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisine yönelik bu tez çalışması, hemen her sektörden kadın çalışanların iş aile çatışması yaşayabilmesi sebebiyle belirli bir sektör sınırlaması yapılmaksızın, farklı sektörlerde uzaktan çalışan kadınlar ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, uzaktan çalışıyor olması şartıyla farklı sektörlerden toplam 202 kadın katılımcı oluşturmaktadır.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında verilere ulaşabilmek için anket tekniği uygulanmıştır. Çalışmada farklı kaynaklardan faydalanarak oluşturulan anket üç bölümden oluşmaktadır.

- **Demografik Bilgiler:** Katılımcılara yaş, medeni durum, çocuk sahipliği, eğitim durumu, çalışma yılı ve günlük çalışma süresi gibi demografik sorular yöneltilmiştir.

- **Kısa Semptom Envanteri (KSE):** Derogatis (1992) tarafından bazı psikolojik semptomları yakalayabilmek amacıyla geliştirilmiş 53 maddelik bir semptom tarama ölçeğidir. “Hiç” ve “Çok Fazla” arasında değişen ve 0 ile 4 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Şahin ve Durak (1994) tarafından üç ayrı çalışma ile Türkiye uyarlaması gerçekleştirilmiş ve ölçeğin “anksiyete”, “depresyon”, “olumsuz benlik”, “somatizasyon” ve “hostilite” olarak beş faktörden oluştuğu bildirilmiştir. Anksiyete, 13 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: Hiçbir nedeni olmayan ani korkular) ve bireylerin bir objeye ya da duruma yönelik ısrarlı korku tepkisini yansıtmaktadır. Depresyon 12 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: Yaşamınıza son verme düşünceleri) ve karamsar olma, ümitsizlik hali, güdülenme eksikliği, intihar düşünceleri, bilişsel ve somatik belirtileri yansıtmaktadır. Olumsuz benlik 12 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: İnsanların sizi sevmediğine, kötü davrandığına inanmak) ve bireylerin kendilerini başkalarıyla kıyasladığında yetersiz, değersiz ve küçük görmesi, ilişkilerinde zorlanması ve rahatsızlık hissetmesi ve benzeri negatif düşünce ve hisleri yansıtmaktadır. Somatizasyon 9 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: Bedeninizin bazı bölgelerinde uyuşmalar, karıncalanmalar) ve vücudun kalp, damar, mide, bağırsak, solunum ve diğer sistemlerdeki fonksiyon bozukluklarıyla ilgili sorunları yansıtmaktadır. Aynı zamanda çözülmemeyen engelleme ya da çatışma sonucundaki işlevsel ve fiziksel

bozuklukları da tespit etmektedir. Son olarak hostilete 7 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: Başınıza gelen sıkıntılardan dolayı başkalarının suçlu olduğu duygusu) ve kızgınlık, huzursuzluk, karşı gelme, düşmanlık, saldırganlık, sinir ve öfke hali, küskünlük gibi durumları yansıtmaktadır (Şahin vd., 2002; Aytaç, 2017). Ölçekten elde edilen ortalama puanlar arttıkça anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilitenin arttığı ifade edilmektedir.

- **İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği:** Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiş olan, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek, iki alt boyuttan oluşmakta ve bireylerin çatışma düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin ilk 5 sorusu (Örnek madde: İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor) iş aile çatışmasını, son 5 sorusu (Örnek madde: Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor) ise aile iş çatışmasını ölçmektedir (Efeoğlu, 2006: 68-69). ‘‘Kesinlikle Katılmıyorum’’ ve ‘‘Kesinlikle Katılıyorum’’ cevapları arasında değişim gösteren ve 1 ile 5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. 1'e yaklaşan değerler düşük iş aile yaşam çatışması düzeyini, 5'e yaklaşan değerler ise yüksek iş aile yaşam çatışması düzeyini göstermektedir. Ölçekten alınan ortalama puanlar arttıkça çatışma düzeyinin arttığı ifade edilmektedir.

3.3.3. Anketin Uygulanması

Tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanan anket formu Covid-19 Salgını sebebiyle internet üzerinden oluşturularak online olarak uygulanmıştır. Anket verileri sektör fark etmeksizin uzaktan çalışmakta olan kadınlara 2022 Nisan-Haziran ayları arasında internet üzerinden bir bağlantı linki yoluyla ulaştırılmıştır. Çalışma sonucunda gerçek ve doğru verilere ulaşabilmek adına katılımcıların anketi doldururken dikkat etmesi gereken noktalar uygulamayı gerçekleştiren kişi tarafından anket öncesinde açıklama metni olarak verilmiştir. Toplam 250 kişiye anket formu gönderilmiş ve 209 kişi ankete geri dönmüştür. Anketlerin 7 tanesi eksik veri içerdiğinden değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak farklı sektörlerden 202 uzaktan çalışan kadın katılımcı ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir (Geri dönüş oranı %80).

3.3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics Version 28.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin incelenmesi öncesinde verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla çarpıklık (skewnes) ve basıklık (kurtosis) değerleri kullanılarak analiz yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında yer alması verilerin normal dağıldığı bilgisini vermektedir (Demir vd., 2016: 133). Buna göre, değerlerin beklenen aralıkta yer aldığı ve normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle çalışma kapsamında parametrik testler kullanılmış ve verilerin analizinde frekans dağılımı, aritmetik

ortalama, standart sapma, güvenilirlik analizi, t-testi ve anova testi, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3.4. Bulgular

3.4.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anketin ilk bölümünde katılımcıların yaş, medeni durum, çocuk sahipliği, eğitim durumu, çalışma yılı ve çalışma süresi gibi demografik soruları yanıtlaması istenmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların dağılımı aşağıda sırasıyla ele alınacaktır. Araştırmaya katılan uzaktan çalışan kadınlara ait demografik özellikler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N	%	Değişken	Kategori	N	%
Yaş Grupları	18-25	46	22,8	Çalışma Yılı	1-5	123	60,9
	26-35	111	55,0		6-10	33	16,3
	36-45	30	14,9		11 ve Üzeri	46	22,8
	46 ve Üzeri	15	7,4	Çalışma Süresi	8 Saat ve Daha Az	104	51,5
Medeni Durum	Evli	97	48,0		8 Saatten Fazla	98	48,5
	Bekâr	105	52,0				
Çocuk Sahipliği	Yok	138	68,3				
	Var	64	31,7				
Eğitim Durumu	Lise ve Altı	22	10,9				
	Önlisans ve Lisans	160	79,2				
	Lisansüstü	20	9,9				

Tablo 3'te görüldüğü gibi anket katılımcılarının yaş grubuna göre dağılımına bakıldığında %22,8'si 18-25 yaş, %55'i 26-35 yaş, %14,9'u 36-45 yaş ve %7,4'ü 46 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Bu verilerden yola çıkarak araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 26-35 yaş grubu çalışanlardan oluştuğu söylenebilmektedir. Yine, katılımcıların %48'i evli, %52'si ise bekârdır. Bir diğer değişken olan çocuk sahipliğine göre verilerin dağılımında katılımcıların %68,3'ünün çocuğu yoktur, %31,7'sinin ise çocuğu bulunmaktadır.

