

Araştırma Makalesi

Uzaktan Çalışma ve Kadınların İş Yaşam Dengesi İlişkileri: Trakya Bölgesi Örneği¹

Relationships Between Remote Working and Women's Work-Life Balance: The Example of Thrace Region

Belemir ŞENGÜL Öğr. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu belemirsengul@klu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-2223-2393	Yücel UYANIK Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi y.uyanik@hbm.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-6424-3672
---	--

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
03.11.2025	07.12.2025

Öz

Uzaktan çalışma, toplumsal cinsiyet kalıpları içerisinde değerlendirildiğinde kadınların gerek ev içi bakım emeğiyle özdeşleşmesi gerekse çalışma yaşamı içerisinde bulunması nedeniyle dual (ikili) bir yapı oluşturmaktadır. Söz konusu bu yapı kadınların iş yaşam dengesi üzerinde birtakım etkilere neden olmaktadır. Bu noktadan hareketle, çalışmanın konusu ve amacı toplumsal cinsiyet rolleri gereği uzaktan çalışmanın kadınların iş yaşam dengesi üzerinde yaratmış olduğu etkiyi ve ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın örneklem grubunu Trakya bölgesinde bir telekomünikasyon şirketindeki 310 uzaktan çalışan kadın oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların uzaktan çalışma algıları “yaş grubuna, öğrenim durumuna, medeni durumuna ve çocuk sahibi olma durumuna” göre farklılık göstermemektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların iş yaşam dengesi “öğrenim durumuna, uzaktan çalışma hizmet süresine ve uzaktan çalıştığı konuma” göre farklılık göstermezken; katılımcıların iş yaşam dengesi “yaş grubuna, medeni durumuna, çocuk sahibi olma durumuna ve uzaktan çalışma memnuniyet düzeyine” göre farklılık göstermektedir. Ayrıca, uzaktan çalışma boyutları ile iş yaşam dengesi boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Son olarak uzaktan çalışma iş yaşam dengesi boyutlarından “iş yaşam uyumu” boyutunu pozitif, “yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” boyutlarını ise negatif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, İş yaşam dengesi, Toplumsal cinsiyet, Kadın, Telekomünikasyon.

Abstract

When the remote working is evaluated within the framework of gender stereotypes, it creates a dual structure due to women's identification with both domestic care work and their presence in working life. This structure causes some effects on women's work-life balance. Subject and purpose of the study is to examine the effect and relationship created by remote working on women's work-life balance due to gender roles. Sample of the study consists of 310 remote working women in a telecommunications company in the Thrace region. Participants

¹ Bu çalışma Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda, Prof. Dr. Yücel UYANIK danışmanlığında, Belemir ŞENGÜL tarafından hazırlanan Uzaktan Çalışma ve Kadınların İş Yaşam Dengesi İlişkileri: Trakya Bölgesi Örneği başlıklı doktora tezinden türetilmiştir. Bu çalışmanın anket uygulaması için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonunun 23.11.2023 tarihli toplantısının E-11054618-302.08.01-226721 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Şengül, B. & Uyanık, Y., 2025, Uzaktan Çalışma ve Kadınların İş Yaşam Dengesi İlişkileri: Trakya Bölgesi Örneği, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(4), 4500-4519.

perceptions of remote working do not differ according to “age group, educational status, marital status and having children”. While the participants work life balance does not differ according to “educational status, length of service in remote working and location where they work remotely”; the participants work life balance differs according to “age group, marital status, having children and satisfaction level of remote working”. In addition, there is a significant relationship between the dimensions of remote working and the dimensions of work life balance. Finally, remote working positively affects the dimension of work life balance “work life harmony” and negatively affects the dimensions of “neglecting life, taking time for oneself and life consisting of only work”.

Keywords: Remote work, Work life balance, Gender, Woman, Telecommunications.

1. Giriş

İş ve yaşam arasındaki kavramsal ilişki, İkinci Dünya Savaşı’nın ardından artan sayıda kadının ev dışında ücretli bir iş arayışına girmesiyle birlikte ön plana çıkmaktadır. Bu dönem sonrasında kadınların hem çalışma hayatına girmesi hem de ev işleri ve çocuk bakımı konusunda birincil sorumluluğa sahip ev kadını rollerini koruması iş ve yaşam arasında denge sağlama ihtiyacının doğmasına sebep olmuştur.

1980’lerden itibaren küreselleşme olgusu ve teknolojik gelişmeler paralelinde hizmet sektörünün ekonomi içerisindeki payının artması ve hizmet sektörü çalışan prototipinin genel olarak kadınlardan oluşmasının yanı sıra esnekleşen emek piyasası politikaları kadınların istihdama katılmalarını pozitif yönde etkilemiştir. Bunun yanı sıra bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi geleneksel çalışma biçimlerinin ve geleneksel istihdam ilişkisinin önemli ölçüde değişmesine sebep olmuştur.

21. yüzyılda değişmeye başlayan çalışma biçimleri iş yaşam dengesi kavramını farklı bir boyuta taşımaktadır. Günümüzde geline nokta ise geleneksel çalışma biçimlerinin dışında ortaya çıkan uzaktan çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin bireylerin iş yaşam dengesi ile ilişkisi ya da iş yaşam dengesine etkisi alan yazınında multidisipliner olarak araştırılan bir konu haline gelmiştir. Özellikle de 2019’da gerçekleşen Covid-19 salgını esnasında ve sonrasında salgının yayılmasını önlemek için alınan tedbirler neticesinde uzaktan çalışma Dünya’da ve Türkiye’de sıklıkla tercih edilen bir çalışma biçimi olmuştur. Bu durum iş yaşam dengesi kavramının yeni çalışma biçimleri neticesinde tekrar kavramsallaştırılmasını gerekli kılmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında iş yaşam dengesinin bireysel sonuçları, başarılı bir iş yaşam dengesi sağlamak için işveren politikaları, iş yaşam dengesi öncülleri, iş yaşam çatışması vb. alanlarda birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Ancak “uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi” ilişkisine yönelik araştırmalar niceliksel olarak azdır. Süreç içerisinde gerçekleşen tüm bu gelişmelere dayanarak iş yaşam dengesi konusunda “iş” ve “yaşam” kavramlarının değişen çalışma ilişkileri paralelinde toplumsal eğilimler ve kalıplar göz önünde bulundurularak kadınlar özelinde ele alınması ve incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Sonuç olarak bu durum araştırmanın arka planı ve araştırma motivasyonunu oluşturmaktadır.

Kısaca ifade etmek gerekirse 1980 sonrası izlenen neoliberal ekonomi politikaları, gelişen bilgi iletişim teknolojileri ve farklılaşan sosyal yapı çalışma anlam ve kültürünün değişmesine neden olmuştur. Çalışma yaşamının esnekleşmesiyle birlikte özellikle de Covid 19 pandemi süreci ve sonrasında uzaktan çalışma modeli gerek işletmelerin gerekse çalışanların sıklıkla tercih ettiği bir çalışma şekli haline gelmiştir. Değişen çalışma şekilleri, toplumsal cinsiyet kalıpları içerisinde kadınların hem ev içi bakım emeğiyle özdeşleşmesi hem de çalışma yaşamı içerisinde bulunmasına yönelik dual (ikili) bir yapı oluşturmaktadır. Söz konusu bu yapı, uzaktan çalışma gibi yeni çalışma modelleri ile ilişkilendirildiğinde kadınların iş yaşam dengesi üzerinde olumlu veya olumsuz birtakım etkilere neden olabilmektedir.

Değişen çalışma ilişkileri paralelinde uzaktan çalışmanın toplumsal cinsiyet açısından doğuracağı sonuçlar belirsizdir. Uzaktan çalışma kadınların istihdam düzeyleri üzerinde pozitif etki yaratabileceği gibi uzaktan çalışmanın cinsiyetçi doğası da dikkat çekicidir. Kadın ve erkek arasındaki bakım sorumlulukları ve ev içi roller adil bir şekilde dağıldığında uzaktan çalışmanın kadınların iş yaşam dengeleri üzerinde olumlu bir etki yaratması muhtemeldir. Diğer taraftan uzaktan çalışma kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerini değiştirmedeği gibi aksine hem iş hem de aile alanında cinsiyet rollerini yeniden üretebilir. Bir başka ifadeyle bu gibi durumlarda uzaktan çalışma hem ücretli emek kapsamında çalışma hayatında bulunan hem de önemli ölçüde ücretsiz ev içi bakım emeğinden sorumlu

olan kadınlar için çifte vardiya niteliği taşımaktadır. Bu durum ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebilir ve kadınların sorumluluklarını artırarak iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilir.

Bu noktadan hareketle çalışmanın konusu ve amacı toplumsal cinsiyet rolleri gereği uzaktan çalışmanın kadınların iş yaşam dengesi üzerinde yaratmış olduğu etkiyi/ ilişkisi incelemektir. Konuya ilişkin olarak yapılan literatür taramasında uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi ilişkisini toplumsal cinsiyet rolleri gereği sadece kadınlar özelinde ele alan nicel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile literatürdeki bu teorik ve yöntemsel boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın problem cümlesi “Uzaktan çalışma ile kadınların iş yaşam dengesi arasında herhangi bir ilişki var mıdır?” ya da “Uzaktan çalışma kadınların iş yaşam dengesini etkilemekte midir?” şeklindedir.

