

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

**BİT TABANLI MOBİL ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİ VE
MOTİVASYONLARININ YAZILIM SEKTÖRÜNDE ANALİZİ**

Tülay TARAKCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN

MAYIS - 2023

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BİT TABANLI MOBİL ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM
DENGESİ VE MOTİVASYONLARININ YAZILIM
SEKTÖRÜNDE ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tülay TARAKCI

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 09/05/2023 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Başarılı
Prof. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR	Başarılı
Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

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

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet

Hayır

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

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

Tölay TARAKCI

09/05/2023

ÖNSÖZ

Tez dönemim boyunca verdiği destek ve yardımlarından ötürü danışmanım Sayın Prof. Dr. Ekrem Erdoğan'a öncelikle teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışmamda bana destek olan ailem, yoğun iş hayatıma rağmen her zaman destekçim ve sabrı ile yanımda olan yöneticim Sevda Karaca ve iş arkadaşlarıma, bu süreçte her zaman yanımda olan, bana yol gösteren, beni her zaman destekleyen ve motive eden yeri geldiğinde yöneticim, yeri geldiğinde dostum yeri geldiğinde ablam olan Peren Eyüboğlu'na ve bana moral veren tüm dostlarıma teşekkür eder, sevgilerimi sunarım.

Tülay TARAKCI

09/05/2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma.....	3
1.2. Esnek Çalışma Türleri	5
1.2.1. Kısmi Süreli Çalışma.....	5
1.2.2. Yoğunlaştırılmış İş Haftası (Sıkıştırılmış İş Haftası) ve Denkleştirme Süresi	6
1.2.3. Kayan İş Süreleri.....	6
1.2.4. Ödünç İş İlişkisi	7
1.2.5. Çağrı Üzerine Çalışma	7
1.2.6. İş Paylaşımı	8
1.3. Uzaktan Çalışma.....	8
1.3.1. Uzaktan Çalışmanın Unsurları	10
1.3.1.1. Mesafe Unsuru	10
1.3.1.2. İşverenin İş Organizasyonu İçerisinde İş Görme (Organizasyon) Unsuru	10
1.3.1.3. Teknoloji Kullanımı	11
1.3.2. Uzaktan Çalışmanın Türleri	12
1.3.2.1. Evde Çalışma.....	12
1.3.2.2. Tele Çalışma.....	12
1.4. Bit Tabanlı Mobil Çalışma	13
1.4.1. Bit Tabanlı Mobil Çalışma ve Uzaktan Çalışmanın Benzerlik ve Farklılıkları	15
1.4.2. Bit Tabanlı Mobil Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları	16

1.4.2.1. Çalışan Açısından Bit Tabanlı Mobil Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları.....	16
1.4.2.2. İşveren Açısından Bit Tabanlı Mobil Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları.....	19
2. BÖLÜM: İŞ YAŞAM DENGESİ VE MOTİVASYON.....	22
2.1. İş Yaşam Dengesi	22
2.1.1. İş Yaşam Dengesi Tanımı	22
2.1.2. İş Yaşam Dengesinin Önemi.....	23
2.1.3. İş Yaşam Dengesi Kuramları	24
2.1.3.1. Rol Kuramı	24
2.1.3.2. Bölünme Kuramı	25
2.1.3.3. Çatışma Kuramı.....	25
2.1.3.4. Telafi (Dengeleme) Kuramı	26
2.1.3.5. Sınır Kuramı	26
2.1.4. İş Yaşam Dengesinin Etkileyen Faktörler.....	28
2.1.4.1. Kişisel Faktörler	28
2.1.4.2. Örgütsel Faktörler.....	30
2.1.5. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları	32
2.2. Motivasyon	35
2.2.1. Motivasyon Türleri.....	35
2.2.1.1. İçsel Motivasyon	35
2.2.1.2. Dışsal Motivasyon	36
2.2.2. Motivasyon Teorileri.....	36
2.2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	36
2.2.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	37
2.2.2.3. Alderfer'in Kuramı ERG Teorisi	38
2.2.2.4. David Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	39
2.2.3. Motivasyonu Etkileyen Faktörler.....	39
2.2.3.1. Ekonomik Faktörler.....	39
2.2.3.2. Psiko-Sosyal Faktörler	40
2.2.3.3. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler.....	42

2.3. Bit Tabanlı Mobil Çalışma İş Yaşam Dengesi, Motivasyon, Verimlilik ve Performans İlişkisi.....	43
3. BÖLÜM: BİT TABANLI MOBİL ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİ VE MOTİVASYONLARININ YAZILIM SEKTÖRÜNDE ANALİZİ.....	53
3.1. Yöntem	53
3.1.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	53
3.1.2. Araştırmanın Konusu	54
3.1.3. Araştırmanın Örneklemi.....	54
3.1.4. Araştırmanın Soruları.....	56
3.1.5. Verilerin Toplanması.....	56
3.1.6. Verilerin Analizi.....	57
3.2. Bulgular	58
SONUÇ	83
KAYNAKÇA.....	90
EK	106
ÖZGEÇMİŞ	115

KISALTMALAR

- BİT** : Bilgi Ve İletişim Teknolojileri
CİPHD : Chartered Institute Of Personnel And Development
EUROFOUND : European Foundation For The Improvement Of Living And Working
Conditions
EURWORK : European Observatory Of Working Life
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
İK : İnsan Kaynakları

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	55
Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Durumu ve Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular	58
Tablo 3: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Frekansları	59
Tablo 4: Motivasyon Ölçeği Frekansları	61
Tablo 5: Araştırmanın Birinci Ana Problemine İlişkin Bulgular	62
Tablo 6: Araştırmanın Birinci Ana Problemine İlişkin Bulgular (Motivasyon)	63
Tablo 7: Cinsiyet Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları	64
Tablo 8: Cinsiyete Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	64
Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi.....	65
Tablo 10: Yaş Gruplarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Kendine Zaman Ayırma Boyutu İçin Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	65
Tablo 11: Medeni Duruma Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi.....	66
Tablo 12: Medeni Durumlara Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin ‘‘Kendine Zaman Ayırma’’ ve Motivasyon Ölçeği Alt Boyundan Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	66
Tablo 13: Çocuk Sayısına Göre İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları	67
Tablo 14: Çocuk Sayısına Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin ‘‘Kendine Zaman Ayırma’’ ve Motivasyon Ölçeği Alt Boyundan Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	68
Tablo 15: Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları.	69

Tablo 16: Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısına Göre İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	69
Tablo 17: Kıdem Derecesine Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları	70
Tablo 18: Kıdem Derecesine Göre Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Motivasyon Ölçeği İçin Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	71
Tablo 19: Eğitim Durumlarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler.....	71
Tablo 20: Eğitim Durumlarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Tek Faktörlü ANOVA	72
Tablo 21: Eğitim Durumlarına Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin ve Motivasyon Ölçeği Alt Boyutundan Elde Edilen Farklara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	73
Tablo 22: Uzaktan Çalışma Sıklığına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler.....	73
Tablo 23: Uzaktan Çalışma Sıklığına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 24: Uzaktan Çalışma Sıklığına Göre İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	75
Tablo 25: Günlük Çalışma Saatine Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler.....	76
Tablo 26: Günlük Çalışma Saatine Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları	77
Tablo 27: Günlük Çalışma Saatine Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları .	78
Tablo 28: İçsel Motivasyon Bağımlı Değişkeni İle İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri	79

Tablo 29: Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları	79
Tablo 30: İçsel Motivasyon ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 31: Dışsal Motivasyon Bağımlı Değişkeni İle İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri	81
Tablo 32: Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları	81

ÖZET

Başlık: Bit Tabanlı Mobil Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonlarının Yazılım Sektöründe Analizi

Yazar: Tülay TARAKCI

Danışman: Prof. Dr.Ekrem ERDOĞAN

Kabul Tarihi: 09/05/2023

Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 105 (ana kısım) + 9 (ek)

Bu araştırmanın amacı, BİT Tabanlı Mobil çalışanların uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca yönelik BİT tabanlı mobil çalışanların iş yaşam dengelerini durumlarının motivasyonları ile ilişkili olup olmadıklarını tespit etmek temel hedefler arasındadır.

1970'ler fordizmin krize girdiği ve yerini postfordist döneme bıraktığı yıllardır. Bu dönemde neoliberal politikaların hayata geçirilmesiyle beraber işgücü piyasaları değişmeye başlamıştır. Özellikle dijitalleşme, işgücü piyasalarında esnekleşme, küresel rekabet ve kadınların artan istihdama katılımı gibi nedenlerle yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Eğreti, atipik, güvencesiz veya esnek istihdam şeklinde kavramsallaştırılan bu istihdam türlerinden bir tanesi de tele çalışma ve bilgi iletişim teknolojileri (BİT) tabanlı mobil çalışmadır (TBİTM). TBİTM, çalışanların ağlar, dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları ve internet gibi dijital teknolojileri kullanarak en azından işverenin şirketinden farklı bir yerde çalıştığı düzenlemedir. Günümüz koşullarında teknolojinin ilerlemesi ile bit tabanlı mobil çalışanların sayısı artmıştır ve çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyon kavramları ücretliler ve işverenler için önem arz eden bir unsur haline gelmiştir.

Bu çalışmada saha araştırması yapılmıştır. Veri toplamak için nicel yöntemler kullanılmıştır. Veriler anket yardımıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırma örneklemini için yazılım sektöründe çalışan 400 kişiye ulaşılmış olup araştırma sorularına uygun şekilde yanıt veren 395 kişi için analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda bit tabanlı mobil çalışmanın iş yaşam dengesinin yüksek olduğu, içsel ve dışsal motivasyonlarının anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğu sonucuna varılmıştır. İş yaşam dengesi ve motivasyonların cinsiyet, medeni durumu, yaş, öğrenim durumu, çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, uzaktan çalışma sıklığı, günlük çalışma saati ve kıdem derecelerine göre anlamlı farklılık olup olmadığı detaylı olarak incelenmiş sonuçlar iş yaşam dengesi ve motivasyon için farklı şekillerde anlamlılıklarının olduğu sonucuna varılmıştır. İş yaşam dengesi ve motivasyon arasındaki ilişkinin anlamlılığı regresyon ve korelasyon analizleri ile incelenmiş, iş yaşam dengesinin içsel motivasyon ve dışsal motivasyon ile anlamlı ve pozitif olarak bir ilişkinin varlığına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: BİT, Uzaktan Çalışma, Bit Tabanlı Mobil Çalışma, İş Yaşam Dengesi, Motivasyon

ABSTRACT	
Title of Thesis: The Analysis of Ict-Based Mobile Employees Work-Life Balance And Motivations in Software Sector	
Author of Thesis: Tülay TARAKCI	
Supervisor: Prof. Dr.Ekrem ERDOĞAN	
Accepted Date: 09/05/2023	Number of Pages: ix (pre text) + 105 (main body) + 9 (add)
<p>The aim of this research is to determine the relationship between remote working, work-life balance and motivation of ICT-Based Mobile employees. For this purpose, it is among the main objectives to determine whether the work-life balance of ICT-based mobile workers is related to their motivation or not.</p> <p>The 1970s were the years when fordism went into crisis and left its place to the postfordist period. With the implementation of neoliberal policies in this period, labor markets began to change. New forms of employment have emerged due to reasons such as digitalization, flexibility in labor markets, global competition and increasing women's participation in employment. One of these employment types conceptualized as makeshift, atypical, precarious or flexible employment is teleworking and information and communication technologies (ICT) based mobile work (TBITM). TBITM is an arrangement where employees work, at least in a different location from the employer's company, using digital technologies such as networks, laptops, mobile phones and the internet. In today's conditions, with the advancement of technology, the number of ICT-based mobile workers has increased, and the concepts of work-life balance and motivation of employees have become an important element for wage earners and employers. Field research was conducted in this study. Quantitative methods were also used to collect data. The data were collected with the help of a questionnaire. The obtained data were analyzed in Spss program. For the research sample, 400 people working in the software industry were reached, and analyzes were carried out for 395 people who answered the research questions appropriately.</p> <p>As a result of the research, it was concluded that the work-life balance of bit-based mobile work is high, and that there is a significant and positive relationship between internal and external motivations. Work-life balance and motivations were examined in detail, and the results were examined in detail whether there was a significant difference according to gender, marital status, age, education level, number of children, number of dependents, frequency of remote work, daily working hours and seniority. It was concluded that the forms were significant. The significance of the relationship between work-life balance and motivation was examined by regression and correlation analyses, and a significant and positive relationship was found between work-life balance and intrinsic motivation and extrinsic motivation.</p>	
Keywords: ICT, Teleworking, ICT-Based Mobile Work, Work-Life Balance, Motivation	

GİRİŞ

Araştırmanın Konusu

Teknolojinin gelişmesi çalışma hayatında köklü değişimlere yol açmış ve açmaya da devam etmektedir. Bu değişim, küreselleşmenin etkisi ile beraber yeni standartlar ve istihdam biçimleri ortaya çıkarmıştır. Yaşanan değişimler istihdamın sanayi sektöründen hizmet sektörüne kaymasına neden olmuş; klasik yerinde çalışmanın yerini uzaktan, evden, sanal ofislerde, seyahat halinde, mobil olarak çalışabilir duruma getirmiştir.

Bit tabanlı çalışma, dizüstü ve tablet bilgisayarlar gibi modern teknolojilerle desteklenmesi gereken, işverenin tesislerinin dışında çeşitli yerlerden (örneğin evde, bir müşterinin tesislerinde veya yolda) faaliyet gösteren bir işçinin (bağımlı çalışan veya serbest meslek sahibi) çalışma modeli olarak tanımlanabilir (Eurofound, 2020b: 7).

Araştırmanın Önemi

2019 yılında yaşanan Covid-19 salgını ile beraber uzaktan çalışma dünya çapında büyük bir hızla yayılmış, uzaktan çalışması mümkün görünmeyen işlerde bile uzaktan çalışma biçimi benimsenmiş salgın sonrasında da uzaktan çalışma çoğu şirkette kalıcı hale gelmiş, haftanın belirli günlerinde ofis belirli günlerinde uzaktan olacak şekilde hibrit düzende çalışmalar ortaya çıkmıştır. Uzaktan çalışma pandemi döneminde yapılan araştırmalar göre birçok sorunu beraberinde getirmiş; iş yaşam dengesinin oluşması, motivasyon eksikliği, performans ve verimliliğin düşmesi, kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarının artması, psikolojik yönden bazı rahatsızlık ve pandemi ile birlikte yaşanan korku ile anksiyete vb. ruhsal bozuklukları beraberinde getirmiştir. Fakat uzaktan çalışmanın birçok olumlu yanı da bulunmaktadır, Trafikte ve işe gidiş gelişlerde harcanan zamanın ortadan kalkması, özellikle evli ve çocuklu kadınların hem ev işleriyle hem de çocukları ile beraber ilgilenebilmesi, işverenlerin çalışan maliyetlerinin azaltılması, çalışanların sabit bir yerde çalışmak zorunda olmalarının ortadan kalkması gibi birçok olumlu tarafı da mevcuttur.

Araştırmanın Amacı

Bu tez BİT tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi ve motivasyon ilişkisini incelemek için yazılmaktadır. Bu amaca yönelik uzaktan BİT tabanlı mobil çalışanların iş yaşam dengesinin durumlarının motivasyonları ile ilişkili

olup olmadıklarını tespit etmek temel hedefler arasındadır. Bunu ortaya çıkarmak için demografik özelliklerin ve uzaktan çalışma durumlarının; iş yaşam dengesi ve motivasyonlarını üzerindeki etkisi incelenecektir.

Bu tez 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kavramsal çerçeveden bahsedilecek olup bilgi teknolojilerinin geçmişten günümüze ilerleyişi, esneklik kavramı, esnek çalışma türleri, uzaktan çalışmanın tanımı, bit tabanlı mobil çalışmanın tanımı, uzaktan çalışma ile bit tabanlı çalışmanın benzerlik/farklılıkları açıklanacaktır.

İkinci bölümde, iş yaşam dengesi tanımı, önemi, iş yaşam dengesi kuramları, iş yaşam dengesini etkileyen unsurlar, motivasyon, motivasyon türleri, motivasyon kuramları, motivasyonu etkileyen faktörler, bit tabanlı mobil çalışmanın diğer faktörlerle ilişkisi (performans, verimlilik vb.) yapılan araştırmalarla detaylandırılacaktır.

Üçüncü bölümde ise Bit tabanlı mobil çalışanların iş-yaşam dengesi ve motivasyon ilişkisi Apaydın'ın (2011) İş-yaşam Dengesi Ölçeği ve Dünder, Özutku, Çetinkaya (2007) tarafından geliştirilen motivasyon ölçeğinde oluşturulmuş anket ile incelenecektir. Anket sonuçlarına göre bit tabanlı mobil çalışanların iş yaşam dengesi ile motivasyonları ilişkilendirilecek ve konu ile ilgili tavsiye ve önerilere yer verilecektir. Ayrıca katılımcılara ait demografik verilere yönelik sorular sorulmuş olup bu durumların iş yaşam dengesi ve motivasyonları üzerinde etkilerinin olup olmadığı incelenecektir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada saha araştırması yapılmış olup veri toplamak için nicel yöntemler kullanılmıştır. Veriler online anket yardımıyla toplanarak elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programında analiz edilmiştir. Anket verilerinin geçerlilik ve güvenilirlikleri ölçülerek normallikleri incelenmiş. Ölçekler arasında ilişkinin varlığı regresyon ve korelasyon analizleri ile incelenmiştir.

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma

Kelime anlamıyla esneklik, esnek olma durumu, elastikiyet, değişen durumlara ve çeşitli koşullara uyabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu,2011:819).

Genel olarak esneklik iktisadi, teknolojik ve sosyal değişime cevap verme kabiliyeti, olarak tanımlanmaktadır (Parlak, 2016: 112). Esneklik, işletmelerde mevcut işlerin mümkün mertebe genişletilmesi ve iş görenlerin yeteneklerini geliştirilmesine imkân vererek örgütlerde verimli bir şekilde uygulanması sağlamaktır. Esneklik terimi çoğunlukla kuralsız olmakla karıştırılmaktadır. Esneklikten anlaşılan, mevcut durumda var olan kaidelerdeki setliklerin yumuşatılmış hali ile uygulanabilmesidir (Bacak ve Şahin, 2005: 193). İş hayatında esneklik, gün geçtikçe değişen sosyal ve ekonomik şartlara, gelişmekte olan teknoloji ve uluslararası rekabet şartlarında örgütlerin uyum halinde olmaları için tarafların, iş yaşamı ve koşullarını kendilerine has bir şekilde tayin edebilme özgürlüğüdür. Çalışanlar tarafından baktığımızda ise esneklik, çalışma şartlarını ve şekillerini kendine uygun bir şekilde istek ve ihtiyaçlarını göre belirleyebilmesidir. (İnciroğlu,2013:13-14).

Çalışma yaşamında esneklik ise; işin gerçekleştirilecek olan yerinin, çalışma yapılacak kişilerin işe alınma biçimleri ve yapacakları işin nitelik ve özelliklerinin, ne kadar süre çalışılacağı, elde edilecek kazancın ve piyasa arz durumunun da göz önünde bulundurularak da göz önünde bulundurularak düzenlenmesine olanak sağlayan bir uygulama şeklinde tanımlanmaktadır (Doğan vd. 2015:377).

Esneklik 1970 sonrasında ortaya çıkan, büyüyen yeni teknolojiler bu dönemde yaşanmış olan ekonomik buhranın etkisiyle ortaya çıkan bir dönüşüm sürecidir. Esneklik yaklaşımı Fordizm krizinin sonucunda meydana gelmiş olan bir dönüşümü ifade etmektedir (Oğuz,2007:19).1980'ler ve sonrasında büyük bir hızla yaşanan teknolojik büyümeler, özellikle de bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile beraber; kitlesel üretime, fonksiyonel uzmanlaşmaya ve bir organizasyona bağlı olacak şekilde tam zamanlı çalışma esasına dayanan Fordist üretim yerini; müşteri odaklı, talebe dayanan, değişimlere hızlıca cevap verilmesi beklenen, ekonomik dalgalanmaların yoğun olduğu ve sürekli değişen çevre koşullarına ayak uydurabilmenin önemli hale geldiği esnek

çalışma biçimlerine bırakmaya başlamıştır (Yavuz, 1995: 27). Teknolojideki gelişmeler beraberinde üretim sistemi ve süreçlerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişikliklerin meydana gelmesi sonucunda standart çalışma türleri yerini esnek türlere bırakarak; kısmi, çağrı üzerine ve proje esaslı çalışma gibi esnek çalışma biçimleri yaygınlık kazanmasına ve yayılmasına başlamıştır (Aksoy, 2012: 402).

Esnek çalışmanın ortaya çıkış nedenlerine baktığımızda öncelikli olarak sanayileşen ve uluslararası ülkelerde artan rekabet şartlarının etkili olduğunu söyleyebiliriz. Küreselleşmenin ortaya çıkarmış olduğu işsizlik, ekonomik dalgalanmalar, arz ve taleplerde meydana gelen değişiklikler esnek çalışmanın hızlı bir şekilde yaygınlaşmasını neden olmuştur (Özel:2006:19). Küreselleşme, dünyanın herhangi bir bölgesinde yaşanmış olan ekonomik, toplumsal, siyasi etkinliklerin, hadiselerin, dünyanın başka bölgelerindeki insanları etkileyebilmesi şeklinde adlandırılmaktadır (Zengingönül,2007: 12). Ülkeler arasında sosyal etkileşimin artırılmasını sağlayan küreselleşme neticesinde, uzaklıkların azalması, işgücü ve sermayenin küresel dünyada rahat hareket edebilmesi, uluslararası şirketlerde çalışan işçilerin var olması birlikteliğinde esnekliği ve esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkartmıştır (Yavuz, 2018: 62).

Esnekliğin ortaya çıkmasında faydalı olan en önemli etkilerden bir tanesi de teknolojiye meydana gelen değişimlerdir. BİT alanında tesiri giderek artmakta olan teknolojik gelişmelerin ve bu gelişmelerin sebebiyet verdiği esneklik açılımlı zorbalıklar çalışma hayatını yoğun bir şekilde etkilemiştir (Turan, 2005: 6).

Teknolojik gelişmeler çalışanlara ofis dışından esnek çalışma imkânı sağlarken işverenlere ise çalışanın uzaktan denetimi ve kontrolünde kolaylık sağlamıştır. Örneğin işveren teknolojik gelişmeler sayesinde uzaktan çalışma imkânı bulan çalışanlarını yine teknolojik gelişmeler sayesinde çalışma süreleri, dinlenme sürelerini kontrol edebilmekte, çalışma gün ve saatlerini iki tarafın çıkarlarını maksimize edebilecek şekilde planlayabilmektedir (Yapıcı, 2020:16).

Son elli yıl içerisinde yaşananlardan etkilenen ailelerin davranış şekilleri ve yapısallıkları bakımdan büyük değişimlere uğramıştır. Bu değişimlerden bir tanesi kadının aile içindeki rolünün değişmesidir. Kadın çalışan sayısı gün geçtikçe artmaktadır (Yeniçeri, 2006:172). Kadın çalışanların iş hayatında atılmasında artışların meydana gelmesi ile esnek çalışma biçimlerine gösterilen önem giderek artış göstermektedir. İşletmelerin

kadın işgücüne yönelik özel uygulamaya getirdikleri esnek modellerinin kanunen desteklenmesi ve işverenlerin işyerinde kreşin var olma zorunluluğunun getirilmesi ile kadın çalışanların iş hayatına katılımı desteklenerek kadın çalışanların sayısında artışlar meydana getirmiştir. Buna Örnek vermek gerekirse esnek çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli çalışma (part-time) ile kadın hem ailelerine yeterince zaman ayırabilmekte bununla birlikte kariyer olanaklarını değerlendirebilme imkânına sahip olabilmektedir (Yavuz, 2018: 63-64).

1.2. Esnek Çalışma Türleri

1.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

İş K. 13e göre; “iş görenin olağan haftalık çalışma süresinin, tam zamanlı iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye oranla önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda“ kısmi süreli iş ilişkisi“ oluşmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003:8428-1). ILO’nun Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesine göre kısmi süreli çalışma, “normalden az, süreklilik arz edene ve tertipli olan ve istekli ifa edilen çalışma” dır. (ILO,1994)

Kısmi süreli çalışma işgücü piyasası için yeni bir kavram olmamakla birlikte günümüzde önemi giderek artmaktadır İş sürelerinin esnekleşmesiyle birlikte birçok yeni çalışma modeli ortaya çıkmış ve kısmi süreli çalışma kavramı da bu esnekleşmeden etkilenip yaygınlaşmaya başlamıştır. Çalışanlar açısından fazla mesai ücretleri almadan daha fazla ve yoğun çalışma anlamına gelen bu çalışma şekli işverenin yönetim haklarının genişlemesine imkân sağlamıştır. Günümüzde birçok işletme bu çalışma modeliyle işçi çalıştırmakta olup bu nedenle önem taşımaktadır (Sağlam, 2009:3-6).

Kısmi süreli çalışma, işsizliğin azaltılması ve istihdamı artırmak adına sanayileşmiş olan batılı ülkelerin istihdam politikalarının içerisinde önemli konumdadır. Devletler bu çalışma türünü işsizliğin azaltılması ve istihdam da artış sağlayan bir aracı yol olarak görmektedirler. Bu çalışma türü Özellikle taleplerin düşmekte olduğu ve üretimin azalması yönünde sonuçların ortaya çıktığı ekonominin durgunluk yaşadığı dönemlerde çalışanların işten çıkarılması yerine, kısmi süreli çalışma biçiminin benimsenmesi ile oluşan işsizlik oluşumunun önüne geçilebilmektedir (Yavuz, 1995: 42).

1.2.2. Yoğunlaştırılmış İş Haftası (Sıkıştırılmış İş Haftası) ve Denkleştirme Süresi

İş K. 63'e göre yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süresi " tarafların uyuşması ile haftalık standart çalışma saati işyerlerinde; haftanın çalışma yapılan günlerine, günde 11 saati aşmaması durumunda farklı şekiller halinde dağıtılabilir. Bu durumda ise, iki aylık dönem içerisinde işçinin haftalık ortalama çalışma saati, normal haftalık çalışma saatini aşamaz". Denkleştirme süresi çerçevesinde ise "toplu iş sözleşmeleri" ile dört aya kadar artırılabilir şekilde düzenlenmeye geçmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: 8444)

Yoğunlaştırılmış iş haftasında çalışma, kanunlarda belirtilen haftalık çalışma gününün kısaltılmasıyla gerçekleştirilir. Haftalık çalışma saatinde herhangi bir azalış olmaksızın iş daha az gün içerisinde bitirilmektedir. Daha açık bir şekilde, haftalık normal çalışma süresinin altı gün ve toplamda 45 saat olarak belirlendiği bir işyerinde bu süre değiştirilmeden çalışma, haftalık altı çalışma gününden daha az sürede tamamlanmasına olanak sağlamaktadır. Bu esnek çalışma biçimi çalışanlara fazladan boş zaman kazandırması gibi olumlu etkisinin yanında, günlük çalışma sürelerinin uzaması işe beraber işçi sağlığı ve işin güvenliği açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. İşverenler ise bu çalışma biçimini üretimin yoğun olduğu ve fazla mesai ihtiyacının ortaya çıktığı dönemlerde yapılacak olan fazla mesai için herhangi bir ek ödeme yapmalarına gerek kalmadan daha uzun sürelerle üretimin gerçekleşmesini sağladığı için tercih etmektedir (Şen, 2000:48).

Çalışan bu esnek çalışma biçiminde, daha uzun sürelerde tatil yapabilmekte, dolayısıyla motivasyonu artmaktadır, ancak gün içinde 8 saatten fazla çalıştığı durumlarda zihinsel ve fiziksel yorgunluk içerisinde bulunması sonucunda da verimliliğin azalma tehlikesi vardır (Tekin ve Zerenler, 2007:57).

1.2.3. Kayan İş Süreleri

Kayan süreli çalışmada iş başlangıç ve bitme saatleri her zaman aynı olmakta ve her gün değişkenlik arz edebilmektedir. Geleneksel çalışma sürelerinden farklı olarak kişi her gün aynı saatte işe başlama ve mesai bitiş saatine uyması gereken bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Kayan iş sürelerinde azami süre olarak çalışılması gereken sürede çalışmak şartı ile çalışanın günlük giriş-çıkış saatleri çalışması gereken günlük çalışma saatini aşmamak kaydı ile çalışma saatlerinin kendisinin belirmesine imkân veren bir

çalışma türü olarak tanımlanmaktadır (Çamlı,2010: 31). Örnek vermek gerekirse haftanın 5 günü sabah 8 aksam 18:00 olarak çalışmasını ifa eden işçinin bunu mesaisine geç başlayıp geç bitirerek sabah 09:00 aksam 19:00 olacak şekilde gerçekleştirebilir.

1.2.4. Ödünç İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi, bir işyerinde kendi hesabına çalışan kişinin kendi işvereni tarafından geçici süreliği olmak kaydı ile başka bir işverene devredilmesi durumudur. İş K. 7’de “Bir işçiyi işveren; devir sırasında yazılı rızasının alınması şartıyla holding bünyesi içerisinde yahut aynı şirket ortaklığına ait başka bir işyerinde çalışanın yapmış olduğu işlere benzer işlerde çalıştırmak şartı ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmesi amacıyla geçici süre ile devrettiği durumlarda ödünç iş ilişkisi gerçekleşmiş olur “şeklinde tanımlamıştır. Ödünç iş ilişkisi yazılı olacak şekilde düzenlenmeli ve süresi 6 aydan fazla olmamalıdır (Kurt, 2003).

1.2.5. Çağrı Üzerine Çalışma

Özellikle hizmet sektöründe giderek yaygın bir çalışma biçimi olan bu çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olarak çalışanın işyerinde sürekli bir biçimde bulunmasını gerektirmeyen bir esnek çalışma modelidir (Koç, 2016: 280).

Çağrı üzerine çalışma, daha önceden belirlenmiş olan bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak, işverenin işçisini işini ifa etmek üzere çağırmasıdır. Bu çalışma biçiminin iki farklı şekilde uygulandığı görülmektedir. İlk uygulamada işveren ve işçi çalışma süresini kendileri anlaşarak belirlemektedir. Diğer uygulamada ise işveren çalışanın çalışma zamanını ve ne kadar saat çalışacağını kendisi karar vermektedir. Çalışanın çalışma saati ve süresinin belirlenmesinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır (Tokol,2001:156-157).Bu çalışma türünde sözleşme belirli süreli ya da belirsiz süreli olarak yapılabilir. Fakat her iki durumda da sözleşmenin yazılı olarak gerçekleşmesi gerekmektedir.

Yazılı şekilde özel bir şekil şartı aranmadığından sözleşmenin adından yazılı şekil olarak anlaşılması gerekmektedir. Bunun hukuki niteliği ise tartışmalıdır. Doktrinde, geçerlilik koşulu olduğu yönündeki görüşün temel dayanağı ise İş kanununda bir yıl ve daha fazla dizelebilen belirli süreli iş sözleşmesi, takım sözleşmesi ver çağrı üzerine çalışmada yazılı koşulun aranmış olması yazılı olarak düzenlenmesinin yapılan sözleşmenin geçerlilik şartını sağlandığının yönündedir (Zeytinoğlu,2006:451; Süzek,2000:273-274).

Çağrı üzerine çalışma genellikle belirli dönemlerde gerçekleşmiş olan ve turizm sektöründe, restoranlarda, taşımacılık faaliyeti olan işletmelerde görülen çalışmalardır. (İnciroğlu, 2013: 27).

1.2.6. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, iki iş görenin bir tam zamanlı işi kendi istekleri ile paylaşmalarına olanak tanıyan bir esnek çalışma modelidir. Bir çalışan iş başında bulunmadığında diğeri onun yerini doldurup iş görme edimini yerine getirmekte ve işin yapılmasından her iki iş gören de sorumlu olmaktadır (Tuncay, 1999: 70). İş paylaşımında çalışanlar kendi aralarında çalışma zamanını düzenleyebilme hakkına sahiplerdir ve bu çalışma modelinde iş görenlerden biri çalışmadığında diğeri onun yerine çalışabileceği için işin sürekliliğinin sağlanması ve hastalık, özel durumlar gibi devamsızlık yaratabilecek durumlara karşı önlem alınmasına imkân veren etkili bir esnek çalışma modelidir (Karakoyun, 2007:12).

