

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

**EVDEN ÇALIŞMANIN EVLİLİK DOYUMU, EBEVEYN  
TÜKENMİŞLİĞİ VE İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİ**

**Salih DİCLE**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman: Doç. Dr. ELVAN YILDIRIM**

**MAYIS - 2024**

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

**EVDEN ÇALIŞMANIN EVLİLİK DOYUMU, EBEVEYN  
TÜKENMİŞLİĞİ VE İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Salih DİCLE**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

**“Bu tez 30/05/2024 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulanan  
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

<b>JÜRİ ÜYESİ</b>	<b>KANAATI</b>
Doç. Dr. Elvan YILDIRIM	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖNER	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Uygur ÖZTÜRK	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 dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

**Salih DİCLE**

**30/05/2024**

## ÖN SÖZ

Araştırmam süresince akademik olarak bana destek sağlayan ve değerli görüşlerini benimle paylaşan danışmanım Sayın Doç. Dr. Elvan YILDIRIM'a gönülden teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim konusunda bende emeği olan tüm hocalarıma bana yol gösterdikleri ve beni eğitim/tez süreci tamamlamam üzerine destekleri için minnetlerimi sunarım.

Tezi bitirmem konusunda beni destekleyen ve cesaret veren değerli eşim Ayşe Beliz DİCLE'ye ve oğlum Bora Çınar DİCLE'ye en sıcak sevgilerimi sunar özellikle tez sürecimde yardımları için teşekkür ederim.

**Salih DİCLE**

**30/05/2024**

# İÇİNDEKİLER

<b>TABLO LİSTESİ.....</b>	<b>iii</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ .....</b>	<b>v</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1. BÖLÜM: ESNEK ÇALIŞMA .....</b>	<b>3</b>
1.1. Esnek Çalışma Kavramı .....	3
1.2. Evden Çalışma.....	13
1.3. Evden Çalışma ile İlişkisel Olduğu Değerlendirilen Faktörler .....	16
1.3.1. Evlilik Doyumu .....	17
1.3.2. Ebeveynlik Tükenmişliği .....	18
1.3.3. Mental İyi Oluş.....	19
<b>2. BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE METODOLOJİ .....</b>	<b>22</b>
2.1. Araştırmanın Konusu, Önemi ve Amacı .....	22
2.2. Araştırmanın Kapsamı.....	23
2.3. Araştırmanın Metodolojisi.....	26
2.3.1. Hipotez Tasarımı .....	26
2.3.2. Araştırma Araçlarına İlişkin Değerlendirmeler.....	30
2.3.3. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Veriler .....	33
<b>3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI.....</b>	<b>37</b>
3.1. Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular .....	37
3.2. Sosyo-Demografik Değişkenlikler/Belirleyiciler ile Araştırma Konusu Faktörlerin Etkileşimlerinin İncelenmesi .....	39
3.2.1. Cinsiyet Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....	39
3.2.2. Yaş Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....	41
3.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	45

3.2.4. Evli Olunan Süre Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	47
3.2.5. Çocuk Sayısı Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	50
3.2.6. Çocuk Yaşı Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	53
3.2.7. Haftalık Çalışma Süreleri Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	61
3.2.8. Aylık Gelir Dağılımı Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	63
3.3. “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi.....	67
3.3.1. “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin Tüm Katılımcılar Dahilinde İncelenmesi.....	68
3.3.2. “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin Evli ve Çocuklu Bireyler Açısından İncelenmesi.....	71
3.4. Hipotezlerin Değerlendirilmesi .....	73
<b>SONUÇ .....</b>	<b>79</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>84</b>
<b>EK .....</b>	<b>93</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ .....</b>	<b>99</b>

## TABLO LİSTESİ

- Tablo 1:** Farklı Evren Büyüklükleri için Hesaplanmış Örneklem Büyüklüğü Gösterimi .....25
- Tablo 2:** “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyutlarına Ait Cronbach’s Alpha Değerleri.....31
- Tablo 3:** “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....32
- Tablo 4:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri .....34
- Tablo 5:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarına Uygulanan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulgular .....37
- Tablo 6:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarına İlişkin Cinsiyet Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması ....40
- Tablo 7:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarına İlişkin Yaş Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının ..... 42
- Tablo 8:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Eğitim Düzeyi Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....45
- Tablo 9:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Evli Oldukları Süre Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....47
- Tablo 10:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Çocuk Sayısı Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....51
- Tablo 11:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının İlk Çocuk Yaşı Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn

Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....	54
<b>Tablo 12:</b> Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının İkinci Çocuk Yaşı Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	58
<b>Tablo 13:</b> Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Haftalık Çalışma Sürelerine Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....	61
<b>Tablo 14:</b> Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Aylık Gelir Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması .....	64
<b>Tablo 15:</b> Anket Katılımcılarının “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi .....	69
<b>Tablo 16:</b> Evden Çalışan Evli ve Çocuklu Katılımcıların İlk Çocuk Yaşı Değişkenin Mental İyi Oluş Puanları Arasındaki Farklılaşma Etkisinin İncelenmesi .....	72
<b>Tablo 17:</b> Evden Çalışan Evli ve Çocuklu Katılımcıların İkinci Çocuk Yaşı Değişkenin Mental İyi Oluş Puanları Arasındaki Farklılaşma Etkisinin İncelenmesi .....	73
<b>Tablo 18:</b> Hipotez Değerlendirme Sonuçları .....	78



## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Uzaktan Çalışma Biçimleri .....	9
--	---

## ÖZET

**Başlık:** Evden Çalışan Kişilerin Evlilik Doyumu Ebeveynlik Tükenmişliği ve İyi Oluş İlişkileri

**Yazar:** Salih DİCLE

**Danışman:** Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

**Kabul Tarihi:** 30/05/2024

**Sayfa Sayısı:** vii (ön kısım) + 92 (ana kısım) + 6 (ek)

Pandemi döneminde, yürürlükteki yasaklar nedeniyle mecburi olarak uygulama alanı genişleyen uzaktan çalışma uygulamalarının, pandemi sonrasında iş hayatında kendine yer bulmaya devam ettiği görülmektedir. Verimlilik, maliyet azaltımı, çalışan ihtiyaç ve talepleri vb sebeplerin bahse konu hususta önemli bir rol oynadığı değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmalar evden çalışma süreci/uygulamalarının tüm çalışanlar üzerinde aynı etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Klasik çalışma düzeni dışında ofis harici yerlerden ve çoğunlukla bireylerin evlerinden yürüttükleri çalışma düzenlerinin çalışanları mental ve fiziksel yönden etkilediği, ancak bu etkilerin olumlu ya da olumsuz olması hususunda ortak bir görüş birliği olmadığı tespit edilmiştir.

Günümüzde yaşanan evden çalışma süreçlerine istinaden, iş-aile sınırlarının iç içe geçmesi, iş-aile talep ve ihtiyaçlarının farklılık göstermesi durumları göz önüne alındığında, evden çalışanlar dahilinde “Mental İyi Oluş”- “Evlilik Doyumu”- “Ebeveyn Tükenmişliği” ilişkilerinin gözlemlenmesinin, ilave olarak kişilerin demografik belirleyicilerinin bahse konu faktörler üzerindeki etkilerinin incelenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmiştir. Bu maksatla, 412 kişilik örneklem dahilinde internet ortamında bir anket çalışması yürütülmüştür.

Yapılan anket çalışmalarında demografik belirleyici soruların hitamında geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalar ile kabul edilmiş “Evlilik Doyumu” ölçeği (Tezer, 1996), “Ebeveyn Tükenmişliği” ölçeği (Roskam, 2018) ve “Mental İyi Oluş Ölçeği” (Tenant vd., 2017) kullanılmıştır.

Elde edilen verilere istinaden genel olarak evden çalışan kişilerde, evlilik doyumu, iyi oluş arasında pozitif yönde bir bağlantının olduğu ve ebeveyn tükenmişliği ile evlilik doyumu- mental iyi oluş arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu görülmüş, evli ve evden çalışan ebeveynler özelinde ise evlilik doyumu ile ebeveyn tükenmişliği arasında negatif yönde, evlilik doyumu ile mental iyi oluş arasında pozitif yönde, ebeveyn tükenmişliği ve alt boyutları ile mental iyi oluş seviyeleri arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlerin araştırma konusu seçili faktörler üzerine ilişkisi hususunda ise ilişkiselliğin seçilen demografik değişken özelinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle; demografik değişkenlerin tümünün araştırma konusu faktörler üzerinde etkisinin olduğu tespit edilememiş, ancak cinsiyet değişkeninin özellikle ebeveyn tükenmişliği hususunda farklılaşma yaratabileceği gözlemlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Evden Çalışma, Evlilik Doyumu, Ebeveyn Tükenmişliği, Mental İyi Oluş

<b>ABSTRACT</b>	
<b>Title of Thesis:</b> Relationship Between Marital Satisfaction, Parental Burnout, and Well-Being of People Working from Home	
<b>Author of Thesis:</b> Salih DİCLE	
<b>Supervisor:</b> Assoc. Prof. Elvan YILDIRIM	
<b>Accepted Date:</b> 30/05/2024	<b>Number of Pages:</b> vii (pre text) + 92 (main body) + 6 (add)
<p>It is seen that remote working practices, whose field of application was forced to expand due to the prohibitions in force during the pandemic period, continue to find a place in business life after the pandemic. It is considered that reasons such as efficiency, cost reduction, employee needs and demands, etc. play an important role in this issue. Studies show that working from home processes/practices do not have the same effect on all employees.</p> <p>It has been determined that the working arrangements that individuals carry out from places other than offices and mostly from their homes, apart from the classical working order, affect employees mentally and physically, but there is no consensus on whether these effects are positive or negative.</p> <p>Considering the intertwining of work-family boundaries and the differences in work-family demands and needs due to today's working from home processes, it is important to observe the relationships between "Mental Well-Being" - "Marital Satisfaction" - "Parental Burnout" among those who work from home. It was evaluated that it would be useful to examine the effects of people's demographic determinants on the mentioned factors. For this purpose, a survey was conducted on the internet within a sample of 412 people.</p> <p>In addition to demographic questions, the "Marital Satisfaction" scale (Tezer, 1996), the "Parental Burnout" scale (Roskam, 2018) and the "Mental Well-Being" index (Tenant et al., 2017) were used in the survey studies. It has been determined that the validity and reliability levels of the scales used are sufficient based on the results obtained from previous studies</p> <p>Based on the data obtained, it was observed that there was a positive relationship between marital satisfaction and well-being in general for people working from home, and a negative relationship between parental burnout and marital satisfaction-mental well-being. It has been determined that there is a negative relationship between marital satisfaction and mental well-being, a positive relationship between parental burnout and its sub-dimensions and mental well-being levels.</p> <p>Regarding the relationship of demographic variables on the selected factors that are the subject of research, it has been determined that the relationship differs depending on the selected demographic variable. In other words; It was not determined that all demographic variables had an effect on the factors under research, but it was observed that the gender variable could create a difference, especially in terms of parental burnout.</p>	
<b>Keywords:</b> Working from Home, Marital Satisfaction, Parental Burnout, Mental Well-Being	

# GİRİŞ

## **Araştırmanın Konusu**

Günümüzde, iş yaşamında meydana gelen değişimler, küreselleşmenin de etkisiyle iş gücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. Özellikle yaşanan teknolojik ilerleme, kas gücüne dayalı beşerî kaynak ihtiyacının bilgi temeline dayanan ve teknoloji temelli işletim süreçlerine sahip organizasyonlara evrilmesine sebebiyet vermektedir (Sokolic, 2022: 1-2). Daha açık bir ifadeyle; ticaretin ve etkileşimin artması sonucu ortaya çıkan teknolojik gelişmeler sayesinde talepte değişmelere yol açmış, işletmelerin bu talebe hızlı şekilde yanıt vermesi ve zorunlu dönüşüme ayak uydurmasını gerekmiş ve işgücü piyasalarında hızlı bir değişim yaşanmıştır. Bu bağlamda teknolojinin desteklediği küreselleşme süreci Endüstri 4.0'ın yaygınlaşmasının etken bir faktörü olmuştur.

Endüstri 4.0'ın niteliğinin dijitalleşme ve otomasyon kavramları tarafından oluşturulmasının ve siber-fiziksel sistemler kullanılarak hem üretim sürecinin hem de rekabet gücünün iyileştirilmesinin önü açılmıştır (Petekçi, 2021: 8). Bu manada Endüstri 4.0 ile birlikte yaşanan ve üstel hızdaki bir ivmeye devam eden bilgi teknolojileri ilerleyişi, yeni iş sektörlerinin doğmasına ve mevcut iş organizasyonlarının değişmeye uğramasına sebebiyet vermiştir.

Bu duruma ilave olarak 2019-2021 yılları arasında yaşanan pandemi dönemi ve ortaya çıkan zorunlu kapanma süreçleri esnek çalışma işleyişlerini daha özeldede ise uzaktan çalışma adaptasyonu zorunlu bir hale getirmiştir. Anılan hususta pandemi, esnek çalışma gereksinimleri için bir zorunlu katalizör görevi görmüş, küreselleşmenin yarattığı rekabet odaklı iş dünyasına; maliyet azaltımı, iş gücü optimizasyonu, beşerî kaynak memnuniyeti gibi konularda opsiyonlar sunmuştur (Langè ve Gastaldi, 2020: 165-166).

Bu maksatla yürütülecek çalışmanın evden çalışan kişilerin evlilik doyumu ebeveynlik tükenmişliği ve iyi oluş ilişkileri kapsamında icra edilmesi tasarlanmıştır.

## **Araştırmanın Amacı**

Esnek çalışma düzenlemelerinin salt olumlu etkiler yaratıp yaratmadığı tartışmalı olmakla beraber, çalışma hayatına dahil olmaya devam etmektedir. Bu hususta iş organizasyonunun temel kaynağı olma özelliği devam eden beşerî kaynağın esnek temelli çalışma uygulamaları dahilinde optimum düzeyde çalışabilmesi gerek kurum/şirket

hedefleri gerekse de devamlılık ve yüksek performans sağlamak üzere insan gereksinimlerinin karşılanması açısından önem arz etmektedir.

Bu gayeler ile yapılan çalışma ile esnek çalışma özelinde evden çalışan bireylerin mekânsal esneklik sağlayan evden çalışma uygulaması dahilinde bulunan çalışanların içinde buldukları durumun ya da bir diğer deyişle oluşan algılarının tespit edilmesi, mevcut duruma ilişkin etki ettiği değerlendirilen evlilik, ebeveynlik ve iyi oluş faktörlerinin esnek çalışma dahilindeki etkileşimlerinin ortaya çıkarılması ve mevcut algıların var ise demografik faktörler ile bağlantılarının belirlenmesi hedeflenmektedir.

### **Araştırmanın Önemi**

Uzaktan Çalışma uygulamalarının pandemi öncesi dönemde uygulanmaya başladığı ve pandemi etkileri ile iş hayatında kendine daha fazla yer edindiği göz önüne alındığında, uzaktan çalışmanın bir biçimi olan evden çalışma uygulamalarına ilişkin detaylı incelemeler yapılmasının iş hayatı taraflarının beklenti ve talepleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu noktada, uzaktan çalışmanın bir uygulaması olan evden çalışma olgusunun, “İyi Oluş”, “Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” faktörleri dahilinde incelenmesinin literatüre olumlu bir katkı sunacağı değerlendirilmekte ve anılan üç faktörün daha önceden bir arada kullanıldığı bir çalışma olmadığı da dikkate alındığında yapılacak çalışmanın özgün bir değer içereceği değerlendirilmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Mevcut konuya yönelik karma bir araştırma yöntemi kullanılacak olup öncelikle nicel veri elde edilmesi amacıyla tarama deseni kapsamında evden çalışan bireylerin katıldığı ve güvenilirlik-geçerlilik konularında bilimsel yeterlilikleri sağlamış ölçeklerin bulunduğu bir anket çalışması yapılacaktır.

Anket çalışması sonrasında elde edilen veriler SPSS programı ile incelenecek ve güncel literatür ile karşılaştırılarak analizinin yapılmasına çalışılacaktır. Bu kapsamda mevcut beşerî kaynak beklenti ve talepleri ile iş organizasyonlarının hedefleri arasında ortaya çıkan durum incelenecek ve çözüm önerileri sunulacaktır.