Çalışmanın örneklem grubunu Trakya bölgesinde bir telekomünikasyon şirketinde istihdam edilen uzaktan çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca çalışma, “örneklem grubunun sadece uzaktan çalışan kadınlardan oluşması ve kısıtlı bir coğrafi alanda belirli bir zaman aralığında tek bir meslek grubuna odaklanması” nedeni ile “çalışma modeli, cinsiyet, meslek grubu ile yer ve zaman” açısından sınırlıdır. Bu çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak ilgili konuya ilişkin gerekli veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde ise SPSS 21.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Yapılan bu çalışma, “uzaktan çalışma, toplumsal cinsiyet ve iş yaşam dengesi” kavramları üzerinden şekillenmektedir. Öncelikle iş yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile rollerindeki etkinliği ve tatmin düzeyinin, yaşam değerleriyle olan uyumunu değerlendiren genel bir kavramdır. Bireyler içsel performans standartlarına göre her bir roldeki etkinliğini değerlendirir, her rolden elde ettikleri tatmin miktarını ölçer ve etkinlik ile tatminlerinin, her role atfettikleri değerle ne derece tutarlı olduğunu belirler (Greenhaus ve Allen, 2011, s. 174). İş yaşam dengesi, bireyin iş ve aile görevlerinin yanı sıra iş dışı diğer sorumluluklarını ve faaliyetlerini dengeleyebilme kapasitesi olarak tanımlanır. Bir başka ifade ile iş yaşam dengesi yaşamın üç temel alanındaki (iş, aile ve özel) taleplerin tatmin edici bir şekilde karşılanması anlamına gelir (Delecta, 2011, s. 186).

Bir diğer kavram olan uzaktan çalışma ise erken dönem tanımların birinde Jack Nilles (1994, s. 109) tarafından “işe gidip gelme durumunun telekomünikasyon ve/veya bilgisayarlar ile ikame edilmesi” olarak ifade edilmiştir. Bir başka tanımlamada ise uzaktan çalışma, “çalışanların normalde birincil veya merkezi bir iş yerinde yapılan görevleri başka bir yerde, çalışma programlarının en azından bir bölümünde, iş yeri içindeki ve dışındaki diğer kişilerle etkileşimde bulunmak için elektronik cihazları kullanarak yerine getirdiği alternatif bir iş düzenlemesi” şeklinde tanımlanmıştır (Gajendran ve Harrison, 2007). Uzaktan çalışma kavramının tanımının analizinde “organizasyon, konum ve teknoloji” kavramları ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda en geniş ifade ile uzaktan çalışma, çalışanların merkezi ofislerden veya üretim tesislerinden uzakta, çalışma arkadaşlarıyla mekânsal olarak ayrı kalarak, çeşitli teknolojik cihazlar aracılığıyla iletişim kurdukları esnek bir çalışma biçimidir (Di Martino ve Wirth, 1990, s. 530).

Uzaktan çalışma gibi alternatif çalışma biçimlerinin tercih edilmesi cinsiyete göre farklılık gösterebilmektedir. EU- LFS verilerine göre kadınların hem Covid-19 salgını öncesinde hem de salgın sırasında uzaktan çalışma olasılıkları erkeklere kıyasla daha yüksektir. 2019- 2021 döneminde önemli ölçüde salgın nedeniyle uzaktan çalışma oranı kadınlarda %11,9 iken, erkeklerde bu oran %10’dur. Dolayısıyla salgın döneminde fiili uzaktan çalışma uygulamalarında az da olsa cinsiyet farkı gözlemlenmektedir. Kadınların uzaktan çalışma oranının erkeklere kıyasla kısmen daha yüksek olması kadın çalışan oranının yüksek olduğu işlerde uzaktan çalışılabilirliğin daha muhtemel olmasından kaynaklanmaktadır. Birçok kadın hizmet sektöründe uzaktan çalışmaya daha kolay uyum sağlayabilecek işlerde çalışırken erkekler genel olarak uzaktan çalışmaya elverişli olmayan tarım, inşaat ve imalat vb. sektörlerdeki işlerde çalışmaktadır. Bunun yanı sıra salgın esnasında kadınların uzaktan çalışmaya karar vermelerinin bir başka nedeni ise çocuk bakımı ve ev içi bakım emeği gereğidir. 2021 yılı için cinsiyet dağılımına baktığımızda AB üye ülkeleri içerisinde Almanya ve Hollanda haricindeki diğer tüm ülkelerde kadınların uzaktan çalışma oranı erkeklere kıyasla daha yüksektir (Eurofound, 2022, s. 10). Türkiye’de yapılan bir araştırmada ise “tamamen sanal veya çoğunlukla sanal çalışma” tercih eden kadın katılımcıların oranının (%40) erkek katılımcılara (%27) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu

durum kadınların uzaktan çalışma ya da hibrit çalışma modelini erkeklere kıyasla daha fazla tercih ettiğini göstermektedir (PwC, 2022, s. 25).

Tarihsel süreç içerisinde tüm toplum türlerinde çalışma hayatı toplumsal cinsiyet temelinde şekillenmiştir. Beauvoir'ın (1993) “kadın doğulmaz, kadın olunur” tespiti cinsiyetin yalnızca biyoloji ile tanımlanamayacağını, kadınlık ve erkeklik kavramlarının tarihsel süreçte toplumsal yapılar tarafından şekillendirildiğini vurgulamaktadır. Bu anlamda toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete dayalı ayrımların toplumsal niteliğini vurgulamaktadır. Bundan dolayı uzaktan çalışmanın etkilerinin cinsiyet temelli değerlendirilmesi gerekmektedir.

Uzaktan çalışmanın etkilerinin cinsiyet temelli değerlendirilmesinin bir diğer sebebi ise toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak çocuk, yaşlı bakımı ve ev işlerinin kadının sorumluluğunda olmasından kaynaklanmaktadır. Kadının görünmeyen bakım emeği, yaşamın yeniden üretilmesine katkıda bulunan karmaşık ve yoğun bir emek biçimidir. Bu emek, aynı zamanda maddi, duygusal ve entelektüel unsurları da içermektedir. Ekonomik olarak dikkate alınmayan ve kadını toplumsal anlamda değersizleştiren bakım emeği, erkeğe olduğu kadar işverene, ekonomiye ve devlete önemli ölçüde katkı sağlayan “artıdeğer” işlevi görmektedir (Koray, 2011).

Uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları kadınlar ve erkekler için farklılık göstermektedir. Bundan dolayı uzaktan çalışmanın toplumsal cinsiyet açısından ne gibi sonuçları olacağı henüz belirsizdir. Bazı çalışmalarda uzaktan çalışmanın, kadınların evlilik ve doğumdan sonra işi bırakmalarını sağlayarak istihdam üzerinde pozitif etki yarattığı savunulmakta, bazılarında ise uzaktan çalışmanın cinsiyetçi doğasına vurgu yapılmaktadır (Chung ve Van der Horst, 2018; Fuller ve Fish, 2018). Dolayısıyla uzaktan çalışma, kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerini değiştirebilir. Aksine hem iş hem de aile alanında cinsiyet rollerini yeniden üretebilir (Gunnarsson ve Huws, 1997; Cech ve Blair- Loy, 2014). Bu anlamda uzaktan çalışma toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için faydalı bir araç olabileceği gibi toplumsal cinsiyete ilişkin normatif görüşler sebebiyle toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebilir (Lott ve Chung, 2016; Sullivan ve Lewis, 2001).

Uzaktan çalışma bazı durumlarda kadınların kariyer fırsatları üzerinde negatif etki yaratabilmekte ve kariyer gelişimlerinin seyrini etkileyebilmektedir (OECD, 2020: 14; Williams, Blair- Loy ve Berdahl, 2013; Chung, 2018). Özellikle de kadın ve erkeğin her ikisinin evden çalıştığı durumlarda çocuk bakımı ve ev işleri çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Bu durum uzaktan çalışan kadının ev içi sorumluluklarını artırmakta, kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir (Dursun, 2021, s. 137). Benzer bir şekilde yapılan bir araştırma sonuçları uzaktan çalışan kadınların performans, terfi ve eğitim gibi insan kaynakları süreçlerinde ayrımcılığa uğrayabileceklerini düşündüklerini göstermektedir. Ayrıca uzaktan çalışan kadınlar, evden çalışma ortamlarını iyileştirme konusunda aldıkları desteği erkeklere kıyasla daha düşük bulmaktadır (PwC, 2022, s. 24).