İş paylaşımında, yapılacak iş bölüşülerek farklı gün ve zamanlarda aynı işte çalışan her bir çalışan için ayrı ayrı sözleşme kurulduğundan, çalışanların ücret alacakları tüm işi paylaşan çalışana ayrı ayrı ödenmesi gerekmektedir. Çalışanlardan herhangi birinin iş sözleşmesini feshi durumunda, diğer çalışan kişi iş sözleşmesini fesih etmiş olmayacak ve kıdem tazminatı alacakları her bir çalışan için doğabilecektir. Bu durumda çalışanların yıllık izin haklarında da ayrı ayrı faydalanabileceklerdir (Yorulmaz, 2008:37).

1.3. Uzaktan Çalışma

Yunanca 'da Tele yani uzaktan anlamını ifade eden ön bir ekle birlikte kullanılan telework birlikte kullanıldığında uzaktan çalışma olarak çevrilmektedir. Uzaktan çalışma yapılan işin yapılış şeklini ifade etmektedir. Literatüre bakıldığında telecommuting (tele evde gidip gelme/tele haberleşme), worksteading /workşbg-at-home(evde çalışma) remote working (uzaktan çalışma), working at a distance (uzaktan çalışma) kavramları uzaktan çalışma anlamına gelmektedir (Ölçer, 2004: 145-146).

Günümüzde Tele-çalışma, evden çalışma, mobil çalışma ve uzaktan çalışma birbirinin yerine kullanılan benzer ifadeler olarak kullanılmaktadır. Ancak hepsinin ortak özelliği Esnek çalışma biçimleri olmasıdır. Bu kavramlar bugüne kadar araştırmalara konu olmuştur (Anderson ve Kelliher, 2020: 677-681).

Uzaktan çalışmanın tanımı, Avrupa Komisyonu çalışmasında; “bir iş sözleşmesi kapsamında, işverenin tesislerinde gerçekleştirilme imkânı da bulunan bir işin bilişim teknolojisi kullanılarak işverenin tesisleri dışında uzaktan gerçekleşmesine imkân veren iş organizasyonu veya çalışma biçimi” şeklinde açıklanmaktadır (Tokol, 2003:136). Avrupa ülkelerinde uzaktan çalışma (telecommuting) kavramı tele çalışma olarak kullanılmaktadır. (Karavin,2021) Uzaktan çalışma Türkiye’de 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 2’nci maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre uzaktan çalışma; iş görenin işi ifasını işverenin oluşturduğu kurallar çerçevesinde teknolojik araçlarla ev ya da işyeri dışında herhangi bir yerde yerine getirmesine imkân veren ve yazılı şekil şartına tabi bir iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma dünyada ve ülkemizde kelime anlamı olarak “tele, sanal çalışma” gibi ifadeler ile birlikte kullanılmaktadır (Özcan, 2018:3).

Uzaktan çalışma kavramını hukuki olarak incelendiğinde Türk Hukukunda hazırlanmış olan uzaktan çalışma kanun tasarısına göre yapılan tanımda işverenin merkezi dışında gerçekleşen genellikle evde/ işyeri dışında herhangi bir büroda yapılan çalışma olarak belirtilmektedir. Burada ifade edilmiş olan uzaktan kavramı ise genel olarak işverenin merkezi dışında olma anlamında kullanılmaktadır. Bu yönüyle uzaktan çalışma evden ya da işyeri dışındaki bir bürodan yapılan bir çalışma olarak sınırlandırılmamış işletmenin merkezi dışında herhangi bir yerden yapılan çalışmalarda uzaktan çalışma kapsamına girmiştir (Aydınöz, 2014: 62).

Uzaktan çalışma, işveren lokasyonunun dışında yapılan işlerde akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve masaüstü bilgisayarlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanımı olarak tanımlanır (Eurofound ve ILO, 2017)

Uzaktan çalışma; artan BİT’ni kullanarak, çalışanların işlerini ofis ortamından uzak bir yerde gerçekleştirmesini sağlayan yeni ve esnek bir çalışma modelidir. Çalışanlar BİT aracılığıyla ilgili yerlere ulaşabilmekte, çalışma koşullarını, çalışma saatlerini ve tempolarını istediği gibi kendileri belirleyebilmekte iş yerine gitmeden işlerini halledebilmektedir (Ağcadağ, 2017: 77).

1.3.1. Uzaktan Çalışmanın Unsurları

Uzaktan çalışmanın iş sözleşmesinde belirlenen ana unsurları, iş organizasyonu, mesafe ve teknoloji kullanımınıdır.

1.3.1.1. Mesafe Unsuru

Uzaktan çalışmada mesafe unsuru işverene ait olan ve asıl işin yapıldığı merkez ofise bağlı olmaksızın işçinin iş görme edimini gerçekleştirebilmesi olarak tanımlanmıştır. Bura da önemli noktalardan bir tanesi iş görmenin düzenli olarak ifa ediliyor olmasıdır. Bu kapsamda çalışan ister evde ister tele ofislerde istediği şekilde iş görme edimini iş yeri dışında gerçekleştirebilir. Avrupa Çerçeve Anlaşması ve diğer tanımlarda da tele çalışmanın, “BİT aracılığıyla, işverene ait olan ve asıl işin yapıldığı işyeri dışında iş görme edimini yerine getirmek“ anlamına geldiği ifade edilmektedir. Yapılan tanımlara göre iş görme edimi uzaktan gerçekleştirildiğinde mesafe unsuru da yerine getirilmiş olmaktadır (Aydınaka,2022).

1.3.1.2. İşverenin İş Organizasyonu İçerisinde İş Görme (Organizasyon) Unsuru

Uzaktan çalışma da önemli ölçütlerden bir tanesi işin tamamen ya da kısmen işyeri dışında yapılıyor olmasıdır. Bu sebeple uzaktan çalışma kavramında ölçüt olarak işyeri kavramı kullanılmaktadır (İncirlioğlu,2020:194).

Uzaktan çalışmanın unsurlarından birisi mesafe iken diğer unsuru ise işverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme edimidir. Bu unsur işveren ile çalışan arasında kurulu olan bağımlılık ilişkisidir (Bazterzi,2010:175). İş kanununun 14. Maddesinde yapılan tanımlamaya göre işçinin iş görme edimini işveren tarafından oluşturulmuş olan iş organizasyonu içerisinde yerine getirilmesi gerektiğinin üzerinde durmuştur. Burada tarafların arasında oluşan bağımlılık unsurunun oluşmasında temel ölçüt işverenin iş organizasyonu içerisinde işin gerçekleşiyor olmasıdır (Dulay,2016:151).

İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru temel unsurlardan biridir. Fakat düzenlenmiş olan her iş ilişkisinde bağımlılık unsur aynı yoğunluğa sahip olmayabilir. İşin niteliği ve ne şekilde yerine getirileceği bağımlılık unsurunun yoğunluğunun belirlemede önemli bir faktördür. Ancak her durumda yapılan işe bağlı olarak şekillenmeli ve bağımlılık unsuru ortadan kalkacağı bir durum olmamalıdır. Aksi bir durumu düşünecek olursak taraflar

arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesi olarak ve nitelendirilmeyecek olup hukuki ilişki ortadan kalmış olacaktır. Bu durumda ise iş görme edimini yerine getiren kişiyi işçi olarak tanımlanamayacaktır (Sümer,2010:69).

1.3.1.3. Teknoloji Kullanımı

Teknolojinin kullanılması iş hayatında farklı şekil ve uygulamalar halinde karşımıza çıkmaktadır. Fakat yapılan işin teknolojiyi kullanarak yapılıyor olması tele çalışma kapsamında değerlendirilmesinde yeterli değildir (Kandemir,2011:42).

Teknolojinin her alanda bu kadar yaygın bir şekilde yararlandığımız günümüz koşullarında bilgisayar, akıllı tablet, cep telefonu gibi birçok iletişim kanalı ile görüntülü uygulamaların kullanımı çalışma hayatının temelini oluşturmaktadır. (Örn: zoom, teams vb.)Fakat yapılan çalışmanın uzaktan çalışma çerçevesinde değerlendirmesine yarayan kıstas iş görme ediminin işverenin tesisi haricinde ve teknolojiyi kullanarak yapılıyor olmasıdır. Bu çalışma modelinde işveren ve çalışan arasındaki bağımlılık ilişkisi online ve offline çalışma şeklinde sürdürülebilir (Dulay,2016:152).

Teknolojik gelişimler, tele çalışmanın birinci kuşaktan ikinci kuşağa geçişini sağlamış ve mobil çalışmayı yeni bir tele çalışma şekli olarak sunmuştur. Diz üstü bilgisayar, cep telefonu gibi mobil cihazların yaygınlaşmasıyla işlerin yerine getirilmesi için sabit sınırların ortadan kalkmış tren, metro, kafe gibi yerlerden yürütülebilir hale getirmiştir. İnternet erişiminin yaygınlaşmasıyla çalışma sanallaşmış ve işlerin akıllı telefonlar ve tabletler gibi daha küçük ve güçlü cihazlarla erişebilir hale gelmesiyle sanal ofis kavramı ortaya çıkmıştır. Böylelikle iş yerleri insanların hayal bile edemeyeceği boyutta genişlemiştir (Karal: 2022:9-10).

Teknolojinin, tele çalışma için önemli unsurlardan biri olduğu düşünüldüğünde, tele çalışma uygulamalarını için göz önünde bulundurulması gereken en önemli faktörlerden bir tanesi mevcut teknolojilerdir. Tele çalışmada işin BİT kullanarak yapılmasının yanında, yine bu teknolojiler aracılığıyla iş yeri/işveren ile sürekli çevrimiçi ya da çevrimdışı bağlanıyor olması esastır (Karal: 2022:10).

1.3.2. Uzaktan Çalışmanın Türleri

1.3.2.1. Evde Çalışma

Evde çalışma, yasal düzenlemelerde uzaktan çalışma ya da esnek çalışma şeklinde adlandırılmaktadır. İşçisinin hizmet sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenine olan iş görme borcunu evden gerçekleştirmesidir. Bu çalışma modelinde işçi işvereni tarafından fiili bir denetim olmadan çalışmaktadır (Karakoyun, 2016: 143-144).

Evde çalışma yazılı olarak gerçekleşen ve çalışanın işveren tarafından oluşturulmuş iş organizasyonuna göre iş göreme borcunu evinde yerine getirmesine dayanan bir iş ilişkisidir (İncirlioğlu,2020:193).

Evde çalışmanın uygulandığı sektörler çoğunlukla tekstilde yoğunlaşmıştır. Ancak teknolojik gelişme ile beraber son yıllarda reklamcılık, çeviri, programcılık ve mimarlık vb. birçok alanda çalışma imkânları sağlayarak yayılan bir çalışma şekli olmuştur (Süzek, 2020:268).

1.3.2.2. Tele Çalışma

ILO, tele çalışmayı, “işin, kısmi olarak veya tamamen standart işyerinin haricinde bir yerde, kişisel elektronik araçların (bilgisayar, tablet, telefon gibi) kullanılmasıyla yapılan çalışma” olarak ifade etmiştir (Eurofond:2017).

Tele Çalışma, teknolojinin sağlamış olduğu imkânların sonucunda ortaya çıkan ve temelde bu teknolojilere dayanan bir çalışma şeklidir. Bu yönü ile diğer çalışma türlerinden farklı olarak tele çalışmanın iş yeri dışında herhangi bir yerden çalışılmasına imkân sağlamaktadır. Kullanılan teknolojiler sayesinde çalışanın iş yeri dışındaki herhangi bir yerde işvereni ile iletişimde kalınabilmesi ve izlenilmesi mümkün olabilmektedir (Erdayı,2021:1233).

Tele çalışma, İş Kanunu'nun genel hükümleri ile uzaktan çalışanların ortak hükümlerine yer verilen İş Kanununun m. 14/ 4-7 hükümlerince uygulama alanı bulabilmektedir. İş kanunda boşluk oluşturulabilecek durumlar da ise Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanabilir. Buna ek olarak çalışanlar ve işverenler sözleşmelerinde çalışma koşullarını emredici hükümlere ayrı olmamak kaydı ile kararlaştırabilirler (Süzek: 2020:174).

Tele çalışmanın bir türü olan mobil çalışma gezici büro olarak da adlandırılmaktadır. Bu çalışma türünde çalışan herhangi bir merkeze bağlı bulunmamaktadır. Müşteriler ve işveren arasında sürekli seyahat hindedir. Çalışanlar daha çok yolda seyahat halindedir ve arabadan, uçaktan, otelde, müşterilerin işyerlerinde her yerden kendi iş yerleri ile iletişim kurabilmekte ve işlerini yapabilmektedirler. Bunlara ek olarak kimi çalışanlarda işin niteliğinden ötürü sürekli yanlarında bilgisayar, cep telefonu, faks gibi cihazları taşıyabilmektedir (Erdem, 2004: 98).

Diğer bir uzaktan çalışma modeli uydu bürodur. Bu çalışma biçiminde bir işletmede işverenin merkez ofisinden ayrı bir yere işin önemli ve teknik donanımlara sahip şubelere bölünerek bilgisayar destekli olarak çalışılan işletmeye bağlı yerlerdir. Bu çalışma biçiminde çalışan işletmenin personeli konumundadır ve işletmenin denetimi altında esnek istihdam biçimleri ile çalışan kişileri kapsamaktadır (Karakoyun, 2007: 22).

1.4. Bit Tabanlı Mobil Çalışma

BİT tabanlı mobil çalışma dizüstü ve tablet bilgisayarlar gibi modern teknolojilerle desteklenmesi gereken, işverenin tesislerinin dışında çeşitli yerlerden (örneğin evde, bir müşterinin tesislerinde veya yolda) faaliyet gösteren bir işçinin (bağımlı çalışan veya serbest meslek sahibi) çalışma modeli olarak tanımlanabilmektedir (Eurofound, 2020b: 7).

Bir istihdam biçimi olarak BİT tabanlı mobil çalışma, bir kişinin “esas işyeri“ dışında sürekli veya belirli/belirsiz aralıklarla, işverenin gösterdiği bir yerde veya özelleştirilmiş bir ev veya ev dışı bir ofiste, BİT kullanılarak gerçekleştirilen iş düzenlemelerini ifade eder. Böylece yapılan iş, işin içerdiği faaliyetlere, göreve, iş programına ve işçinin yaşam tarzına uygun olan her yerde ve her zaman ifa edilebilir. Bu süreçte iş mutlaka belirli bir yerde değil, aynı zamanda 'yolda' da gerçekleştirilebilmektedir (Eurwork, 2019).

Eurofound 'un güncellenen raporunda Tele-çalışma ve BİT tabanlı mobil çalışma birlikte ele alınmış ve BİT tarafından desteklenen ve birden fazla yerden çalışılmasıyla nitelendirilen bir iş düzenlemesi olarak tanımlamıştır (Eurofound, 2020b).

Tele çalışma ve BİT tabanlı çalışma, örneğin, işveren tesislerinin dışındaki yerlerde çalışan ofis tabanlı çalışanları (örneğin evden, kafelerden veya toplu taşıma araçlarından) ve kendi tesislerinde, müşterilerinin yerinde veya bir ortak çalışma merkezinde paylaşılan

bir ofiste esnek bir şekilde çalışan serbest meslek sahibi insanları kapsar. İş, iş faaliyetlerine, göreve, iş programına ve işçinin yaşam tarzına uygun olan her yerde ve her zaman, belirli bir yerde değil, aynı zamanda “yolda“ da gerçekleştirilir (Eurofond 2017). Eurofond (2020) Hareketlilik derecesi, BİT kullanımına ve istihdam durumuna göre Bit tabanlı mobil çalışmayı ve Tele çalışma için 4 farklı kategoride tanımlamaktadır. Bunlar (Eurofound, 2020b: 5).

Düzenli olarak ev tabanlı: Bit kullanarak evden çalışanlar.

Çoğunlukla mobil: Çalışmak için çoğunlukla BİT kullanan ve yüksek ölçüde hareketliliğe sahip çalışanlardır.

Ara sıra: Bit kullanarak işverenlerinin binaları dışındaki yerlerden için ara sıra çalışmak
Kendi hesabına çalışanlar: kendi tesisleri dışındaki yerlerden çalışmak için ara sıra veya sıklıkla BİT kullanan serbest meslek sahipleridir.

BİT tabanlı mobil çalışma freelance çalışma ile de yakın ilişkili bir istihdam biçimidir. Kelime kökeni 19.yy başlarında paralı asker anlamında kullanılan freelance, belirli bir kuruluş tarafından istihdam edilmek yerine işini veya hizmetlerini birkaç farklı kuruluşa satarak para kazanmak anlamında kullanılmıştır (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2021). Freelance (serbest) çalışan ne işveren ne de işçi statüsünde olan, kendi hesabına ve birden çok müşteri için çalışan, kendi işini bulmaktan ve gelirini oluşturmaktan sorumlu kişi olarak tanımlanabilir (Kitching ve Smallbone, 2012). Bu çerçevede birçok freelance çalışan BİT’ni kullanarak kendilerine istihdam alan yaratabilmektedir.

BİT tabanlı mobil çalışmanın yoğun olarak faaliyet göstermiş olduğu sektörler BİT, mühendislik (özellikle otomotiv, havacılık, inşaat ve inşaat sektörleri, sağlık hizmetleri (özellikle sağlık profesyonelleri için) ve üretimdir (Schaffers ve diğerleri, 2006; Avrupa Komisyonu,2010’a). Bit tabanlı mobil çalışma genellikle uluslararası işletmelerde ve yabancı şirketlerle yakın iş birliği yapanlar arasında yaygın bir çalışma türüdür. Ayrıca bilgisayar programcılığı, reklamcılık ve yayıncılık gibi bilgi teknolojisi alanlarında fikri hizmetler sunan şirketler, bit tabanlı mobil çalışmayı en yaygın olarak kullanan şirketler arasındadır. Benzer şekilde, Kıbrıs ve Litvanya'dan ulusal uzmanlar, BİT tabanlı mobil çalışmanın yaratıcı endüstrilerde (örneğin görsel-işitsel endüstri, gazetecilik ve tasarım)

en yaygın olduğunu belirtirken, İsveçli ve Norveçli uzmanlar sektörler ve meslekleri çok çeşitli alanlarda yükselen bir trend olarak görüyorlar (Vinnova, 2007).

Bit tabanlı mobil çalışmanın bir başka yönü ise iş ve özel yaşam arasındaki sınırlardır iş yaşam dengesinin ev tabanlı tele çalışmadan olumlu etkilendiği düşünülmektedir. Bazı uzmanlar, her zaman veya çoğu zaman erişilebilir olmalarının beklenmesi durumunda durumun daha da kötü olabileceğini ve işle ilgili bilgilere günün her saatinde erişme olasılığının, iş ve özel yaşam arasında artık herhangi bir sınırın olmadığı anlamına geldiğini öne sürmektedir (Maschke et Al. Diğerleri,2014).

1.4.1. Bit Tabanlı Mobil Çalışma ve Uzaktan Çalışmanın Benzerlik ve Farklılıkları

4857 İş K. 14'e göre göre uzaktan çalışma “İş görenin, 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 ilişkisini“ ifade eder. Aynı tanıma 2021 yılında yayınlamış olan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'n de de yer verilmiştir (Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 2021).

Eurwork, (2019)'a göre Bir istihdam biçimi olarak BİT tabanlı mobil çalışma, bir kişinin “esas işyeri “dışında sürekli veya belirli/belirsiz aralıklarla, işverenin gösterdiği bir yerde veya özelleştirilmiş bir ev veya ev dışı bir ofiste, BİT kullanılarak gerçekleştirilen iş düzenlemelerini ifade eder. Böylece yapılan iş, işin içerdiği faaliyetlere, göreve, iş programına ve işçinin yaşam tarzına uygun olan her yerde ve her zaman ifa edilebilir. Bu süreçte iş mutlaka belirli bir yerde değil, aynı zamanda 'yolda' da gerçekleştirilebilmektedir.

Eurofound ‘un güncellenen raporunda Tele-çalışma ve BİT tabanlı mobil çalışma birlikte ele alınmış ve BİT tarafından desteklenen ve birden fazla yerden çalışılmasıyla nitelendirilen bir iş düzenlemesi olarak tanımlamıştır (Eurofound, 2020b).

Eurofond (2020) Hareketlilik derecesi, BİT kullanımına ve istihdam durumuna göre Bit tabanlı mobil çalışmayı ve Tele çalışma için 4 farklı kategoride tanımlamaktadır. Bunlar düzenli olarak ev tabanlı, çoğunlukla mobil, ara sıra mobil çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar olarak tanımlamıştır (Eurofound, 2020b:5).

Yapılan tanımlamaları karşılaştırdığımızda uzaktan çalışma ve mobil çalışma birbirlerinin yerine geçebilecek kavramlar olduğu kanısına varabiliriz. İki tanıma göre de

kilit nokta teknolojik iletişim araçlarını kullanarak, işini iş yeri dışında yapılması olarak düşünebiliriz. Ancak bit tabanlı mobil çalışmada işin ‘mutlaka belirli bir yerde değil, aynı zamanda “yolda“ ifadesi ile hareketlilik unsurunun öne çıktığını söyleyebiliriz. İş kanununun uzaktan çalışma ile ilgili tanımlamasın yazılı olarak kurulan iş ilişki ifadesi ile bağımlılık unsurunu ön plana çıkartmıştır. Fakat bit tabanlı mobil çalışma tanımında bu unsura ağırlık vermediği görülmekte ve freelancer çalışanları da Bit tabanlı çalışma kategorisinde ele almaktadır. Literatür tarandığında ve yapılan araştırmalar göre evden çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma kavramları aynı kavramlar yerine kullanılmış fakat pandeminin etkisi ile uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ve teknolojinin hızla gelişmesi bu çalışmayı daha hareketli ve küresel olarak her yerden yapılmasını sağlayarak hareketlilik unsurunu ön plana çıkartmıştır. Bu durumdan kaynaklı yeni çalışma şekilleri ve yeni tanımlamalar yapılmasına sebep olmuştur.

1.4.2. Bit Tabanlı Mobil Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Bit tabanlı mobil çalışma ile teknolojik imkânları kullanarak işi klasik ofis düzeninin dışında yapılmasına olanak sağlaması birçok avantajı beraberinde getirmiştir. Fakat bunun yanında dezavantaj oluşturacak birçok etkeni ve sonuçları da vardır.

1.4.2.1. Çalışan Açısından Bit Tabanlı Mobil Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Bit Tabanlı Mobil çalışma modelinin çalışanlara sağladığı birçok avantaj bulunmaktadır. Bit Tabanlı Mobil çalışmanın en önemli avantajlarından bir tanesi kişiye sağlamış olduğu serbestliktir. Kişi, kendisine göre çalışma saatlerini ayarlayama imkânına sahip olabilmekte diğer planlamalarını kendine göre yapabilmektedir. Buna ek olarak kişi işe gidip ve gelişlerde yaşamış olduğu stresin olmaması çalışana büyük rahatlık ve avantaj sağlamaktadır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 16-17). Çalışanın çalışma zamanının esnek oluşu iş yaşam kalitesini artırmakta, çalışana motivasyon sağlamaktadır. Ayrıca çalışanın performansını arttırmasına katkıda ulunarak verimliliğe olumlu önde etki yaratır (Naktiyok, 2001:49-60).

Ofis ortamında çalışanlar diğer çalışanlar tarafından yeri geldiğinde bazı bölünmelere maruz kalmaktadır fakat bit tabanlı mobil çalışma gerçekleştiren kişiler bu tarz

bölünmelere maruz kalma olasılıkları düşük olup yaptıkları işe odaklanmaları daha kolay olmaktadır (Alkan ve Meşhur, 2007: 267).

Firmaların çalışanların için belirli bir kıyafet yönetmelikleri mevcut olup ofis içerisinde buldukları süre zarfında yönetmelikte yer alan kurallar doğrultusunda giyinmeleri beklenmektedir. Fakat bit tabanlı mobil çalışma gerçekleştiren çalışanlar bu kurallara uymak zorunda olmadıklarından kurumların belirlemiş olduğu tarzda kıyafet almamalarına gerek kalmadığından çalışanlar giyim masraflarından tasarruf elde etmiş olurlar (Toduk, 2014: 32).

Çalışanlar işe gelip giderken ki zamanda trafik gibi pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir. Trafikte harcanan zamanın fazla olması çalışanların stresli bir şekilde işe gitmelerine neden olabilmektedir. Fakat bit tabanlı mobil çalışma sayesinde Trafik sorunu ortadan kalkmış olur ve uzaktan çalışan kişilerde azalan stres sayesinde çalışma verimliliğinde artışlar meydana gelir (Naktiyok, 2001: 55).

Bit tabanlı çalışma modeli toplumda ayrımcılığa uğrayan kadınlar, engelliler gibi dezavantajlı gruplar için avantaj sayılan bir istihdam biçimi olarak da değerlendirilebilmektedir. Kadınların erkeklere oranla toplumdaki cinsiyet rolleri sebebiyle ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerle de ilgilenmek zorunda kaldıkları için bu çalışma modeli ile daha kolay çalışma hayatına katılma fırsatı elde edebilirler. Engelli çalışanlar içinde sanayi sonrasında hizmet sektörüne geçiş ile birlikte işe gidip gelirken harcadıkları maliyet ve zaman kayıpları giderilerek evlerinde çalışmalarını önerilir hale gelmektedir. Böylelikle bit tabanlı mobil çalışma işyerinde ayrımcılıkla karşı karşıya kalan bireyler için de avantaja dönüşebilmektedir. Bununla birlikte mobbinge uğrayan çalışanların da iş gücünü verimli kullanmalarına olanak sağlayarak işlerine devam edebilmelerinin önünü açmaktadır (Özer Turan, 2019: 52).

Kıcır (2019) uzaktan çalışan çevirmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında Bit tabanlı mobil çalışmanın avantajlarını; esnek ve istediği şekilde çalışabilme ve verimli, ulaşımda ve trafikte yaşanan sorunların artık olmaması, iş yeri ortamında zorunlu olarak yorulan sosyal ilişkilerden uzak olunması, çalışma ortamını teknoloji imkânı sunulabilen herhangi bir yerde yapılabilir olması olarak ifade etmiştir.

Demir (2016) tarafından gerçekleştirilmiş olan bir çalışmada; çalışanların bit tabanlı mobil çalışmayı tercih etme nedenleri olarak; rahatlık ve esneklik sayesinde üretkenliğin

artması, çalışanın kendi işinin en iyi gibi hissetmesi, şehrin stresine maruz kalmadan yaşayabilme imkânı ve ek gelir olanağı sağlaması olarak belirtmiştir. Ayrıca ofiste çalışmayı tercih eden çalışanların evde iş disiplinini sağlamada güçlük çekmesi ve iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler içerisinde olmaması nedeniyle ofiste çalışmayı tercih ettikleri sonucuna varılmıştır.

Uzaktan çalışma uygulamalarının çalışanların motivasyonları üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik yapılan bir araştırmada, bu çalışma biçimine yönelik birçok olumlu yönünün olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanlar yemek molası ve yolda geçirdikleri sürelerin olmamasından dolayı zamandan tasarruf ettikleri, bununla birlikte işlerini daha kısa sürede bitirdiklerini ifade etmişlerdir. Serbestçe giyinebildikleri için rahat çalışma ortamlarının oluşması, ofisteyken gelen ziyaretçi gibi dış etkenlerin bulunmaması işlerine daha çabuk odaklanma imkânı sağlamıştır. Ayrıca aileleri ve kendilerine ayıracak zamanlarının olması da çalışanları olumlu yönde etkilemiştir. Bunlara ek olarak Covid-19 pandemisi sürecinde evden çalışma kendilerini güvende hissetmelerine imkân vermiştir (Tuna ve Türkmendağ, 2020:3253).

Bit Tabanlı Mobil çalışma modelinin çalışanlara sağladığı birçok dezavantajları da bulunmaktadır. İş yeri ortamı çalışanlar için sosyalleşme anlamında bir fırsat olarak değerlendirilmektedir (Deloitte 2020). Uzaktan çalışma modelinin yüz yüze iletişimi sınırlandırması, çalışan yönüyle dezavantaj yaratabilmektedir (Harpaz 2002:77; Soysal 2006:147). Çalışanın işyerinde yaşananlardan ve iş arkadaşlarıyla görüşmemesi kişinin kendisini yalnız hissetmesine neden olabilmektedir (Naktiyok,2001:52). İşyeri ortamından sağlanmış olan öğle yemeği imkânı, çay kahve araları, çalışanların iş arkadaşları ile iletişimde kalmasına ve bunun sonucunda sosyalleşmesinin sağlarken, çalışanların uzaktan çalışma durumlarında sosyalleşme imkânlarının olmaması çalışanın yalnız hissetmesine neden olur (Demir, 2016: 60).

Bit tabanlı mobil çalışma gerçekleştiren bireylerin aileleri ile birlikte geçirdikleri zaman avantajlı olduğu kadar dezavantajlı durumlara da neden olabilmektedir. Çalışanların iş yaşam dengesini sağlayamamaları ve ev içerisinden gelen talepleri karşılamak zorunda olması etkili ve verimli bir çalışmanın önüne geçmesi olumsuz bir özellik olarak belirtilebilir (Alkan-Meşhur 2007: 267). Evde çalışan bireylerin ev ortamında çocukları tarafından bölünmesi verimliliği azaltmada bir etkidir. Evde geçirilmiş olan zamanın

fazlalığı, evde yaşanan ortamın çalışma için elverişli olmaması, çalışanların bakmakla yükümlü kişinin fazlalığı, çocuk sayısı vb. etkenler bit tabanlı mobil çalışmada dezavantaj olarak sayılmaktadır (Kurland ve Bailey,1999:61).

Uzaktan çalışma da kişinin ne kadar çalıştığının yönetici tarafından görülme imkânının olmayışı performansı düşük olarak nitelendirebildiğinden bunun sonucunda işverenlerce işçinin iş sözleşmesi sonlandırılmaktadır. Bu gibi durumlarla karşı karşıya gelmek istemeyen çalışan ise kendisini fazla mesai yapmak zorunda hissedebilmektedir (Görücü, 2018: 297). Bunun yanı sıra uzaktan çalışmada yöneticilerin çalışanları denetleme imkânının olmaması iş yapış şekillerini göremiyor olması çalışanların kariyerlerinin ilerlemesi yönünde olumsuz etkiler doğmasına sebebiyet verebilmektedir (Naktiyok, 2001: 52-53).

Tuna ve Türkmendağ (2020) yaptığı çalışmada uzaktan çalışanları verdikleri yanıtlarda, adaptasyon sıkıntısı, teknolojik altyapılarının yetersiz olması gibi sebeplerden dolayı olumsuz etkilendiklerini dile getirmiştir. Bedensel ve psikolojik olarak etkilenenler, ofis malzemelerinin evde bulunmamasından kaynaklı yaşanan sıkıntılar, çalışma ortamlarının düzensizleşmesinden kaynaklı odaklanma sıkıntıları olan bireylerinde olduğu çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır. Bunlara ek olarak bazı çalışanlar kendilerini amir/üstlerine kanıtlama, gösterme çabasına girdiklerini ve bu durumun kendilerini çok yorduğunu dile getirmiştir (Tuna ve Türkmendağ, 2020:3252).

1.4.2.2. İşveren Açısından Bit Tabanlı Mobil Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Bit tabanlı çalışma modelinde; ulaşım hem çalışana hem de işverene büyük kolaylık ve fayda sağlamaktadır. İşverenler; verimlilik, esneklik, daha düşük vergi ödemeleri, SGK maliyetlerinin azalması, ofis harcamalarının azalması gibi nedenler ile uzaktan çalışmayı tercih etmektedirler (Eyrenci ve Bakırcı, 2000:13-15). Ayrıca işyeri için gerekli bir binanın zorunluk arz etmeyişi, çalışma ortamı için gerekli ekipman, malzeme, ısınma, elektrik, su vb. ihtiyaçların olmayışı şirketlere büyük avantaj ve tasarruf imkânı sağlamaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 76).

Bit tabanlı çalışmada çalışanların hastalık nedeniyle işe gelmeyişi ve izin kullanma isteklerinin azalması gibi nedenler ile işgücü kaybının önüne geçilmesi kolaylaşacaktır.