# 1. BÖLÜM: ESNEK ÇALIŞMA

## 1.1. Esnek Çalışma Kavramı

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, pandemi ve zorunlu kapanma dönemleri, ekonomik çapta yaşanan değişim süreçleri ve artan rekabet koşulları, iş dünyasını yaratıcı ve yeni çözümleri getirmek zorunda bırakmıştır.

Bahse konu faktörler klasik iş organizasyonları değişirken, yaşanan değişim süreçleri bireylerin çalışma hayatına ilişkin beklentilerinin değişime uğramasına neden olmuş, işletmeler açısından ise karşı karşıya kalınan rekabet ve ekonomik koşullar, çalışma organizasyonlarının yapısal olarak değiştirilmesi/ iyileştirilmesi ihtiyaçlarını gündeme getirmiştir.

Bu durum karşısında işletmeler, üretim süreçleri, üretkenlik artışları, verimlilik optimizasyonları, istihdam düzenlemeleri, rekabetçiliğin idamesi gibi konularda yenilikçi ve klasik çalışma düzenlerinden farklı adımlar atmak zorunda kalmaktadır (Irmak, 2023: 4-5).

Yaşanan bu değişim ve atılması zorunlu hale gelen adımlar günümüzde standart dışı istihdam yöntemlerini ortaya koymakta ve genel olarak bu atipik çalışma yöntemleri esnek çalışma olarak betimlenmektedir (Akdemir ve Demirkaya, 2016: 44-47, 107-109). Çalışma organizasyonlarına ilişkin olarak esneklik kavramı çeşitli farklı sınıflandırmalara tabi olmakla birlikte, çoğu organizasyonda iç içe geçerek karma olarak uygulanmaktadır. Bu sebeple çalışma organizasyonlarının esneklik süreç ve uygulamalarına dair esneklik tanımlamaları ve sınırları keskin hatlarla ile birbirinden ayıramamaktadır. Ancak genel olarak esneklik türleri; fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma süresi esnekliği, nitelik esnekliği ve coğrafi esneklik olarak sıralanabilmektedir (Balkır Gülen, 2023: 17-21).

Fonksiyonel/İşlevsel Esneklik; işgücünün verimli olarak kullanılması maksadıyla dış insan kaynağı temini yerine mevcut çalışanların, ihtiyaç duyulan üretim organizasyonuna uygun olarak geliştirilmesi ve anılan göreve atanmasıdır. Bu esneklik türü için yüksek kabiliyet ve vasfa sahip bir işgücü arzı gerekir ve aynı zamanda işgücünü uyumlulaştırmak üzere iyi bir eğitim sürecine ihtiyaç duyulur (Ekmekçi, 2002: 80-81).

Sayısal Esneklik; iş sözleşmelerinin işe alma ve işten çıkarılma hususlarında kolaylaştırılması kapsamında dışsal esneklik, iş sürelerinin değiştirilebilir şekilde

düzenlemesi bir diğer deyişle yarı-zamanlı çalışma, fazla çalışma sağlamak üzere esneklik oluşturma kapsamında içsel esneklik olmak üzere iki türlü olarak gerçekleştirilmektedir (Yavuz, 1995:14).

Ücret Esnekliği; sonuç veya performans temelli ücret temini manasını taşıyan ücret esnekliği, ücretlerin bireysel performansa veya mevcut ekonomik şartlara göre oluşturulması demektir (Wilthagen ve Tros, 2003). Kârlılık durumunun esas alındığı bu esneklik tipinde ücretleri artırma veya azaltma durumları söz konusu olmaktadır. Bu duruma ilave olarak çalışan işçiler arasında performansa göre ücret değişiklikleri de uygulanmakta olup prim verme yoluyla işçiyi motive edip verimliliği artışları hedeflenmekte ancak, buna karşın toplu iş sözleşmesi uygulayan işletmelerde sorunların da oluşmasına kaynak teşkil edebilmektedir (Zeytinoğlu, 2012: 162).

Çalışma Süresi Esnekliği bazı literatürle kaynaklarda içsel esneklik altında da gösterilmektedir. İşçilerin çalışma sürelerine ilişkin yapılan düzenleme kapsamında çalışma saatleri ile dağılımının işletmenin talep/ihtiyacına ve işverenin iradesine göre belirlendiği/belirsizleştirildiği bir oluşumu ifade eder (Munck, 2003). Çalışma sürelerinin kısaltımı sayesinde işgücü maliyetlerinin düşmesinin hedeflendiği bu esneklik sayesinde, rekabet gücünün artacağı ve işletmeye olumlu bir katkı sunacağı değerlendirilmektedir (Kuzgun, 2005: 34). Ancak işverenin talebinin çalışma süresinin artması yönünde olması durumunda, yeterli dinlenme sürelerinin olmaması, dikkat dağılımı, performans düşüklüğü gibi etkilerin oluşabileceği ilave olarak ise işçinin çalışma süresi ne kadar uzarsa iş kazası olma olasılığının o oranda artabileceği dikkat edilmesi gereken hususlar altında yer almaktadır (Bakır Gülen, 2023: 20). Aynı şekilde bu sistemde işçinin işe odaklanması da zorluğu da bu esneklik türünün dikkat edilmesi gereken bir diğer sonucudur.

Bir diğer esneklik türü de Nitelik Esnekliğidir. Nitelik Esnekliği; işgücü niteliklerinin işletmenin icra ettiği işlere uygun olmasını, niteliklerin güncelleştirilmesini ve bir işten diğerine transferini sağlar. Bu değişimin sağlanması için işgücü transformasyonunu gerçekleştirecek derecede yeterli bir temel eğitim sistemi ve dönüşümün sağlanmasına hem fikir ya da istekli olan işçi-işveren taraflarının mevcudiyetini gerektirir. Niteliklerde esneklik işgücünün yetenek ve donanımlarının artırılması için önemlidir. Ömür boyu gelişim maksadıyla eğitim içeriği nitelikli esnekliğin temelini oluşturur (Algan, 2017: 9).

Esneklik düzenlemelerine ilişkin son ve günümüzde en çok iş piyasalarına yerleşmesi en fazla hızlanan kategorisi de coğrafi esnekliktir. Coğrafi esneklik, mekânsal esneklik, tele-çalışma ya da uzaktan çalışma olarak da adlandırılmakta olup, bilgi teknolojilerinin sağladığı faydalar sayesinde iş organizasyonu ihtiyaçları dahilinde gerekli iletişim cihazlarının kullanılması yoluyla dahil olunan işletmenin dışında ve uzaktan yapılan çalışmaları içeren esneklik türüdür (Parlak ve Özdemir, 2011: 25-26).

Uzaktan çalışma; iş görenin çalıştığı yeri/alanı belirleyebilmesi uygulaması (Akça ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 74), ana iş yeri ofisten uzakta veya asıl üretim sürecinin bulunduğu dışındaki iş görümü faaliyeti (Öztürkoğlu, 2013: 121), işle alakalı süreç ve uygulamaların işin ana merkezinden uzaktaki yerlerde değişen ileri bilgi teknolojileri dahilindeki araçlar ile yürütülmesi (akıllı telefonlar, laptoplar, kişisel bilgisayarlar vb.) vasıtası ile gerçekleştirilmesi durumunu (Meşhur, 2010; Eurofound ve ILO, 2017) ifade etmektedir.

Bu bağlamda, günümüzde ihtiyaç duyulan esneklik biçimlerinin farklı sınıflandırmalar kapsamında çeşitlilik gösterdiği tespit edilmektedir. Ancak Esnek Çalışmanın günümüzde belli başlı organizasyonlaştırılmış kalıplar dahilinde kullanılma usullerinin yaygınlaştığı görülmektedir. Bu yaygın uygulanma biçimleri; vardiyalı çalışma, alt işverenlik şeklindeki çalışma uygulamaları, kısmi süreler kapsamında çalışma, iş paylaşımları, evden çalışma, çağrı üzerine çalışma, kaydırmalı iş süreleri, tele çalışma ve ödünç iş ilişkilerine dayanan çalışmalar olarak iş yaşamında kendine yer bulmaktadır (Başdoğan, 2015: 27).

Ödünç İş İlişkileri Kapsamında Çalışma; İş Kanunu 7/1’de işverenin bir işçisini yazılı olarak rızasını da almak koşulu ile holding dahilinde ya da aynı şirketler topluluğu içindeki bir diğer iş yerinde hali hazırda icra ettiği işe benzer işlerde çalıştırılması şartı ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek maksadıyla geçici olarak devretmesi olarak yer almaktadır (Başmanav, 2016: 141). Ödünç iş ilişkisi zaman kullanımını esnekliğinin yanında işin yapısına göre de bağlı olarak mekân esnekliği imkânı da sunmaktadır (Topcuk, 2006: 31-32).

Kısmi Süreli Çalışma: konusunda birçok tanım yapılmakla birlikte ILO “işçi ve işveren arasında karşılıklı mutabakat sonucu tesis edilen ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” İş Kanunu ise “normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlenmesi” (4857



Sayı 1 İş Kanunu Md. 13) şeklinde kısmi süreli çalışmayı tanımlanmaktadır. Bu bağlamda “Süre, Gönüllülük ve Düzenlilik/Süreklilik” kısmi çalışmanın üç ana temelidir (Koç ve Görücü, 2011: 151). Kısmi Çalışmanın sağladığı esneklik ise ana olarak zaman konusunda olup işin niteliğine göre kısmi mekân seçimi hususlarında da esneklik sağladığı uygulamalar mevcuttur (Eser, 1997: 38).

Vardiyalı Çalışma: “İşyeri veya işin niteliği kapsamında, devamlı faal olarak bulunan işyerlerinde, gün/haftanın bütün çalışma zamanlarında, aynı günün farklı (devamlılık sağlayacak şekilde birbirini izleyen) zaman dilimlerinde değişen işçi gruplarının çalıştırılması şeklinde oluşturulan iş organizasyonuna vardiyalı/postalar halinde çalışma düzeni” denilmektedir (Korkusuz, 2005: 2-3). Vardiyalı Çalışma Sistemlerinde kısmi olarak zaman esnekliği imkânı sunulmasına karşın üretimin alanının değişmemesi nedeniyle mekân esnekliği imkânı mevcut değildir (Çamlı, 2010: 25).

İş Paylaşımı: Tam zamanlı çalışma ihtiyacı ya da talebi bulunan bir işin iki veya daha fazla kişi tarafından paylaşılmasını sağlaması nedeni ile zaman esnekliği sağlamayan esnek çalışma uygulaması olup mekânsal açıdan esneklik durumu bulunmamaktadır (Uyargil, 2008: 84-88; Sert, 2013: 26). İş paylaşımında yoğun zaman dilimlerinde iki personel birlikte çalıştırılarak verimlilik artırılması, kriz dönemlerinde istihdam sorununa kısmet çözüm olması, birden fazla çalışanın bilgi ve becerisinden faydalanılması, gençlerin iş piyasasına girişi ve emeklilik sonrası iş piyasasından yavaş çıkış gibi olumlu yönleri de bulunmaktadır (Erdoğan ve Öztürk: 2018: 114).

Kayan İş Süreleri: İşe başlama ve bitirme aralığını ya da belirlenen bir zaman içinde ortalama çalışma zamanını geçmeden günlük çalışma zamanı uzunluğunu da çalışanların belirlediği bir iş görme edimi türüdür. Bu tür çalışma süreçlerinde, çalışanların iş başında bulunmasını gerektiren belirli bir zaman aralığı vardır. Çalışan, bu çekirdek sürenin dışında işveren ile koordineli olarak belirlediği zaman işe gelmekte, mola sürelerini belirlemekte ve paydos zamanını seçmektedir. Çekirdek zaman aralığı dışında kalan çalışma saatleri zaman esnekliğini oluşturmakta olup, bu tür çalışmanın işe geç başlama devamsızlıkların düşürülmesi, çalışanın en verimli zamanlarında iş görmek üzere kendilerini ayarlayabilmesi gibi olumlu sonuçlara sahip olduğu değerlendirilmektedir. Bu çalışma türünün olumsuz yönleri olarak ise üretim şekil ve ihtiyaçları kapsamında değişmekle birlikte iş yerinin uzun süre faaliyette kalması sonucu enerji maliyetlerinin yükselmesi, amirlerin çalışanları ile iletişim problemleri yaşaması ve işlerin yetiştirilmesi

konusunda doğabilecek koordinasyonsuzluk nedeniyle yaşanan anlaşmazlıklar gösterilebilmektedir (Öztürkoğlu, 2013:118-119). Kayan iş süreleri uygulamaları zaman esnekliği tesis etmekle beraber mekânsal esneklik konusunda bir seçenek sunmamaktadır (Sert, 2013: 25).

**Çağrı Üzerine Çalışma:** İş Kanunu'nun 14. maddesi yer alan Çağrı Üzerine Çalışma; yazılı iş sözleşmesi sonucu çalışanın yapmayı kabul ettiği işe dair kendisine ihtiyaç duyulması durumunda iş görme ediminin gerçekleştirilmesinin kararlaştırıldığı bir iş ilişkisidir. Çalışanın yıl, hafta veya ay içinde çalışanın ne kadar süre ile çalışacağını taraflar tarafından belirlenmediği sürece, haftalık çalışma süresi 25 saat kapsamında kararlaştırılmış sayılır. Çağrı Üzerine Çalışma iş ilişkisinde belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanmış olacaktır (Sert, 2014: 337). Asıl olarak zaman esnekliğine dayalı bu uygulama işin yapısına göre mekânsal esneklik de sağlayabilmektedir (Şen, 2001: 155). İşletmeler açısından, devamsızlık oranını düşürme, optimum işgücü planlaması, ve işgücü maliyetleri düşürme gibi avantajları olabilmektedir (Öztürk ve Yıldırım, 2022: 75).

**Alt İşveren Uygulaması:** İş kanununda yer alan “Bir işyerinde icra edilen mal veya hizmet üretimine dair asıl olmayan yardımcı işlerinde veya asıl işin belirli bir kısmında işletmenin ve işin gereği ile çeşitli uzmanlık ihtiyaçları gerektiren işlerde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği çalışanlarını yalnızca bu işyerinde üstlendiği işte çalıştıran, diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında oluşturulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi” ifadeleri ile tanımlanmaktadır (Kaya, 2015: 258).

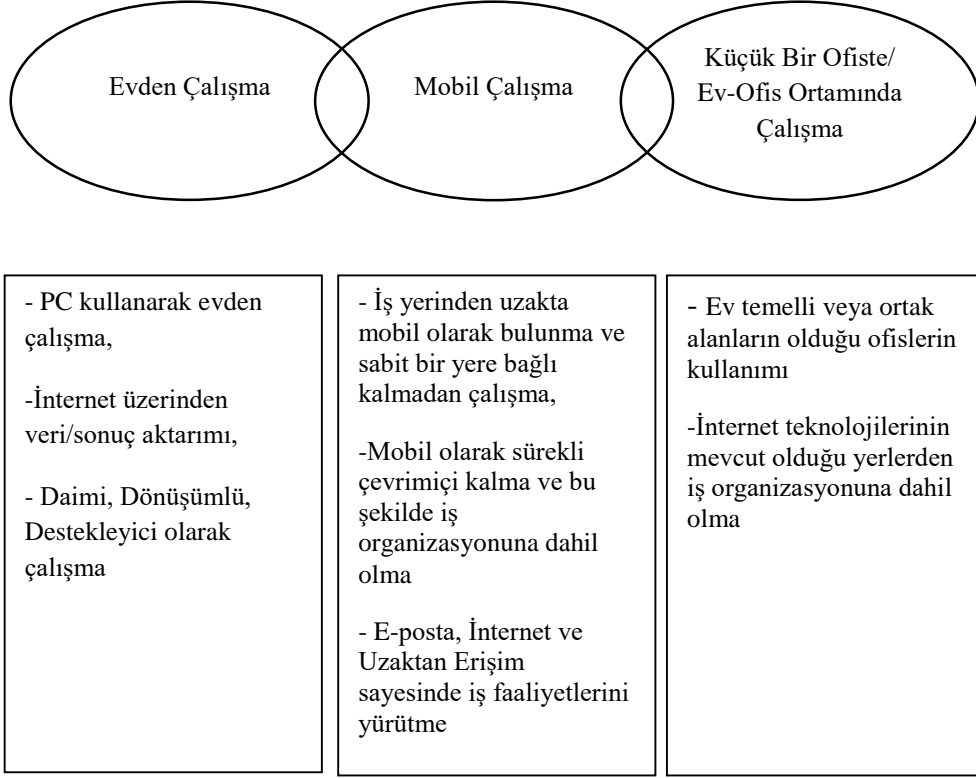
**Evde Çalışma:** Evde çalışma (work from home), eve dayalı çalışma olarak tanımlanmaktadır (Kıcır, 2019: 177). Başka bir deyişle işin tamamının ya da bir kısmının işyeri ortamına bağlı kalmadan ev ortamında yürütülmesi olarak tanımlanabilir (Kavi ve Koçak, 2010: 76). Günümüzde mekânsal esneklik tanımına en yakın uygulama olan evde çalışma, iş organizasyonunun asıl saatlerinden de uzak olabilmesi kapsamında mekânsal esnekliğe ilave olarak zaman esnekliği de sunabilmektedir (Naktiyok ve İşcan, 2003: 54-56).