Ayrıca, araştırmaya katılanların %10,9'u lise ve altı, %79,2'si önlisans ve lisans ve %9,9'u ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Tablo 3'te görüldüğü üzere katılımcıların çok az bir bölümünü lise ve altı mezunu ve lisansüstü mezunları oluştururken, kalan önemli bir bölümünü önlisans ve lisans mezunları oluşturmaktadır.

Çalışma yılı baz alınarak değerlendirildiğinde ise katılımcıların %60,9'u 1-5 yıl, %16,3'ü 6-10 yıl arası çalıştıklarını belirtirken, %22,8'i 11 yıl ve daha uzun süredir çalıştıklarını belirtmişlerdir. Araştırma katılımcılarının önemli bir çoğunluğunu 1-5 yıl arasında çalışanlar oluşturmaktadır. Son olarak, çalışma sürelerine göre verilerin dağılımına bakıldığında araştırmaya katılanların %51,5'i 8 saat ve daha az sürelerde çalışırken, %48,5'inin 8 saatten fazla çalışma süresi ile çalıştıkları görülmektedir.

3.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında yararlanılan ölçekler ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Tablo 4, söz konusu bu faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarını içermektedir.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min.-Max. Aralık	C.Alpha
İş Aile Çatışması	202	5	3,49	0,99	1-5	0,91
Aile İş Çatışması	202	5	2,73	0,96	1-5	0,87
İş Aile Yaşam Çatışması	202	10	3,11	0,86	1-5	0,91
Genel Anksiyete	202	13	2,17	0,64	1-5	0,87
Depresyon	202	12	2,63	0,77	1-5	0,91
Olumsuz benlik	202	12	2,36	0,70	1-5	0,87
Somatizasyon	202	9	2,01	0,60	1-5	0,79
Hostilite	202	7	2,45	0,68	1-5	0,77

Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha modeli kullanılmıştır. Cronbach Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir ve faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach Alpha değeri 0,70 ve üstü olduğunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir ancak soru sayısının az olduğu durumlarda bu sınır 0,60 ve üstü olarak kabul edilebilmektedir (Durmuş vd., 2011: 89). Tablo 4'te görüldüğü gibi, tüm ölçeklerden elde edilen güvenilirlik değerleri, sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içerisinde ve 0,77 ile 0,91 değerleri

arasında değişmektedir. Bu veriler sonucunda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları söylenebilmektedir.

3.4.3. İş Aile Çatışması ve Demografik Faktörler Arasındaki Farklılığın Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Yaşları Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Yaş	N	M	SS	F	p	Post Hoc*
İş Aile Çatışması	1. 18-25	46	3,26	0,94	5,112	0,002	2-4 3-4
	2. 26-35	111	3,66	0,94			
	3. 36-45	30	3,60	0,98			
	4. 46 ve Üstü	15	2,74	1,15			
Aile İş Çatışması	1. 18-25	46	2,49	0,77	4,838	0,003	1-2 2-4
	2. 26-35	111	2,92	1,00			
	3. 36-45	30	2,74	0,87			
	4. 46 ve Üstü	15	2,09	1,05			
İş Aile Yaşam Çatışması	1. 18-25	46	2,87	0,71	6,478	0,000	1-2 2-4 3-4
	2. 25-35	111	3,29	0,86			
	3. 36-45	30	3,17	0,80			
	4. 46 ve Üstü	15	2,42	0,97			

*Tukey, $p < 0,05$

Tablo 5’te katılımcıların yaşları ile iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren veriler yer almaktadır. Elde edilen veriler ile yapılan analiz sonucunda yaş ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). İş aile çatışması düzeyinde, 26-35 yaş grubu ile 46 ve üstü yaş grubu arasında ve 36-45 yaş grubu ile 46 ve üstü yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Özellikle 18-25, 26-35 ve 36-45 yaş grubundaki katılımcıların iş aile çatışması düzeyleri, 46 ve üstü yaş grubu arasındaki katılımcıların iş aile çatışması düzeyinden daha fazladır. Buna bağlı olarak iş aile çatışmasının yaşa göre değişiklik gösterdiği söylenebilmektedir.

Tablo 5'e göre yaş ile aile iş çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ayrıca yaş ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılığında istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 6: Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Medeni Durumları Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Medeni Durum						t	p
	Evli			Bekâr				
	N	M	SS	N	M	SS		
İş Aile Çatışması	97	3,66	0,99	105	3,33	0,98	2,363	0,019
Aile İş Çatışması	97	2,83	0,99	105	2,64	0,93	1,364	0,174
İş Aile Yaşam Çatışması	97	3,25	0,88	105	2,99	0,84	2,125	0,035

Tablo 6'da katılımcıların medeni durumları ile iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren veriler yer almaktadır. Tablo 6'ya bakıldığında, evli katılımcıların iş aile çatışması ortalamaları 3,66 iken bekâr katılımcıların iş aile çatışması ortalamaları 3,33 olarak gözlemlenmiştir. Elde edilen veriler ile yapılan analiz sonuçlarına göre, medeni durum ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna bağlı olarak iş aile çatışmasının evli veya bekâr olma durumuna göre değişiklik gösterdiği söylenebilmektedir. Başka bir ifadeyle, evli olan katılımcıların bekâr katılımcılara kıyasla daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 6'ya göre medeni durumu ile aile iş çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer yandan medeni durumu ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 7: Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Çocuk Sahipliği Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Çocuk Sahipliği						T	p
	Yok			Var				
	N	M	SS	N	M	SS		
İş Aile Çatışması	138	3,49	1,02	64	3,49	0,96	-0,018	0,986
Aile İş Çatışması	138	2,75	0,99	64	2,69	0,91	0,448	0,655
İş Aile Yaşam Çatışması	138	3,12	0,89	64	3,09	0,81	0,240	0,811

Tablo 7’de katılımcıların çocuk sahipliği ile iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren veriler yer almaktadır. Tablo 7’ye bakıldığında, çocuk sahibi olmayan ve çocuk sahibi olan katılımcıların birlikte iş aile çatışması ortalamalarının 3,49 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yanıtlarına göre yapılan analiz sonucunda, çocuk sahipliği ile iş aile çatışması arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna bağlı olarak katılımcıların çocuk sahibi olup olmama durumlarının iş aile çatışması üzerinde etkili olmadığı söylenebilmektedir.

Tablo 7’ye göre çocuk sahipliği ile aile iş çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Ayrıca çocuk sahipliği ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılığında istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 8: Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Eğitim Durumu	N	M	SS	F	P	Post Hoc*
İş Aile Çatışması	1. Lise ve Altı	22	3,09	1,29	2,074	0,128	-
	2. Önlisans ve Lisans	160	3,55	0,96			
	3. Lisansüstü	20	3,49	0,82			
Aile İş Çatışması	1. Lise ve Altı	22	2,11	0,84	5,314	0,006	1-2 1-3
	2. Önlisans ve Lisans	160	2,80	0,95			
	3. Lisansüstü	20	2,86	1,00			
İş Aile Yaşam Çatışması	1. Lise ve Altı	22	2,60	0,97	4,458	0,013	1-2
	2. Önlisans ve Lisans	160	3,18	0,84			
	3. Lisansüstü	20	3,17	0,76			

*Tukey, $p<0,05$

Tablo 8’de katılımcıların eğitim durumu ile iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren veriler yer almaktadır. Elde edilen veriler ile yapılan analiz sonucunda eğitim durumu ile iş aile çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna bağlı olarak iş aile çatışmasının eğitim durumuna göre değişiklik göstermediği söylenebilmektedir.