(Görücü, 2018: 296). Uzaktan çalışma yöntemi; “Problem teşkil etmekte olan işe geç kalma, devamsızlık durumları ortadan kaldırılabilme imkânı sağlar. Sabah erken kalkmaktan hoşlanmayan çalışanlara işbaşı yapma ve çalışma saatlerini kendi talepleri doğrultusunda düzenleme imkânı vererek kişiler daha verimli olabilirler“ (Kavi ve Koçak, 2010: 81).

Alkan Meşhur (2007: 267)’un uzaktan çalışma modelinin işverenlere sağlamış olduğu kolaylıkları; verimliliğin artmasına ön ayak olması, çalışanların motivasyonlarını sağlama ve işlerine karşı memnuniyetlerinin sağlanmasına destek olması, şirket harcamalarında tasarruflar, daha iyi müşteri hizmeti sağlaması olarak ifade etmiştir.

Bit tabanlı mobil çalışma modelinde BİT’nin kullanımı sayesinde işletmeler oldukça uzak bir noktada yer almakta olan müşterileri ile masa başında uzaktan çalışabilen personeli sayesinde iletişim kurma imkânına sahiptir. Böylece uzaklık ve zaman engelinin önüne geçmiş olunmuştur. Bu tarz bir çalışma sayesinde işveren global bir işletmeci olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bununla birlikte işletmeler müşterinin talep ve ihtiyaçlarını bit tabanlı mobil çalışma sayesinde herhangi bir zaman dilimine sıkıştırmak zorunda kalmaz ve daha geniş ve esnek bir zaman diliminde müşterisine hizmet sunabilir. Bu açıdan bakıldığında etkin ve kaliteli bir müşteri hizmeti sağlamış olur (Ölçer, 2004:148).

Bit tabanlı mobil çalışmada işverenler tarafından en büyük dezavantajlarından bir tanesi çalışanın denetim ve gözetiminde uzak olmamasıdır. Amirleri tarafından verilen görevlerin ne zaman tamamlandığının ve istenilen kriterleri karşılayıp karşılamadığının bilinmemesi denetleme imkânının olmayışı bazı sorunlara neden olabilmektedir. Bununla birlikte işverenlerin her çalışan için ayrı ayrı gerekli ekipmanları sağlama sorumluluğunun olması işverenin maliyetlerinin artırmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanın iş yerinden uzak olması nedeni ile gerçekleşebilecek kazaların ortaya çıkması sonucunda işverene ayrıca bir sorumluluk yüklemektedir (Görücü, 2018: 297).

Uzaktan çalışmanın dezavantajlarından biri de kuruma ait verilerin güvenliği ile ilgili oluşabilecek risk faktörlerinin olmasıdır. Şirket verilerine uzaktan erişiminin bilgi akışının sağlanmasında oldukça önemli olmasının yanı sıra güvenlik açısından birtakım sorunlara neden olabilmektedir. Yapılan bir araştırmada Uzaktan çalışma oranı artıktıkça siber güvenliğin daha önemli ve acil bir hale geleceği öngörülmektedir. Güvenlik açığına neden olan birincil kaynağın insan olarak kalmaya devam edeceği, bu nedenle şirketlerin

uygulayacağı politikaların yanında çalışanlarında şirket verilerini güvenlik zafiyetine neden olmayacak şekilde kullanmaları konularında dikkatli davranmalarını sağlamak oldukça önem arz etmektedir (Karıl,2022:20-21).

Uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide olumlu etkilerinin varlığı ortaya konmuş olsa da aksi yönde örgütsel bağlılıkta azalmanın olduğuna dair araştırmalarda oldukça yaygındır. Uzaktan çalışma örgütsel bağlılıktan çok bireysel özerkliğe teşvik ettiği ifade edilmektedir. Örgüt kültürünü oluşturan öğelerden biri de örgütle ilgili fiziksel özellikler ve sembollerdir. Kuruluşlar tipik olarak örgütsel değerleri fiziksel özellikleri aracılığıyla ifade eder ve yansıtırlar. Dolayısıyla merkezi ofiste yeterince zaman geçiremeyen uzaktan çalışanlar, örgütsel semboller ve mesajlara daha az maruz kalacaklarından, örgüt kültürünü tanıma ve örgütle bütünleşmeye yeterince vakit bulamayacaklardır. Bunun sonucunda ise uzaktan çalışanlarda örgütsel bağlılık düşük seviyelerde kalmasına neden olacaktır (Karıl,2022:20-21).

2. BÖLÜM: İŞ YAŞAM DENGESİ VE MOTİVASYON

2.1. İş Yaşam Dengesi

2.1.1. İş Yaşam Dengesi Tanımı

İş yaşam dengesinin en kısa tanımı, “Bireyin iş dışındaki sorumluluklarının ve etkinliklerinin yanında iş ve aile yükümlülüklerinin de tam olarak yerine getirilmesi ve ikisi arasındaki dengeyi sağlanmasıdır.” (Ödemiş, 2018: 80).

İş-yaşam dengesi, bireylerin, doyum içerisinde bir hayat standardına ulaşmak, yaşamlarından genel olarak memnuniyet sağlamak ve kişilerin mevcut rollerinin çelişkilerini dengede tutabilmek için stres ve gerginliğin azaltılmasını sağlayabilecek şekilde “hayat” ve “iş” sınırlarını başarılı bir biçimde ayırabilme yada “hayat” ve “iş” e uyum sağlayabilme olarak adlandırılabilir (Blunsdon vd., 2006:2).

Hill ve arkadaşları; iş-yaşam dengesini, kişinin iş ve aile sorumluluğunda zaman, duygusal ve davranış ihtiyaçlarını birlikte dengeleyebilme durumu olarak tanımlamıştır (Sarker vd. 2012: 144).

Sturges ve Guest (2004)’e göre iş yaşam dengesi, minimum düzeyde rol çatışması ile iş hayatı ve özel hayatında mutlu olması olarak tanımlanmaktadır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017:114).

Holmes, Abbott ve Pettit, (2005) iş yaşam dengesini, çalışanlar perspektifinden bakıldığında iş ve ev arasındaki görevlerinin, dengede kalması olarak tanımlamıştır (Ekinci ve Sabancı, 2020).

Clark iş-yaşam dengesini “en az rol çatışması ile işyeri ve ev yaşamında eşit oranda sağlanan denge ve hoşnutluktur.” (akt. Greenhaus vd. 2003:512). Kirchmeyer (2000) ise dengeli bir hayatta, “tüm yaşam alanlarında doyum ve deneyimler edinme” ve bunun için kişisel zaman ve bağlılıkları arasından iyi bir şekilde dağılmanın sağlanabilmesi gerekliliğini savunmaktadır (Kalliath ve Brough, 2008: 325).

Greenhaus ve Allen, iş- yaşam dengesini, bireyin iş ve aile rollerinde etkinliğinin ve doyumunun bireylerin hayatları için gerekli olan rolünün öncelikleriyle uyumlu olması olarak tanımlamıştır (Kalliath ve Brough, 2008: 325). Greenhaus vd. (2003) iş-yaşam

dengesinin; vakit dengesi, paydaşlık dengesi ve doyum dengesinden oluştuğunu ileri sürmüşlerdir (Greenhaus vd. 2003:1-13).

İş yaşam dengesine göre “iş“ uzmanlık alanı ve kişinin görevlerini özetlerken; yaşam ise, bireyin iş dışındaki yaşamı, sağlık, mutluluk, boş zaman ve aileyi kapsamaktadır (Sharma ve Nayak, 2018:115).

Clark (2000)’a göre iş yaşam dengesi, kişinin iş ve aile yaşamında en alt düzeyde rol çatışması ile iş ve aile yaşamının dengeli olduğuna dair algıları olarak ifade edilmektedir (Clark, 2000: 747-770). Bir başka tanıma göre çalışanın iş ve yaşam alanlarındaki rollerine aynı düzeyde vakit ayırabilmesi ve ilgi göstermesiyle tatmin olma durumu olarak ifade edilmektedir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Lockwood 2003 göre iş yaşam dengesi, iş ve kişisel yaşamıyla ilgili istek ve inançların dengede olması durumudur (Lockwood 2003:11). Diğer taraftan iş yaşam dengesi kişilerin iş ve iş dışı toplumsal/sosyal hayatını minimum düzeyde rol çatışmasıyla doyuma ulaştırmasıdır (Guest, 2002: 264).

2.1.2. İş Yaşam Dengesinin Önemi

Son dönemlerde yaşanan kitlesel ve teknolojik değişimlerin etkisiyle esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışabilme imkânı, işverenler tarafından sunulan sağlık imkânlarının artış göstermesi gibi imkânların olması işverenlere rekabet avantajı sağlamayarak bunun sonucunda iş yaşam dengesi ön plana çıkan bir kavram olmuştur.

Yaşanılan bu durumu başka firmalara karşı rekabet üstünlüğü olarak kullanma arzusunda olan işletmeler işyerlerinde iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kullanımları sürekli hale getirebilmek için gayret gösterme girişiminde bulunmuşlardır. Ancak bu sistemlerin örgüt içerisinde uygulanabilmesi ve çalışanların adapte olabilmesi adına kuvvetli bir yönetici desteğinin varlığı şarttır. İş-yaşam dengesinin korunabildiği örgütlerde çalışanların motivasyonlarında anlamlı bir ölçüde olumlu olarak bir fark olduğu belirlenirken, iş-yaşam dengesinin, sağlanabilmesinin örgütlerin kıymetini de daha çok arttırdığı görülebilmektedir (Clutterbuck, 2003).

İş ve aile yaşam alanlarının birleşimi belirli bir süre içinde önemli ölçüde değişmiştir. Günümüzün çalışan erkek ve kadınları, çoğu zaman çalışma yaşamları ile kişisel/aile yaşamları arasında dengesizliğe neden olabilecek birçok konuda günlük zorluklarla karşı

karşıya kalmaktadır. Bu nedenle iş yaşam dengesinin olmaması, çalışanın kişisel yaşamını olduğu kadar iş yerindeki performansını da etkileyebilmektedir (Naithani, 2010:2). Çeşitli ekonomik gelişme düzeylerinde olan ülkelerdeki iş hayatının ve ailenin; bireylerin taleplerine verilen tepkiler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Küresel rekabet, tüketimin artması teknolojideki hızlı gelişmeler ve bir kurum olarak ailedeki değişimlerle birlikte, aile bakım sorumlulukları ile yapılan işin gereklilikleri arasındaki 'zaman-para denklemi' de bu durumdan etkilenmektedir. Çoğu toplumlarda, kadınlar bu durumdan erkeklere göre daha çok etkilenen taraf olmuşlardır. Fakat bu durum erkeklerin bu konudan etkilenmediği anlamına gelmemektedir. Kadınlar kadar yoğun bir şekilde olmasa da erkekler de bu mevcut durumdan etkilenmektedir (Chandra,2012:1040). İngiltere'de iş yaşam dengesi üzerine yapılan bir çalışmada toplumsal tutumlardaki değişiklikler ve son hükümetin kadınların iş hayatına katılmasına "yardım etme" girişimleri (feminizme geçiş kadar işgücü piyasası eksikliğinden de kaynaklanan bir yaklaşımla) milyonlarca kadını çoğunlukla partime zamanlı ücretli işe girmeye teşvik etmiştir. Bu sadece çalışan kadınlar için "çifte yük" yaratmakla kalmamış, aynı zamanda ücretli iş ile ücretsiz ev işi arasındaki dengeyi geliştiren esnek çalışma uygulamaları için de talepler yarattığı belirtilmiştir. Bu da konunun ayrı bir boyutu olarak değerlendirilmektedir (Fletwood, 2007:387).

2.1.3. İş Yaşam Dengesi Kuramları

2.1.3.1. Rol Kuramı

1950'lilerde Talcott Parsons ve Robert K. Merton tarafından ele alınmıştır. Rol teorisi; çalışanlara rollerin hangi şekilde verildiğini ve bu rollerin davranışlara nasıl dönüştüğünü anlamayı ifade eden bir yaklaşımdır. Rollerini gönderen kişiler davranışları değerlendirmektedir. Odak kişiye gönderilen rolü kişinin davranışlarına yansıtma durumu rol gönderme sürecinin sürekliliğinde belirleyici olmaktadır (Ballıca, 2010: 6).

Bu kurama göre, bireyler hem iş yaşamı ve iş dışı olan yaşamlarında, sahip olmuş oldukları rollerin çerçevesi içerisinde hareket etmektedir. Bireyin kendisinden beklenen rolleri yerine getirememesi sonucunda bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamı arasında çatışmaya neden olmaktadır. Rol çatışması durumunda bireyler belirli rollerine daha fazla zaman ayırmak zorunda kaldıkları için birey üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Polat, 2019).

2.1.3.2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramına göre, bireyler sahip olmuş oldukları statü ve rollerine uygun bir şekilde tutum ve davranışlarını sergileyebilmektedirler. Bu nedenle kişiler özel yaşamlarında iş yerinde yaşamış olduğu duygularını bastırmakta, iş yerin içerisinde iken de özel yaşamlarındaki duygu, düşünce ve davranışlarını kontrol edebilmektedir. Bunun sonucunda ise iş ve özel hayatın birbirleri üzerinde bir etkisi olmayacaktır (Keklik, Başol ve Yalçın, 2020:23). Bölünme teorisi bireylerin iş yaşamı ve iş yaşamı dışında kalan zamanları birbirinden ayırabildikleri görüşünden ortaya çıkılarak oluşturulmuştur. Bu teoriye göre iş ve özel yaşam birbirinden bağımsız olup, iş ile yaşam tatmini arasında da bir ilişkinin varlığı kabul etmemektedir (Keser ve Güler,2016:269).

Günümüzdeki iş ve yaşamın oluşturmuş olduğu tempo iki alanı birbirinden kesin çizgilerle ayıramamaktadır. Özellikle esnek çalışma modeli uygulamaları ile iş ve aile yaşamının iç içe geçmesi “iş“ ve “yaşam“ ın birbirlerini etkilemelerine neden olmuştur (Yavuz ve Doğan 2018:8). Guest (2002)’e göre bu teori sadece literatürde yer almakta olup, gerçek yaşama uyarlanması mümkün değildir (Girdap, 2019:25).

2.1.3.3. Çatışma Kuramı

Kişiler iş ve özel yaşamındaki farklılıklardan dolayı birden fazla role sahiplerdir ve bu rollerin hepsinin getirdiği sorumluluklar mevcuttur. Roller arasında denge sağlanması beklenirken bazen aralarında çatışma olması muhtemeldir (İlerigelen,2020:37- 38). Bu sebeple eğer bir rolde tatmin olmak istenirse diğer rollerin sorumluluklarından fedakârlık edinilmesi gerekebilmektedir. Bireyin kısıtlı zaman ve enerjisi olması nedeniyle bir alana yoğunlaşmasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir (Ödemiş, 2018:86).

Çatışma kuramına bakımından, kişilerin hayatları boyunca sahip olunan rollerin tek başına çatışma yaratması mümkün değildir. Kişilerin sahip oldukları statü ve rollerinin sorumluluklarının bireyler üzerinde yaratmış olduğu etki iş yaşam dengesinde çatışmayı oluşturan etkenlerdir (Efeoğlu,2006:17).

Çatışma teorisini kullanan bireylerin seçimlerinin uyarlanabilir bir amacı vardır. Bu kategorideki insanlar, yaptığı işin çok önemli olduğunu düşünen ve genellikle profesyonel yaşamda çok başarılı olan kişilerdir. Bu kişiler, profesyonel ve özel yaşam arasındaki çatışmanın kaçınılmaz olduğuna inanmaktadırlar. Dolayısıyla; özel

hayatlarından fedakârlıkta bulduklarının farkındadırlar ama bunu kendilerince mantıklı bir sebebe dayandırıp bu şekilde yorumlarlar. Yani kendileri için başka seçenek yokmuş gibi düşünerek, davranışlarını rasyonalize ederler ve böylece kendilerini aşırı suçluluk duygularından korurlar (Evans ve Bartolome,1984: 18).

2.1.3.4. Telafi (Dengeleme) Kuramı

Bu kuram, Garry Chick ve Robert D.Hood tarafından geliştirilmiştir (Aykan ve Özçelik, 2020:596). Buna göre iş ve özel yaşam alanlarından herhangi birinde talep karşılanamıyor ya da düşük bir şekilde karşılandığı durumda birey: oluşan memnuniyetsizliği dengelemek adına diğer yaşamındaki taleplerin karşılanma çabasına girerek o alanını daha verimli yaşamaya çaba sar etmektedir (Bülbül ve Giray,2012:102).Edwards ve Rothbard (2000:180) dengeleme kuramını, kişinin bir yaşamında meydana gelen hoşnutsuzluğunu, diğer hayat alanı da daha fazla ilgi ve alaka göstererek o alana daha fazla zaman ayırması ve telafi etmek için çalışması olarak tanımlamıştır (Aykan ve Özçelik, 2020:596).

Bu teoride kişilerin, iş ya da özel yaşamlarından birinde oluşan doyumsuzluğun önüne geçmek için diğer alandan daha çok tatmin sağlama çabasında olmaları nedeniyle çatışma yaşadıkları düşünülmektedir (Özari,2019:31). Clark (2000)'e göre telafi teorisi taşma teorisinin tamamlayıcısıdır. Örnek olarak monoton bir işe sahip olan kişinin özel hayatında yeni ve ilginç aktiviteler yapma isteği verilebilir (Bağcı, 2018:35). Telafi teorisinde kişilerin bir alandaki olumsuz deneyimlerine karşı çıkmaya çalışması, diğer bir alanda olumlu deneyimleri için daha fazla çaba göstermesi olarak ifade edilmektedir (Karaca, 2019:10). Edwards ve Rothbard (2000)'e göre telafinin iki formatı vardır. Bunlardan biri kişinin istediği ve mutlu olduğu yaşamın, beklentilerinin karşılanmadığı diğer yaşama karşı tercih edilmesidir Diğeri ise beklentilerinin karşılandığı ve iyi hissettiği hayatına bağlılığı artış gösterirken mutsuz olduğu yaşamda bağlılığının azalması olarak ifade edilebilir (Ergün, 2019:14).

2.1.3.5. Sınır Kuramı

Sınır kuramı, Clarck tarafından 2000 yılında daha önce tanımlanmış olan kuramlara yapılan eleştirileri ve kusurların giderilebilmesi gayesiyle oluşturulmuştur. Sınır kuramı, bireylerin iş ve aile sınırları arasında sağlayabilmek adına bulunmakta olan alanlarını ne

şekilde yönetmesi gerektiğini ifade eden bir kuramdır bir kuramdır. Kuramın özelinde iş ve aile kavramlarının birbirlerini üzerinde etkiye sahip olduğu ve farklı alanlar oluşturma düşüncesi yer almaktadır. Clarck, iki alan arasındaki dengeyi, en düşük düzeyde rol çatışması ve hem ev hem işyerinden memnuniyet duyulması ve birbirleri arasında güzel bir şekilde ilerleyebilmesi ifade etmektedir (Clarck,2019: 750,751).

Kişilerin iş ve aile olmak üzere iki farklı dünyası mevcuttur. Aynı günde birbirinden farklı ama aralarında ilişki olan iki dünya arasında geçişler bulunmaktadır. Bireyin iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki sınırları kendisinin belirlemesi gerekmektedir (Babayiğit, 2016:16). Sınır teorisinin dört temel kavramı bulunmakta olup bu kavramlar; alanlar, sınırlar, sınır geçiciler ve sınır koruyuculardır. Alanlara bakıldığında iş ve aile alanları farklı araçlara ve amaçlara sahiptir. İş yaşamında başarı ve gelir öncelikli iken aile yaşamında mutluluk ve huzur gibi önceliklere yer verilmektedir. Alanların amaçları her zaman birbirine uymayabilir ve bu konu çatışma teorisinin kapsamına girmektedir. (Kapız, 2002:147). Clark (2000) tarafından ortaya çıkarılan teori; bireyin iş ve aile yaşamının arasındaki ilişkinin duygusal bir ilişki olmadığı bu ilişkinin insani bir yönünün olduğunu ifade etmektedir. Sınır teorisi kişinin iş ve özel yaşam alanlarında denge sağlayabilmek için sınırlarını ne şekilde yöneteceklerini ortaya çıkarmaktadır (Keskin, 2018:22). Sınırlar bireylerin iş ve aile yaşamı alanları arasında üç çeşit sınır vardır. Bunlar fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlardır. Fiziksel kısıtlar, davranışların yaşandığı mekânlar ile ilgilidir. Zamansal kısıtlar ise mesai saatleri, yemek saati gibi işin yapıldığı zamana göre oluşan sınırlanmadır (Kapız,2002:148). Psikolojik sınırlar ise kişilerin kendilerinin belirlediği kurallar, düşünce ve davranış kalıpların bütünüdür (Araslar,2021:27). Sınır geçiciler ise iş ve özel yaşam arasında geçiş yapanlardır. Sınır koruyucular sınırları belirleyen kişilerdir. Sınırı geçiş izni olan kişilerin buldukları alanda ve sınırı yönetmelerinde etkililerdir. Sınır geçiciye ne kadar çok kendi kendini yönetme yetkisi verilirse iki alan arasında dengenin sağlanabilmesi daha kolay hale gelmektedir. Teoride çalışanlar sınır geçici, şirket ve yöneticiler sınır koyucular olarak belirlenmiştir. Yönetici ve şirketin çalışana daha fazla özerklik verilmesinin iş yaşam dengesini sağlamanın daha kolay olacağı ifade edilmiştir (Kahraman ve Dündar, 2021:1361). Sınırların geçirgenlik ve esneklik özellikleri vardır. Geçirgenlik alandaki ögenin diğer alana girme derecesi, esneklik ise bir alanın diğer alanın taleplerine göre ne kadar daralacağı veya genişleyeceğini ifade etmektedir (Rincy ve

Panchanatham,2014:15).Bireyler her ne kadar kendi buldukları ortamları şekillendirseler dahi bazen kendileri de ortamlara göre şekillenebilmektedirler. Sınır kuramı, kendinden önceki kuramları tamamlamak adına ortaya çıkmıştır. Örneğin şirketteki yöneticinin çalışma esnasında özel görüşmelere izin vermemesi, iş ve aile yaşamı arasında sınır koymakta ve ikisinin birbirine karışmasına engel olmaktadır (Karaca, 2019:13).

Son yıllarda iş yapış türlerinin değişmesi ve teknolojik gelişmeler iş ve iş dışı yaşam alanları daha da sınırsız hale gelmiş olup, işin yoğunluğu, görev ve sorumluluklardaki artış, işin her yerde yapılabilecek durumda olunması vb. faktörler iş ve yaşam alanları arasında bulunan sınırları daha da görünmez bir hale getirmektedir (Topgül,2016: 219).

2.1.4. İş Yaşam Dengesinin Etkileyen Faktörler

Faktörlerin iş yaşamı ile ilgili “örgütsel faktörler”, aile yaşamıyla ilgili olan kısmı ise “kişisel faktörler“ ile ilişkilendirilebilir (Yavuz, 2018:10)

2.1.4.1. Kişisel Faktörler

Cinsiyet: Yapılan araştırmalar incelendiğinde kadın çalışanların erkeklere nazaran iş-yaşam dengesi sağlamada daha çok zorluk çekmektedirler. Kadının cinsiyet rollerine yüklenmiş olan sorumluluklar nedeni ile iş ve iş dışı yaşamı arasında denge sağlamalıdır (Narin vd.2006:71). Örneğin, kadın çalışanların toplumda belirlenen rolü hem çalışan hem anne olmak olduğundan çoğunlukla annelik ve eş olma rolüne benzer hemşire, öğretmen gibi meslekler tercih etmektedir. Bununla birlikte kadın ve erkek çalışanların iş yaşamından beklentileri birbirlerinden farklıdır. Örnek vermek gerekirse; erkekler toplum tarafından ailelerini geçindirme yükümlülüğüne sahip olmaları işten beklentileri genellikle ücret, zam ve kariyer gibi olanaklardır. Kadınlar ise sosyal ilişkiler ve anne rollerini bir arada yürütmek zorunda oldukları için çalışma koşulları, çalışma saatleri gibi durumları önemserler (Değirmencioğlu,2018:32). Erkekler ile kadınların iş ve aile rollerine karşı farklı şekilde öncelik verme eğilimindedirler. Erkekler genelde ev yaşamından kadınlar ise evde bulunan sorumluluklarının fazla olması nedeniyle işte hayatından daha fazla fedakârlık yapma eğilimindedir (Haworth ve Lewis, 2005: 67-79). Martins, Eddleston ve Veiga (2002), kadınların kariyer hayatı boyunca iş-aile çatışmasından olumsuz etkilendiğini, erkeklerin ise kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde

iş-aile çatışmasından olumsuz etkilendiğini bulmuştur. İş yaşam dengesizliğinin sadece kadınlarda veya çocuğu olan bireylerde değil, bekâr erkeklerde de farklı sorunları beraberinde getirdiği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte erkeklerin ailesiyle daha fazla zaman geçirmek istemeleri veya kişisel uğraşlarına vakit ayırmakta daha fazla zorluk çektiklerini tespit etmiştir. (Aktaran: Akkuş, 2020:92).

Medeni Durum: Çalışma yaşamı ve özel hayat ile ilgili dengenin sağlanabilmesi konusu her çalışan için önem arz etmektedir. İçinde bulunduğumuz gruplardan en önemlisi ailedir. Çalışanların evli olması ya da çocuklarının olması kişilere farklı sorumluluklar ve roller üstlenmesine neden olabilecektir. Fakat çalışanların tüm rollerini tam anlamıyla uygulamak istemesi ve her alanına katılmak isteğinde bulunması iş yaşam dengesi açısından dikkat edilmesi gereken bir konudur (Karaoğlu, 2019:21-22). Simard (2011)'a göre evli ve bekâr çalışanların iş yaşam ve özel yaşamı karşılaştırma yapıldığında, evli çalışanların özel yaşamına daha önem verdikleri dikkat çekmektedir. Yapılan araştırmalarda bekâr çalışanların çocuğu olan çalışanlara göre iş olanaklarını değerlendirme, iş beklentilerine karşı tutum vb. alanlarda daha az eşitlik algısına sahip olduğu görülmektedir (Küçükant,2019:31). Malik (2015) yapmış olduğu araştırmada evli ve bekâr çalışanların iş-yaşam dengesi düzeylerinde farklılık olduğu ve medeni durumun iş-yaşam dengesini etkilemede büyük bir etsinin olduğu sonucuna varmıştır (Malik,2015). Bir başka araştırmaya göre; bekâr çalışanlara göre evli çalışanların daha çok iş-yaşam çatışması yaşadığı sonucuna varılmıştır (İlerigelen, 2020:41).

Eğitim: İş-yaşam dengesini üzerisin de etkili olan faktörlerden bir diğeri de eğitimidir. Bireyler almış olduğu eğitimleri ile ilgili işlerde çalışmalı, işin gerekliliklerini yerine getirirken aldığı eğitimi ile bağlantılı bir şekilde hareket etmelidir. Eğitim ve eğitim seviyesi kişinin kariyer yollarında ilerleyebilmesi için önemli olan faktörlerden bir tanesidir. Günümüzde, eğitim seviyesi artış göstermesi sorumluluklarında artmasını beraberinde getirmektedir. İyi öğrenim görmüş kişiler iş yaşamlarında çok fazla sorumluluk üstlendikleri için iş-yaşam dengesi kurmakta güçlük çekmektedirler (Öztürk ve Güzelsoydan,2001:338). Tausing ve Fenwick (2001) yapmış olduğu araştırmada destekleyen sonuçlar elde etmiştir. Yapılan araştırmaya göre eğitim seviyesi lise ve orta öğrenim olan kişilerin iş- yaşam dengeleri daha yüksekken, lisans ve lisansüstü eğitim almış kişilerin iş- yaşam dengeleri daha düşük seviyede olduğu kanısına varmıştır.

Yaş: İş yaşam dengesine yönelik yaklaşımlardaki tartışmalardan biri ise yaşın önemli bir faktör olduğu sonucuna varan çalışmaların mevcut olmasıdır. Bu bağlamda henüz kariyerinin başında adımlar atmaya başlamış olan çalışanların tecrübeli olan çalışanlara oranla daha çok iş yaşam dengesizliği yaşadığı söylenebilmektedir (Simard, 2011: 7-8). Genç çalışanlar yeterli deneyime sahip olmadıkları için kendilerini ispat edebilmek için iş ile ilgili sürekli kaygı ve stresle mücadele etmek zorunda kalmakta ve zorluk yaşamaktadırlar. Bununla baş edebilmek adına işi eve taşıyarak işteki sorumlulukların evde halletmeye çalışması özel yaşamın sınırlarının daha fazla zarar görerek iş yaşam dengesizliğine neden olmaktadır. Tausig ve Fenwick (2001) yaptıkları çalışmada genç yaştaki çalışanlara göre ileri yaşlardaki çalışanların daha başarılı bir iş-yaşam dengesi kurduğu sonucuna varmışlardır. Genç bireylerin kariyer basamağında yolun başında olmalarından ötürü denge kurmada sorun yaşamaktadırlar. Aynı zamanda genç çalışanların iş ve özel yaşam sınırları daha esnek durumdadır (Hall 1988:217). Akoğlu ve Eroğlu (2019) çalışmalarında X ve Y kuşaklarına göre iş yaşam dengesini demografik faktörlere göre ele almış olup, iki kuşak içinde mesai saatlerinin uzun olması iş-yaşam dengesinin sağlanamamasına sebep olan bir faktör olduğu elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır.

2.1.4.2.Örgütsel Faktörler

İş yaşam dengesinin sağlanmasında bireysel faktörler kadar örgütlerin sahip oldukları faktörler de etkili olmaktadır. Örgütün çalışanlara yönelik tutumu, çalışana göstermiş olduğu tavır ve davranışları, yönetim tarzı, iş tanımları, çalışanların rolleri ve sorumlulukları, kişilerarası çatışma, çalışanların üzerindeki iş yükü, çalışma saatleri ve teknoloji, çalışma ortamına ve çevre şartları gibi birçok etken iş yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Aşırı İş Yükü: İş yükü kişinin belirlenmiş mesai diliminde bir sonuç elde etmek için gerçekleştirdiği görevler olarak tanımlanabilmektedir. Gerçekleştirilen görevin zorluk derecesi, karmaşıklığı ve miktarı arttıkça iş yükünün de artması kaçınılmazdır (Kanbur, 2018:126). Aşırı iş yükü, yapılması gereken işin fazla olması ve çalışan üzerinde baskı yaratması olarak ifade edilebilir. Çalışanın iş yükü fazla olduğunda görevlerini yerine getirebilmek için özel hayatına işlerinin taşması gerekebilmektedir. Bu durum da özel yaşamdaki rol ve sorumlulukların yerine getirilmesinde zorluklara neden olabilmektedir.

Bir yandan iş yükünün fazla olması stres ve baskıya neden olacağından hem iş hem de özel yaşamı olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Öner, 2019:22). Çalışan yaptığı iş için gerekli bilgi birikimine sahip ortaya çıkan iş yükü karşısında stres ve kaygı yaşayabilmesi olağan bir durumdur. Bununla birlikte çalışan iş ile ilgili fazlasıyla bilgi ve yeteneğe sahip ise de kendi seviyesinin altında verilen işler sıkılmasına neden olabilmektedir. İş yükü kişinin tükenmişlik ve bitkinliğe yaşamasına sebebiyet verebilmektedir.(Yılmaz, 2019:33). Contreras ve Baykal'a (2021) göre aşırı iş yükünün yarattığı stres ve problemler uygun teknoloji ve çalışma modellerinin benimsenmesi ile azaltılabilir ve hatta süreçlerin daha etkili hale getirilmesi mümkün kılınabilir.

Çalışma saatlerinin düzensizliği ya da fazla mesai çalışan bireylerin, iş alanı dışında rollerini gerektiği gibi yerine getirememesine, özel hayatlarına ve bu alandaki rollerine daha az vakit ayırmak zorunda kalması iş yaşam çatışması yaşanmasına neden olmaktadır (Johari vd., 2019. Bireyin diğer alanlara yeterli zamanını ayıramaması iş yaşam dengesini olumsuz etkileyerek, işteki başarı, performans ve motivasyonunun düşmesiyle birlikte işe ve örgüte yabancılaşmaya, işten ayrılma niyetine, tükenmişliğe sebep olmaktadır (Yağcı, 2014).