Uzaktan çalışma ve cinsiyet eşitsizliği ile ilişkili yapılan kapsamlı bir araştırmada kadınların uzaktan çalışma ortamında karşılaştıkları zorluklar ve engeller “iş- yaşam çatışması, siber cinsel taciz, kırık basamak- artan önyargı, terfi ve kariyer ilerlemesi zorlukları, yakınlık önyargısı, teknostres, artan tükenmişlik ve stres ile cinsiyet mikro saldırıları” biçiminde ifade edilmektedir (Joshi ve Kumar, 2023). Uzaktan çalışma toplumda var olan cinsiyete özgü roller nedeniyle iş ve özel yaşam sınırlarını belirsizleştirmekte ve iş yaşam çatışmasına neden olmaktadır (Araújo ve Lua, 2021; Bhumika, 2020; Fialho, 2022). Ayrıca uzaktan çalışma fiziksel taciz riskini en aza indirir de siber taciz olasılığını artırmaktadır. Bu süreçte tacizin biçimi sanal ortamlarda düzenlenen toplantılar esnasında patronların/meslektaşların uygunsuz davranışlar sergilemesi, sosyal medya aracılığıyla tacizde bulunması, görüntülü görüşmeler/toplantılar düzenlemesi, alışılmadık saatlerde çalışması, uygunsuz giyinmesi, izinsiz olarak toplantıların ekran görüntülerini ve kayıtlarını alması, kadın çalışanlara toplantılar sırasında videolarını açık tutmaları için baskı yapması, kışkırtıcı arka planlar kullanması, alkol veya uyuşturucu etkisi altındayken toplantılara katılması, cinsiyetçi davranışlar sergilemesi, uygunsuz yorumlar yapması ve uygunsuz şakalar paylaşması vb. şekillerde sanal bir hâl almaktadır (Ahuja ve Padhy, 2021). Kırık basamak kavramı ise kadınların erkeklere kıyasla ilerlemede önemli engellemelerle karşılaştığı giriş seviyesi pozisyonlardan yönetici rollerine terfinin ilk adımındaki cinsiyet eşitsizliğini ifade etmektedir. Bu durum uzaktan çalışma ilişkisi içerisinde kadın ve erkek arasında cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır (Field ve ark., 2023). Benzer bir şekilde uzaktan çalışma

kadınların kariyer ilerlemelerini ve terfi fırsatlarını önemli ölçüde negatif etkilemektedir (Lafkas, Christensen ve Madsen 2023). Yakınlık önyargısı ise çalışanların gerçek performanslarını veya çıktılarını dikkate almak yerine fiziksel varlıklarına ve işte geçirdikleri zamana göre değerlendirilmesini ifade etmektedir. Bu durum erkeklere kıyasla uzaktan çalışmayı daha fazla tercih eden kadınlar açısından dezavantaj olarak görülmektedir (Araújo ve Lua, 2021). Bir başka zorluk kaynağı olarak ifade edilen teknostres kavramı uygulama çoklu görevleri, sürekli bağlantı, bunaltıcı bilgi, belirsizliğe neden olan sık sistem güncellemeleri, iş ile ilgili güvensizliklere yol açan sürekli yeniden öğrenme ihtiyacı ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin kurumsal kullanımından kaynaklanan teknik sorunlar nedeniyle kullanıcıların maruz kaldığı gerginlik olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar uzaktan çalışma ortamlarında kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde teknostres yaşama eğiliminde olduğunu göstermektedir (Spagnoli ve ark., 2020).).Bunu yanı sıra erkekler ile kıyaslandığında uzaktan çalışma kadınlar özelinde artan tükenmişlik ve strese neden olmaktadır (Matthews ve ark., 2022; Field ve ark., 2023). Son olarak cinsiyete dayalı mikro saldırılar ise kadınlara karşı olumsuz, aşağılayıcı veya düşmanca duygular ileten, sözel, davranışsal veya çevresel saygısızlığın incelikli, sık ve genellikle istenmeyen örnekleri olarak ortaya çıkmaktadır. Deloitte (2023) tarafından hazırlanan rapora göre katılımcı kadınların %44'ü mikro saldırılar yaşadığını ifade etmektedir.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma kapsamında örneklem grubunu elde etmek için “küme örnekleme” ve “kartopu örnekleme” yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında örneklem grubunun seçildiği firma Türkiye'nin önde gelen telekomünikasyon firmalarından biridir. Firmanın istihdam ettiği uzaktan çalışanların %75'ini kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma için yeterli örneklem sayısının belirlenebilmesi için hedef kitle sayısının belirlendiği durumlarda kullanılan formülden (Baş, 2013, s. 42) faydalanılarak %95 güvenilirlik aralığında ($\alpha=0.05$), $\pm\%5$ örneklem hatası ile örneklem büyüklüğünün 242 olduğu belirlenmiştir. Çalışma kapsamında ise 651 evren sayısı içinden 310 kişiye ulaşılarak, hedeflenen örneklem sayısının üzerinde bir sayı elde edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Çalışma kapsamında uzaktan çalışan kadınların iş yaşam dengesi ilişkilerini değerlendirmeye yönelik olarak nicel (kantitatif) yöntem tercih edilmiştir. Nicel yöntemler arasında veri toplama aracı olarak en yaygın kullanılan tekniklerden biri anketlerdir. Bu çalışma çerçevesinde, uzaktan çalışan kadınların iş yaşam dengesine dair verileri toplamak amacıyla anket tekniğine başvurulmuştur. Anket çalışmasının uygulanabilmesi için gerekli olan etik kurul izni Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 23.11.2023 tarihinde verilmiş olup, evrak sayısı E-11054618-302.08.01-226721'dir.

Çalışmada kullanılmak üzere çeşitli kaynaklardan faydalanarak hazırlanan anket, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde uzaktan çalışma ölçeği ve son bölümde iş yaşam dengesi ölçeği bulunmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu bölüm içerisinde katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi edinmek amaçlanmaktadır. Katılımcıların “yaş, öğrenim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, uzaktan çalışma hizmet süresi, uzaktan çalışma konumu ve uzaktan çalışma memnuniyet düzeylerine” ilişkin sorular bu bölümde yer almaktadır.

Uzaktan Çalışma Ölçeği: Uzaktan çalışma ölçeği dört boyuttan ve yirmi iki sorudan oluşmaktadır. Grant ve ark. (2019) tarafından geliştirilen ve Sancak (2021) tarafından ise Türkçe'ye çevrilen uzaktan çalışma ölçeği boyutları şu şekildedir:

Etkinlik ve Verimlilik (1-10), (Örnek madde: Uzaktan çalışırken, zamanımı iyi yönetebilirim); Örgütsel Güven (11-15), (Örnek madde: Uzaktan çalışırken, çalıştığım kurum yaptığım işte etkili olmam konusunda bana güvenir); İş Yaşam Çatışması (16-19), (Örnek madde: Uzaktan çalışmak, aileme/ arkadaşlarıma ya da diğer iş dışı aktivitelere ayırmayı istediğim zamanı azaltır); Esneklik (20-22), (Örnek Madde: İşim oldukça esnek olduğu için, uzaktan çalışırken istediğim zaman kolaylıkla izin alabilirim).

Uzaktan çalışma ölçeğindeki sorular 5’li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmıştır (hiç katılmıyorum, çok az katılıyorum, biraz katılıyorum, büyük ölçüde katılıyorum, tamamen katılıyorum). Ölçeğin değerlendirilmesi ortalama puanlar üzerinden yapılmaktadır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: İş yaşam dengesi ölçeği dört boyuttan ve yirmi sorudan oluşmaktadır. Apaydın (2011) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesi ölçeği boyutları şu şekildedir:

İş Yaşam Uyumu (6-7-8-9-17-19), (Örnek Madde: Yaşamı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum); Yaşamı İhmal Etme (1-2-4-5-10-11), (Örnek Madde: Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum); Kendine Zaman Ayırma (12-13-18-20), (Örnek Madde: Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum); Yaşamın İşten İbareti Olması (3-14-15-16), (Örnek Madde: İşim çoğunlukla geç saatlere kadar sürüyor).

İş yaşam dengesi ölçeğindeki sorular 5’li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmıştır (hiç katılmıyorum, çok az katılıyorum, biraz katılıyorum, büyük ölçüde katılıyorum, tamamen katılıyorum). Ölçeğin değerlendirilmesi ortalama puanlar üzerinden yapılmaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde, için sosyal bilimler için geliştirilmiş istatistik programı SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Bu tür programlar kullanılarak yapılan çalışmalarda verilerin dağılımı oldukça önemlidir. Çünkü istatistiksel çalışmalarda dağılımın türü yapılacak olan testler üzerinde önemli ölçüde belirleyici olmaktadır. Bu çalışma kapsamında verilerin normal dağılımı konusunda skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri baz alınmıştır. Skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri -1 ile +1 arasında olduğunda verilerin normal dağıldığı varsayılmaktadır (Hair ve ark., 2014, s. 34). Yapılan ilk analizler sonucunda 8 katılımcının vermiş olduğu cevapların normal dağılımı bozduğu tespit edilmiştir. Bunun sonucunda dağılımı bozan veriler çalışma kapsamından çıkarılmış ve yapılan analizler 302 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1’de uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi ölçeğine ait normallik analizi değerleri sunulmaktadır. Tablo 1’den anlaşılabileceği üzere gerçekleştirilen normallik analizi sonuçları, tüm verilerin -1 ile +1 arasında yer aldığını göstermektedir. Bu durumda, veri setinin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılabilir.

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri

Ölçek ve Boyutlar	N	Skewness	Kurtosis
Uzaktan Çalışma Ölçeği	302	-,058	,100
Etkinlik ve Verimlilik	302	-,911	-,430
Örgütsel Güven	302	-,619	-,363
İş Yaşam Çatışması	302	,346	-,841
Esneklik	302	-,095	-,577
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	302	,545	,526
İş Yaşam Uyumu	302	-,164	-,172
Yaşamı İhmal Etme	302	,133	-,586
Kendine Zaman Ayırma	302	,217	-,393
Yaşamın İşten İbareti Olması	302	,478	-,534

Çalışmadaki verilerin normal dağıldığı tespit edildikten sonra verilerin analizi için parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde “iki grup arasındaki değişkenler için t-testi, ikiden fazla grup arasındaki değişkenler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon” analizlerinden faydalanılmıştır.