**Tele/Mobil Çalışma:** Yüksek nitelikler kapsamında bulunan ya da bilgi/veri akışına dair niteliklere havi işlevsellikler içeren işlere atfen oluşmuş bir çalışma türüdür ve bu bağlamda daha çok bilgi ve iletişim teknolojileri ile bunlara ait araçların kullanılması önceliklendirilmektedir. Anılan durumdan kaynaklı olarak asıl işyeri ile çevrimiçi

bağlantılı olmak genel işleyişi ifade etmektedir. Ancak bazı durumlarda çevrimdışı olarak çalışma ve sonrasında veri güncellemesine dair işlemler de söz konusu olabilmektedir. Zaman ve mekânsal esneklik sağlayan bu tür işlemler için gerekli bilgi teknolojilerinin kullanılabilirdiği her ortamda uygundur (Aydınlı, 2007: 73-74).

Bu tanımların dışında uzaktan çalışmanın, çalışanın iş maksadıyla ana merkez dışında çalışması, işveren tarafından yapılan talebe istinaden değişen zamanlarda uzaktan iş faaliyetlerinin yürütülmesi ve ihtiyaç duyulan/belirli zamanlarda ise işyerinin bulunduğu iş yerinin ana merkezinde olacak şekilde karma/ hibrit çalışma tanımı dahilinde uygulamalarının olduğu da görülmektedir.

Bu kapsamda esneklik kavramının çeşitli tanımlamalar, sınıflandırmalar ve uygulamalar altında birçok şekilde kategorize edildiği ve literatürde yer aldığı tespit edilmekle beraber günümüzde esnekliğin daha çok mekânsal ve zaman işlemleri kapsamında uzaktan çalışma süreçleri dahilinde kendine uygulama alanları bulduğu ve işletmeler tarafından tercih edildiği görülmektedir. Uzaktan çalışmanın kapsamı ve öğeleri incelendiğinde ise uzaktan çalışma işlemlerinin gelişen teknolojiler ile birlikte sağlanan imkanlar ölçüsünde ve işveren/iş görenin talep/ istekleri doğrultusunda Şekil-1'de sunulduğu şekilde genel olarak üç şekilde icra edildiği ancak bu sunulan bu üç ana uygulamaların salt olarak tek başlarına uygulanılmasının yanında, çoğu zaman iç içe geçerek veya bir diğer deyişle birbirlerinin sınırlarına müdahil olacak şekilde birlikte yürütüldüğü, ya da opsiyonel olarak ihtiyaç duyulduğu anlarda teknolojik destek imkanları dahilinde tanımlanma sınırlarının kaybolarak iş edimini sağlamak üzere evden/mobil/küçük uzak bir ofis ya da ortak çalışma alanında gerekli iş tanımının icrasının yürütüldüğü gözlemlenmektedir.



**Şekil 1:** Uzaktan Çalışma Biçimleri

**Kaynak:** Gareis, K., Hüsing, T., Mentrup, A. (2003). What Drives e-Work?'den uyarlanmıştır.

Esneklik ve çalışma yaşamı ilişkisi; iş ediminin yapıldığı yerin, iş görenlerin istihdam edilme şekillerinin ve yapacakları iş edimi niteliğinin, çalışma zamanlarının ve alacakları maddi/ani vd. karşılıkların piyasada mevcut arz-talep doğrultusunda yaşanan yükseliş ve düşüşlere göre yeniden düzenlenebilmesine yönelik uygulamaların tamamı olarak ifade edilmektedir (TBMM, 2013: 39).

Esneklik kavramı, işletme açısından işgücünün yani çalışanların işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılması, İş Kanunu açısından iş hukukuna dair katı hükümlerin yerine tarafların uzlaşmalarına dayanan bir akit oluşturulması, çalışanlar açısından ise günümüz yaşamına ilişkin değişen ihtiyaçlarına uygun olmak üzere iş-yaşam hususunda dengeyi sağlama, aile ve iş taleplerine cevap verebilme gibi ifadeler ile bağdaştırılmaktadır. Daha genel olarak ifade edilmek istenirse, işgücü piyasalarında esneklik; tarafların çıkarları ve taleplerine cevap verebilecek şekilde ekonomide, üretim

döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlayabilmek üzere işletilen, yürürlüğe giren uygulamaları ifade etmektedir (ÇSGB, 2014).

Esnek çalışmayı doğuran birçok etmen olmasına karşın, gelişmiş endüstriyel koşullara sahip ülkelerin iş piyasalarındaki artan rekabet ve ekonomik koşulların diğer ülkelere yayılması ile devamlılığını sağlamak zorunda olan işletmelerin çözüm arayışı süreçleri esneklik temeli içeren uygulamaların yerleşmesindeki en önemli yapıtaşları olarak öne çıkmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 3-4). Bu duruma ilave olarak yaşanan teknoloji ilerleyişi ve iş organizasyonlarının çalışma mekanlarının fiziki sınırlarından uzaklaşması, istihdam ve işsizlik sorunları, ekonomik dalgalanmalar, iş piyasası taraflarının arz-taleplerinde yaşanan değişimlere esneklik ihtiyaçlarının gelişiminde etken olan diğer faktörlerdir.

Beşerî kaynağın çalışma anlayışındaki değişimleri-hedefleri çerçevesinde ortaya çıkan yeni işgücü arzı, yeni iş kollarına ait ünsiyet ve diğer ihtiyaçlara havi yeni işgücü talepleri, rekabet edebilmeyi sağlamak üzere gerekli yeni ücret sistemlerinin oluşturulma gereksinimleri gibi faktörler de esnek çalışmayı şekillendiren öğeler olarak kendine yer bulmuşlardır (Yavuz, 1995).

Son olarak ise dünya çapında yaşanan pandemi dönemi, yaşanan bu değişimin hızlanmasına ve iş organizasyonlarının idame edilebilmesi adına zorunlu bir hal almasına sebep olmuş, daha açık bir ifadeyle katalizör görevi görmüştür. Yaşanan kapanma süreçleri, eğitim, sağlık gibi temel süreçleri etkilemekle kalmamış endüstri yapılanmasında temel değişiklikler yapılmasını zorunlu hale getirmiştir (Yıldırım ve Tengilimoğlu, 2021: 625).

Sonuç olarak esnek çalışmanın oluşmasında temel rol oynayan etmenler şu şekilde sıralanabilmektedir (Kördeve ve Aydın, 2016: 30-32);

- Teknolojik Değişim ve İşgücü Talebinin Azalması
- Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet
- İşsizlik
- Hizmet Sektöründeki Gelişmeler
- Ekonomik Gelişmeler ve Artan Rekabet
- İşgücü Niteliği
- Ücret Sistemleri
- Kesimler Arası Uzlaşma ve Diyalog

- Pandemi ve Kapanma Süreçlerine İstinaden İş Organizasyonlarının İdame Ettirilmesine Yönelik Organizasyon Arayışları

Esnek çalışma uygulamalarının iş piyasalarındaki etkileri farklı açılardan incelenmekte ve bu durum sonucu farklı sonuçlar elde edilmektedir. Genellikle zaman ve mekân kullanımını açısından sınırları kaldıran esneklik anlayışı ve esnek çalışma modellerine dönük tutumlar beraberinde, çalışanlar ve işveren açısından bazı fayda ve sakıncaları da beraberinde getirmektedir. Özellikle, iş-yaşam dengesi ve verimlik artışı sağlanması gibi taraflarıyla genellikle olumlu yönlerine atıfta bulunulan esnek çalışma modellerinin; iletişim sıkıntıları ve koordinasyon problemleri gibi nedenlerle de olumsuz olarak nitelendirildiği çalışmalar bulunmaktadır (Giannikis ve Mihail, 2011: 422).

Daha açık bir ifadeyle bazı çalışmalar araştırmalar, özellikle kötü organize edilmiş mekânsal esnekliğe bağlı uzaktan çalışma uygulamalarının “İş-Aile Çatışmalarına”, “Artan İş Yüküne” ve “Strese” neden olabileceğine dikkat çekmektedir. Bu noktada COVID-19 pandemisi ile oluşan zorunlu pandemi önlemleri ile birlikte sosyal mesafeyi korurken bağlantıda kalmak için yaratılan gerçeküstü çalışma ortamlarının, yapı ve düzen özgürlüğüne yol açtığı, ancak iş yoğunluğunun ve baskılarının artmasına da neden olduğu tespit edilmiştir (Palumbo, 2020; Seal vd. 2010; Hodder, 2020).

Bir diğer taraftan ise, bazı diğer çalışmalarda ise, özellikle evden çalışman insanlarda çoğunlukla "daha fazla esneklik ve özerklik", "işe gidip gelme sürelerinin en aza indirilmesi", "evde veya evde daha akıcı olmak" ile bağlantılı olarak olumlu neticeler alındığından bahsedilmekte, benzer şekilde; şirketlerin ise uzaktan çalışmaya yönelik tutumları incelendiğinde, olumsuz sonuçlardan daha fazla olumlu sonuçların mevcut olduğu şeklinde algıladığını belirtmektedir. Bu olumlu algının ise “zorunlu olmayan toplantıların azaltılması, program esnekliğinin artırılması ve işe gidip gelmenin olmaması nedeniyle zaman kaybı olmaması” hususlarından kaynaklı olduğundan bahsedilmektedir (Hashmi vd., 2021; Yang vd., 2022; Özimek, 2020).

Bu kapsamda esneklik uygulamalarının etkilerinin değerlendirilmesinin işgücü piyasalarının tarafları açısından yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Anılan maksatla esnek çalışma uygulamalarının çalışanlar açısından incelenmesi durumunda; uygulanan esneklik modelinin kapsamına da bağlı olarak; esnek çalışmanın iş görenlere bağımsız ve serbest zaman kazanma konusunda kolaylıklar sunduğu ve zamanı yönetebilmeye yönelik imkanlar tanıdığı, çalışma çizelgelerinin belirlemede

ihtiyaçları lusunde plan yapabilme seçeneği sunduğu, özellikle metropollerde yaşayan çalışanların işe gidiş-dönüş saatlerine yönelik esnetme imkanı tanıyarak trafik sıklıkklığı gibi zamanlar yerine sakin ve daha kısa srelerde intikal olanağı yaratmalarına yardımcı olduğu, kendini geliştirebilme, sosyal içeriklere katılım sağlama ve özel işlerini yapabilme gibi kişisel tatmin yaratabilecek şekilde çalışana imkanlar yarattığı ortaya koyulmaktadır (Yavuz, 1995; Okkalı-şanalmlış, 2006; Evren, 2007).

Bununla beraber nitelik ve/veya yasal boşluklara istinaden iş güvencesine dair etkisi genellikle olumsuz olmakta, kısmı süreli çalışanların tam gün iş görenlere kıyasla yasal bakımdan daha az korunduğu görülmektedir. Bu durum iş güvencesi dışında kalan standart dışı istihdam şekilleri nedeniyle daha az güvenceli çalışma opsiyonları sunulması kaynaklıdır. Buna ilave olarak çoğu esnek çalışma organizasyonunda fazla mesailer en aza indirilmekte hatta fazla mesai olarak adlandırılmayan şekilde çalışma düzenleri oluşturulmakta, çalışanlar standart fazla mesai kapsamında oluşması gereken gelirden mahrum kalmaktadırlar. Esnek alışma ile kısa süreli ücretli izinler en aza inmekte hatta ortadan kalkmaktadır. Diğer ifadeyle bu tür izinler için halihazırdaki serbest vakitlerinin kullanılması talep edilmektedir. Çünkü işçilerin özel işlerini yapmaları için serbest vakitleri bulunmaktadır. Son olarak da esnek çalışanların tam gün süreli işçilere göre bazı sosyal yardımlardan ve yan ödemelerden mahrum kaldıkları ve diğer çalışma organizasyonları dahilinde olan ayni/maddi ödemelerden yararlanmayabildikleri görülmektedir (Zümrüt Demir, 2012: 23).

İşveren açısından ise; rekabetçilik göz önüne alındığında büyük bir handikap teşkil eden maliyetlerin azaltılmasına olanak yaratması, ekonomideki dalgalanmalar ile arz-talep değişimlerinde yaşanan gel-gitler nedeniyle pazar şartları değişimlerine daha hızlı adapte olunabilmesi maksadıyla organizasyonel düzenlemeleri yapmak üzere seçenek yaratılması, teknolojik gelişmelerin kullanılması ile daha stabil bir üretime kavuşulması ve ekonomik konjonktürel dalgalanmalara daha hızlı uyum sağlanarak, stoksuz ve daha planlı üretim yapılma olanağının ortaya çıkması, gerektiği kadar işgücü barındırma kapsamında atıl işgücü bulundurulmamasına yol aması, çalışanların kendilerine de uygunluk sağlayacak şekilde mental ve fiziksel olarak en verimli oldukları çalışma saatlerinde iş yapmalarına olanak sağlanarak üretim veriminin ve performansın artırılması, sayılan bu opsiyonlar ile işletmenin verimliliğinin ve rekabet gücünün artırılması, özellikle hizmet sektörü gibi 24 saat esaslı işletim gerektiren sektörlere işin

idamesine yönelik işgücü hususunda imkanlar sunulması, sanal ortamda kapsamında çalışma ile ev/ortak çalışma alanı vb. yerlerden dahi işgücünden faydalanılma olanaklarının ortaya çıkması işe devamsızlıklarının düşürülmesi gibi birçok hususta olumlu etkilerinin olduğu değerlendirilmektedir (Okkalı-Şanalmiş, 2006; Evren, 2007; Özer, 2006; Özmen 2006).

Bunun aksi olarak ise esnek çalışma uygulamalarının işletmeler ve işverenler açısından olumsuz yanlarının da olduğu görülmektedir. Bu durumun ilk faktörü esnek çalışma düzenlerine yönelik gerekli altyapıların özellikle bilgi teknolojilerine yönelik kurulum ve idame maliyetleri oluşmasıdır. Personel çalışma düzenlemeleri ve planlamasının ise daha kompleks bir duruma gelmesi ve öngörülebilirliğin zorlaşması da bir diğer husustur. Bu durumun bir örneği çalışanlar açısından geliş-gidiş servis planlamasının farklı saatler binaen yapılmak zorunluluğudur. Daha açık bir ifadeyle bu düzenlemelerde çoğu zaman servis planlamaları çalışanlar öncelikli olmadan maliyet kıstaslarına göre yapılmak durumunda kalınır ki bu durum da mental tatminsizlik yaratmaya meyilli bir hali işaret edecektir. Diğer yandan, işletmenin çalışma süresinin artmasından ya da özellikle uluslararası firmalar için kesintisiz veya farklı yerel saatlerdeki çalışma düzeni gerekliliklerinden dolayı çalışanlar açısından zor bir durum teşkil etmekle birlikte, işverenin ise yönetsel ve denetimsel anlamda zorlandığı süreçlerin doğabileceği düşünülmektedir (Zümrüt Demir, 2012; Gorenc ve Valentincic, 2023; Kıcıır, 2017; Özçelik, 2020).