Duxbury ve Higgins (2006), ağır iş yükünün, iş yaşam dengesine etkilerini 3 başlıkta incelemiştir. Birincisi aşırı yük yüklenmesi; birden fazla farklı rolleri ile ilgili kişiye extra talep yapılması ve taleplerin yoğun oluşu ve buna bağlı olarak rollerindeki performansını düşmesidir. İkincisi iş rolünün aile rolüne müdahalesi; iş rolünden gelen sorumlulukların aile ile ilgili sorumluluklarına müdahalesidir.

Üçüncüsü de kişinin ailesinden gelen taleplerinin iş performansına etki ettiği durumlarda ortaya çıkar ve aile rollerinin iş rolünü etkilemesi olarak ifade etmiştir. (Duxbury ve Higgins, 2006)

Fiziki mekân ve çevre şartları: İş yerindeki fiziksel çevre koşulları çalışanların işe karşı olan isteklerini, duygu, düşünce ve psikolojilerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemesi mümkündür. (Ballica, 2010). Çalışanın iş yerindeki işini rahatlıkla ve güven içerisinde yapması, aydınlatma, ısınma, havalandırma, gibi fiziksel şartların en yüksek seviyede sağlanarak korunabilmesi bireylerin işe karşı motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek kişinin performansını, örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttıracaktır (Ballica, 2010; Yağcı, 2014).

Çalışma saatleri ve teknoloji: Çalışma saatlerinin uzun, belirsiz ve yoğun olması, esnek çalışma saatleri, mesai saatleri dışında çalışıyor durumda olması iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Rapoport vd., 2002). Eve iş getirme ve evden çalışılması, iş seyahatleri, çalışma programlarının düzensiz olması, ek mesailer ve hafta sonu çalışma, teknolojinin ilerlemesiyle sanal ortam üzerinden insanlarla günün her saatinde iletişim kurarak ulaşılabilir olunması iş yaşam dengesini olumsuz etkileyen örgütsel faktörlerin arasında yer almaktadır. Bu faktörler, bireyin iş dışı yaşamındaki rollerinin aksatmasına, çalışanın işi üzerinde sahip olduğu bağımsızlığın ve kontrolün azaldığını hissetmesine ve böylelikle üzerinde gerilimin oluşmasına neden olmaktadır (Saeed ve Farooqi, 2014).

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Rol belirsizliği, çalışanların işlerinde verilen önemli görev ve sorumluluklarını nasıl gerçekleştirecekleri konusunda belirsizlik yaşamaları anlamına gelmektedir (Koustelios vd.2004).İşyerinde çalışanın kendisinden yapılması beklenen görevler ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmaması ve işverenin bu bilgileri kendisine aktarılmaması sonucunda örgütte rol belirsizliği oluşur (Esatoğlu ve diğ,2002).Çalışanın görevleri ile ilgili tanımların, niteliklerinin bilinmemesi, verilen işlerde hangisinin ve ine kadarının kendisine ait olduğunu bilmeyen kişi iş yaşamında zaman yönetimini gerçekleştirmede zorluk yaşamaktadır. Bu durum ise rol belirsizliği ile beraber rol çatışmasının yaşanmasına da neden olmaktadır. (Foy ve Rockett, 2019). Yapılan işte belirsizliklerin olması çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açabilmekte ve aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması yaşamalarına sebebiyet verebilmektedirler. Bunun sonucunda ise çalışan; iş ve yaşam alanları arasında denge problemlerini beraberinde getirmekte iş yaşam dengesizliği yaşamalarında neden olabilmektedir. Ayrıca zaman yönetiminde kaynaklı sorunları da beraberinde getirmektedir.(Koustelios vd. 2004).

2.1.5. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş yaşamı ile iş dışı yaşamın dengeli yürütülememesi birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır. İş ve iş dışı yaşam arasında dengenin kurulamaması çalışanların fiziksel ve psikolojik sıkıntılar yaşayarak, işe yönelik tutumlarında ve özel hayatlarında önemli sorunlara yol açabilmektedir. İş yaşam dengesi bireyin özel ve iş yaşamı arasındaki uyumu ifade etmektedir (Tucholka ve Weese, 2007:5).

İş yaşam dengesizliğinin yaşanması sonucu oluşan kişisel etkiler, iki alanın birbirlerine bağımlılığından dolayı, iş hayatının aile hayatını etkilemesi ve aile hayatının iş hayatını

etkilemesi olarak iki kapsamda bakıldığında birbirinin uzantısı olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan, kişilerin iş yaşam dengesini kurulamaması nedeniyle iş-yaşam dengesizliğinin oluşması ve bununla birlikte iş yaşam çatışmasının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010: 419).

Bireysel açıdan iş-yaşam dengesizliğinin sonuçları olarak; stres, yaşam kalitesinin azalması, kişinin kendine yeterli zamanı ayıramadığını düşünmesi, birçok psikolojik sıkıntı, tükenmişlik sendromu, depresyon örnek verilebilir. Kişinin yaşamış olduğu bu sorunlar yaşam kalitesini düşürdüğü ve kişinin sağlığına büyük bir etkisi olabileceğinden dolayı uyku problemleri yaşamaları kaçınılmazdır. Yaşanan bu sorunlar ve uyku problemleri karışında kişilerin dikkatsiz davranmaları sonucunda iş kazalarının yaşanmasına da neden olabilmektedir (İlerigelen, 2020:45-46).

Stres, iş ve yaşam dengesinin bozularak günlük hayatta yol açtığı ruhsal sorunların en başında gelmektedir. Stres, bedenin bir türlü uyarana karşı alışması için gösterdiği tepki olarak tanımlanır. Kişinin iş yaşam dengesinin bozulması ya da iş yaşam dengesizliği yaşaması kişisel olarak bireyde stres düzeyinin artmasına ve buna bağlı olarak stresle ilişkili olan rahatsızlıkları beraberinde getirmektedir. Stres kaynaklı oluşan hastalıklar baş, boyun, mide ağrısını ve solunum problemlerini harekete geçirerek ruh ve beden sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Kıcır, 2018, s. 144).

İş yaşam dengesinin kurulamamasının kişide davranışsal olarak yarattığı olumsuz etkilere örnek verecek olursak; sigara ve alkol kullanımının artması, sağlıksız ve dengesiz beslenme, şiddet eğiliminde artış vb. davranışlara sebebiyet vermesini gösterebiliriz. Fiziksel açıdan ise; mide rahatsızlıkları, baş ağrıları, sırt ağrıları, kalp rahatsızlıkları örnek verilebilmektedir (Keklik, Başol ve Yalçın,2020:24).Kişide oluşan dengesizlik sonucunda ortaya çıkan davranış bozukluğu, çalışanın aile ve yakınlarıyla olan ilişkilerini negatif yönde etkileyebilmektedir. Çoğunlukla kişiler hane içerisinde zorluk çıkarmakta, saldırgan davranışlarda bulunmakta ve bunlara ek olarak çocuklarıyla gerektiği kadar ilgilememenin ve vakit ayıracak zamanlarının olmayışı nedeniyle ortaya çıkan suçluluk duygusu ile yüz yüze gelmektedirler(İzki, 2019:30).

İş-yaşam dengesizliğine örgütsel açıdan bakıldığında da birçok olumsuzlukları beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu sonuçlar örgütlerde; işgücü devir oranının artması, kişilerde iş tatminsizliğinin oluşması, çalışanlarda örgütsel bağlılığın azalması,

iş başarısının azalması, çalışanlarda işe devamsızlıkların çoğalması ve iş ilişkilerinin kalitesinin düşmesi gibi olumsuzluklar olarak karşımıza çıkmaktadır (Akkuş, 2020: 90).

Bozulan iş yaşam dengenin ortaya çıkarmış olduğu olumsuz sonuçların örgüt üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla bir takım çalışmalar gerçekleştirilmiş ve iş yaşam dengesi ile ilgili davranışlar incelenmiş olup; çalışanların iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik işveren tarafından yapılmış olan desteklerin iş doyumunda artışa neden olduğu ve işten kaynaklanan stresi azaldığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Gerçek, Atay ve Dünder, 2015:72).

Çalışanların istenilen dengenin kurulamaması sonucunda iş tatminini azalarak çalışanın işten ayrılmasına neden olabilmektedir (Karabay,2015:128). İş-yaşam dengesizliğinin sonucunda işveren bundan olumsuz etkilenerek dolaylı ve doğrudan maliyet kalemleri oluşturacak ortam hazırlamasına sebebiyet oluşturabilmektedir (Yalçın, 2019:46).

Çalışanın iş dışı yaşamında yaşamış olduğu dengesizlik, yaptığı iş için gerekli olan itina ve özeni göstermediği zaman örgütsel açıdan istenmeyen sonuçlara neden olabilmektedir. Foy ve Rockett (2019) çalışmalarında bireylerin iş ve özel yaşam alanları karşılıklı etkileşim halinde olduklarını, iş ile ilgili sorumlulukları ile özel yaşamı arasında çatışma oluştuğunda çalışanın stres düzeyleri artmakta ve performansın düşmesinin neden olabilmektedir. Buna ek olarak çalışanın genel iyi olma durumunu etkileyerek çalışanlarda isteksizlik, motivasyonlarında ve iş doyum seviyelerinde azalmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir (Foy ve Rockett (2019:1023).

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle ekonomik, kültürel ve sosyal alandaki değişimler iş ve özel alanlarımızı etkileyerek her geçen gün hayatımıza dâhil olmaktadır. Günümüzde gelişmeleri takip etmek ve bu gelişmelere uyum sağlayabilmek için çaba göstermekle birlikte yaşanan bireysel sorunlar iş ve özel yaşam arasında dengenin sağlanamamasına neden olmaktadır. İş yaşam dengesini kuramayan kişilerin tutum ve davranışları önemli sorunları da beraberinde getirmektedir (Akın vd. 2017:113; Kıcıır, 2017:144). Bu duruma yakın zamanda yaşamış olduğumuz covid-19 pandemisini örnek olarak verebiliriz. İnsanlar zorunlu olarak evlerinde çalışmak zorunda kalmışlardır. Daha önce uzaktan çalışmayı deneyimlememiş kişiler ve işlerde bu durumda müzdarip olmuşlardır. Kişiler evden çalışmak zorunda kaldıklarında sadece kendileri değil diğer aile fertleriyle de evi paylaşmak zorunda kalmıştır. Kadın çalışanlar hem ev işlerini ve

çocuk bakımını hem de yapması gereken işlerini aynı ayda yapmak zorunda kalmış iş ve yaşam dışı hayatları birbirinin alanları içine girmiş ve çalışan kişilerde iş yaşam çatışmalarına neden olmuştur.

2.2. Motivasyon

Motivasyon Köken itibarıyla Latince “harekete geçmek, teşvik etmek, hareket etmek” anlamlarına gelen “movere” kelimesinden türetilen “motivasyon” kavramı; Türkçeye Fransızca ve İngilizcede kullanılan “motive” sözcüğünden geçmiştir. Türkçede motivasyon kelimesi ile birlikte “kişiyi belirli bir amaç için harekete geçiren güç” anlamına gelen “güdüleme” kelimesi de kullanılmaktadır (Kaplan,2007:3). Motivasyonu, bireyin kendi istek ve arzuları ile belirli bir amaca ulaşmak için harekete geçmeleri, örgütün hedeflerine ulaşması için yoğun çaba göstererek istekli olmaları da diyebiliriz (Koçel, 2001: 154). Motivasyon bireylerin belirlenen bir amaca doğru harekete geçirilmesi için yapılan çalışmaların tamamıdır. Çalışanların sahip oldukları bilgi ve becerilerini tam olarak çalışma hayatında kullanabilmesi için uygun koşulların işletme tarafından sağlanması motivasyonun temelinde yer almaktadır. Motivasyon; “Çalışanın faydalı davranışlar sergileyebilmesi için işletme de çalışana ne yapılmalı ve ne sunulmalıdır?” sorusuna cevap aranmasıdır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009: 77).

2.2.1. Motivasyon Türleri

2.2.1.1. İçsel Motivasyon

Mottaz (1985) e göre İçsel motivasyon araçları, doğrudan işin doğasıyla ilgilidir ve işin içeriğinden kaynaklanır. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörleri içerir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007;108).

Kişilerin içsel motivasyon süreçlerinde farklı faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörler kişinin kendi iç dünyasında yer almakta olup kişiyi herhangi bir tutuma yöneltmeye yardımcı olur. Bu tutumlar başarıya, elde etme, bağlılık, anlama, kavrama ve savunma güdüleridir. Bu güdüler bireyin yapmak istediği davranışın temelinde yer almakta olup bireyi davranışları doğrultusunda yönlendirmeye iter. Örgütlerde çalışanların

motivasyonlarının artırılmasını sağlayarak daha yüksek verimlilik sağlanmasını istiyorsa bu belirtilmiş olan güdüleri dikkate almalıdır. (Tünay, 2019:19).

2.2.1.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon kavramı, bireyin herhangi bir işi veya faaliyeti gerçekleştirirken, bu işi dışsal unsurlara bağlı olarak gerçekleştirmesini ifade etmektedir (Bozer ve Yurt, 2015: 671). Dışsal motivasyon araçlarını sosyal motivasyon araçları ve örgütsel motivasyon araçları olarak ikiye ayırmak mümkündür. Sosyal motivasyon kişiler arasında mevcutta var olan ilişkilerin niteliğine dayanan kişiyi motive etmeye yönelik arkadaşlık, paylaşımında bulunma, yardımseverlik, astlarının ve üstlerinin desteği gibi araçlar yer almaktadır. Örgütsel açıdan dışsal motivasyon araçları ise çalışanların iş performanslarını artırmaya yönelik örgüt tarafından sunulmuş olan imkanlardır. Bunlara örnek vermek gerekirse; çalışma alanında bulunan kaynakların yeterli olması, ücret eşitliği, bulunduğu konumda yükselebileme imkânı, örgüt tarafından gerçekleşen ek imkânlar ve iş güvencesi gibi motive edici araçlardır. (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 108).

Dışsal motivasyonun kaynağı, “Kişinin çalıştığı işte işini iyi yaptığında alabileceği maddi ve manevi ödüller, işini iyi yapmadığı zaman ise işten çıkarılma, disiplin cezası vb. kapsamında değerlendirme yapılarak bireyin beklenen performansı göstermeye ve istenilen davranışı yapmaya zorlayan güç olarak “ifade edilebilmektedir. (Gök, 2020).

2.2.2. Motivasyon Teorileri

2.2.2.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow, bireylerin ihtiyaçlarını önem sırasına göre beş grupta incelemiştir. Bahsedilen bu ihtiyaçlar; fizyolojik, güvenlik, sevgi-ait olma, saygınlık-değer ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Bunlardan ilk iki sırada bulunan temel ihtiyaçlar ve son üç sırada bulunan sosyo- psikolojik ihtiyaçlar şeklinde sıralanmıştır (Maslow, 1970). Buna teoriye göre, alt basamaklarda yer alan gereksinimlerin giderilmesi sonucunda bir üst basamağa geçileceği ve kişilerin motivasyonunun artacağı belirtilmektedir (Seker, 2015)

Fiziksel İhtiyaçlar: Piramidin en alt basamağını oluşturan kişinin yaşamı için gerekli olan temel ihtiyaçlarıdır.(Orhan, 2020).İnsanların doğuştan gelen ve istek halinde

buldukları ihtiyaçlardır. Yemek yemek, uyumak vs. ihtiyaçlar bu gereksinimlere örnek olarak gösterilebilir. (Başaran,2008)

Güvenlik ihtiyaçları: Bireylerin güvenli bir şekilde varlıklarını devam etmelerine yardımcı olan ihtiyaçlardır. Genellikle yaşlı kişilerde veya belirli yaştan sonra emekli olup kendini güvence altına almak istemeleri bu ihtiyaça örnek gösterilebilir. (Onaran 1981)

Sevgi ve Aidiyet İhtiyaçları: insanların bir gruba dâhil olmasını, kendini ifade etmeyi, anlaşılmayı, sevgi ve saygı duyulmasını, arkadaşlıklar ve kalıcı ilişkiler kurulmasını barındırmaktadır (Kaplan, 2007:16)

Saygı İhtiyacı: Bireyler sevmek ve sevilme ile beraber bunlarla birlikte saygı görmekte isterler. Kişiler temel ihtiyaçları, güvenlik gereksinimleri, sevgi ve aidiyet gereksinimlerinin karşılanabilmesinin ardından bulunduğu mevki, statü sahibi olunması, takdir görme, başarıların elde edilmesi gereksinimlerine de ihtiyaç duyarlar. Maslow bu gereksinimleri saygı görme ihtiyaçı olarak sınıflandırır. (Başaran,2008).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kendini gerçekleştirme ihtiyaçı, yeteneklerini kullanabilmek ve kendini ifade etme ihtiyacından ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaç ortaya çıkmadan önce alt basamakta bulunan bütün ihtiyaçların doyurulması gerekmektedir (Koparal,1997).

2.2.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Bu teori Herzberg'in 1950'de muhasebe ve mühendis çalışanlara dönük yaptığı çalışmalardan ortaya çıkmıştır. Araştırmada kişilere "İşinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen yanıtlarda en iyi hissettikleri vakti tarif ederken işin kendisi, başarı, sorumluluk gibi kavramları kullanırken, en kötü ve en az tatmin olmuş zaman için işin dışında olan ücret, çalışma şartları nezaret gibi kavramları kullanmışlardır. Verilen yanıtlar üzerine Herzberg bu kavram ve teorileri iki grupta toplamıştır (Aydıntan,2021:164-165). Bunlar motive edici faktörler ve hijyen faktörleridir. Motive edici faktörler başlığında başarı, tanınma, işin kendisi, gelişme olanakları, ilerleme olanakları, sorumluluk ve geri bildirim kavramları yer almaktadır. Hijyen faktörler başlığında ise denetim kalitesi (tarzı), şirket normları ve politikası, ücret, çalışma şartları,

iş güvenliği, kişisel yaşam, statü ve kişiler arası ilişkiler kavramları bulunmaktadır (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010:237).

2.2.2.3. Alderfer'in Kuramı ERG Teorisi

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinde olduğu gibi Clayton Alderfer'in erg teorisinde de ihtiyaçlar hiyerarşisi bulunmaktadır. Maslow'un hiyerarşisinde olduğu gibi bir alt basamakta bulunan ihtiyaç giderilmeden üst basamakta bulunan ihtiyaca katına geçilmesi mümkün değildir. Aynı zamanda ERG model' de hedeflenen ve kurulan hayallerin yıkılması ve kendisini geriye çekme ilkesi de bulunmaktadır. Şöyle ki; üst basamakta bulunan bir ihtiyacın tatmin oluşunda görülen başarısızlık olgusu tatmin edilmiş olan alt kademedeki bulunan bir ihtiyacı da tetiklemesi ile bireyi aşağı düzeyde bulunan ihtiyaçların tatminsizliğine de götürebilmektedir (Eren,2013:544).

ERG(existence, relatedness ve growth) teorisi yaklaşımında üç grup ihtiyaçtan söz edilmektedir (Aydın,2021;170).

Var Olma İhtiyacı: En alt basamakta olan bu ihtiyaç fiziksel yaşamı devam ettirmek için gerekli olan ihtiyaçtır. Yemek, su, güvenlik ihtiyaçlarını kapsar. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının birleştirilmiş haline karşılık gelmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

İlişki kurma ihtiyacı; bireyler arasındaki iletişimi, diğer kişilerle ilişkiler kurmayı ve paylaşımı, başkaları ile etkileşimde bulunmayı içermektedir. Maslow'un kuramı ile karşılaştırıldığında sevgi ve ait olma, saygı ihtiyacına denk gelmektedir (Serinkan, 2012).

3-Gelişme İhtiyacı: Kişinin kendisi için ve çevresi için üretken ve aynı zamanda yaratıcı olması ihtiyacıdır. Kendine güven ve kendini gerçekleştirme durumları ile bağlantılı olan bu ihtiyaç Maslow'un saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını kapsamaktadır (Semerci, 2005).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile karşılanacak olursa; Maslow'un fizyolojik ihtiyaçları, Alderfer'in var olma ihtiyacına; Maslow'un güvenlik, sevgi ve ait olma ihtiyaçları Alderfer'in ilişki kurma ihtiyacına; Maslow'un itibar ve saygı görme ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçları Alderfer'in ihtiyacı gelişme ihtiyacına denk gelmektedir (Aydın,2021:170-171). ERG Teorisi ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli karşılaştırıldığında, ERG modelinin daha esnek bir yapıya sahip olduğunu,

ihtiyaçlar arasında geçitlerin serbest olduğunu, keskin sınırlar olmadığını, ERG modelindeki üç grubunda bireyi tatmin edebileceğini vurgulamaktadır (Görgülü ve Tekin, 2018: 1562).

2.2.2.4. David Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David Mc Clelland tarafından ortaya atılan başarma ihtiyacı teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde ki üst düzey ihtiyaçlar olarak öne sürülen faktörlere de benzetilmektedir. Mc Clelland, kişilerin kendilerinde iyi olma, en iyisini arama gibi duygularının altında başarma ihtiyacının olduğunu vurgulamaktadır. Bir kişinin yada bir kurumun başarı veya başarısızlığının motivasyon üzerinde oldukça önemli olduğunu ifade etmektedir. Yüksek başarma arzusuna sahip olan bireylerin daha kararlı ve realist olduklarını, daha zor hedefler seçip bunlara ulaşmak için çabaladıklarını ifade etmektedir (Yeşil, 2016: 171).

Başarma ihtiyacı teorisinin temelinde başarma, güç ve bağlılık/ilişki kurma olmak üzere üç ihtiyaç bulunmaktadır (Küçüközkan, 2015:105). Mc Clelland 'a göre başarı ihtiyacı çoğu insanda potansiyel olarak bulunmaktadır. Kişinin kendi ile ilgili alanlarda en iyi olabilme arzusu ve kusursuz olma duygusu başarı güdüsü olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık ihtiyacının temelinde kişinin kendi dışındaki insanlar ve topluluklar ile ilişki içerisinde bulunmasına dayanmaktadır. Bireyler başkaları ile arkadaş olma onlar tarafından sevilme, duygusal ilişki içine girme, sosyal faaliyetler gerçekleştirme ve kimlik duygusuna sahip olmak istemektedirler. Güç ihtiyacı ise; kişilerin çevresine hâkim olma isteğinin sonucudur ve diğer insanları etkileyerek belirli bir yönde davranışlar göstermelerini sağlayabilmektedir (Aydıntan,2021:168)

2.2.3. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

2.2.3.1. Ekonomik Faktörler

Ücret: Ücret, geçmişten günümüze bireysel motivasyon adına etkili ve güçlü araçlardan bir tanesidir. Her birey bireysel gelişimin artırılması gerektiği ve bunun sonucunda daha yüksek gelire sahip olmak isteme eğilimindedir. Buna paralel olarak birey kendisine daha iyi koşullar vaat eden işletmelerde çalışma isteğinde iken işverenlerde bilgi ve deneyimi yüksek olan çalışanlar ile aynı çatı altında olmak ve kadrolarına almak istemektedir (Durum vd.2016:141). Bu doğrultuda işletmelerde nitelikli elemanları bünyesine

katabilmek için öncelikli olarak ücreti ön plana çıkartmaya çalışmaktadır. Belirli dönemlerde yapılan ücretlerdeki zam artışları çalışanların bireysel ve örgütsel olarak motivasyonlarının olumlu yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Fakat buna karşın örgütlerde ücret dağılımlarının adil olmadığı düşünülmesi sonucunda çalışanların bireysel ve örgüt ile ilgili motivasyonlarının azalmasına neden olmakta ve tam tersi bir etki yaratabilmektedir. Bunun üzerine işletmelerin ücret konusunda adil bir tutum içerisinde bulunmaları oldukça önem arz etmektedir (Alkış ve Öztürk, 2009: 218).

Primli Ücret: Çalışanın istenilen davranışa etkin bir şekilde yönlendirilmesi için parasal bir ödülün olması, primli ücret sisteminin özetidir. Bu sistemin kendi içerisinde farklı çeşitlerinin olması ve birden fazla amaca aynı anda hizmet edebilmesinden ötürü işletmelerin yaygın olarak tercih ettiği bir sistemdir. Ayrıca işletme genelinde çalışanlar arasında iş birliğini sağlama bakımından son derece önemlidir (Saruhan ve Yıldız, 2012: 401).

Kara Katılma: Sistemin temel ögesi, örgütün her dönem bitişinde elde etmiş karın bir bölümünü çalışanlara aktarmasıdır. Sistemin amacı üretimin gerçekleşmesinde sermaye kadar emek faktörünün de önem arz ettiğinin düşünülmesidir. Kara katılma en az çalışan kadar örgütün yararına da hizmet etmektedir. Karın artırılması için çalışan personeller üretim ve verimin artırılmasına yönelik ek çaba göstermekte, çalışanın işe ilgisi ve örgüte bağlılığını artırmaktadır (Korkmazer,2021:23).

2.2.3.2. Psiko-Sosyal Faktörler

Değer ve Statü: Bireylerin çalışma hayatında başarmak istedikleri statü, diğerleri tarafından değer görme ihtiyacı, sosyal yapı içerisinde prestij kazanma ihtiyacı ile birleşmektedir. Genellikle her insan övülmekten, arkasından önemli işler yaptığının söylenmesinden, ilgi görmekten kısaca beğenilmekten hoşlanmaktadır. Bu hoşnutluk hissi çalışana işe bağlamada ve istekli çalışmasında en güçlü faktörlerden biridir. Tanınmış bir işletmede çalışıyor olmak kişiye toplum içerisinde bir prestij sağlamaktadır. Özellikle de çalışanın örgütü ile bütünleştiği vakit örgütün başarısı ile gururlanmakta ve bundan mutluluk duymaktadır. Başkaları tarafından söylenen övücü ve gurur verici sözler çalışana daha fazla kıvanç ve daha çalışma çok çalışma şevki yüklemektedir (Korkmazer,2021:26).

Sosyal İmkânlar: Her birey, çalışıp para kazanabilmenin yanında sosyal yaşantı ve standartlarının da yükselmesini istemektedir. Bunun için yalnızca yüksek gelir elde etmek yeterli gelmemekte, bireyin yeterli zaman ve imkânının olması gerekmektedir. Böylece çalışanlara sunulan çalışma saatlerinin yanı sıra sunulacak olan sosyal imkanlar önemli bir motivasyon kaynağı oluşturmaktadır. Örnek vermek gerekirse iş seyahatleri çalışan motivasyonu artırmayı sağlayan bir unsurdur (Aydın, 2007: 63).

Benzer şekilde çalışana spor imkânı verilmesi, kurumsal etkinlikler organize edilmesi, şirket tarafından sunulan yemeklerin kalitesi, çalışanların dinlenme alanlarının rahat ve konforlu olması çalışanların motivasyonlarını artırıcı yönde etki göstermesine doğrudan etkiye sahip önemli araçlardandır (İsmail, 2020: 13).

Çalışanlara işletme tarafından sağlanan sosyal imkânlar ile kişiler arasında grup ruhunun gelişmesine ve çalışanlar ile işverenlerin kaynaşmasını sağlayabilmektedir. Böylece yapılan sosyal imkânlar çalışanları işletmeye bağlı olmasını sağlayan, işletmeyi sevdiren ve özendirilen araçlardan bir tanesidir (Korkmazer,2021:27)

Çalışmada Bağımsızlık: Çalışanların çoğu işlerini yaparken, bağımsız olmayı ve dışarıdan herhangi bir müdahalenin olmamasını isterler. Çalışma esnasında kendisini özgür hisseden çalışanlar, psikolojik olarak da kendilerini rahat hissederler. Bu durum ise çalışanın motivasyonu üzerinde olumlu etki oluşmasını sağlar. Söz konusu durumun çalışan üzerinde içsel bir motivasyon sağladığı bilinmektedir. İş yaparken özgür olmanın, hem kuruma ve çalışana birçok sayıda faydası bulunmaktadır. Bağımsız bir şekilde çalışılan iş ortamında çalışanın performansına pozitif yönlü bir etki yaratmakta, psikolojik anlamda çalışanın rahat olmasını sağlamaktadır. Bunun sonucunda ise çalışanın örgüte olan bağlılığı arttırmakta ve iş memnuniyeti seviyesi yükselmektedir. Bunlara ek olarak işlerinde özgür olan kişilerin, mutlu olduklarını ve yaşam kalitelerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Gaine ve Guardia, 2009: 185).

Öneri Sistemi: Örgüt içerisinde çalışanların tavsiye ve düşüncelerinin önemsenecek yönetim tarafından dikkate alınması, çalışanlar için motive edici bir konudur. Bu sayede çalışanlar kendilerine değer verildiğini hissetmektedir. Böylece fikir ve tavsiyelerinin dikkate alınması ile birlikte buldukları ortamın demokratik yapıda olduğunu inanmakta, bunları düşünmesi ve hissetmesinden kaynaklı yeni fikir ve tavsiye geliştirme noktasında çok daha azimli bir şekilde çalışma çabasında bulunabilmektedir. Bu sayede

hem çalışanlar motive edilmekte hem de örgütler yeni fikir ve tavsiyeler sayesinde kendilerini geliştirme fırsatına sahip olabilmektedir. Bu sistemdeki olumsuz taraf ise gereksiz öneri ve fikirlerin, üst yönetimi meşgul etme potansiyelinin var olmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 81).

2.2.3.3. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler

Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi: Çalışanların fiziki ortamlarının sağlıklı ve güvenli olması önem arz etmektedir. Çalışma yerinde ısıtma, aydınlatma, havalandırmanın uygun bir şekilde olması ve sağlık koşullarının yeterli bir şekilde sağlanması gerekmektedir. Fiziksel koşullar çalışanların motivasyon düzeylerini etkilemekte olup; stres, moral, bedensel ve ruhsal düzeylerini doğrudan etki etmektedir. Devamsızlık, işten ayrılma niyeti, iş kazası vb. üzerinde etki sağlayarak örgüt performansında önemli bir etken olmaktadır. Ayrıca çalıştığı ortamda kullanılacak olan malzeme ve araç gereçlerin sürekli yenilenmesi çalışanın işinde motive olmasında etki eden fiziki etmenlerden birisidir (Yıldırım, 2007: 33).

Eğitim ve Yükselme: Çalışanlar, işte ve iş dışında gördükleri eğitimlerle, çok daha yüksek nitelikliler elde ederek daha yüksek kademelere çıkma şanslarını artırabilmektedir. İnsanların işlerinde başarılı olması noktasında eğitimin önemi çok büyüktür. Bu noktada dikkat edilmesi gereken temel husus, işletmelerin eğitime ihtiyacı olan çalışanlarını doğru bir şekilde tespit ederek, hangi alanlarda eğitim almaları gerektiği konusunda doğru analizler yapması ve bu kişilerin eğitim almasında katkıda bulunması gerekir. İşletmelerin çalışanların eğitimini desteklemesi ve önem vermesi, aslında çalışanlara değer verdiğini ve onları kaybetmek istemediğini gösterir. Bunun farkında olan çalışanlarda ise motivasyonlarında artış olur (Güney, 2014: 131).

İletişim: Örgüt içindeki çalışanların iletişim surecine alınması, onların talep ve fikirlerini ilgili yerlere ulaştırma noktasında çok önemlidir. Söz konusu durum, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırır, bunun farkında olan çalışanlar ise örgüt için değerli olduklarını anlar ve bu da çalışanların motivasyonlarının artmasına neden olur. Demokratik uygulamaların hâkim olduğu kuruluşlarda bütün iletişim yolları açıktır. Kuruluşların otokritik yapıdan kurtularak daha demokratik bir yapı benimsemeleri, çalışanlar üzerinde olumlu etki yapmakta ve motive olmalarına katkı vermektedir (İzmirli, 2000: 45).

İş Genişletme ve İş Zenginleştirme: İş zenginleştirme, son dönemlerde üzerinde araştırmalara neden olan, çalışanın moral ve motivasyonu üzerinde önemli bir yere sahip; işin planlanması ve karar verilmesi ile ilgilidir bir kavramdır. (Eroğluer ve Boztoprak:2021)

İş genişletme çalışanın birden çok iş yapmasına izin veren bir uygulama oluşu çalışanın işten sıkılmasının önüne geçmekte ve motivasyonu artırmaktadır. İş zenginleştirmede birbirinden farklı yetkinlikte işler aynı çalışan tarafından yapılmakta ve çalışana yeni yetki ve sorumluluklar yüklenmektedir. Bunun sonucunda çalışanın işinde daha çok söz sahibi olması kişinin çalışma arzusunu artacaktır (Korkmazer,2021:29-30).