Tablo 8’e göre eğitim durumu ile aile iş çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ayrıca eğitim durumu ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılığında istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 9: Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Çalışma Yılı Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Çalışma Yılı	N	M	SS	F	p	Post Hoc*
İş Aile Çatışması	1. 1-5	123	3,58	0,91	2,639	0,074	-
	2. 6-10	33	3,57	1,03			
	3. 11 ve Üzeri	46	3,20	1,13			
Aile İş Çatışması	1. 1-5	123	2,84	0,91	2,298	0,103	-
	2. 6-10	33	2,69	1,01			
	3. 11 ve Üzeri	46	2,49	1,03			
İş Aile Yaşam Çatışması	1. 1-5	123	3,21	0,79	3,088	0,048	1-3
	2. 6-10	33	3,13	0,89			
	3. 11 ve Üzeri	46	2,84	0,97			

*Tukey, $p < 0,05$

Tablo 9’da katılımcıların çalışma yılı ile iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren veriler yer almaktadır. Elde edilen veriler ile yapılan analiz sonucunda çalışma yılı gruplandırmaları ile iş aile çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu duruma bağlı olarak iş aile çatışmasının çalışma yılına göre değişiklik göstermediği söylenebilmektedir.

Tablo 9’a göre çalışma yılı ile aile iş çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Diğer yandan çalışma yılı ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 10: Katılımcıların İş Aile Çatışması ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Çalışma Süresi						t	p
	8 Saat ve Daha Az			8 Saatten Fazla				
	N	M	SS	N	M	SS		
İş Aile Çatışması	104	3,23	1,01	98	3,77	0,90	-3,983	0,000
Aile İş Çatışması	104	2,65	1,00	98	2,83	0,92	-1,343	0,181
İş Aile Yaşam Çatışması	104	2,94	0,89	98	3,30	0,80	-3,023	0,003

Tablo 10’da katılımcıların çalışma süreleri ile iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren veriler yer almaktadır. Tablo 10’a göre 8 saat ve daha az çalışma süresi ile çalışmakta olan katılımcıların iş aile çatışması ortalamaları 3,23 iken 8 saatten fazla çalışma süresi ile çalışmakta olan katılımcıların iş aile çatışması ortalamaları 3,77 olarak tespit edilmiştir. Nitekim bu verilere göre, çalışma süresi ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna bağlı olarak iş aile çatışmasının çalışma süresine göre değişiklik gösterdiği söylenebilmektedir.

Tablo 10’a göre çalışma süresi ile aile iş çatışması arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer yandan çalışma süresi ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

3.4.4. İş Aile Çatışması ve Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde iş aile çatışması ve kısa semptom envanteri faktörleri arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. Buna yönelik iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile kısa semptom envanteri faktörleri arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 11: İş Aile Çatışması ve Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları

Ölçekler	İş Aile Çatışması	Aile İş Çatışması	İş Aile Yaşam Çatışması	Genel Anksiyete	Depresyon	Olumsuz benlik	Somatizasyon	Hostilite
İş Aile Çatışması	1							
Aile İş Çatışması	,554**	1						
İş Aile Yaşam Çatışması	,885**	,877**	1					
Genel Anksiyete	,360**	,344**	,399**	1				
Depresyon	,433**	,382**	,463**	,821**	1			
Olumsuz benlik	,459**	,401**	,488**	,838**	,813**	1		
Somatizasyon	,294**	,255**	,312**	,765**	,739**	,690**	1	
Hostilite	,285**	,281**	,322**	,746**	,756**	,748**	,686**	1

** $p<0,01$

Tablo 11’de iş aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile kısa semptom envanteri faktörleri arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları (r) belirlenmiştir. İş aile yaşam çatışması boyutlarının kendi içlerindeki korelasyon değerlerine bakıldığında, “iş aile çatışması ile aile iş çatışması” arasında orta ve pozitif korelasyon ($r=,554$) olduğu görülmektedir.

İş aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile kısa semptom envanteri faktörleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına baktığımızda, iş aile çatışması boyutunun tüm kısa semptom envanteri faktörleri ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ($p<0,01$). İş aile çatışmasının en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, olumsuz benlik değişkenidir ($r=,459$). Ayrıca iş aile çatışması ile olumsuz benlik ($r=,459$), depresyon ($r=,433$) ve genel anksiyete ($r=,360$) arasındaki ilişki somatizasyon ($r=,294$) ve hostilite ($r=,285$) değişkenlerine göre daha güçlüdür. Buna göre, iş aile çatışmasındaki artışlar uzaktan çalışan kadınlarda en çok sırasıyla olumsuz benlik, depresyon, genel anksiyete, somatizasyon ve hostiliteyi arttırmaktadır.

İş aile yaşam çatışması alt boyutlarından bir diğeri olan aile iş çatışması boyutu ile kısa semptom envanteri faktörleri arasındaki ilişkilere baktığımızda ise, aile iş çatışması boyutunun tüm kısa semptom envanteri faktörleri ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Aile iş çatışmasının en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, olumsuz benlik değişkenidir ($r=,401$). Aile iş çatışması ile olumsuz benlik ($r=,401$), depresyon ($r=,382$) ve genel anksiyete ($r=,344$) arasındaki ilişki hostilite ($r=,281$) ve somatizasyon ($r=,255$) değişkenlerine göre daha güçlüdür. Buna göre, aile iş çatışmasındaki artışlar uzaktan çalışan kadınlarda en çok sırasıyla olumsuz benlik, depresyon, genel anksiyete, hostilite ve somatizasyonu arttırmaktadır.

Kısa semptom envanteri faktörlerinin kendi içlerindeki korelasyon değerlerine bakıldığında ise, en güçlü ilişki olarak “genel anksiyete ve olumsuz benlik” arasında kuvvetli ve pozitif korelasyon ($r=,838$) olduğu, en zayıf ilişki olarak “somatizasyon ve hostilite” arasında orta ve pozitif korelasyon ($r=,686$) olduğu görülmektedir.