## **1.2. Evden Çalışma**

Yaşanan her endüstri devrimi işgücü piyasalarındaki işgücü arz ve talebi hususunda değişimlere neden olmuş, ortaya çıkan yeni iş kolları ve bunlara yönelik üretim teknikleri, ihtiyaç duyulan uygun nitelikli işgücü talebini doğurmuştur. Bu duruma ilave olarak işgücünün çalışma hayatına ilişkin değişen beklenti ve algıları daha esnek çalışma koşullarının oluşmasına yol açmıştır.

Günümüze yakın dönem incelendiğinde ise 90'lı yıllar itibariyle enformasyonel ilerleme olarak da bilinen bilgi ve iletişim teknolojilerinin artan bir ivme ile gelişim göstermesi ve iş organizasyonlarının uygulama alanlarında daha fazla yer alması söz konusu olmaya başlamıştır. Bu değişim toplumsal yapı ile üretim sistemlerinin de değişimlerinin öncüsü olmuş, işin; işyeri merkezinin bulunduğu yerde ve belirlenmiş zaman dilimleri içerisinde



yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Bu tip çalışma düzenlerinin yerine ev ortamında kişisel bilgisayarlar ile diğer iletişim araçlarının aracılık ettiği çalışma organizasyonları yeni çalışma organizasyonları olarak işgücü piyasasına dahil olmuşlardır. Diğer bir açıdan, mekânsal manada genişleyen çalışma organizasyonları dahilinde “evden çalışma” uygulamaları giderek yayılmaya başlamıştır.

Evden çalışma olgusu ise çeşitli farklı terimsel ifadeler kapsamında literatürde yer alsa da, genel olarak vasıflı işgücünün, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanlar ile evden gerçekleştirilen çalışma biçimleri olarak özetlenebilir. Bu şekilde yürütülen çalışma şekillerinde, işin bir kısmı veya tamamı işyerinin asıl olarak bulunduğu mekâna/konumuna bağlı kalmadan ev ortamında yürütülmesi söz konusu olmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 77).

Bu organizasyonel değişme sürecini etkileyen endüstri devrimleri, beşerî kaynak talep ve ihtiyaçları, işletmelerin rekabetçiliklerini koruyabilmek üzere yeni çalışma düzeni arayışları vb. faktörlerin yanı sıra özellikle son dönemde yaşanan evden çalışma düzenlerine ait adaptasyon veya bir diğer ifade ile tercih edilme artışı dikkat çekicidir. Yapılan çalışmalara göre 2020 yılının ikinci çeyreğinde 557 milyon işçi evden çalıştığı belirlenmiştir; bu sayı tüm çalışmaların %17,4'üne karşılık gelmektedir. Avrupa Birliği çalışma piyasaları incelendiğinde ise evden çalışanların toplam çalışanlara oranı 2017'de %5,1, 2019'da %5,4, 2020'de %12 ve 2021'de %13,4 olarak gerçekleştiği görüşmüştür (ILO, 2021; EUROSTAT, 2021).

Ortaya konan verilere istinaden evden çalışma uygulamalarının gün geçtikçe arttığı görülmekle beraber özellikle 2020'li yıllar ve sonrasında evden çalışma uygulamalarının artışında bir yükselme olduğu görülmektedir.

Mart 2020 tarihi sonrasını içeren dönemin, Covid-19 salgınına kapsayan ve zorunlu kapanma tedbirlerini içeren bir periyot olduğu göz önüne alındığında, anılan dönem ile birlikte daha fazla sayıda kurumun çalışma organizasyonlarında değişime gittiği ve uzaktan çalışma süreçlerinin arttığı değerlendirilebilir (Yalçın ve Vural, 2021: 129).

Bu manada kullanımı pandemi öncesinde yaygınlaşmaya başlayan uzaktan çalışma süreçlerinin, pandemi dönemi kapsamında uygulanan tedbirler ile artış gösterdiği daha açık bir ifadeyle pandeminin uzaktan çalışmanın artması hususunda bir katalizör görevi gördüğü ve uzaktan çalışma olgusunu işgücü piyasalarının yeni normal haline getirdiği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda günümüzdeki evden çalışma süreçleri hususunda,

Covid-19 salgınının büyük bir rolü olduğunu söylemek doğru olacaktır (Dicle ve Yıldırım, 2023: 167-168).

Yaşanan pandemi ve oluşturulan-değiştirilen çalışma organizasyonların sonrası ise bu dönemde kazanılan tecrübeler ve uzaktan çalışma modelinin gerek işletmeler yönünden özellikle maliyet katkıları ile gerekse de işgücü arzı tarafında yaşanan olumlu etkileri ile uzaktan çalışma modeli işletmelerce benimsenmeye devam edilmiş, birçok işletme tamamen uzaktan çalışma modelini benimsemiş ya da belirli bir grup çalışanını uzaktan çalışacak şekilde kurgulamış veya uzaktan ve işyerinden çalışmana olanağı tanıyan karma (hibrit) modellere geçiş yapmıştır (Baloğlu ve Çakalı, 2022: 319).

Ülkemizde ise uzaktan çalışmanın mevzuatsal kısmı 2021 yılında yürürlüğe giren toplam 16 maddelik “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” ile düzenmiş olup, uzaktan çalışmanın tarafların arasındaki yazılı bir akde istinaden oluşturulabileceği, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının gerekli olduğu ve uzaktan çalışmanın hangi iş kollarında uygulanamayacağı vb. konulara ilişkin kurallar belirtilmektedir. Günümüzde genişleyen uzaktan çalışma olgusu düşünüldüğünde ise daha kapsamlı ve detaylı bir çalışmanın işgücü piyasası açısından faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Anılan hususta gün geçtikçe yaygınlaşan bu yeni iş organizasyonun gerek sürdürülebilir rekabet hususlarının devamı ile endüstrinin işlevselliğinin artması, gerekse de insan kaynağının günümüz çalışma ihtiyaç ve talepleri açısından etkilerinin incelenmesi ve düzgün bir organizasyon çerçevesinde uygulanması uzaktan çalışmanın özellikle evden çalışma hususları açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

Yapılan önceki çalışmalarda, evden çalışmanın etkileri hususunda tam bir konsensus oluşmadığı, araştırmalar özelinde elde edilen verilerin olumlu/olumsuz olarak evden çalışanları etkilediği değerlendirilen çeşitli faktörlerin özelinde değişebildiği, etkileşimi bulunmayan faktörlerin de mevcudiyetinin olduğu, bazı araştırmalarda gözlemlenen ve evden çalışma ile etkileşim halinde olduğu değerlendirilen faktörlerin başka çalışmalarda kullanılan farklı örneklerle dahilinde farklılaştığı görülmektedir (Palumbo, 2020; Seal vd., 2010; Hodder, 2020; Hashmi vd., 2021; Yang et al, 2022; Gorenc & Valentincic, 2023; Smitte vd., 2023).

Yine de genel olarak evden çalışmanın olumlu yanları incelendiğinde; öncelikle zamanın daha etkin kullanımının en önemli olumlu yönlerden biri olduğu söylenilebilir. Daha detaylı olarak işe gidiş geliş gibi, eve dair ihtiyaç duyulan izin süreleri gibi

(çocuk/ebeveyn bakımı vb.) işe yönelik olmayan atıl zamanlardan tasarruf edilebilmektedir. Bu gibi tasarruflar aynı zamanda güvenlik ve sağlığa yönelik de risklerin azaltımı anlamına gelmektedir. İlave olarak ise evden çalışanların işe yönelik adaptasyon ihtiyaçlarını daha kısa sürede gidermesi olanağı belirtilebilir. Bu durum da çalışanın kendi alışık olduğu ortamda bulunması sonucu görev edindiği iş edimine daha hızlı uyum sağlaması olarak açıklanabilir. Bir diğer husus ise; çalışan özerkliğinin üretime daha iyi katkı sunucu şekilde kendini özgür hissetmesidir ki bu durumu duvarlar arasına ya da çalışma alanlarına sıkışmamış iş görenlerin daha yaratıcı olması ve yeni şeyler öğrenme fırsatına sahip olması gösterilebilir (Stanković, 2020).

Diğer taraftan ise evden çalışmanın olumsuz yönleri de mevcuttur. Bu olumsuzlukların başında iletişim eksikliği ve yalnızlık gelmektedir. Çalışanlar arasındaki bilgi-tecrübe aktarımının olmayışı çalışanlar için gerek sosyal açıdan gerekse de iş verimliliği açısından düşüslere sebebiyet verebilmektedir. Bu durum ilerleyen aşamalarda aidiyet duygusunun zayıflamasına, takım dahilinde çalışma duygusunun yitirilmesine olanak yaratmasının mümkün olabileceği değerlendirilmektedir (Gorenc ve Valentincic, 2023: 92).

Bu nedenle evden çalışmaya ilişkin oluşan etkilerin keskin sonuçlar olarak değerlendirilmesi yerine belirlenen faktörler özelinde ve bireylerin yaşadıkları/ içinde buldukları algıları ve hissettikleri durumlarına yönelik araştırmaların yapılmasının ve elde edilen sonuçlar göz önüne alınarak uzaktan çalışma ile etkileşimde bulunduğu faktörler özelinde iyileştirilmesinin, verim, üretim kapasitesinin etkin kullanımı, çalışan memnuniyeti vb. hususlarda olumlu etki yapacağı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda; yapılacak araştırma ile evden çalışanlar özelinde “Evlilik Doyumu”, “Ebeveynlik Tatmini” ve “İyi Oluş” faktörlerinin incelenmesi sağlanacak ve demografik değişkenlerin söz konusu faktörler üzerinde bir etkisinin bulunup bulunmadığının ortaya konulacaktır. Bahse konu faktörlerin çalışma hayatına ilişkin kavramsal boyutları ve literatürde yer alan etkileri aşağıdaki maddelerde belirtilmiştir.

### **1.3. Evden Çalışma ile İlişkisel Olduğu Değerlendirilen Faktörler**

Evden çalışma düzenleri ile etkileşim içerisinde olduğu değerlendirilen “Evlilik Doyumu”, “Ebeveynlik Tatmini” ve “İyi Oluş” faktörlerine ilişkin değerlendirmeler müteakip başlıklarda sunulmuştur.

### 1.3.1. Evlilik Doyumu

Toplumun en temel birimi olarak sayılan aile, bireylerin hayatında değişilmez bir önemi haizdir. Daha açıkça; insanların ihtiyaçlarını karşılık bulabilecekleri en temel yer kendi ailesidir (Nazlı, 2020: 2). İnsanların içine doğup büyüdüğü ve yaşamını geçirdiği ailenin, kişinin kimliği, gelişimi konusundaki rolü büyüktür ve anılan hususlarda, aile bireylere temel dayanak sağlamak üzere kritik bir rol oynamaktadır. Daha geniş bir perspektiften ise aile; toplum refahının temelini teşkil etmek, düzeni ve dengeyi oluşturarak genel mutluluğu oluşturmak açısından toplumun temelinde yer alan ailedeki sorunların çözülmesi veya aksayan yönlerin düzeltilmesinin de bahse konu olduğu üzere toplum açısından kritik sayılabilecek bir hususa işaret etmektedir (Corey, 2015; Şener, 2002).

Bu bağlamda evlilik bağı sosyal manada ailenin temeli sayılabilir. Evlilik, toplumumuzda kültürel bir olgu olmasının yanında mutluluk ve sıkıntıların üstesinden beraber gelmesinin ve bu kapsamda yaşanan bu süreçler sonucunda bireyler arasındaki bağların güçlenmesine ve geliştirilmesine imkân tanıyan bir birlikteliktir ki; bireylerin sağlıklı ve mutlu bir hayat sürmelerinde bu uyumu yakalamaları önemli bir rol oynamaktadır (Şener, 2002; Çakır, 2008).

Görüldüğü gibi uyumlu ve mutlu bir evliliğin bireylerin yaşamı açısından öneminin yanında toplum açısından da faydası makro düzeyde önemlidir. Bu kapsamda mutlu bir evlilik oluşturmak üzere evlilik uyumu ve/veya evlilik doyumu gibi kavramlar önem kazanmakta ve bu kavramların bireyler arasında yakalanması ve idame ettirilmesi gereklidir.

Evlilik uyumu, evlilikteki istek ve beklentilerin karşılanması ve dengenin sağlanması manasına gelmektedir ki bu da bireylerin doyumlarının sağlanması konusunda önemli bir süreçtir. Etkili iletişim, birlikte karar alabilme, ortak amaçlara sahip olma gibi hususlara ilave olarak aynı bakış açısına sahip olma konusundaki başarı, bu uyum (Tutarel Kışlak ve Göztepe, 2012: 28) ve dolayısıyla yaşanacak mutluluk neticesinde doyumun anahtarı olacaktır.

İş hayatına yönelik olarak ise; özellikle sanayi devriminden sonra yaşanan cinsiyet ayırmaksızın oluşan işgücü gereksinimi kadın ve erkeğin iş yaşamına endüstri kollarında iş yaşamına girmesini gerektirmiş, bu durum maddi bir getiri sağlamış ancak iş-aile rolleri değişimleri ve iş-aile yaşamları arasında dengenin de zorlaşmasına neden olmuştur (Bağcı ve Kolbaşı, 2018:165). Bu duruma ilave olarak daha yakın zamanlı süreçlere yönelik

yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş hayatı ve ev yaşantısının birbirlerinden etkilendiği (Anar, 2011: 83) ve evlilik hayatlarında doyumunu sağlayamayan bireylerin iş hayatlarında da tatmin/doyum konularında sorunlar yaşadığı (Kaçmaz, 2005: 29), ilave olarak evlilik memnuniyetsizliği ile depresyon arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğu değerlendirilmiştir (Whisman, 2007: 638).

Bu maksatla evden çalışma süreçleri kapsamındaki bireylerin evde kalış sürelerinin artışı ile yaşanan süreçte evlilik uyumu hususlarında yaşanan değişimin ya da bir diğer deyişle korelatif bağlantının mevcudiyetinin incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Anılan incelemenin özellikle evli çiftlerin evden çalışma süreçleri boyunca yaşadıkları mekânsal daralma, işten uzak olarak uzak olma ancak evli çift olarak doyumun artışı/azalışının bireylerin salt mutluluğu ile ilişkisel olabileceği ve bu manada evden çalışmanın evlilik doyumunu ile ilişkiselliğinin mevcudiyeti tespit edilirse işgücünün optimal düzeyde sürdürülebilmesi maksadıyla verimlilik, performans, odaklı çalışma hususlarını ekseriyetinde doyumun artırılmasına yönelik hareket edilmesinin faydalı olabileceği değerlendirilmektedir. Konu edilen düşünceler ışığında yapılan araştırma ile evden çalışan bireylerin evlilik doyumları ilişkilerinin incelenmesi sağlanacaktır.

### **1.3.2. Ebeveynlik Tükenmişliği**

İş-aile yaşamı dengesinin iş hayatının temelini etkileyebilecek bir yapıtaş olduğu çeşitli kaynaklarda belirtilmektedir. Bu hususa ilişkin olarak bir diğer boyut ise çalışan bireylerin sahip oldukları çocuklara istinaden içinde buldukları ebeveynlik rolleri ve buna yönelik tutum/davranışlarıdır.

Özellikle iş-yaşam arasında çatışma yaşayan ve ebeveyn sorumlulukları ile baş başa kalan bireylerin ebeveynlik hususlarında yaşadığı sorunlar ile çalışma hayatı talepleri arasında bocalayabileceği göz önüne alındığında evden çalışan bireylerin ebeveynlik tutumlarına dair algıları/yaşadıklarının ve bu hususta sağlanabilecek organizasyonel iyileştirmelerin önemli olacağı değerlendirilmektedir.

Kavram olarak incelendiğinde ebeveyn tükenmişliği ebeveynlik rol ve sorumlulukları sonucu ortaya çıkan çeşitli stres faktörlerine devamlı olarak maruz kalmanın ortaya çıkardığı özel bir vaka/sendrom olarak tanımlanmakta ve bahse konu bu rolün bıkkınlık, mesafelilik, yetersizlik algısı gibi tutumlar ile ilişkisel olduğu ve ebeveynlik tükenmişlik

seviyesi arttıkça depresyon ve anksiyete seviyelerinin de arttığı belirtilmektedir (Parlak ve Karaköse, 2021: 155).