Kararlara Katılma ve Çalışmada Bağımsızlık: Her birey, kendi görüşlerine değer verildiği ortam içerisinde bulunmak ve o insanlar ile ilişki içerisinde olmak istemektedir. Bu arzu çalışma hayatında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu nedenler örgüt içerisinde her çalışana söz hakkın verilme imkânının olması ve fikirlerinin dikkate alınıyor olması çalışanlar için örgütsel motivasyonlarının artmasına önemli etkiler sağlamaktadır. Bununla beraber çalışana söz hakkı verilmesi ve görüşlerinin dikkate alınması şirkete yeni fikirler ulaşabilmesi adına işletmeye kazanım sağlamaktadır. Buna paralel olarak çalışmada bağımsızlık ve kararlara katılma imkânı çalışanların bireysel motivasyonlarına etki etmektedir (Gör, 2013: 26).

2.3. Bit Tabanlı Mobil Çalışma İş Yaşam Dengesi, Motivasyon, Verimlilik ve Performans İlişkisi

Uzaktan çalışma ile iş yaşam dengesi arasında olumlu ve olumsuz ilişkilerin olduğu birçok araştırma yapılmıştır. Literatürde iş yaşam dengesi ile farklı sektörlerde araştırmalara denk gelinmiş olup bilişim, çevirmenler, akademisyenler, kamu çalışanları bunlardan bazılarıdır. Ayrıca iş yaşam dengesi ve iş stresi, aileye etkisi evden ve ofisten çalışanların karşılaştırıldığı, kadın çalışanların ayrı olarak incelendiği araştırmalara denk gelinmiş bit tabanlı çalışanların iş yaşam dengesi farklı açılardan incelendiği gözlemlenmiştir.

Maruyama ve ark. (2009), tele-çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini inceleyen 1.500'den fazla tele-çalışanla anket yapmıştır. Yapılan anketin bulgularına göre; cinsiyetin ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin olmasının iş yaşam dengesinde

önemli bir etkisinin olmadığını, ancak çalışma saatlerinin doğru bir şekilde yönetmenin olumlu bir iş-yaşam dengesi kazanmadaki en önemli etki olduğunu göstermiştir.

Grant ve Diğerleri (2013) yarı yapılanmış mülakat tekniği kullanarak iş yaşam dengesi ile ilgili birçok tematik kavram ortaya çıkarmışlardır. Yaptıkları çalışmada uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğunu, performans ve motivasyon üzerine etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Görüşülen kişilerin uzaktan çalışma ve e-çalışma teknolojisini kullanarak çalıştıkları dönemde kişisel yaşamlarında iyileşmeler, işe gidip gelmek için harcanan zamanın azalması, stresin azalması, ailelerle geçirecekleri zamanın serbest bırakılması gibi olumlu etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Fakat bunların yanında çalışma sürelerinin artması, daha az izin kullanabilme, ev işlerine işten arta kalan zamanlarda yapabilme ve bunların yanında ekstra çocuk bakımını da yapmaları gerektiğini söylemişlerdir. İş ve özel yaşamlarındaki sınırların ortadan kalması haftada 7 gün ve 24 saat çalışıyor olmanın diğer aile fertlerine de etkisi olduğunu ve sağlık sorunları yaşadıklarını sürekli ulaşılabilir olmanın verimliliklerini düşürdüğünü ve çok yorulduklarını, aile ile olmak yerine çalışmayı tercih etmek, ne zaman ara vereceğini bilememek, uzun saatler çalışmanın iş yaşam dengesizliğine yol açtığını ifade etmişlerdir.

Kıcır (2018) uzaktan çalışmanın çevirmenlerin iş yaşam dengesine etkilerini araştırmak için gerçekleştirmiş olduğu araştırmada iş ile ilgili taleplerinin artması dengeyi sağlamada zorlaştırıcı bir etken olduğunu bulmuştur. Yalnız yaşayan katılımcıların diğer aile bireyleri ile evi paylaşan katılımcılara göre iş yaşam dengelerini sağlamada daha başarılı olduğunu saptamıştır. Ayrıca iş yaşam dengesizliğinin fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açtığı kanısına varmıştır.

Yavuz (2018) yapmış olduğu araştırmaya göre iş stresi ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; esnek çalışma uygulamaları kullanan işletmelerdeki çalışanların için iş-yaşam dengesi ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve iş yaşam dengelerinin daha yüksek olduğunu; esnek çalışma uygulaması kullanılmayan şirketlerde iş yaşam dengesinin iş stresi boyutlarından gerginlik ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Türkiye’de bilişim sektöründe yapılan bir araştırmada, anket çalışmasına katılanlardan, tamamen ofisten çalışanların tele çalışanlara kıyasla, iş-yaşam dengesinin anlamlı şekilde

daha az olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışmada, iletişim sıkıntısı, düzen eksikliği, sosyalleşememe gibi olumsuz ifadelere yer verilmesinin yanı sıra; aileye daha fazla zaman ayırabilme, esneklik sağlama, trafikten uzaklaşma gibi olumlu özellikler, tele çalışanlar tarafından sıkça dile getirilen ortak konular olarak ifade edilmiştir. Katılımcılar tele çalışmanın, iş-yaşam dengesi sağlanmasında neden önemli olduğunu belirtirken, cinsiyetlerine bağlı olarak, bu çalışma türünün farklı olumlu yanlarından bahsetmişlerdir. Örneğin; kadın çalışanlar aileye daha fazla zaman ayırabilme açısından bakarken, erkekler ise pratik ve rahat olmanın avantajını ifade etmişlerdir. Genel olarak ise; tele çalışanların, iş dışındaki zaman aktivitelerine daha çok vakit ayırma şansı buldukları ve iş ve yaşam arasında denge kurabildikleri belirtilmiştir (Geyik Küçük,2019).

Pandemide sadece kadın tele çalışanların iş-yaşam dengesinin araştıran Latha (2020) göre; pek çok kadın bit tabanlı mobil çalışan, bu dönemde artan sorumlulukları nedeniyle; uykusuzluk, stres ve ruh hali değişimleri gibi birçok sorunla karşı karşıya gelmişlerdir. Araştırmaya göre kadınların zamanla mevcut durumlarına alıştığını oluşan aşırı yükte başa çıkmaya öğrendikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmacı, daha dengeli bir İş-yaşam dengesi için bazı tavsiyelerde bulunmuştur. Bu araştırmaya benzer şekilde Hindistan 'da 203 kadın bit tabanlı çalışan ile yapılan bir başka araştırmada ise, bit tabanlı çalışma uygulamasının zorunlu hale geldiği pandemi döneminde, cinsiyet eşitsizliğinin keskin bir şekilde kendisini gösterdiği belirtilmiştir. Araştırmacılara göre; cinsiyete dayalı iş bölümünün kadınlara yüklediği sorumluluklar, kadın çalışanların iş yaşam dengesinin önüne geçtiğini ve kadınların bu durumda iş yaşam dengelerini sağlamalarını zorlaştırdığını ifade etmişlerdir.

Dockery ve Bawa, (2020) literatürde yer alan araştırmaları incelemiş ve bit tabanlı mobil çalışmanın aile üzerindeki etkilerinin iki farklı şekilde ortaya koyulduğunu ifade etmişlerdir. Bazı araştırmaların sonucuna göre; bit tabanlı mobil çalışma, aile ve yaşam arasındaki çatışmayı azaltmaya yardımcı olabilmektedir. İkinci grup araştırma sonuçları göre; zaman mekân ve diğer çeşitli kaynaklar bakımından, bit tabanlı mobil çalışmanın iş yaşam dengesini bozduğu yönündedir. Covid-19 döneminde yaşanan karantinalarda, bit tabanlı çalışma dışında başka bir seçeneği olmayan çalışanların, özellikle evde aile üyeleri ile yaşayanların, iş-yaşam dengesizliği yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ancak yaptıkları çalışma sonucunun, bu düşüncelerini destekler nitelikte olmadığını bulmuşlardır. Çocuklu çiftler için; çocukları ile ilgilenmek, onlarla ilişkilerini

geliştirmek, çocukların bakım sorumluluğunu alırken eşler arasında adaleti sağlamak gibi konularda bit tabanlı çalışmanın olumlu yönde bir etkisinin varlığından bahsetmişlerdir.

Uysal ve Yılmaz'ın (2020) yaptığı araştırmaya göre akademisyenler iş yaşam dengesi sağlamak isteseler bile uzun çalışma saatleri ve artan iş yükü nedeniyle çalışma koşullarındaki değişkenliğin iş yaşam çatışmasını tetikleyen bir etken olduğu, zaman ve mekân esnekliğinin iş yaşamı ile iş-dışı yaşam alanları arasında ikilem yarattığı ortaya çıkmıştır.

Geyik ve Aydınli (2020) yaptıkları çalışmada evde ve ofiste çalışanların iş-yaşam dengeleri karşılaştırılmakta ve evden çalışmanın iş-yaşam dengesinin kurulmasına fayda sağlayıp sağlamadığı sorgulanmaktadır. Araştırmanın örneklemini, bilişim sektöründe evde ve ofiste çalışan ve 86 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada faktör analizi gerçekleştirilmiş olup Evde ve ofiste çalışanların iş-yaşam dengelerinde fark olup olmadığını belirlemek için, öncelikle t-testi kullanılmış ve sadece ofiste çalışanlar ile (az ya da çok düzeyde) evde çalışanların iş-yaşam dengeleri arasında evde çalışanlar lehine fark olduğu tespit edilmiştir. İkinci olarak katılımcılar, evde çalışma sıklıklarına göre sınıflandırılarak iş-yaşam dengeleri arasında fark olup olmadığı ANOVA testi kullanılarak sorgulanmış ve çalışanların evden çalışma sürelerine göre iş-yaşam dengelerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Rudnicka ve diğerleri (2020) yapmış olduğu çalışmaya göre; uzaktan çalışan kişilerin evde aile bireyleri ile birlikte yaşanmasından kaynaklı ve ailede yaşayan kişi sayısının artması sonucunda iş ve özel yaşam çatışmalarının yaşanabildiğini ifade etmiş; ise konsantre olmada, sorunlar yaşandığını ve iş ve özel yaşam alanlarının sınırlarının belirsizleşmesi ile evde gerilimin arttığını ifade etmiştir. Bu durumun kişilerin motivasyonlarını etkilediğini ve sosyalleşmenin azalmasına ve hareketsizlik yaşamalarına neden olduğunu tespit etmiştir.

Schieman ve arkadaşları (2021) covid-19 pandemisinin iş ve iş dışı yaşamı birbirine karıştırdığını ve birçok değişikliğe neden olduğunu göz önünde bulundurarak; farklı tarihlerde üç farklı dönemde tekrarladıkları bir anket çalışması yapmışlardır. Bit tabanlı mobil çalışma yapan anket katılımcılarının çocuk sahibi olup olmaması ve çocukların yaşlarının araştırma sonuçlarında büyük bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Aynı katılımcılara, farklı dönemlerde, tekrar eder şekilde yöneltilen anket sonuçlarına göre;

çocuğu olmayan katılımcıların ve 13 yaşından büyük yaşta çocuğu olan katılımcıların, zamanla iş-yaşam dengesi kurabildiği gözlenmiştir. Bit tabanlı çalışanların cinsiyetine bağlı olmaksızın; 12 ve daha küçük yaşta çocuğu katılımcıların ise, zamanla iş-yaşam dengelerini arttırmalarının söz konusu olmadığı tespit edilmiştir.

Dahyar Daraba vd. (2021) Endonezya’da bit tabanlı çalışma yapan kamu çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada araştırmacılar; bit tabanlı mobil çalışmanın özellikle kadın çalışanlar için birçok güçlükler ile beraberinde getirdiğini ileri sürmüşlerdir. Bit tabanlı mobil çalışanların bir yandan, düzenli olarak işte gösterdikleri performansı devam ettirmeleri; diğer yandan, ailelerine karşı sorumluluklarını büyük bir itina ile yerine getirmeleri beklenmesi; tele çalışmanın iş aile sınırlarını ihlal ederek, çalışanları psikolojik olarak yoracağına dikkat çekilmiştir.

Ünal (2021) tarafından yapılan uzaktan çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesini araştırmaya yönelik bir çalışma yürütmüştür. Pandemi döneminde uzaktan çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş yaşam dengesine dair görüşlerini iş yaşam dengesi sağlama ve iş yaşam dengesine dair yaşadıkları sorunlar olarak iki temaya ulaştırmıştır. Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine dair karşılaştıkları zorluklar teması çerçevesinde fiziksel alan yetersizliği, mesai saatlerinin belirsizliği, psikolojik, duygusal, fiziksel sorunlar, performans düşüklüğü, okul yönetiminden kaynaklı sorunlar ve ikili ilişkilerde yaşanan sorunlar olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin pandemi döneminde iş yaşam dengelerini sağlamaya yönelik yöntemleri teması altında ise bireysel çaba, mesleğin vermiş olduğu güç, farklı uğraşlar bulma, duruma alışma ve yeni öğrenme biçimleri keşfetmeleri değerlendirilmiştir. Bunlara ek olarak uzaktan çalışılan süreçte çalışma yaşamı ile özel yaşam arasında sınırların kalkmasına ve çatışmalar yaşanmasına sebep olmuştur. İş hayatındaki roller ve sorumluluklarının artması nedeniyle aile hayatlarına yeterli zaman ayıramadıkları görülmüştür. Anne öğretmenlerin hem iş hem de ailedeki roller ve sorumlulukları yerine getirmede, iş yaşam dengesi sağlamak konusunda çatışmalarla baş etmekte zorlandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin rol çatışmaları yaşayarak bireyin yaşam tatmininin azalmasına, psikolojik sorunlar yaşamasına, performansının ve motivasyonunun düşmesine neden olduğu kanısına varılmıştır.

(Couch vd. 2021) akademisyen olan anneler ile yaptıkları çalışmada iş ve özel yaşam arasında sınırların kalktığını ve iş yaşamı ile özel yaşamın birbirine karıştığı ve günlerin birbirlerini tekrarladığını belirlemiştir. Ayrıca diğer aile bireylerin evde bulunması sebebiyle yaptıkları işe odaklanamadıkları, dikkat dağınıklığı yaşadıklarını, evde sessiz yer aramaları nedeniyle sürekli evde yer değiştirmek zorunda kalmalarının dikkat eksikliğine neden olduğunu ve odaklanma problemi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Literatürde yazılım sektöründe iş yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmalara da mevcuttur. Yazılım sektöründe çalışan kadınlara yönelik yapılan bir araştırmada ise kadınların iş yaşam dengesi skorlarının yüksek olduğu ve yazılım sektöründe çalışan gruplar arasında kadınların iş hayatlarını dengeleme konusunda eşit düzeyde başarılı oldukları sonucuna varılmıştır. (Joshi,2016; Balamurugan & Sreeleka,2020) Hindistan da bir bit şirketinin iş yaşam dengesine ilişkin yapılan bir araştırmaya göre cinsiyetin iş-yaşam dengesi düzeylerinde etkili olmadığı, çalışanın medeni durumunun iş yaşam dengesini düşmesine neden olurken evli olmayan çalışanların iş yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu ve maaşın çalışanların iş yaşam dengesinde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varılmıştır. (Warrier,2013) Kelman (2015) İrlanda da yazılım sektöründe çalışan kişilerin iş yaşam dengesi ve tükenmişlikleri arasında bir ilişki var mıdır sorusuna yanıt bulmaya çalışmış iş yaşam dengesi ile tükenmişlik arasında negatif bir bağlantı ortaya koymuştur.

Bit tabanlı (uzaktan) çalışmada çalışanları motivasyonları önemli bir etkiye sahip olup çalışanların verimlilik ve performansları üzerinde etkileri literatürde yer verilmiştir. Ülkemizde pandemi dönemi ile uzaktan çalışma motivasyon verimlilik ve performans ile ilgili araştırmaların ön plana çıktığı birçok araştırma mevcuttur.

Deloitte Türkiye tarafından covid-19 döneminde 17 farklı ilde farklı sektörlere hizmet veren ve sektörlerde uzaktan çalışma uygulamaları incelenmiştir. Ankete toplam 334 kişi katılmıştır. Anket sonuçlarına göre salgın döneminde çalışanların verimliliklerinde artışlar yaşanmış ve zaman yönetimi kullanma becerileri artmıştır. Fakat uzaktan çalışmaya alışkın olmadıkları için odaklanma problemi ve motivasyon düşüklüğü yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Tuna ve Türkmendağ (2020) pandemi döneminde bit tabanlı çalışan farklı sektörlere hizmet veren beyaz yakalı çalışanların iş motivasyonlarını araştırmak için bir anket

gerçekleştirmiştir. Anket sonuçlarına göre uzakta çalışma ile iş yükünün artması ve evden çalışmanın iş disiplinini bozduğunu, mesai saatlerinde artışlar yaşandığını ve bu durumların yaşanması motivasyonlarında düşüşe neden olduğunu saptamıştır.

Boztepe (2022) yaptığı araştırmada katılımcılar ile yapmış olduğu görüşmelerde katılımcıların farklı motivasyon seviyelerinde olduğu ve motivasyonun sağlanması noktasında farklı faktörleri girdi olarak kabul ettiklerine yönelik bulgulara rastlanmıştır. Katılımcılar motivasyonunu sağlayamamalarına nedenlerini açıklarken şu ifadeleri kullanmıştır: “Motivasyonumu çoğu zaman kaybettim. Bir kere ev ortamı, rahat bir ortam, pijamalar falan... İşe gelirken giyiniyorsunuz, makyaj yapıyorsunuz, saçınızı yapıyorsunuz, bu performansımı çok etkiliyor benim, tamamen modum değişiyor. Ama evde tabi ki böyle bir şey yapmadım. Çoğu zaman pijamalarla eşofmanla çalıştım. Bu sebeple sanırım motive olamadım. “ “Ofise gelip gittikçe kendini önemli, değerli hissediyorsun. Evde yapıyorsun, yapıyorsun, hiç kimse seni takdir etmiyor! İş yerine gelip gitmek gerçekten insanı motive ediyor. (Müşterilerimizle) bir araya gelip ögle aralarında bir kahve içmek bile bizim motivasyonumuzu daha çok yükseltiyordu.” Başka bir katılımcı şu cümleleri kullanmıştır: “Ayrıca, benim için şey de çok önemli: mesela bir odada çalışma arkadaşlarımla kafamı kaldırdığımda çalışan biri gördüğümde o beni ekstra motive eden bir durum. Onun için yalnız başıma... Eşim de evden çalışıyordu ama iki kişi yetmedi beni motive etmeye ev ortamında. “ gibi ifadelerde bulunarak motivasyonlarını kaybettiklerini aktarmışlardır.

Karaköse (2021) telekomünikasyon sektörü çalışanlarının motivasyonlarını ölçmek için bir araştırma gerçekleştirmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlardan demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıkların olduğu, kadın çalışanların içsel ve dışsal motivasyonlarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda uzaktan çalışan telekomünikasyon sektörü kadın çalışanlar uzaktan çalışırken çok daha verimli ve etkili çalışmakta, yöneticilerin kendilerine güven veriyor oluşu onların içsel ve dışsal motivasyonunu artırmaktadır.

Yıldırım ve Tengilimoğlu (2022) esnek çalışma uygulamaların çalışanların motivasyonu ve iş tatmini arasında ne türlü bir etkisi olduğunu belirlemek amacı ile özel ve kamuda çalışan 340 kişi ile bir anket düzenlemiştir. Yapılan araştırmada esnek çalışma ile iş motivasyonu arasında artı yönlü bir ilişki olduğu kanısına varılmıştır. Çalışma saatinin

esnek olması ve çalışma yeri ile ilgili yapılan çalışma yerini esnekleşmesinin motivasyon puanları incelendiğinde istatistiksel anlamda anlamlı bir ilişki olduğu; esnek çalışma uygulamaları ile çalışan kişilerin bu uygulamadan memnun olduğu sonucuna varılmıştır.

Kaçık (2022) esnek çalışma uygulamaları ve çalışan performansı ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda pozitif yönlü bir ilişki (Al, 2016; Govender Vd. 2018; Austin Egole Vd. 2020) veya negatif yönlü bir ilişki (Omar vd., 2011) tespit edilen araştırmalar mevcuttur. Ayrıca esnek çalışma uygulamaları ve çalışan performansı arasında herhangi bir bağlantı veya tesirine ulaşılmamış araştırmalar da mevcuttur. (Gürkanlar, 2010; Türkmen, 2019). Yaptığı çalışmada ise negatif yönlü bir ilişki bulgulayan diğer araştırmaları destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ise esnek çalışma uygulamalarının çalışan performansı değişkenini manidar ve negatif yönde etkilediği görülmektedir.

Boztepe (2022) yaptığı çalışmada katılımcılar ile yapmış olduğu görüşmelerde performans algısının da değişiklik gösterdiği, bazı katılımcıların sergiledikleri performans sayesinde terfi almaları veya işlerini genişletmelerine karşın diğerlerinde ya performans düşüklüğü ya da sabit performans algısının geliştiği gözlemlenmiştir. Katılımcılardan biri sürecin başlangıcında kendi disiplinini sağlayamadığı için performansının düştüğünü ama zaman içinde bir toparlanma sergilediğini şu şekilde ifade etmiştir: “Performansımız evdeyken düştü. İlk etaplarda ne yapacağımızı bilemedik. Nasıl yöneteceğinize bilemedik çünkü iş yükümüz çok ağırdı. Biz iş yerinde daha disiplini, daha düzenli, daha moda-mod gidiyormuşuz ama pandemi sürecinde onu ayarlayamadım. Ama yavaş yavaş alışınca ve rutine binince bir düzene girdi.”

Başka bir katılımcı ise iş yaşam dengesini sağlayamadığı için performansının çok düştüğünü hatta bir süre sonra artık ‘pes ettiğini’ şu sözleri ile aktarmıştır: “Bana göre günlük yaşantımız inanılmaz değiştiği için işi düşünemez hale geliyorsunuz belli bir süre sonra: ev işleri, sorumluluklar... Bir vazgeçiş, pes etme, havlu atma... Pes ediyorsunuz, olaya teslim oluyorsunuz.”

Bir diğer katılımcı ise; uzaktan çalışmanın performansına etkisini inisiyatif kullanma yetisinin performansına çok ciddi bir katkı sağladığını hatta bu sayede yöneticiliğe aday gösterildiğini şu cümlelerle ifade etmiştir:

“İşyerimde yetkinlikleri de ölçtükleri için orada geliştirdiğin inisiyatif seni başka yerlere sürüklüyor. Burada, ekip arkadaşlarım ya da benim aldığım inisiyatifler sonucunda işimin hızlandığını gören diğer iş kollarındaki arkadaşlarım da geliştirdiğim iş fikirlerinden faydalandı. O yüzden yöneticim “bu dönemde aldığın inisiyatifler senin farkındalığını, sana karşı farkındalık yaratmamıza sebep oldu” dedi.” Ayrıca “zamanı efektif kullanmak bir yetkinlik oldu ve zamanı belki de daha iyi kullanabildiğim için İK ile alakalı süreçlerimde müthiş pozitif geri dönüşler aldım. Aldığım inisiyatifler sayesinde yöneticiliğe aday gösterildim, akademiye girmeye hak kazandım.”

Bir diğer katılımcı ise zaman yönetimi ve kesintiye uğraticı unsurlar olmadan gece çalışmanın işinin tüm gerekliliklerini yerine getirebilmesini sağladığını belirtmiştir ve bu şekilde performansını artırdıklarını ifade etmişlerdir.

Evden çalışmanın iş gören verimliliği üzerindeki etkilerini incelemek için Mustajab ve diğerleri de (2020) bir çalışma yürütmüştür. Araştırma kapsamında evden çalışan 50 kişi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre uzaktan çalışmanın çalışanlara faydaları; katılımcıların ne zaman ve nerede çalışacaklarını belirlemede daha fazla esnekliğe sahip olmasının yarattığı pozitif etki, sağlıklı bir iş yaşam dengesi, yolda geçen süreden tasarruf etme ve aile ile daha kaliteli zaman geçirme imkânı olarak sıralanmıştır. Buna karşılık aynı çalışmada, uzaktan çalışanların, evde birden fazla görevi aynı anda yapmak zorunda kalarak işlerini kesintiye uğrattıkları, evde kullanılan internet ve elektrik dolayısı ile maliyetlerin arttığı, elektrik kesintileri veya yavaş internet bağlantıları nedeniyle evde teknik sorunlar yaşanabildiği, ayrıca çalışanların motivasyon ve verimliliğinde azalmanın olabildiği de tespit edilmiştir. Ayrıca evden çalışmanın pek çok sektör için uygulanabilir olmadığı sonucuna da varılmıştır.

Bozkurt (2020) yaptığı çalışmada uzaktan çalışılan dönemde anketi cevaplayanların çoğunluğu (%56,2) verimlilik düzeylerinde azalma olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak cinsiyete göre bir karşılaşma yapıldığında kadınların verimlilik düşüşünün (%60,5) erkeklerden (%50,15) çok daha yüksek oranda olduğunu tespit edilmiştir. Evde yaşayanların sayısı arttıkça verimliliğin düştüğünü, evin kalabalıklaşmasından olumsuz yönde etkilenenlerin en çok kadın çalışanlar olduğunu ve verimliliklerini büyük ölçüde etkilediğini fakat buna karşın erkekler için evin kalabalık oluşu ve verimliliklerindeki düşüş arasında rakamsal olarak bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir.

Şenel (2021) yapmış olduğu araştırmada; uzaktan çalışma da iş yaşam kalitesi, verimlilik, statü ve çevrenin etkisinin, kişisel hayat ve kariyer olanaklarının performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir. İş ve yaşam niteliğinin ve verimlilik boyutu ile çalışanların uzaktan çalışma da stres seviyelerini azalttığını, iş yaşam kalitesinde iyileştirmelere yol açtığı, iş tatmininde artışlara neden olduğu, çalışanlarının moralinde iyileşmelere yol açtığı, işverene olan bağlılıklarını artırdığını, zamanlarını özgürce planlamanın kendilerini mutlu ettiğini, verimlilik sağlayabildikleri saatlerde çalışabildikleri ve verimlilik düzeylerinde iyileşmeler görüldüğü belirtmiştir.

Uzaktan çalışma ve verimlilik arasında ilişkinin olduğu yapılan araştırmalarca desteklenmiştir. İngiltere’de gerçekleşmiş olan bir araştırmaya göre; ofis ortamında gerçekleşen 40 saatlik çalışma ile ev ortamında gerçekleşen 25 saatlik çalışmaya denk geldiği tespit edilmiş ve evden çalışmada %60 oranında verimlilik daha yüksek çıkmış verimliliğin önemi vurgulanmıştır. Aynı raporda yer alan Fransa’ya ait bir araştırma sonuçlarına göre verimlilik oranları çok yüksek seviyede çıkmış olup bu durumun sebepleri arasında gereksiz dinlenme süreleri ve molaların olmayışı, dikkatin daha yüksek seviyelerde olması, yol ücretlerinde tasarruf edilmesi, iş tatmini olarak ifade edilmiştir. (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 14).

Telekom grupları tarafından gerçekleştirilen anket verilerine göre Vodafone, dünya üzerinde yer alan şirketlerinin %75’i uzaktan çalışma modelinin benimsediklerini ve uzaktan çalışma uygulamalarının %83 oranında çalışanlarının verimliliğin artışlara neden olduğunu bildirmiştir. CIPD tarafından gerçekleşen başka bir araştırmada ise; Avrupa’nın öncü ülkelerinde şirketlerin uzaktan çalışma politikaları sayesinde verimlilikte artışlar meydana geldiğini, maliyetler de düşüşler yaşandığını ve stresi azaltarak uzun dönemde çalışanların sağlığına yarar sağladığını tespit etmişlerdir (Sullivan, 2012: 275-290).

3. BÖLÜM: BİT TABANLI MOBİL ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİ VE MOTİVASYONLARININ YAZILIM SEKTÖRÜNDE ANALİZİ

3.1. Yöntem

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı BİT tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi ve motivasyon ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaca yönelik uzaktan BİT tabanlı mobil çalışanların iş yaşam dengelerini etkileyen unsurları ortaya çıkarmak ve iş yaşam dengesinin motivasyonları ile ilişkili olup olmadığını tespit etmek temel amaçtır.

İş yaşam dengesi, çalışanların işlerinde daha mutlu ve verimli olmalarını sağlar. İş yaşam dengesi sağlanmadığı takdirde çalışanlar iş hayatlarında stres, yorgunluk, tükenmişlik gibi sorunlar yaşayabilirler. Bu sorunlar, çalışanların mesleki motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, iş yaşam dengesi ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi son derece önemlidir. Bu ilişkinin doğru bir şekilde anlaşılması, işletmelerin çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve çalışanlarının işlerinde mutlu ve başarılı olmalarını sağlamak için uygulayabilecekleri stratejileri belirlemelerine yardımcı olabilir.

Ayrıca, iş yaşam dengesi ve mesleki motivasyonun önemi sadece çalışanlar için değil, aynı zamanda işletmeler için de önemlidir. Çalışanların işlerinde mutlu ve başarılı olmaları, işletmelerin daha iyi performans göstermelerine yardımcı olabilir. Çünkü mutlu ve motive olmuş çalışanlar, daha yüksek verimlilik ve daha düşük devamsızlık oranlarına sahip olabilirler. Ayrıca, çalışanların işletmelerinde daha uzun süre kalması da mümkündür. Sonuç olarak, iş yaşam dengesi ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi, hem çalışanlar hem de işletmeler için önemli olup bu ilişkinin doğru anlaşılması, işletmelerin daha mutlu, motive ve başarılı çalışanlara sahip olmalarına yardımcı olabilir.

Alan yazın incelendiğinde BİT tabanlı mobil çalışma kavramı kullanılarak iş yaşam dengesi ve motivasyon ilişkileri incelenilmemiştir. Genel anlamda uzaktan çalışma

kavramı ile birlikte alınmış uzaktan çalışanların iş yaşam dengesi ayrı incelenmiş uzaktan çalışanların motivasyonları ayrı araştırmalara konu olmuştur.

3.1.2. Araştırmanın Konusu

Çalışmaya konu olan 5 temel kavram;(Uzaktan) tele çalışma, BİT tabanlı mobil çalışma, BİT iş yaşam dengesi ve motivasyondur. Alan yazın incelendiğinde araştırmanın konusu BİT tabanlı mobil çalışma, iş yaşam dengesi ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesinin yanı sıra bu değişkenlerin yaş, medeni durum vb. demografik değişkenler açısından da incelenmesi olarak belirlenmiştir.

3.1.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evreni BİT tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrenden gelişigüzel yöntemle online ölçek uygulaması yoluyla çalışmaya katılanlar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları çalışmaya katılan grubun özelliklerine benzer gruplara genellebilir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Kadın	168	42,5
	Erkek	227	57,5
Yaş	22-25	54	13,7
	26-30	150	38
	31-35	96	24,3
	36-40	62	15,7
	41 ve Üzeri	33	8,4
Medeni Durum	Evli	216	54,7
	Bekâr	179	45,3
Çocuk Sayısı	Yok	272	68,9
	1	66	16,7
	2	43	10,9
	3	14	3,5
	4 ve üzeri	0	0
Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı	1	54	13,7
	2	55	13,9
	3	26	6,6
	4 ve üzeri	20	5,1
	Yok	240	60,8
Öğrenim Durumu	Lise	4	1
	Ön lisans	26	6,6
	Lisans	290	73,4
	Yüksek lisans	71	18
	Doktora	4	1
Meslekteki Deneyim Yılı	1 yıldan az	23	5,8
	1 ve 3	75	19
	3 ve 5	92	23,3
	5 ve 10	92	23,3
	10 ve üzeri	113	28,6
Meslek/Görev	Uzman Yrd.	43	10,9
	Uzman	43	10,9
	Developer/Yazılım Geliştirici	166	42
	Kıdemli Yazılımcı	90	22,8
	Kıdemli Uzman	17	4,3
	Yönetici	36	9,1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların %42,5'i (n:168) kadın %57,5'i(n:227) erkektir. Katılımcıların yarısından fazlasını 22-30 yaş gurubu oluşturmaktadır. Öğrenim durumları incelendiğinde çoğunluğu lisans mezunu %73,4 (n:290) olup lisansüstü mezunu katılımcılar %18 (n:71) mevcuttur. Çocuğu olmayanların sayısı çoğunlukta olup %68,9 (n:272) çocuğu olan kişilerin çocukları ise 1-3 yaş aralığıdır. Benzer şekilde evde bakmakla yükümlü olduğu kişi olmayanları sayısı %60,8 (n:240) çoğunlukta'dır. Deneyim

yılına göre katılımcıların %50 si 5 yıldan az çalışmaktadır. Meslek ve görevlerine göre ise çoğunluğu Yazılım Geliştirici/Kıdemli Yazılımcı oluşturmaktadır.