4. Araştırma Bulguları

4.1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamında yer alan ölçeklerin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha (α) değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Cronbach Alpha (α) Katsayıları

Ölçek ve Boyutlar	N	Madde Sayısı	C. Alpha (α)
Uzaktan Çalışma Ölçeği	302	22	,866
Etkinlik ve Verimlilik	302	10	,928
Örgütsel Güven	302	5	,879
İş Yaşam Çatışması	302	4	,843
Esneklik	302	3	,719
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	302	20	,709
İş Yaşam Uyumunu	302	6	,849
Yaşamı İhmal Etme	302	6	,873
Kendine Zaman Ayırma	302	4	,735
Yaşamın İşten İbaret Olması	302	4	,758

Tablo 2’de çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha (α) katsayılarına bakıldığında, “*Uzaktan Çalışma Ölçeği*” ($\alpha = ,866$) yüksek derecede güvenilir ve “*İş Yaşam Dengesi Ölçeği*” ($\alpha = ,709$) ise oldukça güvenilirdir. Ölçeklerin alt boyutlarına bakıldığında ise alpha (α) katsayılarının ($,719$ ile $,928$) arasında değiştiği görülmektedir. Detaylı olarak bakıldığında; “*esneklik, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması*” boyutları oldukça güvenilir; “*etkinlik ve verimlilik, örgütsel güven, iş yaşam çatışması, iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme*” boyutları ise yüksek derece güvenilirliğe sahiptir.

4.2. Demografik Bulgular

Çalışmada kullanılan anketin ilk bölümünde katılımcılardan “yaş, öğrenim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, uzaktan çalışma süresi, uzaktan çalışma konumu” gibi bazı soruları cevaplamaları istenmiştir. Ayrıca bu bölüm dâhilinde katılımcıların uzaktan çalışmaktan memnun olup olmadıklarına dair bir soru yer almaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların dağılımı Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Değişken	Grup	N	%
Yaş	18- 25	73	24,2
	26- 34	165	54,6
	35- 49	62	20,5
	50- 64	2	,7
Öğrenim Durumu	İlköğretim	2	,7
	Lise	60	19,9
	Önlisans	75	24,8
	Lisans	139	46,0
	Lisansüstü	26	8,6
Medeni Durum	Evli	160	53,0
	Bekâr	142	47,0
Çocuk Sayısı	0 çocuk	203	67,2
	1 çocuk	66	21,9
	2 çocuk	27	8,9
	3 çocuk	4	1,3

	3+ çocuk	2	,7
Uzaktan Çalışma Hizmet Süresi	1- 3 yıl	229	75,8
	3- 6 yıl	63	20,9
	7- 10 yıl	6	2,0
	10- 15 yıl	3	1,0
	15+ yıl	1	,3
Uzaktan Çalışma Konumu	Personel	248	82,1
	Ara Yönetici	27	8,9
	Yönetici	27	8,9
Uzaktan Çalışma Memnuniyet Düzeyi	Evet	217	71,9
	Hayır	15	5,0
	Kısmen	70	23,2
		302	% 100

Tablo 3'te katılımcıların yaş grubuna göre dağılımına bakıldığında %24,2'sinin 18-25 yaş; %54,6'sının 26-34 yaş; %20,5'inin 35-49 yaş; %0,7'sinin ise 50-64 yaş grubu arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durumdan hareketle çalışmaya katılanların büyük bir bölümünün 35 yaş altında (302 katılımcının 238'i) olduğu söylenebilir. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımına bakıldığında %0,7'si ilköğretim; %19,9'u lise; %24,8'i önlisans; %46'sı lisans ve %8,6'sı ise önlisans mezunudur. Katılımcıların önemli bir bölümünün (302 katılımcının 139'u) lisans eğitime sahip olduğu söylenebilir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında %53'i evli; %47'si ise bekârdır. Bir başka ifadeyle 302'i katılımcının 160'ı evlidir. Katılımcıların %67,2'si çocuk sahibi değil iken; %21,9'u 1 çocuk; % 8,9'u 2 çocuk; %1,3'ü 3 çocuk; %0,7'si ise 3'ten fazla çocuğa sahiptir. Bu durumdan hareketle katılımcıların büyük bir bölümünün (302 katılımcının 203'ü) çocuk sahibi olmadığı söylenebilir. Katılımcıların uzaktan çalışma hizmet süresine göre dağılımına bakıldığında %75,8'i 1-3 yıl; %20,9'u 3-6 yıl; %2'si 7-10 yıl; %1'i 10-15 yıl; %0,3'ü ise 15 yıldan daha fazla süredir çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümünün (302 katılımcının 229'u) uzaktan çalışma süresinin 3 yıldan daha az olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra katılımcıların uzaktan çalıştığı konuma göre dağılımına bakıldığında %82,1'i personel; %8,9'u ara yönetici; %8,9'u ise yönetici konumunda çalışmaktadır. 302'i katılımcıdan 248'i personel konumunda çalışmaktadır. Son olarak katılımcılardan %71,9'u uzaktan çalışmaktan memnun olduğunu; %5'i uzaktan çalışmaktan memnun olmadığını; %70'i ise uzaktan çalışmaktan kısmen memnun olduğunu belirtmiştir. Bu noktadan hareketle katılımcılardan önemli bir bölümü (302 katılımcının 217'si) uzaktan çalışmaktan memnundur.

4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeline yönelik kurulan hipotezler dört temel varsayım üzerinden tasarlanmaktadır.

H₁: Uzaktan çalışma ile demografik faktörler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Katılımcıların uzaktan çalışma algılarının seçili demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların uzaktan çalışma algılarının demografik faktörlerden “yaş grupları, öğrenim durumları, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumlarına” göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

H₂: İş yaşam dengesi ile demografik faktörler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Katılımcıların iş yaşam dengesinin seçili demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların “öğrenim durumuna, uzaktan çalışma hizmet süresine ve uzaktan çalıştığı konuma” göre iş yaşam dengesi farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bunun yanı sıra katılımcıların “yaş grubuna, medeni durumuna, çocuk sayısına ve uzaktan çalışma memnuniyet düzeyine” göre iş yaşam dengesi farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını anlamak amacıyla yapılan analiz sonuçları ise şu şekildedir:

Tablo 4: İş Yaşam Dengesi ve Katılımcıların Yaş Grupları Arasındaki Farklılık

Yaş Grupları	Ölçek ve alt boyutları				
	İş yaşam uyumu ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamı ihmal etme ($\bar{x} \pm ss$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{x} \pm ss$)	İş yaşam dengesi ölçeği (Genel) ($\bar{x} \pm ss$)
18- 25^(a)	3,43±0,86	2,79±0,98	2,76±0,99	2,64±1,01	2,95±0,45
26- 34^(b)	3,55±0,79	2,77±1,03	2,50±0,95	2,30±0,94	2,85±0,49
35 ve üzeri^(c)	3,65±0,81	2,67±0,93	2,33±0,80	2,24±0,86	2,81±0,44
F	1,256	0,308	3,754	4,113	1,570
p değeri	0,286	0,736	0,025*	0,017*	0,210
Post Hoc **	-	-	a-c	a-b a-c	-

*p<0,05, F: One Way Anova, **Tukey

Tablo 4’de katılımcıların yaş grupları ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin verilere yer verilmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre, iş yaşam dengesi ölçeğinin genelinde ve “iş yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme” alt boyutlarında katılımcıların iş yaşam dengesi ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0,05). Bunun yanı sıra “kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” alt boyutlarında iş yaşam dengesi ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Tukey test sonucuna göre “kendine zaman ayırma” boyutunda 18-25 yaş grubunda yer alan katılımcılar 35 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılara göre iş yaşam dengesini daha olumlu değerlendirmektedir. Ayrıca “yaşamın işten ibaret olması” boyutunda ise 18-25 yaş grubunda yer alan katılımcılar 26-34 ile 35 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılara kıyasla iş yaşam dengesini daha olumlu değerlendirmektedir.

Tablo 5: İş Yaşam Dengesi ve Katılımcıların Medeni Durumları Arasındaki Farklılık

Medeni Durum	Ölçek ve alt boyutları				
	İş yaşam uyumu ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamı ihmal etme ($\bar{x} \pm ss$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{x} \pm ss$)	İş yaşam dengesi ölçeği (Genel) ($\bar{x} \pm ss$)
Evli	3,60±0,80	2,67±0,91	2,38±0,88	2,14±0,89	2,78±0,45
Bekâr	3,48±0,82	2,85±1,07	2,69±0,97	2,63±0,96	2,96±0,48
t	1,250	-1,505	-2,839	-3,590	-2,694
p değeri	0,212	0,133	0,005*	0,000*	0,001*

*p<0,05, t: Independent Sample T testi

Tablo 5’te katılımcıların medeni durumu ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin verilere yer verilmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre, “iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme” alt boyutları ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0,05). Bunun yanı sıra iş yaşam dengesi ölçeğinin genelinde ve “kendine zaman ayırma ile yaşamın işten ibaret olması” alt boyutlarında iş yaşam dengesi ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Buna bağlı olarak iş yaşam dengesinin evli ya da bekâr olma durumuna göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Bir başka ifade ile bekâr katılımcılar evli olan katılımcılara kıyasla daha iyi bir iş yaşam dengesine sahiptir.