3.4.5. İş Aile Çatışmasının Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde iş aile yaşam çatışması ile kısa semptom envanteri faktörleri arasında yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 12: İş Aile Çatışmasının Kısa Semptom Envanteri Faktörleri Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler: Kısa Semptom Envanteri Faktörleri	Bağımsız Değişken: İş Aile Çatışması			
	Beta	t	R ²	F
Genel anksiyete	,360	9,860**	,12	29,704
Depresyon	,433	9,026**	,18	46,208
Olumsuz benlik	,459	8,837**	,21	53,485
Somatizasyon	,294	10,708**	,08	18,987
Hostilite	,285	9,788**	,08	17,742

**p<0,01

Tablo 12 iş aile çatışmasının kısa semptom envanteri faktörleri üzerine etkisini göstermektedir. Tablo 12'ye göre iş aile çatışması genel anksiyete üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=29,704$; $t=9,860$). Katılımcıların genel anksiyete düzeylerindeki değişimin %12'sinin iş aile çatışması tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.12$). İş aile çatışmasının depresyon üzerine etkisiyle ilgili regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında pozitif yönlü anlamlı bir etkinin olduğu görülmektedir ($F=46,208$; $t=9,026$). Buna göre katılımcıların depresyon düzeylerindeki değişimin %18'i iş aile çatışması tarafından açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.18$). Ayrıca iş aile çatışmasının çalışmada incelenen bir diğer kısa semptom envanteri faktörü olan olumsuz benlik üzerinde de pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($F=53,485$; $t=8,837$). R^2 değerine bakıldığında ise katılımcıların olumsuz benlik düzeylerindeki değişimin %21'inin iş aile çatışması ile açıklanabildiği görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.21$). Yine tablo 12'ye göre iş aile çatışması somatizasyon üzerinde de pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=18,987$; $t=10,708$) ve katılımcıların somatizasyon düzeylerindeki değişiminin %8'i iş aile çatışması tarafından açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.08$). Son olarak iş aile çatışmasının hostilite üzerinde de pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu dikkati çekmektedir ($F=17,742$; $t=9,788$) ve katılımcıların hostilite düzeylerindeki değişimin %8'i iş aile çatışması tarafından açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.08$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Uzaktan çalışma günümüzde giderek yaygın bir hale gelen çalışma şekli olarak varlığını sürdürmektedir. Özellikle kadınların çalışma hayatına girişinde ve çalışma hayatını sürdürebilmesinde etkin bir rol oynayan uzaktan çalışma şekli bu sebepler ile kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Uzaktan çalışan kadınların sayısında yaşanan artışlarla birlikte, özellikle kadın çalışanların iş aile çatışmalarına maruz kalması öngörülmektedir. Kadınların sosyal hayat içerisinde hem aile alanlarında hem de iş alanlarında üstlendikleri farklı rol, görev ve sorumluluklar çatışmaların yaşanmasına zemin oluşturmakta ve bu çatışmalar kadınların ruhsal durumları üzerinde önemli etkilere neden olmaktadır.

Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisini ele alan bu çalışmada, kurulmuş olan hipotezler doğrultusunda yapılan analizlerden elde edilen bulgular ve bu bulguların literatürdeki diğer araştırmalarla karşılaştırılması aşağıda kısaca özetlenmiştir.

H₁: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması yaşa göre farklılık göstermektedir.

İş aile çatışmasının yaş ile ilişkisine bakıldığında, yapılan analiz sonucuna göre yaş ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Dolayısıyla, “H₁: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması yaşa göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çakır (2011) tarafından otel işletmelerinde çalışmakta olan yönetici ve çalışanların yaşadıkları iş aile çatışmasını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların iş aile çatışmasına dair görüşleri yaşları açısından değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, otel işletmelerinde çalışmakta olanların yaşadıkları iş aile çatışmasının, çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmada 41 yaş ve üzeri yaş grubu katılımcılarının daha az çatışma yaşadığı görülürken, 20 yaş ve altı yaş grubunun daha fazla çatışma yaşadığı görülmüştür.

H₂: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Elde edilen verilere göre uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Dolayısıyla, “H₂: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması medeni duruma göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Taşdelen vd. (2016) çalışmalarında gemi adamlarının iş aile çatışması ve aile iş çatışmalarının saptanmasını amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, medeni duruma bağlı olarak hem iş aile hem de aile iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çarıkçı ve Çelikkol (2009)'un çalışmalarında ise çalışanların iş rolleri ve aile rolleri arasındaki çatışmaların hem örgütsel bağlılık hem de işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiş, çalışma sonucunda medeni durum ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmada evli çalışanların bekârlara göre daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları kabul edilmiştir.

H₃: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çocuk sahipliğine göre farklılık göstermektedir.

Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması ile çocuk sahipliği arasında yapılan analiz neticesinde, çocuk sahipliği ile iş aile çatışması arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla, “H₃: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çocuk sahipliğine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Ertemli (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların yaşadıkları iş aile çatışması ve aile iş çatışmaları ile işe cezbolma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve yaşanan iş aile çatışması katılımcıların çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Aras ve Karakiraz (2013)'ın doktora yapmakta olan araştırma görevlileri ile gerçekleştirdikleri çalışmada ise çocuk sahipliği ile zaman temelli iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

H₄: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Eğitim durumuna bağlı olarak gerçekleştirilen analiz sonucuna göre, eğitim durumu ile iş aile çatışması arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla, “H₄: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Uzun (2013) tarafından dershanelerde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, iş aile çatışması düzeyleri ve aile iş çatışması düzeylerinin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

H₅: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların çalışma yılları ve yaşamış oldukları iş aile çatışması arasındaki ilişki incelendiğinde çalışma yılı ile iş aile çatışması arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla, “H₅: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Ertemli (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların yaşadıkları iş aile çatışması katılımcıların toplam kıdemleri açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çakır (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışmasının, işletmelerindeki toplam çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

H₆: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analize göre katılımcıların yaşamış oldukları iş aile çatışması ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Dolayısıyla, “H₆: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Temel (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada banka çalışanlarının iş aile yaşamı çatışması ve tükenmişlik düzeylerinin demografik faktörler açısından farklılık durumları ve bu sektörde çalışmakta olanların çatışma ve tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada iş aile çatışması düzeylerinin katılımcıların günlük çalışma süreleri açısından farklılık gösterdiği ve günlük 8 saatten fazla çalışanların çatışma düzeylerinin, 8 saat ve daha az çalışanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H₇: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması genel anksiyete üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

İş aile çatışması ve genel anksiyete arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş aile yaşam çatışmasının her iki boyutu genel anksiyete üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($p<0,01$). Genel anksiyete, iş aile çatışması ($r=,360$) ile aile iş çatışmasına ($r=,344$) kıyasla daha güçlü bir ilişki içerisindedir. Elde edilen bu sonuçlara göre iş aile çatışması genel anksiyeteyi arttırmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda, H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

Hao vd. (2015)’nin Çinli kadın hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş aile çatışması ve depresif belirtiler arasındaki ilişki ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracı ve düzenleyici rolü araştırılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışmasının depresif belirtilerle pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Fırat (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise mesleki doyum, iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının öğretmenlerin algıladıkları stres üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analizler sonucunda, iş aile çatışmasının öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

H₈: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması depresyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

İş aile çatışması ve depresyon arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş aile yaşam çatışmasının her iki boyutu depresyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($p<0,01$). Depresyon ile iş aile çatışması ($r=,433$) ve aile iş çatışması ($r=,382$) arasında zayıf ve pozitif korelasyon vardır. Bu nedenle, H₈ hipotezi kabul edilmiştir.