Evden Çalışma hususunda ise; ebeveynlik ihtiyaçlarının evde olunan sürede giderilmesi gibi olumlu sonuçlarının olduğu araştırmaların mevcudiyetinin yanında pandemi dönemi kısıtlamaları sonucu evden çalışmak zorunda kalan bireylerin özellikle ebeveynlik hususlarında sorunlar yaşadığını ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır. Bu sorunun büyük etkenlerinden birinin iş-aile sınırlarının kaybolması yani iş-aile çatışması yaşanması durumu (Sullivan, 2000: 187-188) kaynaklı olduğu değerlendirilmekle birlikte, özellikle küçük çocuklu kadınların bireylerin iş-aile çatışmalarını en çok yaşayan çalışanlar olduğu çeşitli çalışmalar ile ortaya konulmuştur (Crosbie ve Moore, 2004: 230-231).

Yapılan bir araştırmada pandemi nedeniyle eve kapanmanın, ebeveynlerin üzerindeki yükün artırması dolayısıyla, öfke kontrolünün zorlaşmasına ve tükenmişlik algılarının yükselmesine yol açtığı belirtilmiştir (Johnson vd., 2021: 649-650). Yine benzer bir araştırmada elde edilen verilerin literatürde yer alan diğer çalışmalar ile uyumlu olduğu ve öfke ile ebeveynlik stresi arasında güçlü bir şekilde ilişki olduğu saptanmıştır (Rodriguez ve Richardson, 2007).

Bu bağlamda, evden çalışmanın en çok uygulama alanı bulduğu pandemi döneminde yüksek düzeyde evden çalışmanın, mental sağlık sorunları oluşmasına neden olabildiği, ebeveynlerin üzerindeki iş yükü artışının yaşandığı ve iş kaybetme ya da gelir düşüşü anlamına gelebilen çalışma süreçlerine dair yaşanan stresin ise öfke artışına ve zihinsel sağlık sorunlarını artırabileceği tespit edilmiştir (Johnson vd., 2021).

Bu sebeplerle; ebeveyn tükenmişliği de incelenmek istenen bir diğer faktör olmuştur. Özellikle pandemi dönemine ait yaşanan sorunsalın evden çalışma alanlarının genişlediği günümüz iş sektöründeki yansımalarının incelenerek pandemi sonrası mevcut durumun gözlenilmesi ve ebeveyn tükenmişliğinin diğer faktörler ile ilişkisi incelenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

### **1.3.3. Mental İyi Oluş**

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) “İyi Oluş” kavramını sağlık kavramları ile de benzer olarak “bireylerin ve toplumun yaşadıkları hadiselerle ya da edindikleri tecrübelerle istinaden olumlu tutum/algıları olarak tanımlamaktadır. Bu tecrübe ya algıların sosyal, ekonomik ve çevresel koşullar çevresinde gelişen/hissedilen tecrübeler olarak açıklanmaktadır

(WHO, 2021). İyi oluş olgusu hakkında bir diğer yaklaşım ise bireylerin kendisini, içinde bulunduğu zihinsel, fiziksel, çevresel ve sosyal durum açısından nasıl değerlendirdiği sorusunun yanıtı yönündedir (Kiefer, 2008: 244-245).

Bu bağlamda iyi oluş, iyi yaşama hususunun kavramsallaştırılması ile ilişkilendirilebilir (Carlisle ve Hanlon, 2008: 263-264). Daha kısa olarak ise “hayatı olumlu anlamlandırma ya da iyi hissetme” olarak tanımlanabilir (CDC, 2023).

İyi oluş, Dünya Sağlık Örgütü tarafından da benzer olarak tanımlandığı üzere bireylerin sağlıksal durumları ile yakından ilişkilidir. Daha çok depresyon, stres, tükenmişlik ve diğer psikolojik sağlık sorunları ile ilişkilendirilse de düşük iyi oluş seviyelerinin kardiyolojik ve nörolojik semptomların göstergesi olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur (Topp vd., 2015).

İş hayatı ile ilişkiselliği konusunda ise “hata yüzdesi artışları”, “iş bırakma/ayrılma” , “mazeretsiz işten ayrı kalma”, “izinsiz geç iş başlangıçları/geç kalma” “düşük üretkenlik” ve “müşteri talebi karşılama zafiyet/müşteri memnuniyetsizliklerine kaynak teşkil etme” vb. kavramlarla bağdaştırılmaktadır (Davis, 2021, akt. Iovino, 2023: 152).

Yine bir başka incelemede ise iyi oluş, benzer şekilde olumlu duyguların ya da bir diğer deyişle mutluluğun öznel deneyimi, yaşama dair tatmin, pozitif psikolojik işlevsellik, başkalarıyla iyi ilişkiler ve kendini gerçekleştirme ile ilişkilendirilmektedir (Demirtaş ve Baydemir, 2019: 655-666). Bu hususların da çalışma hayatına dair iş görenlerin verimli olarak çalışmasına yönelik olguları barındırdığı değerlendirilebilir.

Bu maksatla iş hayatına yönelik olarak da iyi oluş kavramının çalışanın verimliliği, üretkenliği, mutluluğu gibi birçok sonuca etki ettiği değerlendirilebilir ve yüksek iyi oluş değerlerine sahip iş görenlerin in evden çalışmayı sürdürülebilir kılmak maksadıyla etkin olması beklenilebilir.

Bu noktada, Yang vd. tarafından yapılan bir araştırmada evden çalışmaya başlayan bireylerin iyi oluş değerlendirmelerinin olumlu yönde geliştiği ancak uzayan evden çalışma süreçlerinin “yoğun çalışma saatlerine istinaden işi bırakma istekleri”, “artan iş baskısı” ve “iş-aile çatışmaları” gibi sonuçlara doğru yol alarak çalışanlar için riskler yarattığı ve bu bağlamda “evden çalışma-iyi oluş” ilişkisini sade bir denklem olmaktan çıkardığını göstermektedir (Yang vd, 2023: 504, 524).

Anılan duruma ilave olarak özellikle sürekli ev gibi kapalı alanlarda çalışmak, ilave olarak evlilik ve ebeveynlik rollerinin de yoğunluğu altında iş-aile sınırları dahilinde

dengeyi yürütmek ya da bu kavramlar arasında deyim yerindeyse sıkışmak hususlarında bireylerin tecrübelerinin dönüştüğü algılara yönelik salt olumlu ya da olumsuz bir sonuç elde edilemediği görülmektedir.

Bu manada, Post-Covid olarak adlandırılan pandemi sonrası dönemde devam edilen evden çalışma hususları ile ilgili mevcut süreçlerin gözlemlenmesinin ve yukarıda bahsedildiği üzere çalışan ve işletme açısından- sürdürülebilirlik yaklaşımı dahilinde en önemli husus olan beşerî kaynağın verimli çalışmasını sağlamak üzere evden çalışan bireylerin dahil olduğu bir evren dahilinde iyi oluş olgusu ile onu etkileyen faktörlerin incelenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

Bu değerlendirmeler ışığında, evden çalışma sonucu oluşan etkilerin, evlilik ve ebeveynlik özelinde incelemesi ile “İyi Oluş”, “Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” ilişkiselliğinin ortaya çıkarılmasının mevcut literatüre olumlu bir katkı sunacağı düşünülmektedir.



## 2. BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE METODOLOJİ

### 2.1. Araştırmanın Konusu, Önemi ve Amacı

Yapılacak araştırmanın amacı; evden çalışan bireylerin belirlenen kıstaslar kapsamındaki tutumlarının gözlemlenmesi vasıtasıyla, bireylerin iş hayatları ile bireysel talep/ihtiyaçlarına arasındaki ideal dengenin sağlanmasına yönelik öneriler sunmaktır. Bu maksatla evden çalışan bireyler araştırma evreni olarak kabul edilmiş demografik değişkenlerin uygunluğu kapsamında oluşan alt örneklem kümelerini değerlendirmek üzere “Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” “Mental İyi Oluş” kavramları seçilmiştir.

“Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” “Mental İyi Oluş” kavramlarının, iş hayatına yönelik etkileri ve kavram içerikleri birinci bölümde açıklanmış olmak ile birlikte, yapılacak araştırma ile evden çalışanlar dahilinde “Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” ve “Mental İyi Oluş” faktörlerinin ilişkiselliğinin araştırılması hedeflenmektedir.

Literatürel araştırma kapsamında yazınsal alan incelendiğinde ise; özellikle pandemi döneminde evden çalışanların, klasik iş ortamları dışında çalışmaları sonucunda yaşanan etkiler hakkında çalışmaların devam ettiği görülmekte olup, evden çalışmanın “Lütuf mu yoksa Enkaz mı” oluşturduğu konusunda farklı sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Ugwu, 2022:12-13). Gerek çalışanlar gerekse de işletmelerin bakış açıları yönünden olumlu sonuçların (Hashmi vd., 2021; Yang vd.,2022; Ozimek, 2020) yanı sıra negatif etkiye yol açan sonuçlara (Palumbo, 2020; Seal vd., 2010; Hodder, 2020) da ulaşıldığı görülmüştür.

Bu kapsamda daha önce de bahse konu olduğu üzere günümüzde hızlanan küreselleşme süreci ve teknolojik ilerleyişin sağladığı imkanlar ve pandemi döneminde elde edilen tecrübelerin yordanaarak işletmeler tarafından tercih edilmeye devam edilen evden çalışma düzenlerinin, iş gören talepleri ile işletme ihtiyaçları arasında optimal bir dengede oluşturulmasının -özellikle rekabet, maliyet, yenilikçi iş organizasyonları ve değişen iş gören algıları açısından önemli olduğu göz önüne alındığında- yapılacak çalışma ile daha verimli bir çalışma düzeni oluşturmak üzere evden çalışan bireylerin sözü edilen hususlarda analiz edilmesinin faydalı olacağı ve bu maksatla yapılacak çalışmanın geçmiş döneme ilişkin yapılan benzer çalışmaları kapsayıcı veya karşılaştırmak üzere referans

teşkil edici bir sonuca işaret edeceği, gelecek döneme dair yapılacak çalışmalara ise model olmak, yol göstermek ve seçilecek faktörler hususunda fikir oluşturmak maksadıyla değerli olacağı kıymetlendirilmektedir.

## **2.2. Araştırmanın Kapsamı**

Teknoloji gelişimi ile başlayan ve klasik ofis dışına taşan esnek çalışma düzenleri günümüzde giderek yaygınlaşmaktadır. Covid-19 sürecinde yaşanan zorunlu kapanma dönemi ise anılan yaygınlaşmanın hızlanmasına ön ayak olmuş ve anılan süreçte evden çalışma durumu seçenek olmak yerine ihtiyaç durumuna gelmiştir. Post-Covid olarak adlandırılabilir günümüzde ise işletmelerin giderlerini azaltabilmek, çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi seviyede karşılamak, verimliliği artırmak vb. nedenlerle kapanma döneminde elde edilen tecrübeler ışığında evden çalışma uygulamalarına devam etmekte, işletme-çalışan ihtiyaçlarına ve sahip olunan altyapılara uygun olarak çeşitli evden çalışma şekilleri ile varlıklarını sürdürmektedir.

Evden çalışma hususunun çeşitli alt boyutlarda çalışılmaya devam edilmesinin faydalı olacağı yapılan literatür araştırmasında ortak bir görüş olduğu hususundan yola çıkılarak evden çalışmanın çeşitli alt boyutlar kapsamında incelenmesinin, çalışan ihtiyaçları, ile işletme talepleri ve verimlilik hususları açısından gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda evden çalışma ile aile talepleri arasında yaşanan ilişkinin ebeveynlik özelinde incelenmesinin ve ebeveynlik ile iyi olma durumlarının karşılaştırılmasının iş gücünün evden çalışma konusundaki reaksiyonlarını tespit edebilmek adına faydalı bir referans teşkil edeceği kıymetlendirilmektedir

Yapılacak çalışmanın “yaş, cinsiyet, nominal gelir, çocuk sayısı, çocuk yaş durumu, haftalık evden çalışma gün sayısı” değişkenleri kapsamında da incelenmesi ve anılan husus ile demografik belirleyicilerin etkilerinin de gözlemlenmesi sağlanacaktır.

Araştırma evreninin ise evden çalışanlar olarak seçilmiş ve evden çalışan 412 kişi internet üzerinden gönüllü rızaları ile bahse konu faktörler kapsamında oluşturulan ankete katılım sağlamıştır. Bu örneklem büyüklüğü, Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) 2020 yılı için yayınladığı ve Türkiye’de tüm işçilerin yaklaşık %3’ünün (630.000 kişi) evden çalıştığının belirttiği raporundan yola çıkarak belirlenmiştir (Birgün Gazetesi, 17.05.2021). Bu sayının zorunlu evden çalışma dönemine ait olduğu değerlendirildiğinde, günümüzde mevcut evden çalışan sayının tüm çalışanlara kıyasla yaklaşık veya daha

düşük bir yüzdeye yakın olacağı varsayılmıştır. Bu varsayım güncel olarak evden çalışan verisinin olmaması nedeniyle yapılmıştır. Ayrıca mevcut literatürde yer alan ve farklı evren büyüklükleri için hesaplanmış örneklem büyüklükleri açısından da katılımcı örnekleme sayısının yeterli olma hususunu desteklediği görülmektedir. Bu maksatla Altunışık vd. (1992) tarafından aktarılan “Farklı Evren Büyüklükleri İçin Hesaplanmış Örneklem Büyüklüğü” Tablo 1’de’de sunulmuştur.

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1,100	285	5,000	357
20	19	200	132	1,200	291	6,000	361
30	28	250	152	1,300	297	7,000	364
40	36	300	169	1,400	302	8,000	367
50	44	350	185	1,500	306	9,000	368
60	52	400	196	1,600	310	10,000	370
70	59	450	212	1,700	313	15,000	275
80	66	500	217	1,800	317	20,000	377
90	73	550	226	1,900	320	30,000	379
100	80	600	234	2,000	322	40,000	380
110	86	650	242	2,200	327	50,000	381
120	92	700	248	2,400	331	75,000	382
130	97	750	254	2,600	335	100,000	384
140	103	800	260	2,800	338	1,000,000	384
150	108	850	265	3,000	341	10,000,000	384
160	113	900	269	3,500	346		
170	118	950	274	4,000	351		
180	123	1,000	278	4,500	354		

(N=Evren Büyüklüğü; S= Gerekli Örneklem Büyüklüğü) (%95 güven aralığında)

**Tablo 1:** Farklı Evren Büyüklükleri için Hesaplanmış Örneklem Büyüklüğü Gösterimi

**Kaynak:** Sekaran, 1992: 253'den akt. Altunışık vd., 2012: 137

### **2.3. Araştırmanın Metodolojisi**

İncelenen önceki çalışmalar ışığında; yürütülecek çalışmanın evden çalışan bireyler özelinde nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu ile yapılması tasarlanmış ve çevrimiçi olarak yürütülen toplam 50 soruluk anket gönüllülük esasına dayalı olarak katılımcılara uygulanmıştır. Katılımcıların kimlikleri anket sorularının içeriğini gözetilerek daha açık cevaplanabilmesi amacıyla toplanılmamıştır.

#### **2.3.1. Hipotez Tasarımı**

Yapılan literatür incelemeleri sonucunda birinci bölümde açıklandığı üzere esnek çalışma kapsamında süregelen uzaktan çalışma organizasyonlarının bireyler üzerinde farklı etkilere yol açabildiği tespit edilmiş, yaşanan bu farklılaşmanın özellikle sosyal ihtiyaçlar veya algılar üzerinde gerçekleştiği değerlendirilmiştir. Bu sonuca yönelik olarak, uzaktan çalışma etkisinin ve bağlantısallığının daha açık ifade edilebilmesi, sınıflandırılabilmesi ve sorun alanlarına çözüm üretilebilmesi amacıyla uzakta çalışma etkilerinin sosyal faktörler dahilinde incelenmesinin konuya ilişkin faydalı bir bakış açısı sunacağı değerlendirilmiştir. Anılan gaye ile yürütülecek çalışmanın, uzaktan çalışan bireylere ilişkin olarak, buldukları sosyo-demografik kümeleri ile seçilecek sosyal hayata ilişkin faktörler dahilinde sahip oldukları algı- tutumlarının tespit edilmesi ve bu algı ve tutumları arasındaki bağlantısallığın gözlemlenmesi şeklinde icra edilmesine karar verilmiştir.