Tablo 6: İş Yaşam Dengesi ve Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu Arasındaki Farklılık

Çocuk Sahibi Olma Durumu	Ölçek ve alt boyutları				
	İş yaşam uyumu ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamı ihmal etme ($\bar{x} \pm ss$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{x} \pm ss$)	İş yaşam dengesi ölçeği (Genel) ($\bar{x} \pm ss$)
Çocuğu yok	3,53±0,80	2,82±1,02	2,67±0,95	2,52±0,99	2,94±0,48
Çocuğu var	3,55±0,84	2,62±0,93	2,25±0,99	2,06±0,78	2,71±0,40
t	-0,195	1,602	3,715	4,037	4,034
p değeri	0,846	0,110	0,000*	0,000*	0,000*

*p<0,05, t: Independent Sample T testi

Tablo 6’da katılımcıların çocuk sahibi olma durumu ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin verilere yer verilmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre, “iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme” alt boyutlarında iş yaşam dengesi ile çocuk sahibi olma durumu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0,05). Bunun yanı sıra iş yaşam dengesi ölçeğinin genelinde ve “kendine zaman ayırma ile yaşamın işten ibaret olması” alt boyutlarında iş yaşam dengesi ile çocuk sahibi olma durumu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Buna bağlı olarak iş yaşam dengesinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Bir başka ifade ile çocuk sahibi olmayan katılımcılar çocuk sahibi olan katılımcılara kıyasla daha iyi bir iş yaşam dengesine sahiptir.

Tablo 7: İş Yaşam Dengesi ve Katılımcıların Uzaktan Çalışma Memnuniyet Düzeyi Arasındaki Farklılık

Uzaktan Çalışma Memnuniyet Düzeyi	Ölçek ve alt boyutları				
	İş yaşam uyumu ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamı ihmal etme ($\bar{x} \pm ss$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{x} \pm ss$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{x} \pm ss$)	İş yaşam dengesi ölçeği (Genel) ($\bar{x} \pm ss$)
Evet ^(a)	3,70±0,77	2,58±0,98	2,41±0,94	2,23±0,94	2,81±0,47
Hayır ^(b)	2,84±0,59	3,42±0,89	3,03±0,66	2,95±0,82	3,07±0,40
Kısmen ^(c)	3,21±0,80	3,14±0,89	2,79±0,88	2,68±0,92	3,00±0,45
F	16,859	12,710	6,779	9,161	5,743
p değeri	0,000*	0,000*	0,001*	0,000*	0,004*
Post Hoc**	a-b a-c c-b	b-a c-a	b-a c-a	b-a c-a	c-a

*p<0,05, F: One Way Anova, **Tukey

Tablo 7’de katılımcıların uzaktan çalışma memnuniyet düzeyi ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin verilere yer verilmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre, iş yaşam dengesi ölçeğinin genelinde ve tüm alt boyutlarında katılımcıların iş yaşam dengesi ile uzaktan çalışma memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Katılımcıların uzaktan çalışma memnuniyet düzeyine göre iş yaşam dengesi farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak amacıyla için Tukey Testi uygulanmıştır. İş yaşam uyumu alt boyutunda uzaktan çalışmaktan memnun olmadığını veya kısmen memnun olduğunu belirten katılımcılara kıyasla uzaktan çalışmaktan memnun olduğunu belirten katılımcıların iş yaşam dengesi daha olumludur. Benzer bir şekilde uzaktan çalışmaktan memnun olmayanlara kıyasla kısmen memnun olanların iş yaşam dengesi daha olumludur. Bunun yanı sıra “yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” boyutlarında uzaktan çalışmaktan memnun olanlara kıyasla memnun olmayanların iş yaşam dengesi daha olumludur. Ayrıca “yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma,

yaşamın işten ibaret olması boyutları” ve iş yaşam dengesi ölçeğinin genelinde uzaktan çalışmaktan memnun olanlara kıyasla uzaktan çalışmaktan kısmen memnun olanların iş yaşam dengesi daha olumludur.

H₃: Uzaktan çalışma ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 8: Uzaktan Çalışma ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki Korelasyon Analizi

Ölçek boyutları	EV	OG	İYC	ES	İYU	YİE	KZA	YİO
EV	1							
OG	,741**	1						
İYC	-,314**	-,238**	1					
ES	,366**	,457**	,193**	1				
İYU	,585**	,597**	-,241**	,365**	1			
YİE	-,400**	-,390**	,368**	-,198**	-,635**	1		
KZA	-,302**	-,351**	,315**	-,117*	-,554**	,736**	1	
YİO	-,313**	-,354**	,275**	-,208**	-,480**	,586**	,596**	1

*p<0,05, **p<0,01, r: Bivariate Korelasyon
 EV: Etkinlik ve Verimlilik, OG: Örgütsel Güven, İYC: İş Yaşam Çatışması, ES: Esneklik, İYU: İş Yaşam Uyumu, YİE: Yaşamın İhmal Etme, KZA: Kendine Zaman Ayırma, YİO: Yaşamın İşten İbaret Olması

Tablo 8’de uzaktan çalışma ile iş yaşam dengesi boyutları arasında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Bu analiz sayesinde boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları (r) belirlenmiştir. Uzaktan çalışma ölçeğinin kendi içlerindeki korelasyon değerlerine göre “etkinlik ve verimlilik ile örgütsel güven” arasında yüksek ve pozitif korelasyon (r =,741), “iş yaşam çatışması ile etkinlik ve verimlilik” arasında orta ve negatif korelasyon (r =-,314), “iş yaşam çatışması ile örgütsel güven” arasında düşük ve negatif korelasyon (r =-,238), “esneklik ile etkinlik ve verimlilik” arasında düşük ve pozitif korelasyon (r =,366;), “esneklik ile örgütsel güven” arasında orta ve pozitif korelasyon (r =,457), “esneklik ile iş yaşam çatışması” arasında ise düşük ve pozitif korelasyon (r =,193) vardır.

Uzaktan çalışma ölçeği boyutları ile iş yaşam dengesi ölçeği boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, etkinlik ve verimlilik boyutunun iş yaşam uyumu ile pozitif diğer tüm iş yaşam dengesi boyutları ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir (p<0,01). “Etkinlik ve verimlilik ile iş yaşam uyumu” arasında orta ve pozitif korelasyon (r =,585), “etkinlik ve verimlilik ile yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması” arasında orta ve negatif korelasyon (sırasıyla; r =-,400; r =-,313), “etkinlik ve verimlilik ile kendine zaman ayırma” arasında ise düşük ve negatif korelasyon (r =-,302) vardır.

Benzer bir şekilde uzaktan çalışmanın örgütsel güven boyutu iş yaşam uyumu ile pozitif diğer tüm iş yaşam dengesi boyutları ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içerisindedir (p<0,01). “Örgütsel güven ile iş yaşam uyumu” arasında orta ve pozitif korelasyon (r =,597), “örgütsel güven ile yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” arasında orta ve negatif korelasyon (sırasıyla; r =-,390; r =-,351; r =-,354) vardır.

Uzaktan çalışmanın iş yaşam çatışması boyutu iş yaşam uyumu ile negatif diğer tüm iş yaşam dengesi boyutları ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerisindedir (p<0,01). “İş yaşam çatışması ile iş yaşam uyumu” arasında düşük ve negatif korelasyon (r =-,241), “iş yaşam çatışması ile yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” arasında düşük ve pozitif korelasyon (sırasıyla; r =,368; r =,315; r =,275) vardır.

Uzaktan çalışmanın esneklik boyutu iş yaşam dengesi boyutlarından “iş yaşam uyumu” ile pozitif, “yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içerisindedir (p<0,01; p<0,05). “Esneklik ile iş yaşam uyumu” arasında düşük ve pozitif korelasyon (r =,365), “esneklik ile yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” arasında düşük ve negatif korelasyon (sırasıyla; r =-,198; r =-,117; r =-,208) vardır.

Son olarak iş yaşam dengesi ölçeğinin kendi içlerindeki korelasyon değerlerine bakıldığında “iş yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme” arasında yüksek ve negatif korelasyon ($r = -.635$), “iş yaşam uyumu ile kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” arasında orta ve negatif korelasyon (sırasıyla; $r = -.554$; $r = -.480$), “yaşamı ihmal etme ile kendine zaman ayırma” boyutları arasında yüksek ve pozitif korelasyon ($r = .736$), “yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması” boyutları arasında orta ve pozitif korelasyon ($r = .586$), “kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” boyutları arasında orta ve pozitif korelasyon ($r = .596$) tespit edilmiştir.

H₄: Uzaktan çalışma iş yaşam dengesini etkilemektedir.

Tablo 9: Uzaktan Çalışmanın İş Yaşam Dengesi Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi	Bağımsız Değişken: Uzaktan Çalışma			
	Beta	t	R ²	F
İş yaşam uyumu	,559	11,691**	,311	136,690
Yaşamı ihmal etme	-,291	-5,263**	,081	27,695
Kendine zaman ayırma	-,216	-3,835**	,044	14,710
Yaşamın işten ibaret olması	-,261	-4,683**	,065	21,934

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, R²: Linear Regresyon

Tablo 9 uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerine etkisini göstermektedir. Tablo 9’a göre uzaktan çalışma “iş yaşam uyumu” üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir ($F=136,690$; $t= 11,691$). Katılımcıların iş yaşam uyumunun %31’i uzaktan çalışma ile açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.311$). Uzaktan çalışmanın “yaşamı ihmal etme” üzerine etkisiyle ilgili regresyon analizi sonucunda göre negatif yönlü anlamlı bir etki söz konusudur ($F=27,695$; $t= -5,263$). Katılımcıların yaşamı ihmal etme düzeyinin %8’i uzaktan çalışma ile açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.081$). Benzer bir şekilde uzaktan çalışma “kendine zaman ayırma” üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=14,710$; $t= -3,835$). Katılımcıların kendine zaman ayırma düzeylerindeki değişimin %4’ü uzaktan çalışma ile açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.044$). Son olarak uzaktan çalışma “yaşamın işten ibaret olması” üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=21,934$; $t= -4,683$). Katılımcıların yaşamın işten ibaret olması düzeylerindeki değişimin %6’sı uzaktan çalışma ile açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=.065$).