Frone vd. (1997) gerçekleştirdikleri çalışmada iş aile çatışmasının sağlıkla ilgili bir dizi olumsuz sonuçla pozitif olarak ilişkili olduğuna dair tutarlı kanıtlar sağlamıştır. Frone (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, iş aile çatışması ile çeşitli psikiyatrik bozukluk türleri arasındaki ilişki incelemiştir. Yapılan analizler sonucu, hem işten aileye hem de aileden işe çatışmanın duygudurum, kaygı ve madde bağımlılığı ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

H₉: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması olumsuz benlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

İş aile çatışması ve olumsuz benlik arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş aile çatışmasının her iki boyutu olumsuz benlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. ($p < 0,01$). Olumsuz benlik ile iş aile çatışması ($r = ,459$) ve aile iş çatışması ($r = ,401$) arasında zayıf ve pozitif korelasyon vardır. Korelasyon analizi sonucunda, H₉ hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₀: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması somatizasyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

İş aile çatışması ve somatizasyon arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş aile yaşam çatışmasının her iki boyutu somatizasyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($p < 0,01$). Somatizasyon, iş aile çatışması ($r = ,294$) ile aile iş çatışmasına ($r = ,255$) kıyasla daha güçlü bir ilişki içerisindedir. Elde edilen bu sonuçlara göre iş aile çatışması somatizasyonu arttırmaktadır. Sonuç olarak, H₁₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Yun vd. (2013) polis memurları arasında polis stres faktörleri, başa çıkma stratejileri ve somatizasyon semptomları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada, iş aile çatışmasının memurların strese bağlı somatizasyon semptomlarının önemli yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir. Zurlo vd. (2020) çalışmalarında iş aile çatışması ile hemşirelerin psikofiziksel sağlık durumları arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre, iş aile çatışmasının somatizasyon ile önemli ölçüde pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

H₁₁: Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışması hostilite üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

İş aile çatışması ve hostilite arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş aile yaşam çatışmasının her iki boyutu hostilite üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($p < 0,01$). İş aile çatışması ($r = ,285$) ve aile iş çatışması ($r = ,281$) ile hostilite arasında zayıf ve pozitif korelasyon vardır. Bu nedenle, H₁₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Judge vd. (2006) gerçekleştirdikleri çalışmada iş aile çatışmasının suçluluk ve düşmanlık duyguları üzerindeki etkisini ve çatışma ile bu duyguların iş tatmini ve evlilik tatmini üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar, bireylerde işte yaşanan aileden işe çatışma ve evde yaşanan işten aileye çatışmanın, sırasıyla işte ve evde suçluluk ve düşmanlık ile pozitif olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisini incelemek üzere gerçekleştirilen bu çalışmanın mevcut literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir. İlgili çalışmada, uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları iş aile çatışmasının ruhsal durumları üzerine etkisi ayrıntılı bir şekilde incelenerek analizler ile desteklenmiştir.

İş aile çatışmasının yönetilmesi ve çatışmaların neden olduğu olumsuz sonuçların engellenebilmesi için genel olarak aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

- İlk olarak her birey iş alanları ve aile alanlarını göz önünde bulundurarak kendi önceliklerini belirleyebilmeli, kişisel sağlığını gözetebilmeli, stres yönetimini sağlayabilmeli ve gerek iş gerek aile alanlarındaki sosyal destekten özgürce yararlanabilmelidir.
- Sosyal destek olarak aile içerisindeki eşler birbirlerine hem duygusal hem de ev sorumlulukları açısından yardımcı olabilmelidir.
- Örgütler tarafından tüm çalışanlar için aile dostu politikalar geliştirilmelidir. Çalışan bireylerin çocukları için kreş ve bakımevleri, çalışma alanları için iyileştirmeler, yasal olarak belirlenmiş izin süreleri, çalışanlar için eğitimler ve iş alanları dışında örgütlerce gerçekleştirilecek sosyal faaliyetler ile çalışanlar desteklenmelidir.
- Yine örgütler iş alanları içerisinde her çalışan için adaletli ve katılımcı bir yönetim anlayışı benimsemeli, iş ile ilgili konularda sadece yönetim değil çalışanların fikri ve görüşlerine de yer verilmelidir.
- Sosyal destek olarak örgüt içerisinde gerek yönetim gerek iş arkadaşları arasında iletişim bozuklukları ya da yetersizliklerini önlemeye yönelik çalışmalar geliştirilmelidir.
- Son olarak, devletler tarafından çalışanların hakları ve çalışanlar ile ilgili politikalar gözden geçirilmeli, çalışan haklarını engelleyen örgütlere ve örgüt yönetimine gerekli yaptırımlar uygulanmalı ve çalışanlar ve hakları ile ilgili yetersizlikler varsa yeni düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.

İlgili çalışmanın birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle çalışma yalnızca uzaktan çalışan kadınlar ile gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple elde edilecek sonuçları uzaktan çalışıyor olma ve kadın olma şartı aranmaksızın tüm çalışanlarla genellemek doğru olmayacaktır. Ayrıca çalışmada veri toplama aracı olarak yalnızca anket tekniğine başvurulmuş ve Covid-19 Salgını sebebiyle anketler yüz yüze gerçekleştirilememiştir.

Gelecekte gerçekleştirilebilecek çalışmalarda ise, ilgili konu uzaktan çalışıyor olma ve kadın olma şartı aranmaksızın belirli ya da farklı sektörlerden çalışanlar ile ele alınabilir. Ayrıca gerçekleştirilebilecek çalışmalarda veri toplama aracı olarak mülakat, odak grup görüşmesi gibi farklı tekniklere başvurulabilir. Son olarak, bu çalışmada olduğu gibi anket tekniğinin tercih edilmesi halinde örneklem sayısı arttırılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Banu (2014), **Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği**, Doktora Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adak, Nurşen (2007), “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi**, (17), 137-152.
- Akbaş Tuna, Ayşen ve Türkmendağ, Zafer (2020), “Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12(3), 3246-3260.
- Akca, Meltem (2020), “İş-Aile Çatışması, Yabancılaşma ve Psikolojik Belirtiler: Lojistik İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 18(2), 228-244.
- Alkan Meşhur, H. Filiz (2007), “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim**, 7(9), 265-272.
- Alkan Meşhur, H. Filiz (2010), “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25(1), 1- 24.
- Anderson, Deirdre ve Kelliher, Clare (2020), "Enforced Remote Working and The Work-Life Interface During Lockdown", **Gender in Management: An International Journal**, 35(7-8), 677-683.
- Apgar IV, Mahlon (1998), “The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work”, **Harvard Business Review**, 73(3), 121-136.
- Aras, Mustafa ve Karakiraz, Ahmet (2013), “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 1(4), 1-14.
- Aslan, Mecbure vd. (2021), “Uzaktan Çalışma, İş Yaşam Dengesi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Teorik Perspektiften İncelenmesi”, **5. International Paris Conference On Social Sciences**, 26-34.
- Aydemir, Ceren ve Akdoğan, Ayşegül Asuman ve (2018), “İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.