Bu gaye ile yürütülen hipotez oluşturma süreci sonunda, uzaktan çalışan bireylerin sosyal hayatı ile öncelikli etkileşimi olduğu düşünülen “Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” ve “Mental İyi Oluş” faktörleri araştırma faktörleri olarak seçilmiş, uzaktan çalışan bireylerin algı-tutumlarını tespit etmek ve bahse konu kişilerin algı-tutumlarının demografik değişkenler etrafında nerede konumlandıkları sorusunun cevaplanması hedeflenmiştir.

Yapılan incelemede uzaktan çalışma konusu dahilinde “Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” ve “Mental İyi Oluş” faktörlerinin bir arada kullanılarak yürütülen bir çalışma kaydına rastlanılmamıştır. Bu nedenle hipotez oluşturma süreci maksadıyla genel literatür taramasına ilave olarak seçili faktörlerin ayrı ayrı yer aldıkları çalışmalar incelenmiştir.

İlk olarak seçili faktörler ile uzaktan çalışma hususlarının ne ölçüde bağlantılı olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan tarama sonucunda uzaktan çalışma süreçleri ile, seçili faktörler arasındaki sebep sonuç ilişkisinin, genel olarak iş-aile çatışması ekseninde geliştiği (Palumbo, 2020; Seal vd., 2010), özellikle pandemi dönemine ilişkin yaşanan zorunlu evden çalışma düzenlerinin bireylerin algı ve tutumlarını derinden etkilediği ve olumsuz sonuçlara sebebiyet verebildiği tespit edilmiştir.

Konuya ilişkin olarak; Swit ve Breen 2023 yılında gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda “bireylerin spor salonlarına, ibadethanelere, alışveriş merkezlerine, park, kafe vb. yerlere gidilememesinin, kendini deşarj edememe nedeniyle iyi oluş hususunda olumsuz etki yaratarak bireylerin iyi oluş seviyelerini düşürdüğü” görüşünü belirtmiş (Swit ve Breen, 2023), Hodder ise benzer olarak “evden çalışma kapsamında özellikle kapalı ve diğeri insanlardan uzak sanal ortamlarda çalışmak olgusunun kişiler üzerinde iyi oluş hususlarında negatif bir etki yaratabileceği” (Hodder, 2020) hususunu savunmuştur. Bu maksatla iyi oluş faktörünün genel olarak çalışma hayatına ilişkin bağlantısallığının bulunmasına ilave olarak uzaktan çalışan bireyler kapsamında da değerlendirilmesi gereken bir faktör olarak çalışmada yer almasına karar verilmiştir.

Bir diğerk faktör olan ebeveyn tükenmişliği ile uzaktan çalışma olgusu arasındaki ilişkiye yönelik olarak ise genel olarak yüksek ebeveyn tükenmişliği algılarının kişileri olumsuz etkileyerek iş performansına olumsuz etki yarattığı sonuçlarının literatürde yer aldığı görülmüştür. Bu manada, Roskam “çocuk bakımının zorlayıcı süreçler içerdiğini” (Roskam, 2018) belirtmekte, Bryhm ve arkadaşları ise “iş ve çocuk bakımı arasında uyum sağlamanın zorluğunun evden çalışmayı zorlaştırdığını” savunmaktadır (Bryhm vd., 2023). Bu duruma yönelik olarak Crosbie ve Moore ise yaptıkları çalışmanın sonucunda “küçük çocuklu kadınların bireylerin iş-aile çatışmalarını en çok yaşayan çalışanlar olduğu” savını öne sürmüştür (Crosbie ve Moore, 2004). Bu görüşler sonucunda ebeveyn tükenmişliğinin iş hayatının sürdürülmesine yönelik bir etkisinin olacağı çıkarımı yapılmış olup aynı paralellikte uzaktan çalışma kapsamında evde bulunan süre zarfında çocukları ile aynı ortamda kalan bireylerin de bahse konu durumda etkilenmesinin doğal sonuç olacağı yönünde çıkarım yapılmıştır. Anılan manada ebeveynlik tükenmişliğinin de uzaktan çalışma kapsamında incelenmesi ve bağlantısal durumunun araştırılmasını maksadıyla çalışmada yer almasına kadar verilmiştir.

Faktör seçimi hususunda son olarak evlilik doyumu faktörü çalışma kapsamında yer almıştır. Bu faktör de yine önceki kısımlarda açıklandığı üzere bireylerin sosyal hayatlarının temelinde yer aldığı düşünülen ve doyumu sağlamanın/ sağlayamamanın bireylerin diğer hayat işlevleri üzerinde etkili olduğu varsayılarak seçilmiştir. Evlilik doyumunun mevcut çalışma konusu ile ilişkisine dair yapılan incelemede ise; genel olarak evlilik doyumunun iş hayatı üzerinde etkisinin bulunduğu, doyum sağlayan bireylerin özellikle iş hayatına yönelik daha olumlu tutumlara sahip olmasının bekleneceği görüşleri ile karşılaşılmıştır. Bu durum özelinde Anar'ın "iş hayatı ve ev yaşantısının birbirlerinden etkilendiği" (Anar, 2011) savından yola çıkarak, Kaçmaz "evlilik doyumuna ilişkin yeterli seviyeyi elde edemeyen bireylerin iş hayatına ilişkin tatmin elde edemeyeceği" (Kaçmaz, 2005) şeklinde görüş belirttiği, Whisman'ın ise "evlilik memnuniyetsizliğinin depresyon durumu ile pozitif yönlü bir bağlantısı olduğu" görüşlerini savunduğu tespit edilmiştir. Bu görüşler ve genel literatür kapsamında; evlilik doyumunun da diğer faktörler gibi bireylerin sosyal hayat algıları kapsamında iş hayatına etkisinin bulunduğu ve benzer şekilde uzaktan çalışma olgusu dahilinde de bağlantısal bir etkileşim yaratabileceği değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda, faktörler üzerinde yapılan literatür taraması sonunda evlilik doyumu, ebeveyn tükenmişliği ve mental iyi oluş faktörlerinin, çalışanların sosyal algı ve tutumlarını etkileyerek çalışma hayatını yönlendirebilecek ya da etkileyebilecek öğeler olduğu değerlendirilmiştir. Bu noktada şu önerme gündeme gelmiştir: "Bahse konu faktörler arasında bir ilişki mevcut mudur?"

Bu önermenin temeli seçili faktörlerin genel olarak bireylerin sosyal hayatlarına ilişkin etkiler yarattığı tespitinin yapılmış olmasıdır. Daha açık bir ifadeyle; iyi oluş seviyelerinin kötüleşmesinin literatürde mental ve fiziki zafiyetlere yol açtığı belirtilmektedir (Topp vd., 2015). Yine bir diğer faktör olan evlilik doyumunun düşük seviyelerinin de depresyon vb. algı sorunlarına sebebiyet verebildiği belirtilmektedir (Whisman, 2017), benzer olarak yüksek seviyelerdeki ebeveyn tükenmişliği algılarının da bıkkınlık, mesafelilik, yetersizlik algısı gibi tutumlar ile ilişkisel olduğu (Parlak ve Karaköse, 2021) yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir. Bu manada bu üç faktörün de bireylerin sosyal algılarını etkileyecek etkiler yarattığı göz önüne alındığında, sonuçtan özele yapılacak bir değerlendirmede üç faktörün de birbirlerini etkileyebileceği ve bu manada birbirleri arasında ilişki bulunması savının gerçekleştirilebileceği düşünülmüştür. Bahse konu ilişki

yönünün tespitine yönelik olarak ise kavramların tanımlarından yola çıkarak pozitif veya negatif etkisellik çıkarımı yapılmıştır. Bu noktada evlilik doyumu ve mental iyi oluş seviyeleri artışlarının pozitif yönde, ebeveyn tükenmişliği algısı artışının ise bireyleri negatif yönde etkileyebileceği varsayılarak faktörler arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler oluşturulmuştur. Anılan görüşler ışığında oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

“H1: Evden Çalışan Bireylerde Evlilik Doyumu ile Ebeveyn Tükenmişliği Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”,

“H2: Evden Çalışan Bireylerde Evlilik Doyumu ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Pozitif Bir İlişki Vardır” ve

“H3: Evden Çalışan Bireylerde Ebeveyn Tükenmişliği ve Alt Boyutları ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”

Oluşturulan ilk üç hipotez hitamında, araştırma maksatları ile demografik belirteçlerin konu özelinde faktörler arasında bir değişim yaratıp yaratmadığı, anlamlı bir farklılığa sebebiyet veri vermediği düşüncesi gündeme gelmiştir. Bu düşüncenin temeli de literatürde uzaktan çalışma hususları ile ilgili demografik kümelenmeler dahilinde yapılan araştırmalarda farklı sonuçların elde edilmiş olmasıdır (Mikolajczak vd., 2020; Mousavi, 2020; Gönüllü, 2020; Yang vd., 2023). Bu duruma rağmen demografik değişkenlerin incelenmesi kapsamında genellikle yaş, cinsiyet, gelir, evlilik, çocuk durumu gibi kıstasların çalışmalarda yer aldığı görülmüştür. Bu maksatla çalışma amaçlarına yönelik olarak diğer çalışmalarda da mevcut olduğu üzere cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, evli olunan süre, çocuk sayısı, çocuk yaşı, haftalık uzaktan çalışma süresi ve aylık gelir değişkenlerinin değerlendirilmesinin faydalı ve geçerli olacağı düşünülerek mevcut çalışmada yer alması sağlanmıştır. Daha özelden ise mevcut faktörler ile demografik değişkenlerin en belirgin anlamlı ilişkisellik taşıyacağı değerlendirilen ve literatüre de en fazla araştırma konusu olan cinsiyet, evlilik ve çocuk durumu kıstaslarının araştırma hipotezi kapsamında yer almasına karar verilmiştir. Bu manada özellikle ilk üç hipotezin de farklı bir küme üzerinde tekrar gözlemlenmesini sağlamak maksadıyla;

“H4: Evli ve Çocuklu Evden Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile Ebeveyn Tükenmişliği Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”,

“H5: Evli ve Çocuklu Evden Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Pozitif Bir İlişki Vardır” ve



“H6: Evli ve Çocuklu Evden Çalışan Bireylerin Ebeveyn Tükenmişliği ve Alt Boyutları ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”

hipotezleri oluşturulmuş, ilave olarak ise yukarıda bahse konu olduğu üzere literatürde çokça yer alan cinsiyet değişkenin faktörler arasında yaratacağı farklılaşma gözlemlenmek istenmiştir. Bahse konu faktörler arasında özellikle çocuk bakımı ihtiyaçları kapsamında annelik yetisi kapsamındaki kadının rolünün, erkeğe göre daha belirgin olması ve bu kapsamda ortaya çıkan ebeveynlik görev ve sorumluluklarının daha belirgin olacağı düşünülerek, ebeveyn tükenmişliği-cinsiyet ilişkisinin incelenmesine karar verilmiştir. Bu noktada son olarak;

“H7: Evden Çalışan Kadınların Ebeveyn Tükenmişliği Algısı Erkeklerle Göre Daha Yüksektir”

hipotezi oluşturulmuştur.

### **2.3.2. Araştırma Araçlarına İlişkin Değerlendirmeler**

Araştırma kapsamında 3 ölçek ve demografik soruları içeren bir bölüm kullanılmıştır. Seçilen ölçekler, araştırma konusu faktörlere yönelik olarak tercih edilmiştir.

Bu kapsamda, iyi oluş durumlarının gözlemlenmesi amacıyla Tennant ve meslektaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Demirtaş vd. tarafından Türkçe’ye uyarlanarak sınanan “Warwick-Edinburgh “Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu (Mental Well-Being Index)” ölçeğinin, evlilik doyumu seviyelerinin gözlemlenmesi amacıyla Tezer (1996) tarafından geliştirilen “Evlilik Yaşam Ölçeğinin” ve ebeveyn tükenmişliği seviyelerinin tespiti için Roskam (2018) tarafından geliştirilen ve Arıkan vd. (2020) tarafından Türkiye geçerlik çalışmaları icra edilen “Ebeveyn Tükenmişlik Değerlendirmesi (Parental Burnout Assesment- PBA) ölçeğinin, kullanılması tasarlanmıştır.

Ölçeklerin genel yapısı incelendiğinde, “Mental İyi Oluş Ölçeği” ile “Evlilik Doyumu Ölçeği’nin” tek boyutlu olduğu, “Ebeveyn Tükenmişliği Ölçeği”nin ise, “Duygusal Tükeniş”, “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık”, “Bıkkınlık Duyguları”, “Duygusal Uzaklaşma” olmak üzere 4 alt boyut içerdiği görülmüştür.

Ölçeklerin araştırma maksadıyla kullanımının uygunluğunu tespit etmek üzere güvenilirlik kıstaslarının sağlanması maksadıyla Cronbach’s Alpa değerleri araştırılmıştır. Cronbach’s Alpa değerlerine istinaden icra edilen güvenilirlik analizi, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılığın göstergesidir ve

testin ölçmek istediği özelliğin ne derece doğru ölçüldüğünün ortaya konulması olarak betimlenmektedir. Yapılan güvenirlik analizlerinde  $\alpha$  katsayısının 0,70 üzeri olması güvenilirliğin sağlanması olarak yorumlanabilir (Pallant, 2020).

Bu bağlamda; Roskam tarafından ölçek oluşturma safhasında ve sonrasında yapılan çalışmalarda “Ebeveyn Tükenmişlik Değerlendirmesi” ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0.84 olarak tespit edildiğinin belirtildiği (Roskam, 2018), benzer olarak Tenant’ın ise yaptığı çalışmalar sonucu “Mental İyi Oluş Ölçeği” ölçeğine ilişkin olarak Cronbach Alpha değerini 0.84-0.86 aralığında tespit ettiğini belirttiği (Tenant vd. , 2007) görülmüştür. Bahse konu değerler yapılan mevcut çalışma ile tekrardan sınanmış ve elde edilen sonuç Tablo 2’de arz edilmiştir.

Ölçek ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
“Evlilik Doyum Ölçeği”	0,936	10
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	0,928	7
<b>Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği</b>	0,980	23
Duygusal Tükeniş	0,956	9
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	0,926	6
Bıkkınlık Duyguları	0,896	5
Duygusal Uzaklaşma	0,881	3

**Tablo 2:** “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyutlarına Ait Mevcut Çalışma Kapsamında Elde Edilen Cronbach’s Alpha Değerleri

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Bu sonuçlara göre, tercih edilen ölçeklerin güvenilirliklerinin yeterli olduğu görülmüştür. Veriler, SPSS 26 İstatistik Paket Programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Sayısal değişkenlerde normal dağılım, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak bulunmuş olup Tablo 3’de gösterilmiştir. Normal dağılımın kurallarına göre çarpıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  arasında olması

gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2019). Tablo 2’deki sonuçlara istinaden “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ile alt boyutlarının normal dağılıma uyduğu görülmüştür.

Ölçek ve Alt Boyutları	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	İstatistik	Std.Hata	İstatistik	Std.Hata
“Evlilik Doyum Ölçeği”	-0,323	0,151	-0,690	0,302
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	-0,712	0,120	-0,379	0,240
<b>Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği</b>	0,810	0,162	-0,213	0,323
Duygusal Tükeniş	0,622	0,163	-0,584	0,324
Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	1,045	0,163	0,328	0,324
Bıkkınlık Duyguları	1,070	0,163	0,621	0,324
Duygusal Uzaklaşma	0,961	0,163	-0,032	0,324

**Tablo 3:** “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Araştırma, “Evden Çalışan Kişilerin Tutumlarını” ölçek amacıyla Türkiye genelinde evden çalışan 412 kişiye uygulanmıştır. Ölçek ve alt boyutlarının normallik sayılışı karşılandığı için; cinsiyet durumuna göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T Test, yaş, eğitim durumu, evlilik süresi, çocuk sayısı, ilk çocuk yaşı, ikinci çocuk yaşı, haftada kaç gün evden çalışılıyor ve aylık kazanç durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise One Way Anova Testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılığın karşılaştırılmasında Post Hoc Testleri kullanılmıştır. “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve ölçeğin alt boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı; 0.00- 0.30 arası düşük, 0.30-0.70 arası orta ve 0.70-1.00 arası ise yüksek düzeyde bir ilişki olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2020)..