5. Tartışma ve Sonuç

1980’lerden itibaren küreselleşme olgusu ve teknolojik gelişmeler paralelinde hizmet sektörünün ekonomi içindeki payı artmıştır. Hizmet sektörü çalışan prototipi ise genel olarak kadınlardan oluşmaktadır. Bunun yanı sıra esnekleşen emek piyasası politikaları kadın istihdamını önemli ölçüde artırmıştır. Ayrıca bu dönem itibari ile bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi geleneksel çalışma biçimlerinin ve geleneksel istihdam ilişkisinin önemli ölçüde değişmesine sebep olmuştur. Bu bağlamda, günümüzde geleneksel çalışma yöntemlerinin yanı sıra uzaktan çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin de ortaya çıktığı dikkati çekmektedir. Bu yeni çalışma biçimi toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınlar özelinde değerlendirildiğinde dual (ikili) bir yapıya neden olduğu için iş yaşam dengesini önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Yapılan bu çalışmada çalışmanın konusu ve amacı doğrultusunda toplumsal cinsiyet rolleri gereği uzaktan çalışmanın kadınların iş yaşam dengesi üzerinde yaratmış olduğu etki ve ilişki incelenmiştir. Çalışmanın örneklem grubunu Trakya bölgesinde bir telekomünikasyon şirketinde istihdam edilen 310 uzaktan çalışan kadın oluşturmaktadır. Bu çalışma çerçevesinde, nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan anket tekniği kullanılarak konuya dair gerekli veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizi için ise SPSS 21. 0 yazılımı kullanılmıştır. Araştırma modeli ve kurulan hipotezler doğrultusunda t-testi, anova, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizler neticesinde elde edilen bulgular aşağıdaki paragraflarda kısaca özetlenmekte ve literatürde yer alan benzer araştırma sonuçları ile desteklenmektedir.

İlk olarak, çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımını görmek için betimsel analizlerden faydalanılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunun demografik özellikleri

kısaca şu şekilde özetlenebilir: Katılımcılar uzaktan çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların %78,8'i 35 yaş altı, %46'sı lisans mezunu, %53'ü evli ve %67,2'si çocuk sahibi değildir. Ayrıca kadınların %75,8'inin uzaktan çalışma hizmet süresi 1- 3 yıl, %82,1'nin uzaktan çalışma konumu ise personeldir. Son olarak kadınların %71,9'u uzaktan çalışmaktan memnundur.

İkinci olarak, katılımcıların uzaktan çalışma algılarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların uzaktan çalışma algıları “yaş grubuna, öğrenim durumuna, medeni durumuna ve çocuk sayısına” göre farklılık göstermemektedir. Bir başka ifade ile yaş grubu, öğrenim durumu, medeni durum ve çocuk sayısı katılımcıların uzaktan çalışma algıları üzerinde herhangi bir farklılığa neden olmamaktadır. Uzaktan çalışmanın demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen diğer çalışmalara bakıldığında bu çalışma ile benzer (Başol ve Çömlekçi, 2021; Toygur Eroğlu ve ark., 2023; Has ve Bal, 2024) ve bu çalışmadan farklı bulguların (Uysal ve Yılmaz, 2020; Mahmud ve ark., 2020; Sretenović ve ark., 2021) elde edildiği görülmektedir.

Üçüncü olarak, katılımcıların iş yaşam dengesinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların “öğrenim durumuna, uzaktan çalışma hizmet süresine ve uzaktan çalıştığı konuma” göre iş yaşam dengesi farklılık göstermemektedir. Bunun yanı sıra çalışanların “yaş grubuna, medeni durumuna, çocuk sayısına ve uzaktan çalışma memnuniyet düzeyine” göre iş yaşam dengesi farklılık göstermektedir. Bir başka ifade ile öğrenim durumu, hizmet süresi ve çalışma konumu katılımcıların iş yaşam dengesi üzerinde herhangi bir farklılığa neden olmazken; 18-25 yaş, bekâr, çocuk sahibi olmayan ve uzaktan çalışmaktan memnun olan katılımcıların iş yaşam dengesi daha olumludur. Uzaktan çalışan kadınların iş yaşam dengesi ilişkisini demografik açıdan değerlendiren diğer çalışmalara bakıldığında bu çalışma ile benzer (Mellner ve ark., 2014; Blumberga ve Pylinskaya, 2019; Uysal ve Yılmaz, 2020; Çalapkulu ve ark., 2021; Akcebe, 2022; Nur, 2022; Ahmed, 2023) ve bu çalışmadan farklı bulguların (Akyaz, 2019; Altun, 2021; Pirro ve ark., 2022; Tarakcı, 2023) elde edildiği görülmektedir.

Dördüncü olarak, uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda uzaktan çalışma boyutları ile iş yaşam dengesi boyutlarından “iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna bağlı olarak uzaktan çalışma ile iş yaşam dengesi arasında boyutlara göre farklılaşmakla beraber negatif ve pozitif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Literatürde yer alan diğer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında bazı çalışmalarda uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemezken (Thulin ve ark., 2020; Ayyıldız ve Arslan, 2023); bazı çalışmalarda ise uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi arasında negatif ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Valcour, 2007; Bloom ve ark., 2015; Aziz-Ur-Rehman ve Siddiqui, 2019; Küçük, 2019; Rodríguez-Modroño ve López-Igual, 2021; Sandoval- Reyes ve ark., 2021, Ahmed, 2023; Shagirbasha ve ark., 2024).

Son olarak uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre uzaktan çalışma iş yaşam dengesi boyutlarından “iş yaşam uyumu” boyutunu pozitif, “yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması” boyutlarını ise negatif yönde etkilemektedir. Bir başka ifade ile uzaktan çalışma katılımcıların iş yaşam uyumunu yakalamalarını kolaylaştırmakta ancak yaşamı ihmal etmelerine neden olabilmekte ve kendine zaman ayırmalarını zorlaştırabilmektedir. Uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini inceleyen diğer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında pozitif ve negatif etkilerinin tespit edildiği (Eddleston ve Mulki, 2017; McDowall ve Kinman, 2017; Akyaz, 2019; Bellmann ve Hübler, 2020; Palumbo, 2020; Putra ve ark., 2020; Altun, 2021; Çalapkulu ve ark., 2021; Olanipekun ve ark., 2021; Wolor ve ark., 2021; Albayrak Erdoğan, 2022; Stankevičiūtė ve Kunska, 2022; Xu ve ark., 2022; Bhatt ve ark., 2023; García-Salirrosas ve ark., 2023; Prasad ve Satyaprasad, 2023; İslam ve Hossain, 2023; Korukçu ve Yıldırım, 2023; Ananda, 2024) çalışmaların yanı sıra herhangi bir etkinin tespit edilmediği (Hill ve ark., 1998; Rañeses ve ark., 2022; Ayyıldız, 2023) çalışmaların olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak literatürdeki çalışmalar ve yapılan bu araştırma göz önünde bulundurulduğunda uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi ilişkisi toplumsal cinsiyet rolleri açısından karmaşık bir olgudur. Uzaktan çalışma toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınların iş ve özel yaşamlarında farklılıklara neden olmakta ve kadınların iş yaşam dengesi algılarını farklılaştırmaktadır. Uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşması

kadınların çalışma hayatında yer edinmelerini kolaylaştırmakta ve istihdam düzeylerini artırmaktadır. Ancak bunun yanı sıra uzaktan çalışma bazı durumlarda kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesine neden olarak bu rolleri pekiştirmektedir. Kadınların yaşamın yeniden üretilmesine katkı sunan ancak görünmeyen ücretsiz bakım emeği ve beraberinde ücretli emek kapsamında evde gerçekleşen uzaktan çalışma kadınların algılanan iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların eş, anne ve ev içi bakım sorumlulukları ile özdeşleşen ev kadını rolü ve uzaktan çalışma modelinin beraberinde getirdiği iş kadını rolü kadınların ev içine sıkışmasına neden olmaktadır. Bu durum çifte vardiya neden olmakta kadınların hem çalışma hayatı hem de ev hayatı kaynaklı ortaya çıkabilecek sorumlulukları artırarak var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini şiddetlendirmektedir.

Uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesi ilişkisine yönelik gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak geliştirilen öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kadınların özellikle uzaktan çalıştıkları durumlarda iş yaşam dengesini sağlayabilmesi adına önemi sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda alınacak temel önlem gerek toplumsal yaşamda gerek çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün dayatılmaması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla ilişkin olmalıdır.
- Ev içi bakım emeği sadece kadınlar özelinde değerlendirilmemeli, konuya ilişkin kamusal perspektiften çözümler üretilmelidir. Kamusal bakım politikaları oluşturulmalıdır.
- İş ve yaşam kavramları uzaktan çalışma modeli vb. değişen çalışma ilişkileri paralelinde toplumsal eğilimler ve kalıplar göz önünde bulundurularak kadınlar özelinde ele alınmalı ve incelenmelidir.
- Uzaktan çalışan kadınların iş yaşam dengesini olumlu yönde geliştirilebilmesi için eş ve aile desteği son derece önemlidir. Aynı zamanda yönetici desteğinin ve sosyal desteğin varlığı kadınların iş yaşam dengesini sağlamasını kolaylaştırmaktadır.
- Çalışma periyodu içerisinde zaman zaman kadınların uzaktan çalışma memnuniyet düzeylerini ölçmeye yönelik araştırmalar yapılarak sorunlu alanlar tespit edilebilir.
- Uzaktan çalışan kadınların yaşamış oldukları sorunlar yöneticiler tarafından tespit edilerek destekleyici ve güçlendirici politikalar tasarlanabilir.
- İş ve yaşam alanları arasındaki sınırların korunması adına iş yaşam dengesinin sağlanması ve iş yaşam dengesizliklerinin önüne geçilebilmesi için ilgili yöneticiler tarafından uzaktan çalışanlar kadınlara verilecek eğitimler ile bilinçlendirme faaliyetleri oluşturulabilir.
- Uzaktan çalışan kadınların iş yaşam dengesini sağlamaya ilişkin olarak gerekli hukuki düzenlemeler yapılabilir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurularak uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesine ilişkin araştırma yapmayı planlayanlara yönelik öneriler ise şu şekilde sıralanabilir:

- Yapılan çalışma sadece Trakya bölgesinde uzaktan çalışan kadınlar ile sınırlı kalmaktadır. Bu bağlamda örneklem grubu farklı bölgeler de dâhil edilerek genişletilebilir.
- Çalışma kapsamında bir telekomünikasyon firmasında uzaktan çalışan kadınlar üzerine odaklanılmıştır. Farklı sektörlerdeki uzaktan çalışan kadınlar ile çalışma tekrarlanabilir.
- Çalışmanın örneklem grubuna uzaktan çalışan kadınların yanı sıra uzaktan çalışan erkekler de dâhil edilerek karma bir örneklem grubu oluşturulabilir. Bu durum cinsiyet grupları arasında karşılaştırma yapılmasına olanak sağlayabilir.
- Çalışma konusuna ilişkin olarak açık uçlu sorular tercih edilerek nitel bir çalışma ile desteklenebilir. Bu sayede daha detaylı bilgi elde edinilebilir.

6. Kaynaklar

Ahmed, B. (2023). Remote Working And Work-Life Balance At Private Universities In Istanbul, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Ahuja, K. K. & Padhy, P. (2021). The Cyber Avatar Of Sexual Harassment At The Workplace: Media Analysis Of Reports During COVID-19, *Journal Of Psychosexual Health*, 3(4), 322-331
- Akcebe, F. (2022). Pandemi Sürecinde Tele Çalışmaya İlişkin Tutum Ve İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi.
- Akyaz, F. Ş. (2019). Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Albayrak Erdoğan, E. (2022). Pandemi Dönemi Uzaktan Çalışma ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altun, M. (2021). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışma, İş-Yaşam Dengesi Ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Medya Sektörü Örneği, İbni Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ananda, A. (2024). The Influence of Flexible Work on Work-Life Balance and Employee Performance in Human Resource Management, *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(2), 335-340.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş- Yaşam Dengesi Ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi- Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Araújo, T. M. D. & Lua, I. (2021). Work Has Moved Home: Remote Work In The Context Of The COVID-19 Pandemic, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27.
- Ayyıldız, F. & Arslan, S. (2023). Evden Çalışma ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü, *Psikoloji Çalışmaları* 43(3), 1304-4680.
- Aziz-Ur-Rehman, M. & Siddiqui, D. A. (2019). *Relationship between flexible working arrangements and job satisfaction mediated by work-life balance: Evidence from public sector universities employees of Pakistan*. SSRN 3510918.
- Baş, Türker (2013). *Anket: Nasıl Hazırlanır, Nasıl Uygulanır, Nasıl Değerlendirilir?*. 7. bs., Ankara: Seçkin Yayınları.
- Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan Çalışmanın Sosyal ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(3), 755 – 776. Doi: 10.17153/oguiibf.941442.
- Beauvoir, S. (1993), *Kadın “İkinci Cins I” Genç Kızlık Çağı*, (Çev. B. Onaran), İstanbul :Payel Yayınları.
- Bhatt, D., Sharma, S. & Rana, V. (2023). A Study Of The Remote Work-Family Balance Of Female Hotel Managers, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 12(3), 989-1010.
- Bhumika, (2020). Challenges For Work-Life Balance During COVID-19 Induced Nationwide Lockdown: Exploring Gender Difference In Emotional Exhaustion In The Indian Setting, *Gender in Management*, 35(7-8), 705-718.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2015). Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment, *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Blumberga, S. & Pylinskaya, T. (2019). Remote Work Advantages And Disadvantages On The Example In İt Organisation, *In International Conference NORDSCI*. Athens, (281).
- Cech, E. A. & Blair-Loy, M. (2014). Consequences of Flexibility Stigma Among Academic Scientists and Engineers, *Work and Occupations*, 41(1), 86-110.
- Chung, H. (2018). Women’s Work Penalty’ in the Access to Flexible Working Arrangements Across Europe, *European Journal of Industrial Relations*, <https://doi.org/10.1177/0959680117752829>.
- Chung, H. & Van der Horst, M. (2018). Women’s Employment Patterns After Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking, *Human Relations*, 71(1), 47-72.

- Çalapkulu, Ç., Yemen, S. & Doğan, E. (2021). Covid-19 Krizi, Telework Ve Dijitalleşme: Çağrı Merkezi Çalışan Deneyimleri, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2402-2422.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance, *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Deloitte (2023). Kadınlar İş Başında: Küresel Bir Görünüm, <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/women-at-work-global-outlook.html>, Erişim tarihi: 28.11.2024.
- Di Martino, V. & Wirth, L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living, *International Labour Review*, 129(5), 529-554.
- Eurofound (2022). The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>, Erişim tarihi. 27.11.2023
- Fialho, J. (2022). Benefits And Challenges Of Remote Work. In *Digital Technologies And Transformation In Business, Industry And Organizations*, Cham: Springer International Publishing, 1-17.
- Field, E., Krivkovich, A., Kügele, S., Robinson, N. & Yee, L. (2023). Women In The Workplace, McKinsey & Company.
- Fuller, S. & Hirsh, C. E. (2018). Family-Friendly Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum, *Work and Occupations*, 46(1), 3-44.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences, *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A. & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work-Life Balance, *Behavioral Sciences*, 13(11), 916.
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.65-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gunnarsson, E., Huws, U. (eds) (1997). *Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice*, Stockholm, Swedish National Board for Industrial and Technical Development.
- Hair, J. F. vd. (2014), *Multivariate Data Analysis*, 7th Ed., Pearson Education Limited.
- Has, A. F. & Bal, Y. (2024). Uzaktan Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve İş-Yaşam Dengesi Üzerinde *Demografik Faktörlerin Etkisi, Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 142-168.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P. & Colihan, J. (1998). Influences Of The Virtual Office On Aspects Of Work And Work/Life Balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.
- Hüseyin, S. (Ed.), Dursun, S. (2021). Emek Piyasalarındaki Dönüşümün Uzaktan Çalışma Bağlamında Değerlendirilmesi, 119-146, İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Islam, H. & Hossain, M. Z. (2023). *Exploring the Effects of Remote Work on Work-Life Balance: An Empirical Study*. Available at SSRN 4450474.
- Joshi, H. C. & Kumar, S. (2023). Remote Work And Gender Inequality: Unmasking The Challenges And Seeking Solutions, *IEEE Internet Computing*.
- Koray, M. (2011). *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvalı*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Korukçu, N. & Yıldırım, A. (2023). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş-Aile Yaşam Dengesine Etkisinin İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinden İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 1715-1733.

- Küçük, A. (2019). Esnek Çalışma ve Bilişim Sektöründe Ofiste Ve Evde Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lafkas, S. M., Christensen, M. & Madsen, S. R. (2023). The Impact Of COVID-19 On Women And Work: Career Advancement Challenges, *Merits*, 3(1), 167-185.
- Lott, Y. & Chung, H. (2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765.
- Mahmud, R., Yee, B. L. F., Pazim, K. H., Abdullah, B., Mansur, K. & Boroh, R. P. (2020). Exploring The Demographic Factors In Affecting The Choice To Work From Home (WFH): A Preliminary Study, *In The 1 st International Conference on Entrepreneurship and Small Business (ICES2020)*, 78.
- Matthews, T. A., Chen, L., Omidakhsh, N., Zhang, D., Han, X., Chen, Z., ... & Li, J. (2022). Gender Difference In Working From Home And Psychological Distress-A National Survey Of US Employees During The COVID-19 Pandemic, *Industrial Health*, 60(4), 334-344.
- Mellner, C., Aronsson, G. & Kecklund, G. (2014). Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible, *Nordic Journal of Working Life Studies*, (4),7-23.
- Nilles, J. M. (1994). *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Nur, O. O. (2022). Covid-19 Sonrası Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin İş- Yaşam Dengesi Üzerine Bir Çalışma, İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- OECD (2020). Productivity Gains From Teleworking in the Post COVID-19 Era: How Can Public Policies Make it Happen?, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>, Erişim Tarihi. 06.12.2023.
- Olanipekun, L. O., Sokefun, E. & Akinlabi, N. A. (2021). Remote Work and Employee Work-Life Balance in The Global South: The Nigerian Experience, *Texas Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(1), 94-105.
- Palumbo, R. (2020). Let Me Go To the Office! An Investigation Into the Side Effects of Working From Home on Work-Life Balance, *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Pirro, F., Toscano, E., Di Nunzio, D. & Pedaci, M. (2022). When School ‘Stayed Home’. A Sociology Of Work Approach On The Remote Work Of Teachers During The Lockdown For The COVID-19 Pandemic: The Case Of Italy, *International Review of Sociology*, 32(3), 529-540.
- Prasad, K. D. V. & Satyaprasad, V. K. (2023). The Relationship Between Remote Working And Work-Life Balance With Mediating And Moderating Effects Of Social Support: An Empirical Study Of Information Technology Employees. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(3), 235-253.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A. & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The Impact Of Flexible Working Hours, Remote Working, And Work Life Balance To Employee Satisfaction In Banking Industry During Covid-19 Pandemic Period, *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 341-353.
- PwC, (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği, <https://www.pwcyon.org.tr/upload/files/untitled%20folder12/C%CC%A7al%C4%B1s%CC%A7ma%20Hayat%C4%B1nda%20Cinsiyet%20Es%CC%A7itlig%CC%86i%20PERY%C3%96N%20PWC.pdf>, Erişim Tarihi: 30.11.2024
- Rañeses, M. S., Nisa, N., Bacason, E. S. & Martir, S. (2022). Investigating the Impact of Remote Working on Employee Productivity and Work-life Balance: A Study on the Business Consultancy Industry in Dubai, *International Journal of Business & Administrative Studies*, 8(2).