- Aytaç, Serpil (2017), “Stres Kaynakları ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü ile İlişkisi: Polis Memurları Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Social Policy Conferences**, (69), 1-27.
- Bacharach, Samuel B. vd. (1991), “Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, **Journal of Organizational Behavior**, 12(1), 39-53.
- Bayar, Münevver (2022), “Örgütlerde İş-Aile Çatışması ve Çatışma Yönetiminde Çözüm Stratejileri”, **International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal**, 8(1), 65-74.
- Baykal, Beril (2014), “Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici Midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 5(2), 10-23.
- Bayram, Nuran (2017), **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**, 6. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Baysal, Sinem (2016), **İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berkün, Sanem (2012), **Özürllülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler**, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berkün, Sanem vd. (2015), “Kadın İstihdamını Artırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma”, **International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal**, 2(2), 43- 61.
- Borgmann, Lea-Sophie vd. (2019), “Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review”, **Frontiers in Public Health**, 7(189), 1-12.
- Bulgurcu Gürel, Esra (2016), “Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Amprik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (48), 349- 364.
- Carnicer, M. P. vd. (2004), “Work-Family Conflict in a Southern European Country: The Influence of Job-Related and Non-Related Factors”, **Journal of Managerial Psychology**, 19(5), 466-489.
- Carroll, Sarah June vd. (2013), “Couple Communication as a Mediator Between Work-Family Conflict and Marital Satisfaction”, **Contemporary Family Therapy**, 35(3), 530-545.

- Cingöz, Ayşe ve Çolak, Seda (2019), “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Kabin Memurları Üzerine Bir Araştırma: THY Örneği”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (53), 203-225.
- Cingöz, Ayşe ve Kaya, Attila (2018), “İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22(2), 127-153.
- Çağatay, Altuğ (2012), **İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara’daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çakır, Melike (2011), **Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara’daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çalapkulu, Çiğdem vd. (2021), “COVID-19 Krizi, Telework ve Dijitalleşme: Çağrı Merkezi Çalışan Deneyimleri”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 10 (4), 2402-2422.
- Çarıkçı, İlker H. ve Çelikkol, Özlem (2009), “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (9), 153-170.
- Çarıkçı, İlker Hüseyin vd. (2010), “İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 2(2), 53-65.
- Çetinceli, Koray ve Çarıkçı, İlker H. (2020), “İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (37), 174-192.
- Çiftçi, Birgül (2010), “İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(1), 153-174.
- Çoban, Hatice (2014), **İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Deloitte (2020), **İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak**, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf> (05.06.2020).
- Demir, Ergül vd. (2016), “Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi”, **Current Research in Education**, 2(3), 130-148.

- Demircan, Pelin ve Turunç, Ömer (2017), “İş-Aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteginin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(1), 41-76.
- Deng, Shumin vd. (2018), “Doctors’ Job Satisfaction and Its Relationships With Doctor-Patient Relationship and Work-Family Conflict in China: A Structural Equation Modeling”, **INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing**, 55, 1-11.
- Di Martino, Vittorio ve Wirth, Linda (1990), “Telework: A New Way of Working and Living”, **International Labour Review**, 129(5), 529-554.
- Diker, Oğuz (2010), **İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmuş, Beril vd. (2011), **Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Dursun, Salih (2021), “Emek Piyasalarındaki Dönüşümün Uzaktan Çalışma Bağlamında Değerlendirilmesi”, Hüseyin Sevgi (Ed.), **21. Yüzyıl’da Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörler ve Geleceği**, 1. Baskı içinde (119-146), NotaBene Yayınları, İstanbul.
- Dursun, Salih ve İftar, Emel (2014), “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 28(3), 127-137.
- Duru, Aybüke (2020), **İş-Aile Çatışması: Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006), **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**, Çukurova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, İbrahim Efe ve Özgen, Hüseyin (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(2), 237-254.
- Ekici, Kemal (2014), **Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik**, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elloy, David F. ve Smith, Catherine (2004), “Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study”, **Cross Cultural Management: An International Journal**, 11(4), 17-27.

- Erbuğ, Ece (2019), **Esnek Çalışma ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye’de Home Ofis Çalışan Erkekler**, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdayı, A. Utku (2021), “İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar”, **Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 22 (41), 1211-1246.
- Erdem, Ziya (1997), **Tele Çalışma**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdilek Karabay, Melisa (2015), “Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 13(26), 113-134.
- Erdoğan Demir, Sibel (2016), “Yeni Emek Sistemleri: Ev-Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme”, **"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 18(4), 35-74.
- Erer, Beyza (2021), “İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 10(3), 2796-2811.
- Ertemli, H. Burcu (2011), **İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eurofound (2020), “**Living, working and COVID-19**”, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf (28.09.2020).
- Fırat, Z. Mehmet (2018), “Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 16(32), 157-176.
- Frone, Michael R. (2000), “Work–Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey”, **Journal of Applied Psychology**, 85(6), 888-895.
- Frone, Michael R. vd. (1997), “Relation of Work–Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 70(4), 325-335.
- Fu, Carmen K. ve Shaffer, Margaret A. (2001), “The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict”, **Personnel Review**, 30(5), 502-522.
- Galletta, Maura vd. (2019), “The Role of Collective Affective Commitment in the Relationship Between Work–Family Conflict and Emotional Exhaustion Among Nurses: A Multilevel Modeling Approach”, **BMC Nursing**, 18(5), 1-9.

- Gencer, Zeynep (2017), **Personel Güçlendirmenin İş Aile Çatışmasına Etkisi ve Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü: Isparta İlindeki Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Golden, Timothy D. (2009), “Applying Technology to Work: Toward a Better Understanding of Telework”, **Organization Management Journal**, 6(4), 241-250.
- Görücü, İbrahim (2018), “Tele Çalışma (Evde Çalışma)”, Kürşat Özdaşlı vd. (Ed.), **Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar Cilt 2**, (285-305), Gece Kitaplığı Yayınları, Ankara.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Beutell, Nicholas J. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, 10(1), 76-88.
- Hao, Junhui vd. (2015), “Association Between Work-Family Conflict and Depressive Symptoms Among Chinese Female Nurses: The Mediating and Moderating Role of Psychological Capital”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 12(6), 6682-6699.
- Harpaz, Itzhak (2002), “Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society”, **Work Study**, 51(2), 74-80.
- Higgins, Christopher Alan vd. (1992), “Work-Family Conflict in the Dual-Career Family”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 51(1), 51-75.
- Hill, E. Jeffrey (2005), “Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support”, **Journal of Family issues**, 26(6), 793-819.
- Hobbs, Dave ve Armstrong, James (1998), “An Experimental Study of Social and Psychological Aspects of Teleworking”, **Facilities**, 16(12-13), 366-371.
- Hurme, Pertti (2005), “Mobile Communication and Work Practices in Knowledge-Based Organizations”, **Human Technology: An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments**, 1(1), 101-108.
- ILO (2016), “Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (03.10.2016).
- ILO (2020), “COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf (28.10.2020)
- ILO (2022), “Uzaktan çalışma esnasında çalışanların sağlığını korumak için kritik değişiklikler gerekiyor”, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_836418/lang--tr/index.htm (02.02.2022).

- İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2016), **T. C. Resmi Gazete**, 29717, (20.05.2016).
- Judge, Timothy A. vd. (2006), “Work-Family Conflict and Emotions: Effects at Work and at Home”, **Personnel Psychology**, 59(4), 779-814.
- Karaca, Arzu ve Dede, Nurten Polat (2017), “Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(2), 150-158.
- Karaca, Arzu ve Uzun, Ferdi (2021), “Vardiyalı Çalışan Personelin İş-Aile Çatışma Düzeyinin Belirlenmesi: Elazığ Havalimanı Örneği”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi**, 1(2), 1-21.
- Kayasandık, Alp Eren (2013), **İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıcıır, Başak (2019), “Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21(1), 173-196.
- Kıraç, Ramazan vd. (2018), “İş-Aile Çatışmasının İş Yaşam Kalitesine Etkisi”, **2nd International Social and Educational Sciences Symposium**, Konya, 55-66.
- Koçak, Orhan ve Kavi, Ersen (2010), “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, **Journal of Social Policy Conferences**, (59), 69-88.
- Kurland, Nancy B. ve Bailey, Diane E. (1999), “Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime”, **Organizational Dynamics**, 28(2), 53-68.
- Kurtoğlu, Hülya (2017), **Psikolojik Dayanıklılığın İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kusumanegara, Indah Suprabawati vd. (2018), “Work-Family Conflict on Turnover İntention Regarding Work Stress as İntervening Variable”, **International Journal of Social Sciences and Humanities**, 2(2), 141-154.
- Küçükusta, Deniz (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(3), 243- 267.
- Lim, Vivien K.G. (2002), “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, **Journal of Organizational Behavior**, 23(5), 675-694.
- Marchese, Marc C. vd. (2002), “Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis”, **Journal of Business Ethics**, 40, 145-154.

- Mello, Jeffrey (2007), “Managing Telework Programs Effectively”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 19(4), 247-261.
- Mesmer-Magnus, Jessica R. ve Viswesvaran, Chockalingam (2005), “Convergence Between Measures of Work-To-Family and Family-To-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination”, **Journal of Vocational Behavior**, 67(2), 215-232.
- Mokhtarian, Patricia L. (1991), “Defining Telecommuting”, **Transportation Research Record** 1305, 273-281.
- Mustafayeva, Lale (2013), **İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması**, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Naktiyok, Atılhan (2001), “Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16(2), 49-60.
- Naktiyok, Atılhan ve İşcan, Ömer Faruk (2003), “İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 3(6), 53-72.
- Netemeyer, Richard G. vd. (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, **Journal of Applied Psychology**, 81(4), 400-410.
- Nilles, Jack M. (1991), “Telecommuting and Urban Sprawl: Mitigator or Inciter?”, **Transportation**, 18(4), 411-432.
- Novitasari, Dewiana vd. (2020), “Work-Family Conflict and Worker’s Performance During Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality”, **International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)**, 3(4), 122-134.
- OECD (2020), “**Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen?**”, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era (07.09.2020).
- Ölçer, Ferit (2004), “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, **Öneri Dergisi**, 6 (22), 145-165.
- Önderoğlu, Seçil (2010), **Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önel, Nursun (2006), **İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öner, Mert (2012), **İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma(Kocaeli Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ören, Kenan ve Yüksel, Hasan (2012), “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 1(1), 34-59.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal (2009), “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (33), 69-99.
- Özen Kapız, Serap (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(3), 139-153.
- Özen, Serap ve Uzun, Turgay (2005), “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(3), 128-147.
- Özkalp, Enver vd. (2013), **Örgütsel Davranış**, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Özmete, Emine ve Eker, Işıl (2012), “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 3(2), 1-23.
- Özmete, Emine ve Eker, Işıl (2013), “İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”, **SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi**, 3(1), 19-49.
- Özmutaf, Nezh Metin (2007), “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 8(2), 41-60.
- Öztürkoğlu, Yücel (2013), “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”, **Beykoz Akademi Dergisi**, 1(1) , 109-129.
- Parasuraman, Saroj ve Simmers, Claire A. (2001), “Type of Employment, Work-Family Conflict and Wellbeing: A Comparative Study”, **Journal of Organizational Behavior**, 22(5), 551-568.
- Parkkola, H. (2003), **Possibilities of Telework as an Organisational Tool for the Flexible Arrangement of Teachers’ Work From The Teacher’s Viewpoint**, Master’s Thesis in Information Systems Science, University of Jyväskylä - Department of Computer Science and Information Systems, Jyväskylä.
- Pelit, Merve (2019), **İş Aile Yaşam Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Perry, Mark vd. (2001), “Dealing with Mobility: Understanding Access Anytime, Anywhere”, **ACM Transactions on Computer-Human Interaction**, 8(4), 323-347.

- Peters, Pascale vd. (2008), “Telework: Timesaving or Time-Consuming? An Investigation into Actual Working Hours”, **Journal of Interdisciplinary Economics**, 19(4), 421-442.
- Sayıldı Havva ve Büyükyılmaz Ozan (2020), “İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma”, **Economics, Business and Organization Research**, 2(1), 52-69.
- Seval, Hale Nur (2017), “Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zlığı) ve Kadın Sağlığına Etkisi”, **Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1(2) , 184-193.
- Sis Atabay, Elif (2012), **İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, Tamer (2006), “Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 9(1), 133-165.
- Stanek, David M. ve Mokhtarian, Patricia L. (1998), “Developing Models of Preference for Home Based and Center Basedtelecommuting: Findings and Forecasts”, **Technological Forecasting and Social Change**, 57(1-2), 53-74.
- Şahin, Nesrin H. vd., (2002), “Kısa Semptom Envanteri (KSE): Ergenler İçin Kullanımının Geçerlik, Güvenilirlik ve Faktör Yapısı”, **Türk Psikiyatri Dergisi**, 13(2), 125-135.
- Şahin, Nesrin H. ve Durak, Ayşegül (1994), “Kısa Semptom Envanteri: Türk Gençleri İçin Uyarlanması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 9(31), 44-56.
- Şakar, Müjdat ve Erkan Şahin, Duygu (2021), “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 11(2), 249-267.
- Şimşek, Mehmet Nurettin ve Koç, Hakan (2020), “İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12(3), 3072-3088.
- Taşdelen, Umut vd. (2016), “Gemiadamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi**, 8(2), 217-241.
- Tavares, Aida Isabel (2016), “Telework and Health Effects Review, and a Research Framework Proposal”, **MPRA Paper 71618**, University Library of Munich, Germany.
- Temel, Gonca (2016), **Çalışan Kadının Tükenmişlik ve İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeyini Belirleyen Faktörler: Bankacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Teo, Thompson S. H. ve Lim, Vivien K. G. (1998), “Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking”, **Women in Management Review**, 13(7), 253-263.
- Tingöy, Özhan (2002), “Telework Kavramından E-İş Kavramına Geçiş”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, 1(2), 53-71.

- Tokmak, Mutlu (2021), “İş Aile Çatışması ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 23(1), 113-124.
- Tolay, Ebru ve Baysal, Sinem (2020), “Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 22(2), 793-821.
- Toraman, Öznur (2009), **İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tozlu, Emine (2011), “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 3(4), 99-116.
- Tunç, Ceren (2019), **İş-Aile Çatışması ve Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisinde Teknoloji Kullanımının Düzenleyici Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, Tülay (2011), “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ömer ve Erkuş, Ahmet (2010), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 10(19), 415- 440.
- Tutar, Hasan (2002), “Sanal Ofislerde Koordinasyon ve İletişim: Teorik Bir Çerçeve”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, (2), 15-30.
- Türkel, Elif (2019), **Özel Hastanelerdeki Hemşirelerin İş-Aile, Aile-İş Çatışması ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzun, Yeliz (2013), **Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vittersø, Joar vd. (2003), “Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners. Quantitative and Qualitative Results from a European Survey”, **Journal of Happiness Studies**, 4(2), 201-233.
- Ward, Neal ve Shabha, Ghasson (2001), “Teleworking: An Assessment of Socio-Psychological Factors”, **Facilities**, 19(1-2), 61-71.
- Yanchus, Nancy J. vd. (2010), “The Impact of Emotional Labor on Work–Family Outcomes”, **Journal of Vocational Behavior**, 76(1), 105-117.