Tüm çalışmada anlamlılık düzeyleri, 0,05 ve 0,01 değerleri dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

### **2.3.3. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Veriler**

Yürütülen çalışmaya kapsamında katılımcılardan elde edilen demografik verilere ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekans (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Cinsiyet	Kadın	220	53,4
	Erkek	192	46,6
Yaş	18-25 yaş	68	16,5
	26-34 yaş	105	25,5
	35-44 yaş	161	39,1
	45 yaş ve üzeri	78	18,9
Eğitim Düzeyi	Lise ve Ön Lisans	48	11,7
	Lisans	263	63,8
	Lisansüstü	101	24,5
Kaç Yıldır Evlisiniz	Evli Değilim	158	38,3
	1-5 yıl	69	16,7
	6-10 yıl	86	20,9
	11-15 yıl	51	12,4
	16 yıl ve üzeri	48	11,7
Çocuk Sayısı	0	190	46,1
	1	133	32,3
	2	69	16,7
	3	20	4,9

Değişken	Kategori	Frekans (N)	Yüzde (%)
İlk Çocuğunuzun Yaşı	Çocuğum yok	190	46,1
	0-5 yaş	59	14,3
	6-10 yaş	75	18,2
	11-18 yaş	51	12,4
	19 yaş ve üzeri	37	8,9
İkinci Çocuğunuzun Yaşı	Çocuğum yok	321	77,9
	0-5 yaş	38	9,2
	6-10 yaş	28	6,8
	11 yaş ve üzeri	25	6,1
Haftada Kaç Gün Evden Çalışıyorsunuz	1-2 gün	123	29,9
	3-4 gün	190	46,1
	5-6 gün	99	24,0
Aylık Kazancınız	17.000 TL ve altı	45	10,9
	17.001 - 23.000 TL	73	17,7
	23.001 - 29.000 TL	106	25,7
	29.001-35.000 TL	98	23,8
	35.001 TL ve üzeri	90	21,8
<b>Toplam</b>		<b>412</b>	<b>100</b>

**Tablo 4:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Çalışmaya, Türkiye genelinde evden çalışan 412 kişiye katılmıştır. Çalışmaya katılan kişilerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde; %53,4'ünün kadın ve %46,6'sının erkek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde; %39,1'inin 35-44 yaş, %25,5'inin 26-34 yaş, %18,9'unun 45 yaş ve üzeri ve %16,5'inin 18-25 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim düzeyi dağılımları incelendiğinde; %63,8'inin lisans, %24,5'inin lisansüstü ve %11,7'sinin lise ve ön lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip oldukları görülmüştür.

Katılımcıların kaç yıldır evli olduklarına dair dağılım incelendiğinde; %38,3'ünün evli olmadığı, %20,9'unun 6-10 yıl, %16,7'sinin 1-5 yıl, %12,4'ünün 11-15 yıl ve %11,7'sinin 16 yıl ve üzerinde evli olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çocuk sayısı dağılımı incelendiğinde; %46,1'inin çocuk sahibi olmadığı, %32,3'ünün 1 çocuk, %16,7'sinin 2 çocuk ve %4,9'unun 3 çocuk sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcıların ilk çocuklarının yaş dağılımları incelendiğinde; %46,1'inin çocuğunun olmadığı, %18,2'sinin 6-10 yaş, %14,3'ünün 0-5 yaş, %12,4'ünün 11-18 yaş ve %8,9'unun 19 yaş ve üzerinde çocuğunun olduğu görülmüştür.

Katılımcıların ikinci çocuklarının yaş dağılımları incelendiğinde; %77,9'unun ikinci çocuğunun olmadığı, %9,2'sinin 0-5 yaş, %6,8'inin 6-10 yaş ve %6,1'inin 11 yaş ve üzerinde çocuğunun olduğu görülmüştür.

Katılımcıların haftada kaç gün evden çalışıyorsunuz sorusuna verdikleri cevapların dağılımları incelendiğinde; %46,1'inin 3-4 gün, %29,9'unun 1-2 gün ve %24,0'ının 5-6 gün çalıştıkları tespit edilmiştir.

Evden çalışanların aylık kazanç dağılımları incelendiğinde; %25,7'sinin 23.001 - 29.000 TL, %23,8'inin 29.001-35.000 TL, %21,8'inin 35.001 TL ve üzeri, %17,7'sinin 17.001 - 23.000 TL ve %10,9'unun 17.000 TL ve altında gelir elde ettikleri tespit edilmiştir.

### 3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI

Katılımcıların yanıtladıkları anket soruları kapsamında elde edilen verilerin SPSS programına işlenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar aşağıda olduğu gibidir.

#### 3.1. Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Evden çalışan kişilere uygulanan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikî bulgular Tablo 5’te gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	N	Min.	Max.	Ort. veya Top. Puan	S.S.
“Evlilik Doyum Ölçeği”	412	1,20	5,00	3,60	0,86
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	412	7,00	35,00	25,27	6,14
<b>Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği</b>	412	0,00	147,00	59,77	30,22
Duygusal Tükeniş	412	0,00	62,00	27,01	12,78
Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	412	0,00	39,00	14,30	7,88
Bıkkınlık Duyguları	412	0,00	34,00	11,64	6,35
Duygusal Uzaklaşma	412	0,00	20,00	7,18	4,04

Min.: Minimum, Max.: Maximum, Ort.: Ortalama, S.S: Standart Sapma

**Tablo 5:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarına Uygulanan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilere uygulanan “Evlilik Doyum Ölçeği”nin hesaplanan en düşük puanı 1,20, en yüksek puanı 5,00’dır. Puan ortalaması ise 3,60 olarak bulunmuştur. Ölçeğin puan ortalaması aralığı 1,00-5,00’dır. Ortalama puan 5,00’a yaklaştıkça evlilik doyumu artmaktadır. Buna göre çalışmaya katılan evden çalışanların evlilik doyum seviyelerinin normal düzeyde olduğu söylenilebilir.



Evden çalışan kişilere uygulanan “Mental İyi Oluş Ölçeği”nin hesaplanan en düşük puanı 7,00 ve en yüksek 35,00’dir. Toplam puan ortalaması ise 25,27’dir.

Ölçeğin toplam puan ortalaması aralığı 7,00-35,00’dir. Toplam puan ortalamasının 27,5’in üzerinde olması yüksek iyi oluş skorunu, 19,5’in altında olması ise düşük iyi oluş skorunu göstermektedir. Buna göre çalışmaya katılan evden çalışanların mental iyi oluş seviyelerinin yüksek iyi oluş skoruna yakın olduğu söylenilebilir.

Evden çalışan kişilere uygulanan “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği”nin hesaplanan en düşük puanı 0,00 ve en yüksek 147,00’dir (Hesaplanan en düşük puanın 0,00 olmasının sebebi evli ve çocuğu olmayan katılımcıların olmasıdır).

Toplam puan ortalaması ise 59,77’dir. Ölçeğin toplam puan ortalaması aralığı 23,00-161,00’dir. Ebeveyn tükenmişlik eşik skoru 86,00, ebeveyn tükenmişliği riski altında olma eşik skoru ise 53,00’dir. Buna göre çalışmaya katılan evden çalışanların ebeveyn tükenmişliği seviyelerinin eşik skorun altında ve ebeveyn tükenmişliği riski altında olma eşik skorunun biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilere uygulanan “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği”nin “Duygusal Tükeniş” alt boyutunun hesaplanan en düşük puanı 0,00 ve en yüksek puanı 62,00’dir (Hesaplanan en düşük puanın 0,00 olmasının sebebi evli ve çocuğu olmayan katılımcıların olmasıdır). Toplam puan ortalaması ise 27,01’dir. Alt boyutun toplam puan ortalaması aralığı 9,00-63,00’dir.

Evden çalışan kişilere uygulanan “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği”nin “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık alt boyutunun hesaplanan en düşük puanı 0,00 ve en yüksek puanı 39,00’dir (Hesaplanan en düşük puanın 0,00 olmasının sebebi evli ve çocuğu olmayan katılımcıların olmasıdır).

Toplam puan ortalaması ise 14,30’dur. Alt boyutun toplam puan ortalaması aralığı 6,00-42,00’dir. Evden çalışan kişilere uygulanan Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeğinin Bıkkınlık Duyguları alt boyutunun hesaplanan en düşük puanı 0,00 ve en yüksek puanı 34,00’dir (Hesaplanan en düşük puanın 0,00 olmasının sebebi evli ve çocuğu olmayan katılımcıların olmasıdır). Toplam puan ortalaması ise 11,64’tür. Alt boyutun toplam puan ortalaması aralığı 5,00-35,00’dir.

Evden çalışan kişilere uygulanan “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği”nin “Duygusal Uzaklaşma” alt boyutunun hesaplanan en düşük puanı 0,00 ve en yüksek puanı 20,00’dir (Hesaplanan en düşük puanın 0,00 olmasının sebebi evli ve çocuğu olmayan

katılımcıların olmasıdır). Toplam puan ortalaması ise 7,18'dir. Alt boyutun toplam puan ortalaması aralığı 3,00-21,00'dir.

### **3.2. Sosyo-Demografik Değişkenlikler/Belirleyiciler ile Araştırma Konusu Faktörlerin Etkileşimlerinin İncelenmesi**

Evden çalışan tüm katılımcıların sosyo-demografik değişkenliklerinin araştırma araçları dahilindeki ölçekler kapsamında incelenmesi maksadıyla elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur.

#### **3.2.1. Cinsiyet Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması**

Katılımcıların ilişkin cinsiyet dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 6'da gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ort/Top.	S.S.	t	p
“Evlilik Doyum Ölçeği”	Kadın	147	3,51	0,87	-1,841	0,067
	Erkek	112	3,71	0,83		
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	Kadın	220	24,28	6,42	-3,563	<b>0,000**</b>
	Erkek	192	26,41	5,59		
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	Kadın	127	64,54	33,75	2,734	<b>0,007**</b>
	Erkek	98	53,59	23,68		
Duygusal Tükeniş	Kadın	126	28,94	14,04	2,592	<b>0,010*</b>
	Erkek	98	24,53	10,50		
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	Kadın	125	15,80	8,72	3,269	<b>0,001**</b>
	Erkek	98	12,40	6,20		
Bıkkınlık Duyguları	Kadın	126	12,69	7,12	2,843	<b>0,005**</b>
	Erkek	98	10,30	4,92		
Duygusal Uzaklaşma	Kadın	125	7,82	4,51	2,697	<b>0,008**</b>
	Erkek	98	6,37	3,18		

\*\*p<0,01, \*p<0,05, t: Independent Sample T Testi

**Tablo 6:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarına İlişkin Cinsiyet Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). İstatistiksel olarak bir anlam ifade etmese de erkek katılımcıların evlilik doyumlarının, kadın katılımcılara göre bir miktar daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

### **3.2.2. Yaş Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması**

Katılımcıların yaş dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 6’da gösterilmiştir

Ölçekler ve Alt Boyutları	Yaş	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Evlilik Doyum Ölçeği”	18-25 yaş	22	3,42	1,04	2,325	0,081	-
	26-34 yaş	70	3,72	0,93			
	35-44 yaş	117	3,48	0,80			
	45 yaş ve üzeri	50	3,78	0,74			
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	18-25 yaş <sup>A</sup>	68	23,65	6,72	7,648	<b>0,000**</b>	<b>D&gt;A,B,C</b>
	26-34 yaş <sup>B</sup>	105	25,27	6,38			
	35-44 yaş <sup>C</sup>	161	24,82	6,06			
	45 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	78	27,62	4,69			
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	18-25 yaş <sup>A</sup>	14	93,50	18,01	27,978	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	26-34 yaş <sup>B</sup>	45	65,24	32,48			<b>B,C&gt;D</b>
	35-44 yaş <sup>C</sup>	104	62,47	29,81			
	45 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	62	43,66	21,53			
Duygusal Tükeniş	18-25 yaş <sup>A</sup>	14	42,07	9,24	24,635	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	26-34 yaş <sup>B</sup>	45	29,27	14,01			<b>B,C&gt;D</b>
	35-44 yaş <sup>C</sup>	104	28,12	12,23			
	45 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	61	20,00	8,89			
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	18-25 yaş <sup>A</sup>	14	22,43	4,83	20,843	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	26-34 yaş <sup>B</sup>	44	16,07	8,33			<b>B,C&gt;D</b>
	35-44 yaş <sup>C</sup>	104	14,68	7,76			
	45 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	61	10,52	6,25			

Ölçekler ve Alt Boyutları	Yaş	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Bıkkınlık Duyguları	18-25 yaş <sup>A</sup>	14	17,07	3,34	20,063	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	26-34 yaş <sup>B</sup>	44	12,75	6,69			<b>B,C&gt;D</b>
	35-44 yaş <sup>C</sup>	104	12,19	6,59			
	45 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	62	8,71	4,83			
Duygusal Uzaklaşma	18-25 yaş <sup>A</sup>	14	11,93	2,70	31,914	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	26-34 yaş <sup>B</sup>	44	7,98	4,14			<b>B,C&gt;D</b>
	35-44 yaş <sup>C</sup>	104	7,48	4,26			
	45 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	61	5,00	2,12			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Games-Howell

**Tablo 7:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarına İlişkin Yaş Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin yaş dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). İstatistiksel olarak bir anlam ifade etmese de 45 yaş ve üzerinde olan katılımcıların evlilik doyumlarının, diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre bir miktar daha yüksek olduğu görülmüştür. Evden çalışan kişilerin yaş dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 45 yaş ve üzeri olan katılımcıların, 18-25 yaş, 26-34 yaş ve 35-44 yaş aralığında olan katılımcılara göre Mental İyi Oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Evden çalışan kişilerin yaş dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların, 26-34 yaş, 35-44 yaş ve

45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 26-34 yaş ve 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların, 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerin yaş dağılımlarına göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların, 26-34 yaş, 35-44 yaş ve 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 26-34 yaş ve 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların, 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerin yaş dağılımlarına göre “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların, 26-34 yaş, 35-44 yaş ve 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 26-34 yaş ve 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların, 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerin yaş dağılımlarına göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların, 26-34 yaş, 35-44 yaş ve 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 26-34 yaş ve 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların, 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerin yaş dağılımlarına göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların, 26-34 yaş, 35-44 yaş ve 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 26-34 yaş ve 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların, 45 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

### 3.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların eğitim düzeyi dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 8’de gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
<b>“Evlilik Doyum Ölçeği”</b>	Lise/Ön Lisans	34	3,59	1,06	0,628	0,537	-
	Lisans	166	3,56	0,84			
	Lisans üstü	59	3,70	0,78			
<b>“Mental İyi Oluş Ölçeği”</b>	Lise/Ön Lisans <sup>A</sup>	48	25,56	6,68	5,430	<b>0,006**</b>	<b>C&gt;B</b>
	Lisans <sup>B</sup>	263	24,62	6,19			
	Lisans üstü <sup>C</sup>	101	26,81	5,45			
<b>Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği</b>	Lise/Ön Lisans	27	60,00	35,78	3,085	0,053	-
	Lisans	143	62,71	30,44			
	Lisans üstü	55	52,04	25,52			
Duygusal Tükeniş	Lise/Ön Lisans	26	26,96	14,28	2,643	0,073	-
	Lisans	143	28,30	12,99			
	Lisans üstü	55	23,67	10,98			
	Lise/Ön Lisans	26	15,08	9,49	2,012	0,136	-



Ölçekler ve Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	Lisans	143	14,87	7,96			
	Lisans üstü	54	12,44	6,56			
Bıkkınlık Duyguları	Lise/Ön Lisans	27	11,85	7,55	3,040	0,055	-
	Lisans	143	12,20	6,50			
	Lisans üstü	54	10,06	5,03			
	Lise/Ön Lisans	26	7,96	4,28	1,640	0,196	-
Duygusal Uzaklaşma	Lisans	143	7,34	4,19			
	Lisans üstü	54	6,39	3,40			
	Lise/Ön Lisans	26	7,96	4,28	1,640	0,196	-

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Games-Howell

**Tablo 8:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Eğitim Düzeyi Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin eğitim düzeyi dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). İstatistiksel olarak bir anlam ifade etmese de lisans üstü eğitim seviyesine sahip olan katılımcıların evlilik doyumlarının, diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara göre bir miktar daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, lisans üstü eğitim seviyesine sahip olan katılımcıların, lisans eğitim seviyesinde olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin eğitim düzeyi dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ile ölçeğin alt boyutlarından “Duygusal Tükeniş”, “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” Bıkkınlık Duyguları” ve “Duygusal Uzaklaşma” puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). İstatistiksel olarak bir anlam ifade etmese de katılımcılardan

lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahip olanların, diğer eğitim düzeyine sahip olan katılımcılara göre ebeveyn tükenmişliği skorunun bir miktar daha yüksek olduğu görülmüştür.