- Rodríguez-Modroño, P. & López-Igual, P. (2021). Job Quality And Work-Life Balance Of Teleworkers, *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(6), 3239.
- Sancak, D. (2021). *Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmanın İş Performansı Üzerine Etkisi: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. B. Vatansever Durmaz, S. Bilkay , S. Gürcüoğlu, G. Gül Ekşi , & D. Sancak içinde, COVID- 19 Sürecinde Çalışma Yaşamı ve İşletme Yönetiminde Yaşanan Değişim: Uzaktan Çalışma (s. 71-111), Ankara: İksad Yayınevi.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S. & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, And Work-Life During Pandemic Times: A Latin America Situation, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
- Shagirbasha, S., Iqbal, J., Madhan, K., Chaudhary, S. & Dhall, R. (2024). Workplace Isolation During COVID-19 And Work-Family Conflict Among Academicians: Interplay Of Psychological Stress And Organizational Identification. *International Journal of Manpower*, 45(1), 133-154.
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A. & Ghislieri, C. (2020). Workaholism And Technostress During The COVID-19 Emergency: The Crucial Role Of The Leaders On Remote Working. *Frontiers In Psychology*, 11, 620310.
- Sretenović, S., Slavković, M. & Tošić, B. (2021). Employees Demographic Charactersitics' Impact On The Remote Working Perception, *In International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 73-79.
- Stankevičiūtė, Ž. & Kunsakaja, S. (2022). Strengthening Of Work-Life Balance While Working Remotely In The Context Of COVID-19 Pandemic, *Human Systems Management*, 41(2), 221-235.
- Sullivan, C. & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and Their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Tarakcı, T. (2023). Bit Tabanlı Mobil Çalışanların İş Yaşam Dengesi Ve Motivasyonlarının Yazılım Sektöründe Analizi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toygur Eroglu, D., Gündem, R. & Eroğlu, U. (2023). Demografik Özelliklere Göre Çalışanların Uzaktan Çalışma Algıları Arasındaki Farklılıkların Analizi. *Business and Economics Research Journal*, 14(1).
- Uysal, N. & Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi, *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources As Moderators Of The Relationship Between Work Hours And Satisfaction With Work-Family Balance, *Journal Of Applied Psychology*, 92(6), 1512.
- Williams, J., Blair-Loy, M. & Berdahl, J. L. (2013). Cultural Schemas, Social Class, And The Flexibility Stigma, *Journal of Social Issues*, 69(2), 209-234.
- Wolor, C. W., Nurkhin, A. & Citriadin, Y. (2021). Is Working From Home Good For Work-Life Balance, Stress, And Productivity, Or Does It Cause Problems? *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(3), 237-249. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2021.93.237.249>
- Xu, G., Wang, X., Han, X., Huang, S. S. & Huang, D. (2022). The Dark Side Of Remote Working During Pandemics: Examining Its Effects On Work-Family Conflict And Workplace Wellbeing, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 79.

Research Article

Uzaktan Çalışma ve Kadınların İş Yaşam Dengesi İlişkileri: Trakya Bölgesi Örneği

Relationships Between Remote Working and Women's Work-Life Balance: The Example of Thrace Region

Belemir ŞENGÜL Öğr. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu belemirsengul@klu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-2223-2393	Yücel UYANIK Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi y.uyanik@hbm.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-6424-3672
---	--

Extended Summary

The conceptual relationship between work and life came to the fore after World War II, when an increasing number of women sought paid employment outside the home. After this period, women's entry into the workforce and their primary responsibility for housework and childcare led to the need to achieve a balance between work and life.

Since the 1980s, the globalization phenomenon and technological developments have increased the share of the service sector in the economy and the fact that the service sector's working prototype is generally composed of women, as well as flexible labor market policies, have positively affected women's participation in employment. In addition, the development of information and communication technologies has caused traditional work styles and traditional employment relationships to change significantly.

The changing work styles in the 21st century have taken the concept of work-life balance to a different dimension. Today, the relationship between individuals' work-life balance and the impact of new work styles, such as remote work, that emerged outside of traditional work styles, or their impact on work-life balance has become a multidisciplinary topic in the literature. Especially during and after the Covid-19 outbreak in 2019, as a result of the measures taken to prevent the spread of the outbreak, remote working has become a frequently preferred working style in the World and in Turkey. This situation necessitates the reconceptualization of the concept of work-life balance as a result of new working styles.

When looking at the studies in the literature, it is seen that there are many studies in the fields of individual results of work-life balance, employer policies to ensure a successful work-life balance, work-life balance antecedents, work-life conflict, etc. However, research on the relationship between “remote working and work-life balance” is quantitatively scarce. Based on all these developments that have taken place during the process, it is thought that the concepts of “work” and “life” in the subject of work-life balance should be addressed and examined specifically for women, considering social trends and patterns in parallel with changing work relations. As a result, this situation constitutes the background and motivation of the research.

In short, the neoliberal economic policies followed after 1980, developing information and communication technologies, and the differentiating social structure have caused the meaning and culture of work to change. With the flexibility of working life, especially during and after the Covid 19 pandemic, the remote working model has become a frequently preferred working style by both businesses and employees. Changing working styles create a dual structure within gender stereotypes, where women identify with both domestic care work and are involved in working life. When this

structure is associated with new working models such as remote working, it can have positive or negative effects on women's work-life balance.

In parallel with changing working relations, the consequences of remote working in terms of gender are unclear. While remote working can have a positive effect on women's employment levels, the sexist nature of remote working is also striking. When care responsibilities and domestic roles between women and men are distributed fairly, remote working is likely to have a positive effect on women's work-life balance. On the other hand, remote working does not change the gender roles of women and men, on the contrary, it can reproduce gender roles in both work and family areas. In other words, in such cases, remote working has the nature of a double shift for women who are both in the workforce within the scope of paid labor and are responsible for a significant amount of unpaid domestic care work. This situation can reinforce gender inequality and negatively affect work-life balance by increasing women's responsibilities. This study is shaped by the concepts of "remote working, gender and work-life balance".

From this point on, the subject and purpose of the study is to examine the effect and relationship that remote working has on women's work-life balance due to gender roles. The ethics committee permission required for the implementation of the survey study was given by the Ankara Hacı Bayram Veli University Ethics Commission on 23.11.2023 and the document number is E-11054618-302.08.01-226721. The sample group of the study consists of 310 remote working women employed in a telecommunications company in the Thrace region. The demographic characteristics of the sample group of the study can be briefly summarized as follows: all participants are women working remotely. 78.8% of women are under the age of 35, 46% have a bachelor's degree, 53% are married and 67.2% do not have children. In addition, 75.8% of women have a remote work service period of 1-3 years, and 82.1% have a remote work position as a staff. Finally, 71.9% of women are satisfied with working remotely.

Within the scope of the study, the necessary data on the subject were obtained by using the survey technique, one of the quantitative research methods. SPSS 21.0 program was used in the analysis of the obtained data. In line with the research model and the established hypotheses, t-test, anova, correlation and regression analyses were used. According to the findings obtained as a result of the analyses, the remote work status of employees does not differ according to "age group, education status, marital status and number of children". In addition, while the work life balance of employees does not differ according to "education status, remote work service period and remote work position"; the work life balance of employees varies according to "age group, marital status, number of children and remote work satisfaction level". In other words, while educational status, length of service, and work location do not cause any difference in the work-life balance of the participants, the work-life balance of the participants who are 18-25 years old, single, do not have children, and are happy to work remotely is more positive. In addition, there is a significant relationship between the dimensions of remote working and the dimensions of work-life balance, "work-life harmony, neglecting life, taking time for yourself and life consisting of work". Finally, remote working positively affects the dimension of "work-life harmony," and negatively affects the dimensions of "life consisting of work, taking time for yourself and life consisting of work".

This field research is limited in terms of "remote working and work-life balance concepts" and "country, geographical region, sector, gender, and time". The research limitations are intended to guide researchers who want to work in this field. Finally, based on the research results, it can be said that gender-based division of labor causes significant problems in terms of ensuring work-life balance, especially when women work remotely. Therefore, the basic precaution to be taken should be related to not imposing gender-based division of labor in both social and working life and ensuring gender equality. In addition, domestic care work should not be evaluated only for women, and solutions should be produced from a public perspective on the subject. As a result, when the studies in the literature and this thesis are taken into consideration, the relationship between remote work and work-life balance is a complex phenomenon in terms of gender roles.