- Yılmaz, Erdal ve Gasimova, Sevil (2020), “Konaklama İşletmelerinde İş-Aile Çatışmasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12(1), 715-731.
- Yılmaz, İbrahim Alpay vd. (2014), “Sanal Ofis ve Sanal Ofiste Kullanılan Bilgi ve İletişim Teknolojileri”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, 4(3), 427-438.
- Yun, Ilhong vd. (2013), “A Study on Police Stressors, Coping Strategies, and Somatization Symptoms Among South Korean Frontline Police Officers”, **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, 36(4), 787-802.
- Zedeck, Sheldon ve Mosier, Kathleen L. (1990), “Work in the Family and Employing Organization”, **American Psychologist**, (45), 240-251.
- Zhou, Shiyi vd. (2018), “Work–Family Conflict and Mental Health Among Female Employees: A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress”, **Frontiers in Psychology**, 9(544), 1-10.
- Zurlo, Maria Clelia vd. (2020), “Work–Family Conflict and Psychophysical Health Conditions of Nurses: Gender Differences and Moderating Variables”, **Japan Journal of Nursing Science**, 17(3), 1-12.



EKLER

Ek 1: Çalışmada Kullanılan Anket Örneği

Bu anket, uzaktan çalışmanın yol açmış olduğu iş aile çatışmasının mental sağlık üzerine etkisini ölçmeye yöneliktir. Elde edilecek olan sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Ankete isminizi yazmayınız. Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

DEMOGRAFİK BİLGİLER					
Yaşınız:	()				
Medeni Durumunuz:	() Evli () Bekar				
Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Çocuk Sayısı:	()				
Eğitim Durumunuz:	() İlköğretim () Lise () Yüksekokul () Lisans () Y. Lisans () Doktora				
Günlük Çalışma Süreniz:	()				
Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz:	()				
KISA SEMPTOM ENVANTERİ (KSE)					
Bu belirtiler son bir haftadır sizde ne kadar var?	Hiç	Çok Nadir	Bazen	Oldukça Sık	Çok Fazla
1.İçinizdeki sinirlilik ve titreme hali	0	1	2	3	4
2.Baygınlık, baş dönmesi	0	1	2	3	4
3.Bir başka kişinin sizin düşüncelerinizi kontrol edeceği fikri	0	1	2	3	4
4.Başınıza gelen sıkıntılardan dolayı başkalarının suçlu olduğu duygusu	0	1	2	3	4
5.Olayları hatırlamada güçlük	0	1	2	3	4
6.Çok kolayca kızıp öfkelenme	0	1	2	3	4
7.Göğüs (kalp) bölgesinde ağrılar	0	1	2	3	4
8.Meydanlık (açık) yerlerden korkma duygusu	0	1	2	3	4
9.Yaşamınıza son verme düşünceleri	0	1	2	3	4
10.İnsanların çoğuna güvenilmeyeceği hissi	0	1	2	3	4
11.İştahta bozukluklar	0	1	2	3	4
12.Hiçbir nedeni olmayan ani korkular	0	1	2	3	4
13.Kontrol edemediğiniz duygu patlamaları	0	1	2	3	4
14.Başka insanlarla beraberken bile yalnızlık hissetmek	0	1	2	3	4
15.İşleri bitirme konusunda kendini engellenmiş hissetmek	0	1	2	3	4
16.Yalnızlık hissetmek	0	1	2	3	4
17.Hüzünlü, kederli hissetmek	0	1	2	3	4
18.Hiçbirşeye ilgi duymamak	0	1	2	3	4
19.Ağlamaklı hissetmek	0	1	2	3	4
20.Kolayca incinebilme, kırılmak	0	1	2	3	4

21.İnsanların sizi sevmediğine, kötü davrandığına inanmak	0	1	2	3	4
22.Kendini diğerlerinden daha aşağı görmek	0	1	2	3	4
23.Mide bozukluğu, bulantı	0	1	2	3	4
24.Diğerlerinin sizi gözlediği ya da hakkınızda konuştuğu duygusu	0	1	2	3	4
25.Uykuya dalmada güçlük	0	1	2	3	4
26.Yaptığınız şeyleri tekrar tekrar doğru mu diye kontrol etmek	0	1	2	3	4
27.Karar vermede güçlükler	0	1	2	3	4
28.Otobüs, tren, metro gibi umumi vasıtalarla seyahatlerden korkmak	0	1	2	3	4
29.Nefes darlığı, nefessiz kalmak	0	1	2	3	4
30.Sıcak, soğuk basmaları	0	1	2	3	4
31.Sizi korkuttuğu için bazı eşya, yer ya da etkinliklerden uzak kalmaya çalışmak	0	1	2	3	4
32.Kafanızın bomboş kalması	0	1	2	3	4
33.Bedeninizin bazı bölgelerinde uyuşmalar, karıncalanmalar	0	1	2	3	4
34.Günahlarınız için cezalandırılmanız gerektiği	0	1	2	3	4
35.Gelecekle ilgili umutsuzluk duyguları	0	1	2	3	4
36.Konsantrasyonda(dikkati bir şey üzerine toplama) güçlük	0	1	2	3	4
37.Bedenin bazı bölgelerinde zayıflık, güçsüzlük hissi	0	1	2	3	4
38.Kendini gergin ve tedirgin hissetmek	0	1	2	3	4
39. Ölme ve ölüm üzerine düşünceler	0	1	2	3	4
40.Birini dövme, ona zarar verme, yaralama isteği	0	1	2	3	4
41.Birşeyleri kırma, dökme isteği	0	1	2	3	4
42.Diğerlerinin yanındayken yanlış bir şeyler yapmamaya çalışma	0	1	2	3	4
43.Kalabalıklarda rahatsızlık duymak	0	1	2	3	4
44.Bir başka insana hiç yakınlık duymamak	0	1	2	3	4
45.Dehşet ve panik nöbetleri	0	1	2	3	4
46.Sık sık tartışmaya girmek	0	1	2	3	4
47.Yalnız bırakıldığında/kalındığında sinirlilik hissetmek	0	1	2	3	4
48.Başarılarınız için diğerlerinden yeterince takdir görmemek	0	1	2	3	4
49.Yerinde duramayacak kadar tedirgin hissetmek	0	1	2	3	4
50.Kendini değersiz görmek/değersizlik duyguları	0	1	2	3	4
51.Eğer izin vererseniz insanların sizi sömüreceği duygusu	0	1	2	3	4
52.Suçluluk duyguları	0	1	2	3	4
53.Aklınızda bir bozukluk olduğu fikri	0	1	2	3	4

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ANKETİ

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5

5) İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
6) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

Zeynep SAVAŞKAN, 2009 yılında İskenderpaşa İlköğretim Okulu'nu; 2013 yılında Ordu Lisesi'ni; 2019 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü bitirdi. 2019 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı.

SAVAŞKAN, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.