3.1.4. Araştırmanın Soruları

Bu bölümde araştırma sorularına yer verilecektir. İlgili araştırmanın amacı; yazılım sektörü çalışanlarının, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum gibi demografik faktörlere göre çalışanların iş-yaşam dengesi ile motivasyon düzeylerinde bir farklılık olup olmadığı ve iş-yaşam dengesi ile motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu kapsamda aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır.

Araştırmanın 1. Sorusu: BİT tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi ve motivasyonları nasıldır?

Araştırmanın 1. Alt Sorusu: BİT tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sahibi olup/olmama, bakmakla yükümlü olduğu kişinin varlığı, uzaktan çalışma sıklığı, günlük çalışma saati vb. faktörlere göre, iş-yaşam dengesi ve motivasyon düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın 2. Sorusu: BİT tabanlı mobil yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi motivasyonları arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırma sorularına 2 ana soru ve bir alt soru üzerinden yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

3.1.5. Verilerin Toplanması

Çalışmanın sorularına yanıt elde edebilmek adına Google formlar üzerinden oluşturulmuş anketler katılımcılara LinkedIn aracılığıyla/WhatsApp-mail gibi sosyal medya araçları ile online link olarak paylaşılmış olup anket sorularını cevaplanması istenmiştir. Anket çalışması 3 bölümden oluşan ve yaklaşık 5 dakika süren bir formattadır.

Anketin birinci bölümünde ilk 16 sorusu demografik verileri elde etmeye ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilen 20 ifade ve 4 boyuttan oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek boyutları şu şekilde tanımlanmıştır: iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olmasıdır. 5'li Likert ölçeği Skalası (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılarak puanlama gerçekleştirilmiştir. İş yaşam dengesi ölçeğinin uygulandığı

katılımcı gruptan elde edilen verilerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerleri iş yaşam uyumu 0,91, yaşamı ihmal etme, 0,61, kendine zaman ayırma 0,73, yaşamın işten ibaret olması 0,79 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların motivasyon düzeylerini ölçmek için Dündar, Özutku, Çetinkaya (2007) tarafından geliştirilen Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte içsel motivasyona yönelik 9 dışsal motivasyona yönelik 12 sorudan oluşmaktadır. Yine aynı 5'li Likit ölçeği Skalası (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılarak puanlama gerçekleştirilmiştir. Motivasyon ölçeğinin uygulandığı katılımcı gruptan elde edilen verilerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerleri içsel motivasyon 0,94 ve dışsal motivasyon 0,87 olarak hesaplanmıştır.

3.1.6. Verilerin Analizi

Araştırma verileri online ortamda toplandıktan sonra dağılımlarda sırasıyla kayıp veri ve uç değer incelemesi yapılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Yapılan analizler sonrasında tespit edilen kayıp veriler ve uç veriler analiz dışında bırakılarak veriler analize hazır hale getirilmiştir. Daha sonra ilgili verilerin dağılımlarının normalliği test edilmiştir. Normallik test sonuçlarına göre parametrik olan veriler için ortalama karşılaştırmasında bağımsız gruplar için t testi ve tek faktörlü ANOVA, parametrik olmayanlarda ise Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı çıkan farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek gerekmektedir. Bu sebeple ikili karşılaştırmalar için uygulanan Post-Hoc testlerinden varyanslar homojen dağılım gösterdiği için Bonferroni testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H testi sonucunda anlamlı çıkan farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edilmesi gerektiği için parametrik olmayan verilerin analizinde Post-Hoc testi olarak Mann Whitney U kullanılmıştır. İlgili analizin değerlendirilmesinde ise hata payının doğru ele alınabilmesi için Bonferroni düzeltmesi uygulanarak yeni bir hata payı tespit edilmiş sonuçlar bu yeni hata payına göre değerlendirilmiştir. İş yaşam dengesinin Motivasyonu yordama gücünü incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler içinse Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Analizler sonucunda elde edilen sonuçlar bulgular bölümünde tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

3.2. Bulgular

Bu bölümde öncelikle betimsel istatistiklere yer verilmiş, daha sonra çalışmanın genel amacı ve alt amaçları doğrultusunda araştırma sorularına cevap aranmıştır.

Katılımcıların belirli bir mesai düzeninde mi yoksa farklı şekillerde mi çalıştığı, günlük ne kadar süre çalıştığı, uzaktan çalışma sıklığının ne olduğuna ilişkin bilgiler frekans ve yüzdeleriyle birlikte Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Durumu ve Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Değişken	Düzye	N	%
Çalışma Durumu	Bağımlı Çalışan (Özel)	353	89,4
	Bağımlı Çalışan (Kamu)	2	0,5
	Freelancer (İşveren)	21	5,3
	Freelancer (İş gören)	19	4,8
Uzaktan Çalışma Sıklığı	1-2 gün	51	12,9
	3-4 gün	83	21
	5 gün	160	40,5
	6-7 gün	101	25,6
	3-7 Saat	43	10,9
Günlük Çalışma Saati	8 Saat	215	54,4
	9-10 Saat	117	29,6
	11 ve üzeri	20	5,1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların çalışma durumu ve çalışma koşullarına ilişkin veriler Tablo 2’de gösterilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu %89 (n:353) özel sektörde çalışan bağımlı çalışanlar oluşturmaktadır. Günlük çalışma saati incelendiğinde çoğunlukla % 54,4 (n:215) 8 saattir.) Uzaktan çalışma sıklığına göre ise genellikle %40,5 (n:160) haftada 5 gün çalıştıkları görülmektedir.

1.Araştırmanın “BİT tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi ve motivasyonları nasıldır?” sorusuna yanıt bulmak için öncelikle iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeklerinin betimsel istatistikleri ve frekans değerli Tablo 2 ve Tablo 3’te detaylı olarak verilmiştir. Daha sonra iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin madde ortalamalarına göre araştırma sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 3: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Frekansları

İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
MADDELER	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum	116(29,7)	170(43,6)	37(9,5)	62(15,9)	5(1,3)
2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	152(39)	128(32,8)	53(13,6)	50(12,8)	7(1,8)
3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	22(5,6)	12(3,1)	21(5,4)	214(54,9)	121(31)
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	114(29,2)	135(34,6)	71(18,2)	59(15,1)	11(2,8)
5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	87(22,3)	117(30)	72(18,5)	92(23,6)	22(5,6)
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	13(3,3)	43(11)	90(23,1)	180(46,2)	64(16,4)
7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	10(2,6)	11(2,8)	41(10,5)	233(59,7)	95(24,4)
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	14(3,6)	21(5,4)	70(17,9)	198(50,8)	87(22,3)
9. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	9(2,3)	25(6,4)	69(17,7)	211(54,1)	76(19,5)
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	61(15,6)	143(36,7)	104(26,7)	64(16,4)	18(4,6)
11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	85(21,8)	90(23,1)	97(24,9)	99(25,4)	19(4,9)
12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	119(30,5)	134(34,4)	69(17,7)	59(15,1)	9(2,3)
13 “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	139(35,6)	121(31)	56(14,4)	57(14,6)	17(4,4)
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	148(37,9)	136(34,9)	46(11,8)	51(13,1)	9(2,3)
15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum	174(44,6)	135(34,6)	40(10,3)	34(8,7)	7(1,8)
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlediyorum.	144(36,9)	135(34,6)	49(12,6)	54(13,8)	8(2,1)
17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	10(2,6)	47(12,1)	68(17,4)	215(55,1)	50(12,8)

18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	89(22,8)	113(29)	94(24,1)	77(19,7)	17(4,4)
19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	18(4,6)	40(10,3)	81(20,8)	195(50)	56(14,4)
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	153(39,2)	148(37,9)	60(15,4)	22(5,6)	7(1,8)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş yaşam dengesi ölçeği 4 boyuttan oluşmakta olup iş yaşam uyumu (6,7,8 9,17, maddeler) yaşamı ihmal etme (1,2,4,5,10,11 maddeler); kendine zaman ayırma (1,2,13,18,20 maddeler) ve yaşamın işten ibaret olması (3,14,15,16) olarak toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Tabloda araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların %85,9 hafta sonları eşine ve arkadaşlarına zaman ayırarak birlikte zaman geçirdiklerini, %73,1 iş yaşam dengelerini sağladıklarını, %73,6'sı iş yükünü oldukça iyi yönettiklerini, %62,6 yaşamını iyi planlayarak her işinin yapabildiklerini ifade etmişleridir. Ayrıca %79,2'si hafta sonları çalışmadıklarını %72,5 de akşamları mesaiye kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %66,6 işinde mutlu olduğunu, %64,4 de hem işini hem özel yaşamını uygun şekilde dağıttığını belirtmişlerdir.

Tablo 4: Motivasyon Ölçeği Frekansları

MOTİVASYON ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İçsel Motivasyon	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
MADDELER	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1.Yaptığım iste başarılıyım.	7(1,8)	8(2,1)	24(6,2)	237(60,8)	114(29,2)
2.Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	6(1,5)	7(1,8)	6(1,5)	225(57,7)	146(37,4)
3.Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.	7(1,8)	11(2,8)	36(9,2)	225(57,7)	111(28,5)
4.Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	10(2,6)	12(3,1)	32(8,2)	201(51,5)	135(34,6)
5.İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	8(2,1)	10(2,6)	40(10,3)	206(52,8)	126(32,3)
6.Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	8(2,1)	16(4,1)	36(9,2)	192(49,2)	138(35,4)
7.Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	10(2,6)	24(6,2)	63(16,2)	190(48,7)	103(26,4)
8.Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	6(1,5)	17(4,4)	59(15,1)	201(51,5)	107(27,4)
9.Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler.	12(3,1)	14(3,6)	58(14,9)	216(55,4)	90(23,1)
Dışsal Motivasyon					
1.Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	12(3,1)	10(2,6)	31(7,9)	191(49)	146(37,4)
2.Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	10(2,6)	18(4,6)	30(7,7)	211(54,1)	121(31)
3-Çalışmam için gerekli araç ve gereçler işverenim tarafından temin edilir.	11(2,8)	23(5,9)	23(5,9)	199(51)	134(34,4)
4.Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	6(1,5)	5(1,3)	11(2,8)	223(57,2)	145(37,2)
5.Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	26(6,7)	52(13,3)	69(17,7)	166(42,6)	77(19,7)
6.Çalışmakta olduğum işletmenin ileride su anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	15(3,8)	35(9)	80(20,5)	152(39)	108(27,7)
7.Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	8(2,1)	10(2,6)	19(4,9)	220(56,4)	133(34,1)
8. Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	77(19,7)	118(30,3)	68(17,4)	86(22,1)	41(10,5)
9. Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	64(16,4)	108(27,7)	75(19,2)	100(25,6)	43(11)

10. Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	36(9,2)	43(11)	75(19,2)	171(43,8)	65(16,7)
11. Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum.	114(29,2)	79(20,3)	113(29)	50(12,8)	34(8,7)
12. Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	83(21,3)	70(17,9)	92(23,6)	107(27,4)	38(9,7)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Motivasyon ölçeği içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların içsel motivasyon için vermiş olduğu yanıtlara göre %90 ı yaptığı işte başarılı olduklarını %95,1 yaptığı işte sorumluluk sahibi olduğunu %85 i işini tam anlamıyla yapabilecek yetkinliklere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bunlara ek olarak katılımcılar yöneticileri (%78) ve çalışma arkadaşları (%86,2) tarafından yaptığı işten dolayı kendisini takdir ettiğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların dışsal motivasyon için vermiş olduğu yanıtlar incelendiğinde çalışma ortamında fiziksel şartların uygun olduğunu (%85,1), çalışma için gerekli araç ve gereçlerin işveren tarafından sağlandığını (%85,4) belirtmişlerdir. Katılımcıların %94,4 çalışanlar ve %90,5 de yöneticiler ile ilişkilerinin iyi olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılara ücretle ilgili yöneltilen sorularda ise; % 50 si başarısından dolayı ekstra ücret aldığını, %39,2 başarısından dolayı ödüllendirildiğini %37,1 aldığı ücretin yeterli olduğunu ifade ederek ücret memnuniyetsizliği yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bunlara ek olarak 'Bu iş yerinden emekli olacağıma düşünüyorum' sorusuna % 49,5 katılmadığını, %29'u kararsız kaldığını % 21,5 i katıldığını ifade etmiştir.

Tablo 5: Araştırmanın Birinci Ana Problemine İlişkin Bulgular

N=395	İş Yaşam Uyumunu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Ortalama	14,56	22,50	11,38	13,91
Madde Ort.	2,43	3,75	2,85	3,48
Medyan	15	23	12	14
Mod	14	24	12	15
Std. Sapma	2,35	3,64	1,77	2,08
Minimum	8	6	5	8
Maksimum	21	30	20	20

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5'te araştırmanın birinci ana problemine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde iş yaşam uyumu alt boyutunda ortalama değerlerin minimum ve maksimum değerlerin ortalarında yer aldığı, yaşantıyı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret

olması alt boyutunda ortalama değerlerin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu dört boyutta katılımcıların iş yaşam uyumunu iyi sağladığı, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması durumlarının olumlu olduğu, benzer şekilde kendilerine zaman ayırma noktasında da orta düzeylerde oldukları görülmektedir.

Tablo 6: Araştırmanın Birinci Ana Problemine İlişkin Bulgular (Motivasyon)

n=395	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon
Ortalama	36,68	42,63
Madde Ort.	4,07	3,55
Medyan	36	43
Mod	36	43
Std. Sapma	6,21	8,37
Minimum	9	12
Maksimum	45	60

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6’da araştırmanın birinci ana problemine ilişkin motivasyon lçeği ortalamalarına göre katılımcıların içsel motivasyona ilişkin ortalamasının dışsal motivasyona ilişkin ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

1.1.Araştırmanın birinci alt problemi olan ‘BİT tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, ocuk sahibi olup/olmama, bakmakla yükümlü olduğu kişinin varlığı, uzaktan çalışma sıklığı, günlük çalışma saati vb. faktörlere göre, iş-yaşam dengesi ve motivasyon düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?’ sorusuna yanıt bulmak amacıyla iş yaşam dengesi ölçeğin ve motivasyon leği alt boyutları ile cinsiyet, medeni durum, yaş, ocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eğitim, meslekteki kıdem derecesi, uzaktan çalışma sıklığı, günlük çalışma saati değişkenleri karşılaştırılmış ve bu demografik değişkenlere göre alt boyutlarda anlamlı farklar olup olmadığı incelenmiştir. Öncelikle cinsiyet ile İş yaşam dengesi motivasyon leğinin alt boyutları karşılaştırılmıştır.

Tablo 7’de cinsiyete göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon leğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları t testi ile gösterilmiştir.

Tablo 7: Cinsiyet Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Sd	P	
İş Yaşam Uyumu	<u>Kadın</u>	168	14,55	2,23	-0,08	393	0,94
	<u>Erkek</u>	227	14,57	2,45			
Yaşamı İhmal Etme	<u>Kadın</u>	168	22,92	3,92	1,95	393	0,05
	<u>Erkek</u>	227	22,2	3,41			
Yaşamın İşten İbaret Olması	<u>Kadın</u>	168	13,67	1,96	-2	393	0,05
	<u>Erkek</u>	227	14,1	2,17			
Dışsal Motivasyon	<u>Kadın</u>	168	42,67	8,14	0,09	393	0,93
	<u>Erkek</u>	227	42,6	8,57			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu ($t(393) = -0,08$; $p>.05$). ve yaşamı ihmal etme alt boyutunda ($t(393) = 1,95$; $p>.05$) anlamlı fark olmadığı görülmüştür. İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda ($t(393) = -2$; $p<.05$) anlamlı fark olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda erkeklerin iş yaşam dengeleri kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Motivasyon ölçeğinde ise; dışsal motivasyonun kadın veya erkek olması yönünden anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($t(393) = 0,091$ $p>.05$).

Tablo 8’da cinsiyete göre, İş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları Mann-Whitney U testi ile gösterilmiştir.

Tablo 8: Cinsiyete Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Ortalamalar toplamı	Mann-Whitney U	Z	P	
Kendine Zaman Ayırma	<u>Kadın</u>	168	192,25	32297,5	18101,5	-0,88	0,376
	<u>Erkek</u>	227	202,26	45912,5			
İçsel Motivasyon	<u>Kadın</u>	168	206,56	34702	17630	-1,29	0,196
	<u>Erkek</u>	227	191,67	43508			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin kendine zaman ayırma alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($Z = -0,88$; $p>.05$). Benzer şekilde içsel motivasyon alt boyutunda da cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($Z = -1,29$; $p>.05$).

Tablo 9’da yaş gruplarına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları T Testi ile gösterilmiştir.

Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	T	sd	P	
İş Yaşam Uyumu	22-30 yaş	204	14,43	2,41	-1,2	393	0,23
	31-56 yaş	191	14,71	2,3			
Yaşamı İhmal Etme	22-30 yaş	204	22,56	3,77	0,31	393	0,76
	31-56 yaş	191	22,45	3,51			
Yaşamın İşten İbareti Olması	22-30 yaş	204	14,03	2,15	1,16	393	0,25
	31-56 yaş	191	13,79	2,02			
Dışsal Motivasyon	22-30 yaş	204	40,87	8,09	-4,41	393	0,00
	31-56 yaş	191	44,51	8,29			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 9 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin burada yer alan üç alt boyutundan hiçbirinde anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon alt boyutunda ($t(393) = -4,41$; $p < .05$) anlamlı fark olduğu görülmüştür. Dışsal motivasyon alt boyutunda 31-56 yaş aralığındaki grubun dışsal motivasyonlarının 22-30 yaş grubundakilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 10: Yaş Gruplarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Kendine Zaman Ayırma Boyutu İçin Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Yaş	N	Sıra Ortalaması	Ortalamlar Toplamı	Mann-Whitney U	Z	P	
Kendine Zaman Ayırma	22-30 yaş	204	196,46	40078	19168	-0,28	0,776
	31-56 yaş	191	199,64	38132			
İçsel Motivasyon	22-30 yaş	204	185,43	37827	16917	-2,28	0,023
	31-56 yaş	191	211,43	40383			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 10 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin kendine zaman ayırma alt boyutunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($Z=-0,28$; $p>.05$). Motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon alt boyutunda ise anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($Z= -2,28$; $p<.05$). Sıra ortalamaları incelendiğinde içsel motivasyon alt boyutunda 31-56 yaş aralığındaki grubun içsel motivasyonlarının 22-30 yaş grubundakilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 11’da medeni duruma göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları T Testi ile gösterilmiştir.

Tablo 11: Medeni Duruma Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	T	sd	p	
İş Yaşam Uyumu	Bekâr	216	14,42	2,5	-1,33	393	0,19
	Evli	179	14,74	2,17			
Yaşamı İhmal Etme	Bekâr	216	22,35	3,8	-0,94	393	0,35
	Evli	179	22,7	3,45			
Yaşamın İşten İbareti Olması	Bekâr	216	14	2,09	0,92	393	0,36
	Evli	179	13,81	2,1			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 11 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin burada yer alan üç alt boyuttan hiçbirinde anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 12’de medeni durumlara göre, iş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarından ‘Kendine Zaman Ayırma’ ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından dan elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları Mann-Whitney U testi ile gösterilmiştir.

Tablo 12: Medeni Durumlara Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin ‘Kendine Zaman Ayırma’ ve Motivasyon Ölçeği Alt Boyundan Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Ortalamalar toplamı	Mann-Whitney U	Z	p	
Kendine Zaman Ayırma	Bekâr	216	195,07	42136	18700	-0,57	0,566
	Evli	179	201,53	36074			
İçsel Motivasyon	Bekâr	216	181,67	39240,5	15804,5	-3,15	0,002
	Evli	179	217,71	38969,5			
Dışsal Motivasyon	Bekâr	216	178,97	38656,5	15220,5	-3,64	0,000
	Evli	179	220,97	39553,5			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 12 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin kendine zaman ayırma alt boyutunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($Z=-0,57$; $p>.05$). Motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon alt boyutunda ($Z= -3,64$; $p<.05$) ve içsel motivasyon alt boyutunda ($Z= -3,15$; $p<.05$) ise anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde dışsal motivasyon alt boyutunda evli olanların dışsal motivasyonlarının bekar olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde sıra ortalamaları dikkate alındığında içsel motivasyon alt boyutunda evli olanların içsel motivasyonlarının bekar olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 13'te çocuk sayısına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklılıklara ilişkin anlamlılık sonuçları T Testi ile gösterilmiştir.

Tablo 13: Çocuk Sayısına Göre İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları

Çocuk Sayısı		N	Ortalama	Standart Sapma	T	sd	P
İş Yaşam Uyumu	Çocuğu Olan	272	14,41	2,38	-1,97	393	0,04904
	Çocuğu Olmayan	123	14,91	2,29			
Yaşamı İhmal Etme	Çocuğu Olan	272	22,58	3,72	0,61	393	0,543
	Çocuğu Olmayan	123	22,34	3,49			
Yaşamın İşten İbaret Olması	Çocuğu Olan	272	14,08	2,05	2,29	393	0,021
	Çocuğu Olmayan	123	13,56	2,15			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 13 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamı ihmal etme alt boyutunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür. ($t(393)= 0,61$; $p>.05$) İş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu alt boyutunda ($t(393)= -1,97$; $p<.05$) anlamlı fark olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu alt boyutunda çocuğu olmayanların iş yaşam dengesi puanlarının çocuğu olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda ($t(393)= 2,15$; $p<.05$) anlamlı fark olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda çocuğu olanların ortalamalarının çocuğu olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 14’te çocuk sayısına göre, iş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarından ‘kendine zaman ayırma’ ve motivasyon ölçeği alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları Mann-Whitney U testi ile gösterilmiştir.

Tablo 14: Çocuk Sayısına Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin “Kendine Zaman Ayırma” ve Motivasyon Ölçeği Alt Boyundan Elde Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Çocuk Sayısı		N	Sıra Ortalaması	Ortalamalar Toplamı	Mann-Whitney U	Z	p
Kendine Zaman Ayırma	Çocuğu Olan	272	195	53041	15913	-0,8	0,426
	Çocuğu Olmayan	123	204,63	25169			
İçsel Motivasyon	Çocuğu Olan	272	187,33	50955	13827	-2,78	0,005
	Çocuğu Olmayan	123	221,59	27255			
Dışsal Motivasyon	Çocuğu Olan	272	182,34	49595,5	12467,5	-4,06	0,000
	Çocuğu Olmayan	123	232,64	28614,5			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 14 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin kendine zaman ayırma alt boyutunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür. ($Z=-0,8$; $p>.05$). Motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon alt boyutunda ($Z= -4,06$; $p<.05$) ve içsel motivasyon($Z= -2,78$; $p<.05$) alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Sıra ortalamaları incelendiğinde dışsal motivasyon alt boyutunda çocuğu olanların içsel motivasyonlarının çocuğu olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde sıra ortalamaları dikkate alındığında içsel motivasyon alt boyutunda çocuğu olanların içsel motivasyonlarının çocuğu olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 15’te bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları T Testi ile gösterilmiştir.

Tablo 15: Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları

Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi	N	Ortalama	Standart Sapma	T	sd	P	
İş Yaşam Uyumu	Yok	240	14,41	2,39	-1,6	393	0,11
	Var	155	14,8	2,3			
Yaşamın İşten İbaret Olması	Yok	240	14,16	2,02	2,89	393	0,00
	Var	155	13,54	2,15			
Dışsal Motivasyon	Yok	240	41,64	7,73	-2,95	393	0,00
	Var	155	44,16	9,12			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 15 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu alt boyutunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür. ($t(393) = -1,6; p > 0,05$) İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda ($t(393) = 2,89; p < 0,05$) anlamlı fark olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı olmayanların iş yaşam dengeleri ortalamalarının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısını olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon alt boyutunda ($Z = -2,95; p < 0,05$) alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Dışsal motivasyon alt boyutunda bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olmayanların dışsal motivasyon ortalamalarının bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olanlara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 16'da bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları Mann-Whitney U testi ile gösterilmiştir.

Tablo 16: Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısına Göre İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi	N	Sıra Ortalaması	Ortalamalar toplamı	Mann-Whitney U	Z	P	
Yaşamı İhmal Etme	Yok	240	202,13	48512	17608	-0,9	0,368
	Var	155	191,6	29698			
Kendine Zaman Ayırma	Yok	240	190,94	45826,5	16906,5	-1,57	0,117
	Var	155	208,93	32383,5			
İçsel Motivasyon	Yok	240	187,05	44892	15972	-2,39	0,017
	Var	155	214,95	33318			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 16 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin ‘‘kendine zaman ayırma’’ ve ‘‘yaşamı ihmal etme’’ boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. ($Z=-1,57$; $p>.05$) - ($Z=-1,57$; $p>.05$). Tablo 34 incelendiğinde Motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon alt boyutunda ($Z= -2,39$; $p<.05$) alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Sıra ortalamaları incelendiğinde içsel motivasyon alt boyutunda bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olmayanların içsel motivasyon ortalamalarının bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olanlara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 17’de kıdem derecesine göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklılıklarla ilişkin anlamlılık sonuçları T Testi ile gösterilmiştir.

Tablo 17: Kıdem Derecesine Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarındaki Alt Boyutlarındaki Farklara İlişkin T Testi Sonuçları

Kıdem Derecesine Göre		N	Ortalama	Std. Sapma	T	sd	P
İş Yaşam Uyumu	Uzman	252	14,62	2,44	0,65	393,00	0,51
	Yönetici	143	14,46	2,22			
Yaşamı İhmal Etme	Uzman	252	22,61	3,58	0,74	393,00	0,46
	Yönetici	143	22,33	3,77			
Kendine Zaman Ayırma	Uzman	252	11,44	1,75	0,79	393,00	0,43
	Yönetici	143	11,29	1,83			
Yaşamın İşten İbareti Olması	Uzman	252	14,04	2,11	1,61	393,00	0,11
	Yönetici	143	13,69	2,03			
Dışsal Motivasyon	Uzman	252	41,89	8,01	-2,34	393,00	0,02
	Yönetici	143	43,93	8,87			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 17 incelendiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin boyutlarından yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. İş yaşam uyumu alt boyutunda ise uzmanların iş yaşam dengesi ortalamalarının yöneticilere göre çok az farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon alt boyutunda ($t(393)= -2,34$; $p<.05$) anlamlı fark olduğu görülmüştür. Yöneticilerin dışsal motivasyonlarının uzmanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 18’te kıdem derecesine göre, motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından içsel motivasyon için elde edilen farklılıklarla ilişkin anlamlılık sonuçları Mann-Whitney U testi ile gösterilmiştir.

Tablo 18: Kıdem Derecesine Göre Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Motivasyon Ölçeği İçin Edilen Farklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Kıdem Derecesine Göre	N	Sıra Ortalaması	Ortalamalar		Mann-Whitney U	Z	P
				Toplamı			
İçsel Motivasyon	252	185,82	46825,5	14947,5	-2,84	0,005	
Uzman Yönetici	143	219,47	31384,5				

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 18 incelendiğinde motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon alt boyutunda ($Z = -2,84$; $p < .05$) alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Sıra ortalamaları incelendiğinde içsel motivasyon alt boyutunda yöneticilerin içsel motivasyon ortalamalarını uzmanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 19’de eğitim durumlarına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen betimsel istatistikler gösterilmiştir.

Tablo 19: Eğitim Durumlarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Eğitim		N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Maks.
İş Yaşam Uyumu	Lise ve Ön lisans	30	14,7	2,34	10	21
	Lisans	290	14,62	2,36	9	21
	Lisansüstü	75	14,28	2,37	8	21
Yaşamı İhmal Etme	Lise ve Ön lisans	30	21,03	4,2	12	28
	Lisans	290	22,93	3,29	6	30
	Lisansüstü	75	21,45	4,33	10	29
Yaşamın İşten İbareti Olması	Lise ve Ön lisans	30	13,97	2,5	10	20
	Lisans	290	14,07	2,03	9	20
	Lisansüstü	75	13,32	2,07	8	18
Dışsal Motivasyon	Lise ve Ön lisans	30	42,7	11,43	17	60
	Lisans	290	42,4	7,34	12	60
	Lisansüstü	75	43,49	10,56	14	60

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 19 incelendiğinde yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında ortalamaların arasında diğer alt boyutlara göre daha yüksek farklar olduğu görülmektedir. Motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon boyutlarında ortalamaların arasında birbirine yakın değerler olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlarda minimum ve maksimum değerlerde normal değerler olduğu gözlenmiştir. Alt boyutlarda ortalama farkların

anlamlılığı ANOVA ile incelenmiş, farkların anlamlılığı için Bonferroni testi kullanılmıştır. Tablo 20’de eğitim durumlarına göre, iş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları tek faktörlü ANOVA ile gösterilmiştir.

Tablo 20: Eğitim Durumlarına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Tek Faktörlü ANOVA

ANOVA		Kareler Toplamı	SD	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı farklar
İş Yaşam Uyumu	Gruplar arası	7,653	2	3,826	0,687	0,504	
	Grup içi	2183,451	392	5,57			
	Toplam	2191,104	394	0			
Yaşamı İhmal Etme	Gruplar arası	201,41	2	100,705	7,843	0,000	Lisans>L.Ö Lisans>L.üstü
	Grup içi	5033,309	392	12,84			
	Toplam	5234,719	394	0			
Yaşamın İşten İbarete Olması	Gruplar arası	33,201	2	16,601	3,857	0,022	Lisans>L.üstü
	Grup içi	1687,042	392	4,304			
	Toplam	1720,243	394	0			
Dışsal Motivasyon	Gruplar arası	71,389	2	35,694	0,507	0,603	
	Grup içi	27584,65	392	70,369			
	Toplam	27656,04	394	0			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 20 incelendiğinde yaşamı ihmal etme ($F(2, 392)=7,84; p<.05$) ve yaşamın işten ibaret olması ($F(2, 392)=3,85; p<.05$) boyutlarında ortalamaların ortalamalar arasındaki farkların en az ikisinde anlamlı fark vardır. Anlamlı farklar incelendiğinde yaşamı ihmal boyutunda lisans mezunlarının ortalamalarının hem lise ve ön lisans hem de lisansüstü gruba göre ortalamalarının anlamlı olarak düşük olduğu; yaşamın işten ibaret olması boyutunda ise yine lisans mezunlarının lisansüstü mezunlara göre anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Dışsal motivasyon ($F(2, 392)=0.507; p>.05$) boyutunda ortalamalar arasındaki farkların anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. İçsel motivasyon alt boyutunda gruplar arasında yapılan Bonferroni testi sonucunda gruplara arasındaki fark için anlamlı bir sonuç çıkmamıştır.

Tablo 21 de eğitim durumlarına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları Kruskal Wallis testi ile gösterilmiştir.

Tablo 21: Eğitim Durumlarına Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin ve Motivasyon Ölçeği Alt Boyutundan Elde Edilen Farklara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ranks		N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	sd	P	Anlamli farklar
Kendine Zaman Ayırma	Lise ve ön lisans	30	249,27	8,01	2	0,018	LÖ>Lisans
	Lisans	290	190,66				
	Lisansüstü	75	205,87				
İçsel Motivasyon	Lise ve Ön lisans	30	195,43	0,23	2	0,893	
	Lisans	290	196,83				
	Lisansüstü	75	203,55				

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 21 incelendiğinde kendine zaman ayırma alt boyutunda en az iki grup arasında anlamlı farkın olduğu gözlenmiştir ($\chi^2(2)=8,01$; $p<.05$). Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin yapılan Bonferroni düzeltmesi kullanılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre Lisans düzeyinde eğitime sahip olanların ortalamalarının lise ve ön lisans mezunu gruptan anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon boyutunda ise anlamlı farkın olmadığı gözlenmiştir ($\chi^2(2)=0,23$; $p>.05$).

Tablo 22’da uzaktan çalışma sıklığına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen betimsel istatistikler gösterilmiştir.

Tablo 22: Uzaktan Çalışma Sıklığına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Uzaktan Çalışma Sıklığı	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Maks.	
İş Yaşam Uyumu	1-2 gün	51	14,59	2,75	10	21
	3-4 gün	83	14,45	2,11	9	20
	5 gün	160	14,51	2,4	8	21
	6-7 gün	101	14,73	2,29	10	21
Yaşamın İşten İbareti Olması	1-2 gün	51	13,45	2,06	8	18
	3-4 gün	83	14,23	1,73	10	18
	5 gün	160	14,16	1,98	9	20
	6-7 gün	101	13,51	2,44	9	20
Dışsal Motivasyon	1-2 gün	51	40,57	9,25	12	60
	3-4 gün	83	42,63	7,5	18	60
	5 gün	160	42,62	8,04	14	60
	6-7 gün	101	43,69	9,03	15	60

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 22 incelendiğinde yaşamın işten ibaret olması boyutunun ortalamasının iş yaşam uyumu boyutu ortalamasının arasında daha yüksek farklar olduğu görülmektedir. Dışsal motivasyon boyutlarında ise ortalamaların arasında birbirine yakın değerler olduğu görülmektedir. İki ölçeğin boyutları arasında minimum ve maksimum değerlerde normal değerler olduğu gözlenmiştir. İki ölçeğin boyutları arasında ortalama farkların anlamlılığı ANOVA ile incelenmiş, farkların anlamlılığı için Bonferroni testi kullanılmıştır.

Tablo 23'te uzaktan çalışma sıklığına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları tek faktörlü ANOVA ile gösterilmiştir

Tablo 23: Uzaktan Çalışma Sıklığına Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları

ANOVA		Kareler Toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı farklar
İş Yaşam Uyumu	Gruplar arası	4,488	3	1,496	0,267	0,849	
	Grup içi	2186,616	391	5,592			
	Toplam	2191,104	394	0			
Yaşamın İşten İbaret Olması	Gruplar arası	44,644	3	14,881	3,473	0,016	Bonferroni testi sonucunda gruplar arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır.
	Grup içi	1675,6	391	4,285			
	Toplam	1720,243	394	0			
Dışsal Motivasyon	Gruplar arası	330,875	3	110,292	1,578	0,194	
	Grup içi	27325,16	391	69,885			
	Toplam	27656,04	394	0			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 23 incelendiğinde yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu boyutlarında ortalamalar arasındaki anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu iki boyut arasında Bonferroni testi sonucunda gruplar arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır. Dışsal motivasyon ($F(3, 391)=1,578; p>.05$) boyutunda ortalamalar arasındaki farkların anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 24'de uzaktan çalışma sıklığına göre, iş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları Kruskal Wallis testi ile gösterilmiştir.

Tablo 24: Uzaktan Çalışma Sıklığına Göre İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ranks		N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	Sd	P
Yaşamı İhmal Etme	1-2 gün	51	147,25	26,99	3	0
	3-4 gün	83	202,88			
	5 gün	160	228,19			
	6-7 gün	101	171,79			
Kendine Zaman Ayırma	1-2 gün	51	217,27	3,71	3	0,3
	3-4 gün	83	181,35			
	5 gün	160	196,71			
	6-7 gün	101	204			
İçsel Motivasyon	1-2 gün	51	167,67	6,89	3	0,08
	3-4 gün	83	184,84			
	5 gün	160	209,1			
	6-7 gün	101	206,55			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 24 incelendiğinde yaşamı ihmal etme alt boyutunda anlamlı farkın olduğu gözlenmiştir ($\chi^2(3)=26,99$; $p<.05$). Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin yapılan Bonferroni düzeltmesi kullanılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre haftada 1-2 gün çalışanların haftada 3-4 gün çalışanlara göre ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu; haftada 1-2 gün çalışanların haftada 5 gün çalışanlara göre ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu; haftada 6-7 gün çalışanların haftada 5 gün çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendine zaman ayırma alt boyutunda ise anlamlı bir fark görülmemiştir. Motivasyon ölçeği için ise; içsel motivasyon boyutunda anlamlı farkın olmadığı gözlenmiştir ($\chi^2(3) =6,89$; $p>.05$).

Tablo 25'te günlük çalışma saatine göre, İş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen betimsel istatistikler gösterilmiştir.

Tablo 25: Günlük Çalışma Saatine Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Günlük Çalışma Saati	N	Ortalama	Std. Sapma	Min.	Maks.	
İş Yaşam Uyumu	3-7 saat	43	14	1,99	9	18
	8 saat	215	14,5	2,37	9	21
	9-10 saat	117	14,64	2,45	8	21
	11 ve üzeri	20	16,05	1,9	12	18
Yaşamın İşten İbaret Olması	3-7 saat	43	14,37	2,01	10	20
	8 saat	215	14,07	1,98	8	18
	9-10 saat	117	13,72	2,22	9	20
	11 ve üzeri	20	12,4	2,04	9	16
Dışsal Motivasyon	3-7 saat	43	42,84	9,77	14	60
	8 saat	215	42,73	7,99	15	60
	9-10 saat	117	42,2	8,48	12	60
	11 ve üzeri	20	43,7	9,1	32	60

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 25 incelendiğinde iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında ortalamalar arasında benzer farklar olduğu görülmektedir. Dışsal motivasyon boyutlarında ortalamaların arasında birbirine yakın değerler olduğu görülmektedir. İş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması ve dışsal motivasyon boyutlarında minimum ve maksimum değerlerde normal değerler olduğu gözlenmiştir. İş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında ortalama farkların anlamlılığı ANOVA ile incelenmiş, farkların anlamlılığı için Bonferroni testi kullanılmıştır.

Tablo 26'da günlük çalışma saatine göre, İş yaşam dengesi ve motivasyon ölçeğinin boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları tek faktörlü ANOVA ile gösterilmiştir.

Tablo 26: Günlük Çalışma Saatine Göre, İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları

ANOVA		Kareler Toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı farklar
İş Yaşam Uyumunu	Gruplar arası	59,482	3	19,827	3,637	0,013	11 ve üzeri > 3-7 saat
	Grup içi	2131,622	391	5,452			11 ve üzeri > 8 saat
	Toplam	2191,104	394	0			
Yaşamın İşten İbaret Olması	Gruplar arası	64,895	3	21,632	5,109	0,002	3-7 saat > 11 ve üzeri
	Grup içi	1655,348	391	4,234			8 saat > 11 ve üzeri
	Toplam	1720,243	394	0			
Dışsal Motivasyonu	Gruplar arası	48,687	3	16,229	0,23	0,876	
	Grup içi	27607,35	391	70,607			
	Toplam	27656,04	394	0			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 26 incelendiğinde iş yaşam uyumu ($F(3, 391)=3,637$; $p<.05$) ve yaşamın işten ibaret olması ($F(3, 391)=5,109$; $p<.05$) boyutlarında ortalamalar arasındaki farkların en az ikisinde anlamlı fark vardır. Anlamlı farklar incelendiğinde iş yaşam uyumu 3-7 saat çalışanların ortalamalarının 11 saat ve üzeri çalışanlara göre ve 8 saat çalışanların 11 ve üzeri çalışanlara göre ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Aynı şekilde yaşamın işten ibaret olması boyutunda ise 11 saat ve üzeri çalışanların 3-7 saat çalışanlara ve 11 saat ve üzeri çalışanların 8 saat çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Motivasyon ölçeği için ise; dışsal motivasyon ($F(3, 391) =0.23$; $p>.05$) boyutunda ortalamalar arasındaki farkların anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür

Tablo 27’de günlük çalışma saatine göre, İş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen farklara ilişkin anlamlılık sonuçları Kruskal Wallis testi ile gösterilmiştir.

Tablo 27: Günlük Çalışma Saatine Göre, İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Elde Edilen Farklara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ranks		N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	Sd	P	
Yaşamı İhmal Etme	3-7 saat	43	202,72	11,45	3	0,01	3-7saat>11veüzeri 8saat>11veüzeri 9- 10saat>11veüzeri
	8 saat	215	202,74				
	9-10 saat	117	201,87				
	11 saat ve üzeri	20	114,25				
Kendine Zaman Ayırma	3-7 saat	43	177,55	2,45	3	0,48	
	8 saat	215	196,26				
	9-10 saat	117	207,65				
	11 saat ve üzeri	20	204,2				
İçsel Motivasyon	3-7 saat	43	227,36	5,34	3	0,15	
	8 saat	215	194,18				
	9-10 saat	117	200,57				
	11 saat ve üzeri	20	160,95				

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 27 incelendiğinde yaşamı ihmal etme alt boyutunda anlamlı farkın olduğu gözlenmiştir ($\chi^2(3) = 11,45$; $p < .05$). Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin yapılan Bonferroni düzeltmesi kullanılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre 11 saat ve üzeri çalışanların ortalamalarının 3-7 saat çalışanlara göre ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu; 11 saat ve üzeri çalışanların 8 saat çalışanlara; 11 saat ve üzeri çalışanların 9-10 saat çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Kendine zaman ayırma alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Tablo 27 incelendiğinde içsel motivasyon boyutunda anlamlı farkın olmadığı gözlenmiştir ($\chi^2(3) = 5,34$; $p > .05$).

2. Araştırmanın ‘‘Bit tabanlı mobil çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyon ilişkisi nasıldır?’’ sorusuna yanıt aramak amacıyla bağımsız değişken olan iş yaşam dengesi ile bağımlı değişken olan motivasyon arasında regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıda detaylı olarak incelenecektir.

İçsel Motivasyona İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi sürecinde öncelikle değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir (Tablo 28). Daha sonra değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bağımlı değişkenle bağımsız değişkenler arasında regresyon denklemi oluşturabilecek korelasyon değerleri olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 29). Bu işlemlerin ardından bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık (multicollinearity) olup olmadığı

incelenmiş ve tüm değerlerin 0,80'den küçük olduğu görülmüştür (Tablo 47). Tablo 46'de İçsel motivasyon bağımlı değişkeni ile İş Yaşam Dengesi ölçeği alt boyutlarının betimsel istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 28: İçsel Motivasyon Bağımlı Değişkeni İle İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri

	N	Ortalama	St. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İçsel Motivasyon	395	36,69	6,22	-1,63	5,04
İş Yaşam Uyumu	395	14,56	2,36	-0,02	-0,1
Yaşamı İhmal Etme	395	22,51	3,65	-0,89	1,23
Kendine Zaman Ayırma	395	11,39	1,78	-0,11	2,54
Yaşamın İşten İbaret Olması	395	13,92	2,09	-0,22	-0,13

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 28 incelendiğinde ortalama ve standart sapma değerlerinde normalin dışında bir durum olmadığı görülmektedir. Dağılımların normalliği regresyon analizi için önemli bir ölçüt olup sosyal bilimlerde dağılımın normal sayılabilmesi için özellikle çarpıklık katsayısının -1,5 ile +1,5 arasında olması beklenir. Tüm değişkenlerde bu değerlerin arasında olduğu yalnızca içsel motivasyonda bu değer biraz dışında olduğu görülmekte olup, çok yüksek olmadığı için kabul edilebilir bir düzeydedir. Bu veriler doğrultusunda değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir.

Tablo 29'de tüm değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir.

Tablo 29: Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
İçsel Motivasyon	0,073	,528**	,279**	,337**
İş Yaşam Uyumu		-,109*	,349**	-,096*
Yaşamı İhmal Etme			,085*	,498**
Kendine Zaman Ayırma				-0,041

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 29 incelendiğinde bağımsız değişken olan içsel motivasyon ile İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin yaşamı ihmal, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu gözlenmiştir ($p < .05$). İş yaşam uyumu alt

boyutu ile içsel motivasyon arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>.05$). Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon incelendiğinde en fazla orta düzeyde anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir.

Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık incelendiğinde bağımsız değişkenler arasındaki tüm korelasyon değerlerinin 0,80'den küçük olduğu, bu nedenle çoklu doğrusallık olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 30: İçsel Motivasyon ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata B	β	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	4,618	2,496		1,85	0,065		
Yaşamı İhmal Etme	0,758	0,081	0,444	9,34	0,000	0,528	0,427
Kendine Zaman Ayırma	0,861	0,144	0,246	5,968	0,000	0,279	0,289
Yaşamın İşten İbaret Olması	0,375	0,141	0,126	2,657	0,008	0,337	0,133
R=0,59; R²=0,35							
F (3, 391)= 68,77 p<.05							

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 30 incelendiğinde çoklu doğrusal regresyon analizinde, katılımcıların içsel motivasyon puanlarını en iyi yordayan değişkenlerin sırasıyla yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması olduğu görülmektedir ($p<.05$). Bu değişkenler içsel motivasyondaki varyansın %35'ini açıklamaktadır. İş yaşam uyumu alt boyutunun ise anlamlı yordamadığı için denklemde yer almadığı görülmektedir. İçsel motivasyonla ikili korelasyonlar ve kısmi korelasyonlar bakımından en yüksek ilişkiyi yaşamı ihmal etme vermektedir. Kısmi korelasyonda sırasıyla Kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması olduğu gözlenmektedir. Analiz sonuçlarına göre oluşan regresyon denklemi şu şekildedir:

İçsel Motivasyon =4,618+0,758. Yaşamı ihmal+0,861.Kendine zaman ayırma+0,375.Yaşamın işten ibaret olması

Dışsal Motivasyona İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi sürecinde öncelikle değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir (Tablo 31). Daha sonra değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bağımlı değişkenle bağımsız değişkenler arasında regresyon denklemi oluşturabilecek korelasyon değerleri olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 32). Bu işlemlerin ardından

bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık (multicollinearity) olup olmadığı incelenmiş ve tüm değerlerin 0,80'den küçük olduğu görülmüştür (Tablo 32). Tablo 31'de Dışsal motivasyon bağımlı değişkeni ile İş Yaşam Dengesi ölçeği alt boyutlarının betimsel istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 31: Dışsal Motivasyon Bağımlı Değişkeni İle İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri

	N	Ortalama	St. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Dışsal Motivasyon	395	42,63	8,38	-0,5	1,02
İş Yaşam Uyumu	395	14,56	2,36	-0,02	-0,1
Yaşamı İhmal Etme	395	22,51	3,65	-0,89	1,23
Kendine Zaman Ayırma	395	11,39	1,78	-0,11	2,54
Yaşamın İşten İbaret Olması	395	13,92	2,09	-0,22	-0,13

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 31 incelendiğinde ortalama ve standart sapma değerlerinde normalin dışında bir durum olmadığı görülmektedir. Dağılımların normalliği regresyon analizi için önemli bir ölçüt olup sosyal bilimlerde dağılımın normal sayılabilmesi için özellikle çarpıklık katsayısının -1,5 ile +1,5 arasında olması beklenir. Tüm değişkenlerde bu değerlerin arasında olduğu görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Tablo 2'de tüm değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir.

Tablo 32: Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Dışsal Motivasyon	,084*	,435**	,201**	,280**
İş Yaşam Uyumu		-,109*	,349**	-,096*
Yaşamı İhmal Etme			,085*	,498**
Kendine Zaman Ayırma				-0,041

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 32 incelendiğinde bağımsız değişken olan Dışsal motivasyon ile İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu gözlenmiştir ($p < .05$). Bağımsız

değişkenler arasındaki korelasyon incelendiğinde en fazla orta düzeyde anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir.

Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık incelendiğinde bağımsız değişkenler arasındaki tüm korelasyon değerlerinin 0,80'den küçük olduğu, bu nedenle çoklu doğrusallık olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 33:Dışsal Motivasyon ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata B	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	8,44	3,66		2,306	0,022		
Yaşamı İhmal Etme	0,847	0,119	0,369	7,124	0,000	0,435	0,339
Kendine Zaman Ayırma	0,818	0,211	0,174	3,87	0,000	0,201	0,192
Yaşamın İşten İbareti Olması	0,417	0,207	0,104	2,016	0,044	0,28	0,101
R=0,47; R²=0,22							
F (3, 391)= 37,73 p<.05							

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 33 incelendiğinde çoklu doğrusal regresyon analizinde, katılımcıların Dışsal motivasyon puanlarını en iyi yordayan değişkenlerin sırasıyla yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması olduğu görülmektedir ($p<.05$). Bu değişkenler Dışsal motivasyondaki varyansın %22'sini açıklamaktadır. İş yaşam uyumu alt boyutunun ise anlamlı yordamadığı için denklemde yer almadığı görülmektedir. Dışsal motivasyonla ikili korelasyonlar ve kısmi korelasyonlar bakımından en yüksek ilişkiyi yaşamı ihmal etme vermektedir. Kısmi korelasyonda sırasıyla Kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması olduğu gözlenmektedir. Analiz sonuçlarına göre oluşan regresyon denklemi şu şekildedir:

Dışsal Motivasyon =8,44+0,847. Yaşamı ihmal+0,818. Kendine zaman ayırma+0,417. Yaşamın işten ibaret olması

SONUÇ

Elde edilen sonuçlara göre bit tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengelerinin yüksek olduğu, iş yaşamı ile özel yaşamı arasında denge kurabildikleri, hafta sonları ve akşamları mesaiye kalmadıkları için işten arta kalan zamanlarda sevdikleri işler ve hobilerle uğraştıkları ve aile/arkadaşları ile zaman geçirdikleri, işlerini zamanında planlayarak her işini yapabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde de bu sonuçlara benzer şekilde uzaktan çalışmanın özel hayat ve iş hayatı arasındaki çatışma algısını azalttığı ve daha iyi iş-yaşam dengesini sağladığını bildirmiştir (Beauregard ve Henry, 2009; Maruyama ve diğerleri, 2009; Hornung ve Glaser, 2009). Bununla birlikte uzaktan çalışmak, iş ve kişisel yaşam alanlarının geçirgenliğini artırmakta ve iş yaşam dengesizliğine yol açmaktadır (Hartig ve diğerleri, 2007; Palumba,2020). Uzaktan e-çalışma, çalışanların aile ile ilgili faaliyetleri ve yükümlülükleri yerine getirmelerini sağlasa da, bu da iş ve kişisel yaşam arasında sınırlar oluşturmanın zorluğu nedeniyle daha az kişisel boş zaman ile sonuçlanmıştır (Grant ve diğerleri, 2013; Hilbrecht ve diğerleri, 2008). Buna göre bu çalışmada elde edilen sonuçla literatür sonuçları arasında hem paralellik hem de zıt yönde sonuçlar olduğu görülmektedir.

İş yaşam dengesinin cinsiyet, medeni durumu, çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eğitim, uzaktan çalışma sıklığı, meslekteki kıdem yılı, günlük çalışma saati vb. durumlarına göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Cinsiyete göre iş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutu için erkeklerin iş yaşam dengelerinin kadınların iş yaşam dengelerine göre anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde yazılım sektöründe çalışan kadınlara yönelik yapılan bir araştırmada ise kadınların iş yaşam dengesi skorlarının yüksek olduğu ve yazılım sektöründe çalışan gruplar arasında kadınların iş hayatlarını dengeleme konusunda eşit düzeyde başarılı oldukları sonucuna varılmıştır.(Joshi,2016; Balamurugan & Sreeleka,2020). Bunlara ek olarak yine yazılım sektöründe gerçekleşen başka bir araştırmada ise cinsiyetin iş yaşam dengesi üzerinde bir etkisinin olmadığını savunmaktadır (Warrier, 2013).

Medeni duruma göre iş yaşam dengesi alt boyutlarında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Literatürde ise çalışanın medeni durumunun iş yaşam dengesi

skorlarını düşürülmesine yol açtığı ve evli olmayan çalışanları iş yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu şeklinde sonuçlara varılmıştır. (Warrier, 2013).Yaş gruplarına göre iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma alt boyutlarının hiçbirinde anlamlı olarak fark olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir. (Altınsoy,2021) İş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu alt boyutunda çocuğu olmayanların iş yaşam dengelerinin çocuğu olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç alan yazındaki sonuçlarla benzer özellik göstermektedir (Simard,2011; Kıcıır,2018). Literatürde çocuğu olan ebeveynlerin iş yaşam dengesi sağlamada zorluklar yaşadığını fakat bunun yanı sıra çocuklarını kreşten almak, onların okul etkinliklerine katılıyor olabilmek gibi avantajlarının olduğunu ifade etmiştir. (Spreckelmeyer,2018). İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı olmayanların iş yaşam dengeleri ortalamalarının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısını olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Kıdem Derecesine göre, iş yaşam dengesi ölçeğinin boyutlarından yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. İş yaşam uyumu alt boyutunda ise uzmanların iş yaşam dengesi ortalamalarının yöneticilere göre çok az farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim durumuna göre anlamlı farklar incelendiğinde yaşamı ihmal boyutunda lisans mezunlarının ortalamalarının hem lise ve ön lisans hem de lisansüstü gruba göre ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu; yaşamın işten ibaret olması boyutunda ise yine lisans mezunlarının lisansüstü mezunlara göre anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Kendine zaman ayırma alt boyutunda en az iki grup arasında anlamlı farkın olduğu gözlenmiştir. Buna göre Lisans düzeyinde eğitime sahip olanların lise ve ön lisans mezunu gruptan anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Literatürde benzer sonuçlara ulaşılmış olup eğitim seviyesi lise ve orta öğrenim olan kişilerin iş- yaşam dengeleri daha yüksekken, lisans ve lisansüstü eğitim almış kişilerin iş- yaşam dengeleri daha düşük seviyede olduğu kanısına varmıştır. (Tausing ve Fenwick (2001).

Uzaktan çalışma sıklığına göre, iş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarından yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu boyutlarında ortalamalar arasındaki anlamlı fark

olmadığı tespit edilmiştir. Bu iki boyut arasında Bonferroni testi sonucunda gruplar arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır. Yaşamı ihmal etme alt boyutunda anlamlı farkın olduğu gözlenmiştir -Whitney U testi sonucuna göre haftada 1-2 gün çalışanların haftada 3-4 gün çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu; haftada 5 gün çalışanların haftada 1-2 gün çalışanlara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; haftada 6-7 gün çalışanların haftada 5 gün çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür Kendine zaman ayırma alt boyutunda ise anlamlı bir fark görülmemiştir. Günlük çalışma saatine göre iş yaşam dengesi alt boyutları incelendiğinde iş yaşam uyumu alt boyutunda 3-7 saat çalışanların ortalamalarının 11 saat ve üzeri çalışanlara göre ve 8 saat çalışanların 11 ve üzeri çalışanlara göre ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde yaşamın işten ibaret olması boyutunda ise 11 saat ve üzeri çalışanların 3-7 saat çalışanlara ve 11 saat ve üzeri çalışanların 8 saat çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunda anlamlı farkın olduğu gözlenmiş anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin yapılan Bonferroni düzeltmesi kullanılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre 11 saat ve üzeri çalışanların ortalamalarının 3-7 saat çalışanlara göre ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu; 11 saat ve üzeri çalışanların 8 saat çalışanlara; 11 saat ve üzeri çalışanların 9-10 saat çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Kendine zaman ayırma alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre bit tabanlı mobil çalışan yazılım sektörü çalışanlarının dışsal motivasyonlarının ve içsel motivasyonlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat bu sonuç literatürün tersi sonuca varılmıştır. Literatürde içsel motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerinde dışsal motivasyon araçlarına göre daha etkili olduğunu ifade etmiştir (Dündar, Özutku ve Taşpınar,2008;Özdaşlı Akman, 2012).

İçsel motivasyon ölçeğine verilen yanıtlara göre katılımcıların yaptığı işte sorumluluk sahibi oldukları, gerekli yetkinliklere sahip olduğu ve işlerinde başarılı oldukları, çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından takdir edildiklerini ifade etmişlerdir. Verilen yanıtlar literatürü destekler niteliktedir (Ersari&Naktiok,2012; Dündar, Özutku ve Taşpınar,2008) Katılımcıların dışsal motivasyon için vermiş olduğu yanıtlar incelendiğinde çalışma ortamında fiziksel şartların uygun olduğunu, çalışma için gerekli araç ve gereçlerin işveren tarafından sağlandığı sonucuna varılmıştır. Burada işverenlerin

çalışanların çalışması için gerekli tüm ihtiyaçlarını sağladıklarını uzaktan çalıştıkları durumlarda ofisteki ortamı sağlamalarına destek olduklarını söyleyebiliriz. Katılımcılara ücretle ilgili yöneltilen sorularda ise; %50 si başarısından dolayı ekstra ücret aldığını, %39,2 başarısından dolayı ödüllendirildiğini %37,1 aldığı ücretin yeterli olduğunu ifade ederek ücret memnuniyetsizliği yaşadıkları sonucuna varabiliriz. Bunlara ek olarak ‘Bu iş yerinden emekli olacağımı düşünüyorum’ sorusuna %49,5 katılmadığını, %29’u kararsız kaldığını %21,5 i katıldığını ifade etmiştir. Buna göre katılımcıların her ne kadar dışsal motivasyonları yüksek olsa da iş yerinde uzun süre çalışmak istemedikleri, çalışanların şirkete bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varabiliriz.

Motivasyonun cinsiyet, medeni durumu, çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eğitim, uzaktan çalışma sıklığı, meslekteki kıdem yılı, günlük çalışma saati vb. durumlarına göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Motivasyonun cinsiyete göre içsel ve dışsal motivasyon alt boyutu için anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu bulgular literatürde yer alan benzer çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. (Dündar, Özutku ve Taşpınar,2008;Brislin vd.,2005; Rodoplu,2022;İbicioğlu ve diğerleri,2013)

Motivasyonun eğitime, uzaktan çalışma sıklığına, günlük çalışma saatine göre anlamlı olup olmamaları incelenmiş olup motivasyonun alt boyutları ile anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yaş gruplarına göre, motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyonu ile anlamlı bir fark olduğunu, dışsal motivasyon alt boyutunda 31-56 yaş aralığındaki gurubun dışsal motivasyonlarının 22-30 yaş grubundakilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon alt boyutunda) anlamlı fark olduğu görülmüştür. İçsel motivasyon alt boyutunda 31-56 yaş aralığındaki gurubun içsel motivasyonlarının 22-30 yaş grubundakilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde yer alan sonuçların tersi bir sonuç elde edilmiştir.(Dündar, Özutku ve Taşpınar,2008) iş görenlerin yaş gruplarına ve çalışma süresine göre içsel ve dışsal isteklendirme araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisine ilişkin anlamlı bir farklılık olmadığını açıklamıştır. .(Dündar, Özutku ve Taşpınar,2008; İbicioğlu ve diğerleri,2013))

Medeni duruma göre motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon ve içsel motivasyon alt anlamlı fark olduğu görülmüştür. Dışsal motivasyon alt boyutunda evli olanların dışsal motivasyonlarının bekar olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu; içsel motivasyon alt boyutunda evli olanların içsel motivasyonlarının bekar olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Literatürü destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. (Ersari&Naktiok,2012)

Çocuk sayısına göre motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon ve içsel motivasyon alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Dışsal motivasyona göre çocuğu olanların dışsal motivasyonlarının çocuğu olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek ol olduğu; İçsel motivasyon alt boyutunda çocuğu olanların içsel motivasyonlarının çocuğu olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bakmakla yükümlü olunan kişi sayısına göre motivasyon ölçeğinin dışsal motivasyon alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür ve bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olanların dışsal motivasyonlarının bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde içsel motivasyon alt boyutunda da anlamlı fark olduğu görülmüştür ve bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olanların içsel motivasyonlarının bakmakla yükümlü olan kişi sayısı olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Kıdem derecesine göre dışsal motivasyon alt boyutunda anlamlı fark olmadığı; içsel motivasyon alt boyutunda yöneticilerin içsel motivasyonlarının uzmanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

İş yaşam dengesi ve motivasyon arasında ilişkinin varlığı içsel motivasyon ve dışsal motivasyon için ayrı ayrı incelenmiştir. Bağımsız değişken olan içsel motivasyon ile iş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu gözlenmiştir. Yaşam uyumu alt boyutu ile içsel motivasyon arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde, katılımcıların içsel motivasyon puanlarını en iyi yordayan değişkenlerin sırasıyla yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması sonucu elde edilmiştir.

Benzer şekilde bağımsız değişken olan dışsal motivasyon ile iş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt

boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna varılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinde, katılımcıların Dışsal motivasyon puanlarını en iyi yordayan değişkenlerin sırasıyla yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması olduğu görülmektedir. Bu. Dışsal motivasyonla ikili korelasyonlar ve kısmi korelasyonlar bakımından en yüksek ilişkiyi yaşamı ihmal etme boyutunun verdiği tespit edilmiştir.

Yapılan araştırma bit tabanlı mobil çalışma gerçekleştiren yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengeleri ve motivasyonlarının nasıl olduğunu tespit etmeye yönelik çıkarımlarda bulunmuş ve daha önce bit tabanlı mobil çalışma gerçekleştiren yazılım sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi ve motivasyon ilişkisinin tartışıldığı bir araştırmaya denk gelinmiş olmaması nedeniyle literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir. Küreselleşen ve teknolojinin ilerlemesi ile hızlı bir şekilde dönüşen çalışma şekilleri birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu tür çalışmaların varlığı ve araştırmalara konu olması yazılım sektörü çalışanlarına katkı sağlayacaktır. Yazılım sektörü çalışanlarının içsel ve dışsal motivasyonları yüksek olmasına karşın çalışanların ücret memnuniyetsizliği yaşadıkları ve çalıştıkları firmaya kendilerini ait hissetmediklerinden çalıştıkları şirkette uzun süreli çalışmak istemeyerek “bu şirketten emekli olacağımı düşünüyorum” sorusuna düşük yanıtlar verildiği görülmektedir. Şirketlerin bit tabanlı mobil çalışma gerçekleştiren ve değişen ve gelişen teknoloji ile öne çıkan yazılım çalışanlarını elde tutabilmesi, yaşanması muhtemel turnoverların önüne geçmek ve işveren markasını koruyabilmek adına ücret politikalarını ve yan haklarını gözden geçirmeli çalışanların motivasyonlarını ve mutluluklarını artıracak yönde düzenlemeler yapılmalıdır. Böylece firmalar yetenekli ve yetişmiş personeli elinde tutabilir, işten ayrılmalar ile artan maliyetlerin önüne geçmiş, zaman tasarrufunda bulunmuş ve çalışan bağlılığına katkıda bulunmuş olur. Cinsiyete göre iş yaşam dengesi incelendiğinde ise erkek çalışanların iş yaşam dengelerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Burada kadınların bir yandan işle ilgili yükümlülüklerini yerine getirirken evde yapmakla yükümlü olduğu işlerin varlığı ve toplumda kadına yüklenmiş olan cinsiyet rollerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Şirketler kadın çalışanlar için daha esnek ve iş aile dengesinin kurmaya yönelik politikalar geliştirmeli ve kadın çalışanları bu konuda desteklemelidir. Uzaktan çalışma sıklığına göre iş yaşam dengesi alt boyutundan yaşamı ihmal etme boyutunda gruplar arasında

farklılıklar olduğu gör÷lmektedir. Sürekli evden çalışanların ve haftada en az iki gün evden çalışanların iş yaşam dengelerinin haftanın en az 1 günü ofiste çalışanlardan daha düşük olduğu gör÷lmüştür. Firmalar çalışanların yaşamı ihmal etmelerinin önüne geçilmesi ve iş yaşam dengelerinin artırılması adına evden ya da ofisten çalışma düzenlerini dengeli bir şekilde dağıtmalıdır.

KAYNAKÇA

- Agcadağ İ. (2017) Çalışma Hayatında Dönüşümler ve Evden Çalışma Sisteminin Türkiye'deki Yansımaları: Bir Ağ Pazarlama Örneği, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Akın, A. Ulukök, E. Ve Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. Akü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 1, S. 113–124.
- Akkuş, D.B. (2020). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü: KTMÜ Örneği, Doktora Tezi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bişkek.
- Akkuş, M. S. (2020). Koronavirüs ve COVID-19. Aksaray University Journal Of Medical Sciences, 1(2), 8-12.
- Akoğlu, D. (2019). Kuşaklar Açısından İş-Yaşam Dengesinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Denizli Tekstil Sektörü Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Aksoy, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. Ege Akademik Bakış, C.12, No: 3, 401-414.
- Al, A. D. (2016). Kısmi Zamanlı Çalışanlarla Tam Zamanlı Çalışanların Bireysel Performans Düzeylerinde İş Tatmininin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Alkan Meşhur, H. Filiz: Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim Konferansı Bildirisi, 2007, 265- 272.
- Alkış, H. Ve Öztürk, Y. (2009). “Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 28, Ss.212-236.
- Altınsoy, A. (2021). Pandemi Döneminde Tele Çalışma (Evden Çalışma) ve İş-Yaşam Dengesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Anderson, D. Ve Kelliher, C. (2020). Enforced Remote Working And The Work-Life Interface During Lockdown. Gender İn Management: An International Journal.
- Araslar, A. (2021). İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Austin Egole, I. S. Iheriohanma, E. B. J. & Nwokorie, C. (2020). Flexible Working Arrangements And Organizational Performance: An Overview. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 25(5), 50-59.

- Aydın, B. (2007). “Fen Bilgisi Dersinde İçsel ve Dışsal Motivasyonun Önemi”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Aydınöz, G. (2014). İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Aydıntan, B. (2021). İşletmelerde Liderlik ve Motivasyon (Pozitif Yaklaşımlar). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aykan, E. Ve Özçelik, Z. (2020). Mesai İçi ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının Yönetimi: Teorik Çerçeve. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(1), 590-604
- Babayiğit, A. (2016). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bacak, B. & Şahin, L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 (1), 325-340.
- Bağcı, İ. C. (2018). Kuşak Farklılıklarına Göre İş Yaşam Dengesi Algısının Araştırılması: Kahramanmaraş ‘ta Çalışan Avukatlar Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Balamurugan, G. & Sreeleka, M. (2020). A Study On Work Life Balance Of Women Employees In It Sector. International Journal Of Engineering Technologies And Management Research, 7(1), 64-73.
- Balıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Başterzi, S. (2007). Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara
- Beauregard, T.A. Henry, L.C. 2009. “Making The Link Between Work-Life Balance Practices And Organizational Performance”, In Human Resource Management Review, Vol. 19, Pp. 9– 22.
- Blunsdon, B. (2006). Work-Life Integration- International Perspectives On The Balancing Of Multiple Roles. New York: Palgrave Macmillan.
- Bozkurt, V. (2020). Pandemi Döneminde Çalışma: Ekonomik Kaygılar, Dijitalleşme ve Verimlilik. COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri, 115-136.

- Boztepe, D. (2022). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmanın Özerklik Ve İş Yaşam Dengesi Noktasında Çalışan Algısında Performans Ve Motivasyona Etkisi- Ankara'da Özel Sektör Çalışanı Evli Kadınlar Üzerine Nitel Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Brislin, R. W. Kabigting, F. Macnab, B. Zukis, B. & Worthley, R. (2005). Evolving Perceptions Of Japanese Workbabaplace Motivation. *International Journal Of Cross Cultural Management*, 5(1), 87-103.
- Bülbül, S. ve Giray, S. (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101- 114
- Chandra, V. (2012). Work–Life Balance: Eastern And Western Perspectives. *The International Journal Of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures And Work/Family Balance. *Journal Of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing Work-Life Balance: A Guide For HR İn Achieving Organisational And İndividual Change*. CIPD Publishing.
- Contreras, F. & Baykal, E. (2021). Effect Of The Firm's Absorptive Capacity On The Work Engagement Of White-Collar Employees İn Istanbul. In *Strategic Outlook İn Business And Finance Innovation: Multidimensional Policies For Emerging Economies*. Emerald Publishing Limited
- Couch, D. L. O'Sullivan, B. & Malatzky, C. (2021). What COVID-19 Could Mean For The Future Of "Work From Home": The Provocations Of Three Women İn The Academy. *Gender Work Organ*, 28(S1), 266-275.
- Çam Kahraman, F. & Dündar, G. (2021). Aile Destekleyicisi İş Ortamının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracı Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (3), 1357-1380
- Çamlı, L.G. (2010). Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Daraba, D. Wirawan, H. Salam, R. & Faisal, M. (2021). Working From Home During The Corona Pandemic: Investigating The Role Of Authentic Leadership, Psychological Capital, And Gender On Employee Performance. *Cogent Business & Management*, 8(1),

- Değirmencioğlu, M. (2018). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Burdur
- Deloitte. (2020). İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak. Türkiye: Deloitte.
- Demir, S. E. (2016). Yeni Emek Sistemleri: Ev-Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme. Is, Güç: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources, 18(4),35-74.
- Dockery, M. Ve Bawa, S. (2020). Working From Home İn The COVID-19 Lockdown. Bankwest Curtin Economics Centre, 19, 1-5.
- Doğan. A, B. Ve Demir. R. (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, International Journal Of Economic And Administrative Studies, Yıl:7, Sayı:14
- Dulay Yangın, D. (2016). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 36, 148-171.
- Dündar, S. Özutku, H. Taspınar, F. (2007). "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İş görenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (2), 105-119.
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. (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
- Ekinci, H. Ve Sabancı, A. (2020). İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Trakya Eğitim Dergisi, 11(1), 151-163
- Erdayı, A. U. (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, Z. (2004) Tele Çalışma, Filiz Kitabevi, İstanbul
- Eren, E. (2013). Yönetim Ve Organizasyon: Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar (11.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ergün, E. (2019). Örgütlerde İş Yaşam Dengesi Ve Esnek Çalışma Sistemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Eroğluer, K. & Boztoprak, H. (2021). İş Zenginleştirmenin Yenilikçilik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Destek Algısının Düzenleyici Rolü. JOEEP: Journal Of Emerging Economies And Policy, 6 (Özel Sayı), 111-122.

- Ersarı, G. & Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel Ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü / Role Of Stress Fighting Techniques In Internal And External Motivation Of Employees. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (1)
- Esatoğlu, A. E. Ağırbaş, İ. Akbulut, Y. & Çelik, Y. (2002). Hastanelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama, Ulusal Sağlık Kur. Ve Hast. Yön. Sempozyum Kitabı.
- Eurofond, International Lanour Organization (2017) Working Anytime, Anywhere: The Effects On The World Of Work
- Eurofound (2020b), Telework And Ict-Based Mobile Work: Flexible Working In The Digital Age, New Forms Of Employment Series, Publications Office Of The European Union, Luxembourg.
- Eurwork (2019), Ict-Based Mobile Work, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/ict-based-mobile-work>, Erişim: 14.08.2021
- Evans, A. Ve Palmer, S. (1985). Negotiating Shorter Working Hours. London: Palgrave Macmillan.
- Evans, Alastair, Palmer, Stephen: Negotiating Shorter Working Hours, Palgrave Macmillan, London, 1985
- Eyrenci, Ö. & Bakırcı, K. (2000). Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme. İstanbul Ticaret Odası.
- Fleetwood, S. (2007). Why Work–Life Balance Now? The International Journal Of Human Resource Management, 18(3), 387-400
- Foy, T. Ve Rockett, P. (2019). Managing Job Performance, Social Support And Worklife Conflict To Reduce Workplace Stress. International Journal Of Productivity And Performance Management, 68(6), 1018-1041.
- Gaine, G. S. & La Guardia, J. G. (2009). The Unique Contributions Of Motivations To Maintain A Relationship And Motivations Toward Relational Activities To Relationship Well-Being. Motivation And Emotion, 33, 184-202.
- Gerçek, M. Atay, S. E. Ve Dündar, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Kaü İibf Dergisi, 6(11), 67-86.
- Geyik Küçük, A. (2019). Esnek Çalışma Ve Bilişim Sektöründe Ofiste Ve Evde Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Yönelik Bir Araştırma [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Geyik Küçük, A. & Aydınli Kulak, F. (2020). Evden Çalışma Ve Evde Ve Ofiste Çalışan Bilişim Uzmanlarının İş-Yaşam Dengelerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir

Araştırma. İş, Güç: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources, 22(2).

- Girdap, E. (2019). Kariyerizm ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Govender, L. Migiro, S. O. & Kyule, A. K. (2018). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction And Performance. Journal Of Economics And Behavioral Studies, 10(3 (J)), 268-277
- Gök, M. (2020). Ortaokullarda Yetenek Yönetiminin Uygulanma Düzeyi ile İş Motivasyonu ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bişkek.
- Gökçe, G. Şahin, A. Ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama, Meram Tıp Fakültesi Örneği, Selçuk Üniversitesi, İlib Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14(20), 233-246
- Gör, B. Ve Gürleyen, E. (2013). “Kültürlerarası Yönetimde Motivasyon Ve Ödüllendirme”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Görücü, İ. (2018). Tele Çalışma. İ. Görücü İçinde, Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar Cilt: 2 Bölüm: 53 (S. 285-305). Ankara: Gece Kitaplığı
- Grant, C. A. Wallace, L. M. & Spurgeon, P. C. (2013). An Exploration Of The Psychological Factors Affecting Remote E-Worker's Job Effectiveness, Well-Being And Work-Life Balance. Employee Relations, 35(5), 527-546.
- Greenhaus, J.H. Collins, K.M. Ve Shaw, J.D. (2003). The Relation Between Workfamily Balance And Quality Of Life. Journal Of Vocational Behavior. 63: 510-531.
- Greenhaus, J.H. Beutell, N.J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. Academy Of Management Review. 10(1): 76-88.
- Guest, D. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. Social Science Information, 41, 255-279
- Güney, S. (2014), Davranış Bilimleri. 8. Baskı, Ankara: Nobel Kitap
- Hall, D. T. (1988). Balancing Work Life And Home Life: What Can Organizations Do To Help? The Academy Of Management Executive, 2(3), 213-223.
- Harpaz, I. 2002. Advantages And Disadvantages Of Telecommuting For The Individual, Organization And Society. Work Study, 51 (2), Pp. 74-80.

- Hartig, T. Kylin, C. & Johansson, G. (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation Vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology: An International Review*, 56(2), 231–253
- Haworth, J. Ve Lewis, S. (2005). İş, Boş Zaman ve Esenlik. *British Journal Of Guidance & Counseling*, 33 (1), 67-79.
- Higgins, C. A. Duxbury, L. E. & Lyons, S. (2006). Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't? Health Canada.
- Hilbrecht, M. Shaw, S. M. Johnson, L. C. & Andrey, J. (2008). 'I'm Home For The Kids': Contradictory Implications For Work-Life Balance Of Teleworking Mothers. *Gender, Work And Organization*, 15(5), 454–476.
- Hornung, S. & Glaser, J. (2009). Home-Based Telecommuting And Quality Of Life: Further Evidence On An Employee-Oriented Human Resource Practice. *Psychological Reports*, 104(2), 395-402.
- ILO (2020b) In The Face Of Pandemic: Ensuring Safety And Helathy At Work, Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2020'a). Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma, Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO) Uygulama Kılavuzu. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi
- International Labour Organization (ILO). (1994). Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175). Geneva, Switzerland: ILO.
- İbicioğlu, H. Özdaşlı, K. H. & Yılmaz, T. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (9), 93-105.
- İlerigelen, İ. (2020). Mobbingin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Bursa İlinde Kapalı Çarşı (Avm) Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- İncirlioğlu, L. (2020). Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- İnciroğlu, L. (2013). Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları. İstanbul: Legal Kitabevi
- İsmail, M. I. (2020). “Motivasyon Araçlarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Ergünlar İlçesi Özel Okullar Örneği”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- İş Kanunu (4857 S.K.), Resmî Gazete, 25134; 22 Mayıs 2003
- İzki, Ö. (2019, Mayıs). Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin Performanslarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- İzmirli, R. (2000). Motivasyonun Önemi, Medikal Teknik, (172)
- Johari, J. Mohd Shamsudin, F. Fee Yean, T. Yahya, K. K. & Adnan, Z. (2019). Job Characteristics, Employee Well-Being, And Job Performance Of Public Sector Employees In Malaysia. *International Journal Of Public Sector Management*, 32(1), 102-119.
- Joshi, A. (2016). A Study On Work Life Balance Of Working Married Women Employed In Software Industry With Reference To Indore City. *Prestige International Journal Of Human Resource Management*, 1(1), 1-9.
- Kaçık, S. (2021). Esnek Çalışma Uygulamalarının Çalışanların İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kayseri
- Kalliath, T. Ve Brough, P. (2008). Work–Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct. *Journal Of Management & Organization*. 4: 323–327
- Kanbur, E. (2018) “Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü” *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, 125-143.
- Kandemir, M. (2011). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3).
- Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İş gören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karabay, M. E. (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
- Karaca, S. (2019). İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakoyun, F. (2016). Home Ofis-Evden Çalışma- Yönetimi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* Cilt 12(29), 141-162.
- Karakoyun, Y. (2007). Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, S.5.
- Karaköse, A. (2021).Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışmanın Çalışma Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İstanbul İlinde Telekomünikasyon Sektöründe

Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi İşletme Enstitüsü, İstanbul.

Karal, Y. (2022). Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma. Pagem Akademi. Ankara

Karavin, A. (2021) Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmanın Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: İstanbul İlinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

Kavi, E. & Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. Sosyal Siyaset Konferansları, 69-88

Keklik, A. (2020). İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Keklik, A. Başol, O. Ve Yalçın, E.C. (2020) “İş-Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme” Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 20-33.

Kellman, S. K. (2015). An Investigation Into Work-Life Balance And Burnout In A Software Company In Ireland (Doctoral Dissertation, Dublin, National College Of Ireland).

Keser, A. Ve Kümbül Güler, B. (2016). Çalışma Psikolojisi. İstanbul: Umuttepe Yayınları.

Keskin, E. (2018). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.

Kıdır, B. (2018). Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(1), 133-157.

Kıdır, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi? Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (1), 173-196.

Kıdak, L. & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. Sosyal Bilimler, 75-94

Kitching, John ve Smallbone, David (2012) Are Freelancers A Neglected Form Of Small Business? Journal Of Small Business And Enterprise Development Vol. 19 No. 1, 2012 Pp. 74-91,

Koç, M. (2016). 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri. İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi, 5(7).

- Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koparal, C. (1997). Yönetim ve Organizasyon. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Korkmazer, F.(2021). Kamu Hizmetlerinde Motivasyon Akademik Personele Yönelik Fenomenolojik Bir Araştırma. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Koustelios, A. Theodorakis, N. Ve Goulimaris, D. (2004). Yunanistan'daki Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve İş Doyumu. Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi, 18 (2), 87-92.
- Kurland, N. B. & Bailey, D. E. (1999). Telework: The Advantages And Challenges Of Working Here, There, Anywhere, And Anytime. Organizational Dynamics, 28(2), 53-68
- Kurt, R. (2003). Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu. İstanbul: İSMMMO Yayınları.
- Küçükant, U. (2019). X ve Y Kuşağı Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesinin Algılanan Stres Düzeyine Etkisi: Gıda Sektöründe Bir İşletme Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1 (2), 85-116
- Latha, S. (2020). Work-Life Balance İn Pandemic: A Conceptual Study Of Problems And Challenges Faced By Working Women Professionals. Mukt Shabd Journal, 9(5), 6173-6179.
- Lockwood, N.R. (2003). Work/Life Balance: Challenges And Solutions. Research Quarterly. 0(0): 11
- Malik, S. (2015). Effect Of Work-Life Balance On Gender And Marital Status. In International Conference On Recent Research Development İn Environment, Social Sciences And Humanities (Pp. 196-203).
- Martins, L. Eddleston, K. & Veiga, J. (2002). “Moderators Of The Relationship Between Work-Family Conflict And Career Satisfaction “Academy Of Management Journal,45 (2), 399-409
- Maruyama, T. Hopkinson, P. G. & James, P. W. (2009). A Multivariate Analysis Of Work–Life Balance Outcomes From A Large Scale Telework Programme. New Technology, Work And Employment, 24(1), 76-88.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation And Personality. Usa: Harper & Row Secand Edition.
- Mustajab, D. Bauw, A. Rasyid, A. Irawan, A. Akbar, M. & Hamid, M. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent Covid-19 Attacks Andits

Impacts On Work Productivity. The International Journal Of Applied Business Vol:4(1), 13-21.

Naithani, D. (2009). Overview Of Work-Life Balance Discourse And Its Relevance In Current Economic Scenario. Naithani, P. (2010). Overview Of Work-Life Balance Discourse And Its Relevance In Current Economic Scenario. Asian Social Science, 6(6), 148-155

Naktiyok, A. (2001). Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (2), 0-0.

Naktiyok, A. & İşcan, Ö. (2003). İş görenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler Ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi Cilt:6, 53-72

Narin, M. Marşap A. & Gürol M.A. (2006), “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme Ve Ağ Oluşturma,” Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8 /1: 65-78

Oğuz, Ö. (2007) Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas

Omar, A. A. Lolli, J. Chen-Mccain, S. L. & Dickerson, J. (2011). A Comparison Between Full And Part-Time Lodging Employees On Job Satisfaction, Organizational 84 Commitment, And Job Performance. International CHRIE Conference-Refereed Track. 6.

Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Ankara Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Orhan, H. (2020). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarıyla Öğretmen Liderliği Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Oxford Advanced Learner's Dictionary (2021) Freelance, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/freelance_1#:~:Text=Advanced%20learner's%20dictionaryFreelance,Employed%20by%20one%20particular%20organization, Erişim: 26.12.2022

Ödemiş, G. (2018). Kadın Girişimcilerin İş Yaşam Dengesi Üzerine Araştırma: İzmir İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir

Ölçer, F. (2014) Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi. Öneri Dergisi, 6(22), 145-165.

Öner, C. (2019). İş Yaşamında Mutluluk, İş Yaşam Dengesi ve İşe Adanma İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özari, S. E. (2020). Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Özcan, D. (2018). Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Özdaşlı, K. & Akman, H. (2016). İçsel ve Dışsal Motivasyonda Cinsiyet ve Örgütsel Statü Farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.Ş. Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4 (7), 73-81.
- Özel, Y. (2006) Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma, Karaman Ticaret ve Sanayi Odası, Komsan Ofset, Karaman, 2006.
- Özen Kapız, S. (2002). İş- Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (3), 139- 15
- Özer Turan, B. (2019). Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Öztürk, A. & Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2).
- Parlak, N. K. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), 109-137.
- Polat, Y. (2019) “Son Değişikliklerle Birlikte Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi” Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (3), 361-374.
- Rapoport, R. Bailyn, L. Fletcher, J. K. Ve Pruitt, B. H. (2002). Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity And Workplace Performance. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Rincy, V. M. & Panchanatham, N. (2014). Work Life Balance: A Short Review Of The Theoretical And Contemporary Concepts. Continental Journal Of Social Sciences, 7 (1), 1-24.
- Rudnicka, A. Newbold, J. W. Cook, D. Cecchinato, M. E. Gould, S. & Cox, A. L. (2020, August). Eworklife: Developing Effective Strategies For Remote Working During The COVID-19 Pandemic. In Eworklife: Developing Effective Strategies For Remote Working During The COVID-19 Pandemic. The New Future Of Work Online Symposium.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2008). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Saeed, K. Ve Farooqi, Y. A. (2014). Examining The Relationship Between Work Life Balance, Job Stress And Job Satisfaction Among University Teachers (A Case Of University Of Gujrat). *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(6), 9-15.
- Sağlam, N. (2009). Kısmi Süreli Çalışma Ve Kadın İşgücü. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Sarker, S. Xiao, X. & Ahuja, M. (2012). Managing Employees' Use Of Mobile Technologies To Minimize Work/Life Balance Impacts. *MIS Quarterly Executive*, 11(4), 143-157.
- Saruhan Ş.C. Ve Yıldız, M.L. (2017). Çağdaş Yönetim Bilimi. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Schieman, S. Badawy, P. J. Milkie, M. A. Ve Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During The COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research For A Dynamic World*, 7, 1-19.
- Semerci, A.S. (2005). “İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasında Bir Uygulama”, (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü
- Serinkan, C. (2008). Liderlik ve Motivasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sharma, N. Ve Nayak, P. (2018). Study On Work Life Balance And Organisation Policy In IT Sector In NCR. *Amity Global Business Review*, 11, 115-122.
- Simard, M. (2011). Employees' Perceptions Of Work-Life Balance. (Master's Thesis). University Of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada.
- Soysal, T. 2006. Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 9 (1), Ss. 133-165.
- Spreckelmeyer, L. (2018). A Qualitative Investigation Into The Relationship Between Work-Life Balance And Organisational Commitment: Evidence From American Software Companies In Ireland.
- Sullivan, C. (2012). Remote Working And Work-Life Balance. In *Work And Quality Of Life* (Pp. 275-290). Springer, Dordrecht.
- Sümer, H. H. (2010), “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 19, Eylül 2010, S.75-87.
- Süzek, S. (2020). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şeker, S. E. (2015). Motivasyon Teorisi (Motivation Theory). *Ybs Ansiklopedi*, 2(1): 22-26.
- Şen, S. (1999). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 16(1)

- Şen, S. (2000). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. TUHİS Dergisi, Şubat 2000, 24-55.
- Şenel, S. (2021). Covid-19 Salgını Sürecinde Yaygınlaşan Uzaktan Çalışma Modelinin Performansa Etkisinde Covid-19'a Yakalanma Korkusunun Ara Değişken Rolü. Yüksek Lisans Tezi, İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tausig, M. & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules And Worklife Balance. Journal Of Family And Economic Issues, 22(2), 101-119.
- Tekin, G. & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. Social Sciences Studies Journal.4,17, 1560-1566
- Tekin, M. & Zenenler, M. (2007). Esnek İşletme. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Toduk, Y. 2014. 2023 Lideri Dijital Çağın Liderlik Sırları. İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Tokol, A. 2003. Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi? İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5 (18).
- Tokol, Aysen, 2001, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Vipaş A.Ş.
- Topgül, S. (2016). "İş ve Aile Yaşamı Dengesizliğinin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri", Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2(1), 218-231.
- Towers, I. Duxbury, L. Higgins, C. & Thomas, J. (2006). Time Thieves And Space Invaders: Technology, Work And The Organization. Journal Of Organizational Change Management, 19(5), 593-618
- Tucholka, A. Ve Weese, S. (2007) Work-Life Balance And Health Care Benefits-Essential Forms Of Modern Life-Cycle Benefits, Germany, GRIN Verlag
- Tuna, A. A. & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3), 3246-3260.
- Tuncay, C. (1999). Değişim Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri. MESS Mercek Dergisi, 15(1), 67-82.
- Turan, B. (2005). Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları Ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale
- Turunç, Ö. & Erkus, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. Selçuk Üniversitesi İİB Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(19), 415-440.
- Tünay, S. (2019). Örgütsel Sinizmin Yönetici Koçluk Davranışı İle İçsel Motivasyon İlişkisine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Türk Dil Kurumu, (2011). Türkçe sözlük (11. baskı), Türk Dil Kurumu Yayınları, Saray Matbaacılık
- 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.
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliği. (2021). Resmî Gazete, Tarih: 10.03.2021, Sayı: 31419. (Resmigazete.gov.tr) Erişim Tarihi:03.01.2023
- Ünal, I. (2021). Pandemi Dönemi Uzaktan Eğitim Sürecinde İş Yaşam Dengesi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, , İstanbul.
- Vinnova. (2007). Användningsdriven Utveckling Av IT I Arbetslivet, No. 2 (Application-Driven Development Of IT In The Workplace, No. 2). Stockholm: Vinnova.
- Warrier, U. (2013). A Study On Work-Life Balance As A Function Of Demographic Variables At An IT Company In Bangalore. Journal Of Organisation And Human Behavior
- Yağcı, E. (2014). Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Yalçın Rodoplu, E. (2022). Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmanın Motivasyon Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İbn-i Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, B. (2019). İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş- Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Yangın, D. D. Baycık, G. Oğuzhan, Y. A. Y. & Doğan, S. (2021). COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. Çalışma ve Toplum, 3(70), 1683-1728.
- Yapıcı, N. (2020) ABD Esnek Çalışma Düzenlemelerinden Hareketle Türk Kamu Yönetimi İçin Bir Model Önerisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Ankara
- Yavuz, A. “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu-İş, 1995,
- Yavuz, N. (2018). İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeniçeri, Ö. (2006). İş ve Zihniyet Dünyasının Kimyası Değişirken. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.

- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 158-180.
- Yıldırım, Ö. & Tengilimoğlu, D. (2022). Pandemi Sürecinde Uygulanan Esnek Çalışma Düzenlemesinin Çalışan Motivasyonu ve İş Doyumuna Etkisi; Bir Alan Araştırması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (2) , 625-633.
- Yıldırım, S. (2007). “Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Yılmaz, N. (2019). X ve Y Kuşaklarının İş-Yaşan Dengesinin Örgütsel Tükenmişliklerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yorulmaz, Ç. (2008). Kısmi Süreli İş Sözleşmesi. İstanbul: ABC Yayınevi.
- Yurt, E. Bozer Özaraç, E. N. (2015). Akademik Motivasyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 14, 3, 669-685.
- Zengingönül, O. (2007). Küreselleşme, İzmir, Barış Yayınları.
- Zeytinoğlu, E. (2006). İş Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.

EK

Ek 1: Anket Soruları

Bit tabanlı mobil çalışma ‘‘dizüstü ve tablet bilgisayarlar gibi modern teknolojilerle desteklenmesi gereken, işverenin tesislerinin dışında çeşitli yerlerden (örneğin evde, bir müşterinin tesislerinde veya yolda) faaliyet gösteren bir işçinin (bağımlı çalışan veya serbest meslek sahibi) çalışma modeli olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda yer alan tanıma göre BİT Tabanlı Mobil Çalışan Mısınız?

Evet Hayır

Yaşınız.....

Cinsiyet

Kadın Erkek

Medeni Durumunuz

Evli Bekar

Çocuk Sayısı

Yok 1 2 3 4 üzeri

Evde Bakmakla Yüklü Olduğunuz kişi sayısı(Çocuk ve yaşlı bakıma muhtaç vb)

Yok 1 2 3 4 ve üzeri

Öğrenim Durumunuz

İlkokul Ortaokul Lise Ön lisans Lisans Yüksek lisans Doktora

Meslekteki Deneyim Yılınız

1 yıldan az 1-3 yıl 3-5 yıl 5-10 10 ve üzeri

Yaptığınız İşteki Göreviniz?

.....

Uzaktan Çalışma Sıklığınız Haftalık

Haftada 1 gün Haftada 2 Gün Haftada 3 Gün Haftada 4 Gün Haftada 4 Gün
Haftada 5 Gün Haftada 6 Gün Sürekli

Günlük Çalışma Saatiniz?

1 Saat 2 saat 3 saat 4 Saat 5 saat 6 saat 7 saat 8saat
9 Saat 10 Saat 11 Saat ve Üzeri

Çalışma Durumunuz?

Bağımlı Çalışan(Özel Sektör) Bağımlı Çalışan(Kamu) Freelancer(İşveren)

Freelancer (İş gören)

İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum				
2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.				
3. Hafta sonlarımı eşimle ve/veya arkadaşımınla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.				
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum				
5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.				
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum				
7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.				
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum				
9. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.				
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.				
11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.				
12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.				
13. “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.				
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.				
15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum				
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.				
17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.				
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.				
19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.				
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.				

MOTİVASYON ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İçsel Motivasyon					
1.Yaptığım iste başarılıyım.					
2.Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.					
3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler.					
4.Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.					
6.Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.					
7.Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
8.Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim					
9. Yöneticilerim çalışmalarımın dolay her zaman beni takdir ederler.					
Dışsal Motivasyon					
1.Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve ret etmez.					
2. Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur.(Çalışma ortamında ergonomik ve Fiziksel şartlar uygundur.					
4. İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.(Çalışmam için gerekli araç ve gereçler işverenim tarafından temin edilir.)					
5. Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.					
6. Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.					
7. Çalışmakta olduğum işletmenin ileride su anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum. Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.					
8. Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.					
9. Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.					
10. Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.					
11.Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.					
12. Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.					

Ek 2: Etik Kurulu Kararı 1



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-207386
Konu : 53/14 Tülay TARAKCI

05.01.2023

Sayın Tülay TARAKCI

İlgi : 29.12.2022 tarihli ve E--000-0 sayılı yazımız.

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 04.01.2023 tarihli ve 53 sayılı toplantısında alınan "14" nolu karar ile Tülay TARAKCI'nın başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Aykut Hamit TURAN
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı V.

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Dejürlama Kodu : BSMKLR525U Pin Kodu :98362

Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:

sakaryasiuniversitesi@hs01.kep.tr

Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31

e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?ek=5783&eD=BSMKLR525U&eS=207386>

Bilgi için: Hanife Babacan

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Ek 3: Etik Kurul Kararı 2

KARAR

14. Tülay TARAKCI'nın " Bit Tabanlı Mobil Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonlarının Bit Sektöründe Analizi " başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Tülay TARAKCI'nın " Bit Tabanlı Mobil Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonlarının Bit Sektöründe Analizi " başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Ek 4: İş Yaşam Dengesi Ölçek İzni

26.12.2022 22:50

Sakarya Üniversitesi Posta - İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ İZİN TALEBİ HAKKINDA



TÜLAY TARAKCI

İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ İZİN TALEBİ HAKKINDA

3 ileti

TÜLAY TARAKCI

20 Kasım 2022 16:36

Çiğdem Hocam Merhaba,

Ben Tülay Tarakcı, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. BIT Tabanlı Mobil Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonlarının Bit Sektöründe Analizi adlı yüksek lisans tez çalışmasını yürütmekteyim.

Tezim için "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" adlı doktora tezinizde kullanmış olduğunuz "**İş Yaşam Dengesi Ölçeği**" izniniz olursa kullanmak isterim.

Şimdiden teşekkür eder,

İyi Çalışmalar dilerim.

Saygılarımla

TÜLAY TARAKCI

Çiğdem Apaydın

Alıcı: TÜLAY TARAKCI

20 Kasım 2022 19:26

Sayın Tarakcı,
doktora tezimde geliştirmiş olduğum İş- Yaşam Dengesi Ölçeğimi akademik çalışmanız olan yüksek lisans tezinizde kullanabilirsiniz.
Çalışmanızda başarılar ve kolaylıklar dilerim.

Ek 5: Motivasyon Ölçek İzni 1

26.12.2022 22:49

Sakarya Üniversitesi Posta - MOTİVASYON ÖLÇEĞİ İZİN TALEBİ HAKKINDA



TÜLAY TARAKCI

MOTİVASYON ÖLÇEĞİ İZİN TALEBİ HAKKINDA

3 ileti

TÜLAY TARAKCI

21 Kasım 2022 21:36

Hatice Hocam ,Süleyman Hocam Merhaba,

Ben Tülay Tarakcı, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. BİT Tabanlı Mobil Çalışanların İş yaşam Dengesi ve Motivasyonlarının Bit Sektöründe Analizi adlı yüksek lisans tez çalışmasını yürütmekteyim.

Tez için "**İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme**" adlı çalışmanızda geliştirmiş olduğunuz Motivasyon Ölçeğini izniniz olursa kullanmak isterim.

Şimdiden teşekkür eder,

İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla

TÜLAY TARAKCI

OZUTKU Hatice
Alıcı: TÜLAY TARAKCI

24 Kasım 2022 19:43

Merhaba, ilgili ölçeğe ilişkin izin yazısı ekte yer almaktadır. Başarılar dilerim.

Ek 6: Motivasyon Ölçek İzni 2

İlgili Makama,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bölümü yüksek lisans öğrencisi Tülay Tarakcı, "BİT Tabanlı Mobil Çalışanların İş yaşam Dengesi ve Motivasyonlarının Bit Sektöründe Analizi" adlı yüksek lisans tez çalışmasında kullanmak üzere aşağıda bilgileri verilen ortak yazarlı makalemizde yer alan ölçeğin kullanımı için izin talep etmiştir. İlgili ölçeğin kullanımı benim açımdan uygun görülmüştür.

Dündar, Özutku, Çetinkaya (2007), "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl: 2007 Sayı: 2

Bilgilerinize arz ederim.

24.11.2022

Prof.Dr.Hatice ÖZUTKU

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Tülay TARAKCI	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	Siyasal Bilgiler Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Makale ve Bildiriler	
1- Tarakçı, T. (2017, October). Hollanda’da Çalışma Hayatının Güncel Durumu . In <i>ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies)</i> (No. 2).	