### 3.2.4. Evli Olunan Süre Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların evli oldukları süre dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 9’da gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	Evlilik Süresi	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Evlilik Doyum Ölçeği”	Evli Değilim <sup>A</sup>	7	4,11	0,89	6,375	<b>0,000**</b>	<b>B&gt;C,D</b>
	1-5 yıl <sup>B</sup>	68	3,94	0,88			
	6-10 yıl <sup>C</sup>	86	3,35	0,78			
	11-15 yıl <sup>D</sup>	51	3,42	0,81			
	16 yıl ve üzeri <sup>E</sup>	47	3,70	0,81			
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	Evli Değilim <sup>A</sup>	158	27,00	4,94	11,250	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;C,D</b>
	1-5 yıl <sup>B</sup>	69	26,30	6,90			<b>B,E&gt;C</b>
	6-10 yıl <sup>C</sup>	86	22,43	6,06			
	11-15 yıl <sup>D</sup>	51	22,80	6,81			
	16 yıl ve üzeri <sup>E</sup>	48	25,79	5,47			
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	Evli Değilim <sup>A</sup>	30	44,93	20,18	7,299	<b>0,000**</b>	<b>B,C&gt;A,E</b>
	1-5 yıl <sup>B</sup>	26	72,08	32,70			
	6-10 yıl <sup>C</sup>	76	67,45	31,17			

Ölçekler ve Alt Boyutları	Evlilik Süresi	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Duygusal Tükeniş	11-15 yıl <sup>D</sup>	48	60,44	30,44			
	16 yıl ve üzeri <sup>E</sup>	45	48,89	25,77			
	Evli Değilim <sup>A</sup>	30	20,20	8,86	8,651	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;A</b>
	1-5 yıl <sup>B</sup>	26	33,23	15,03			<b>B,C&gt;E</b>
	6-10 yıl <sup>C</sup>	76	30,33	12,78			
	11-15 yıl <sup>D</sup>	48	27,46	12,33			
	16 yıl ve üzeri <sup>E</sup>	44	21,75	10,41			
	Evli Değilim <sup>A</sup>	30	10,63	5,15	5,731	<b>0,000**</b>	<b>B,C&gt;A</b>
	1-5 yıl <sup>B</sup>	26	17,00	8,45			
	6-10 yıl <sup>C</sup>	75	16,08	7,88			
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	11-15 yıl <sup>D</sup>	48	14,27	8,38			
	16 yıl ve üzeri <sup>E</sup>	44	12,23	7,34			
	Evli Değilim <sup>A</sup>	30	9,10	4,63	4,559	<b>0,000**</b>	<b>C&gt;A,E</b>
	1-5 yıl <sup>B</sup>	26	13,19	6,09			
	6-10 yıl <sup>C</sup>	75	13,29	6,87			
Bıkkınlık Duyguları	11-15 yıl <sup>D</sup>	48	11,48	6,55			
	16 yıl ve üzeri <sup>E</sup>	45	9,87	5,52			

Ölçekler ve Alt Boyutları	Evlilik Süresi	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Duygusal Uzaklaşma	Evli Değilim <sup>A</sup>	30	5,00	2,52	7,815	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;A</b>
	1-5 yıl <sup>B</sup>	26	8,65	4,34			<b>C&gt;E</b>
	6-10 yıl <sup>C</sup>	75	8,24	4,36			
	11-15 yıl <sup>D</sup>	48	7,23	4,23			
	16 yıl ve üzeri <sup>E</sup>	44	5,93	2,90			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Tukey-Games-Howell

**Tablo 9:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Evli Oldukları Süre Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan tüm anket katılımcılarının evlilik süresi dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 1-5 yıl süreyle evli olan katılımcıların evlilik doyumlarının, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süreyle evli olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin evlilik süresi dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evli olmayan katılımcıların, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süreyle evli olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Yine 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri süreyle evli olan katılımcıların, 6-10 yıl süreyle evli olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin evlilik süresi dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 1-5 yıl ve 6-10 yıl süreyle evli olan katılımcıların, evli olmayan ve 16 yıl ve üzeri süreyle evli

olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin evlilik süresi dağılımlarına göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süreyle evli olan katılımcıların, evli olmayan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 1-5 yıl ve 6-10 yıl süreyle evli olan katılımcıların, 16 yıl ve üzeri süreyle evli olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin evlilik süresi dağılımlarına göre “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 1-5 yıl ve 6-10 yıl süreyle evli olan katılımcıların, evli olmayan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin evlilik süresi dağılımlarına göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 6-10 yıl süreyle evli olan katılımcıların, evli olmayan ve 16 yıl ve üzeri süreyle evli olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin evlilik süresi dağılımlarına göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süreyle evli olan katılımcıların, evli olmayan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 6-10 yıl süreyle evli olan katılımcıların, 16 yıl ve üzeri süreyle evli olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

### **3.2.5. Çocuk Sayısı Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması**

Katılımcıların çocuk sayısı dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 10’da gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çocuk Sayısı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Evlilik Doyum Ölçeği”	0 <sup>A</sup>	65	4,22	0,68	25,491	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	1 <sup>B</sup>	106	3,55	0,75			<b>B&gt;D</b>
	2 <sup>C</sup>	68	3,23	0,86			
	3 <sup>D</sup>	20	3,07	0,70			
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	0 <sup>A</sup>	190	27,64	4,84	25,386	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	1 <sup>B</sup>	133	24,76	5,71			<b>B&gt;C,D</b>
	2 <sup>C</sup>	69	21,41	6,61			
	3 <sup>D</sup>	20	19,50	7,20			
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	0 <sup>A</sup>	5	35,00	29,43	7,191	<b>0,000**</b>	<b>C&gt;A,B</b>
	1 <sup>B</sup>	132	53,60	27,36			<b>D&gt;B</b>
	2 <sup>C</sup>	68	69,94	29,74			
	3 <sup>D</sup>	20	72,15	36,71			
Duygusal Tükeniş	0 <sup>A</sup>	5	14,40	12,68	7,336	<b>0,000**</b>	<b>C,D&gt;A,B</b>
	1 <sup>B</sup>	132	24,59	11,84			
	2 <sup>C</sup>	68	30,94	12,51			
	3 <sup>D</sup>	19	33,05	14,16			
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	0 <sup>A</sup>	4	11,00	5,77	6,332	<b>0,007**</b>	<b>C,D&gt;B</b>
	1 <sup>B</sup>	132	12,44	6,85			
	2 <sup>C</sup>	68	16,94	8,45			

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çocuk Sayısı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
	3 <sup>D</sup>	19	18,53	8,90			
Bıkkınlık Duyguları	0 <sup>A</sup>	4	9,00	5,66	5,591	0,001**	C,D>B
	1 <sup>B</sup>	132	10,35	5,78			
	2 <sup>C</sup>	68	13,49	6,35			
	3 <sup>D</sup>	20	14,45	7,88			
Duygusal Uzaklaşma	0 <sup>A</sup>	4	5,75	3,40	7,483	0,000**	C,D>B
	1 <sup>B</sup>	132	6,22	3,83			
	2 <sup>C</sup>	68	8,57	3,81			
	3 <sup>D</sup>	19	9,16	4,39			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Tukey-Games-Howell

**Tablo 10:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Çocuk Sayısı Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, hiç çocuğu olmayan katılımcıların evlilik doyumlarının, 1, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine 1 çocuğu olan katılımcıların evlilik doyumlarının, 3 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, çocuğu olmayan katılımcıların, 1, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Yine 1 çocuğu olan katılımcıların, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 2 çocuğu olan katılımcıların, çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Yine 3 çocuğu olan katılımcıların, 1 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcıların, çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcıların, 1 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcıların, 1 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcıların, 1 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

### **3.2.6. Çocuk Yaşı Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması**

Katılımcıların ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 11’de gösterilmiştir.



Ölçekler ve Alt Boyutları	İlk Çocuk Yaşı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Evlilik Doyum Ölçeği”	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	67	4,17	0,73	16,025	<b>0,000**</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	56	3,12	0,86			<b>E&gt;B</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	71	3,43	0,73			
	11-18 yaş <sup>D</sup>	42	3,50	0,79			
	19 yaş ve üzeri <sup>E</sup>	23	3,78	0,72			
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	196	27,57	4,94	24,836	<b>0,000**</b>	<b>A,E&gt;B,C,D</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	57	19,58	6,72			<b>C,D&gt;B</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	73	23,04	5,71			
	11-18 yaş <sup>D</sup>	50	24,28	5,87			
	19 yaş ve üzeri <sup>E</sup>	36	27,67	4,30			
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	10	57,50	40,37	16,202	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;E</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	56	75,64	31,78			<b>B&gt;C,D</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	73	60,84	27,49			
	11-18 yaş <sup>D</sup>	50	56,12	28,90			
	19 yaş ve üzeri <sup>E</sup>	36	38,64	15,18			
Duygusal Tükeniş	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	10	24,70	16,03	19,608	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;E</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	56	33,88	14,09			<b>B&gt;D</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	73	27,66	11,20			
	11-18 yaş <sup>D</sup>	50	25,50	12,00			
	19 yaş ve üzeri <sup>E</sup>	35	17,49	5,65			

Ölçekler ve Alt Boyutları	İlk Çocuk Yaşı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	9	15,00	8,97	9,287	<b>0,000**</b>	<b>B&gt;C,D,E</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	56	18,13	8,15			<b>C&gt;E</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	73	14,26	7,37			
	11-18 yaş <sup>D</sup>	50	13,28	7,80			
	19 yaş ve üzeri <sup>E</sup>	35	9,57	5,25			
Bıkkınlık Duyguları	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	9	13,67	9,14	11,194	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;E</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	56	14,32	6,50			
	6-10 yaş <sup>C</sup>	73	11,64	5,92			
	11-18 yaş <sup>D</sup>	50	10,98	6,62			
	19 yaş ve üzeri <sup>E</sup>	36	7,89	3,25			
Duygusal Uzaklaşma	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	9	7,78	5,21	15,534	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;E</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	56	9,32	4,34			<b>B&gt;D</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	73	7,27	4,09			
	11-18 yaş <sup>D</sup>	50	6,36	3,26			
	19 yaş ve üzeri <sup>E</sup>	35	4,57	1,75			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Tukey-Games-Howell

**Tablo 11:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının İlk Çocuk Yaşı Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür (p<0,05). Elde edilen sonuçlarda, hiç çocuğu

olmayan katılımcıların evlilik doyumlarının, ilk çocuğu 0-5 yaş, 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine ilk çocuğu 19 yaş ve üzeri olan katılımcıların evlilik doyumlarının, 0-5 yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, çocuğu olmayan ve ilk çocuğunun yaşı 19 yaş ve üzeri olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş, 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Yine ilk çocuğunun yaşı 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş aralığında olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş, 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 19 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Yine ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş, 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 19 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir. Yine ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 11-18 yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 6-10 yaş, 11-18 yaş ve 19 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir. Yine ilk çocuğunun yaşı 6-10 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 19 yaş ve üzerinde olan

katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş, 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 19 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ilk çocuk yaşı dağılımlarına göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş, 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 19 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Yine ilk çocuğunun yaşı 0-5 yaş aralığında olan katılımcıların, ilk çocuğunun yaşı 11-18 yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 12’de gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	İkinci Çocuk Yaşı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Evlilik Doyum Ölçeği”	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	170	3,81	0,80	20,084	<b>0,000**</b>	<b>A,D&gt;B</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	37	2,88	0,65			<b>A&gt;C</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	27	3,22	0,92			
	11 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	25	3,62	0,75			
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	321	26,55	5,36	29,301	<b>0,000**</b>	<b>A,D&gt;B,C</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	38	18,37	5,71			
	6-10 yaş <sup>C</sup>	28	19,96	6,84			
	11 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	25	25,20	5,39			
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	135	53,06	27,62	13,159	<b>0,000**</b>	<b>A,D&lt;B,C</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	37	80,92	28,21			
	6-10 yaş <sup>C</sup>	28	73,79	32,97			
	11 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	25	49,04	23,62			
Duygusal Tükeniş	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	135	24,36	11,99	11,668	<b>0,000**</b>	<b>A,D&lt;B,C</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	37	35,41	11,81			
	6-10 yaş <sup>C</sup>	28	32,71	13,84			
	11 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	24	22,29	9,27			
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	134	12,39	6,83	12,884	<b>0,000**</b>	<b>A,D&lt;B,C</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	37	19,81	7,52			
	6-10 yaş <sup>C</sup>	28	17,89	9,23			
	11 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	24	12,33	7,18			

Ölçekler ve Alt Boyutları	İkinci Çocuk Yaşı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Bıkkınlık Duyguları	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	134	10,32	5,79	9,825	<b>0,000**</b>	<b>A,D&lt;B,C</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	37	15,35	6,39			
	6-10 yaş <sup>C</sup>	28	14,61	7,34			
	11 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	25	9,92	4,79			
Duygusal Uzaklaşma	Çocuğum Yok <sup>A</sup>	134	6,20	3,83	13,981	<b>0,000**</b>	<b>B&gt;A,D</b>
	0-5 yaş <sup>B</sup>	37	10,35	4,07			<b>C&gt;A</b>
	6-10 yaş <sup>C</sup>	28	8,57	3,58			
	11 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	24	6,13	2,46			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Tukey-Games-Howell

**Tablo 12:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının İkinci Çocuk Yaşı Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ikinci çocuğu olmayan ve ikinci çocuğu 11 yaş ve üzeri olan katılımcıların evlilik doyumlarının, ikinci çocuğu 0-5 yaş, aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine ikinci çocuğu olmayan katılımcıların evlilik doyumlarının, 6-10 yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ikinci çocuğu olmayan ve ikinci çocuğunun yaşı 11 yaş ve üzeri olan katılımcıların, ikinci çocuğunun yaşı 0-5 yaş ve 6-10 yaş aralığında olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ikinci çocuğunun yaşı 0-5 yaş ve 6-10 yaş aralığında olan katılımcıların, ikinci çocuğu olmayan ve ikinci çocuğunun yaşı 11 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ikinci çocuğunun yaşı 0-5 yaş ve 6-10 yaş aralığında olan katılımcıların, ikinci çocuğu olmayan ve ikinci çocuğunun yaşı 11 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ikinci çocuğunun yaşı 0-5 yaş ve 6-10 yaş aralığında olan katılımcıların, ikinci çocuğu olmayan ve ikinci çocuğunun yaşı 11 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ikinci çocuğunun yaşı 0-5 yaş ve 6-10 yaş aralığında olan katılımcıların, ikinci çocuğu olmayan ve ikinci çocuğunun yaşı 11 yaş ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin ikinci çocuk yaşı dağılımlarına göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, ikinci çocuğunun yaşı 0-5 yaş aralığında olan katılımcıların, ikinci çocuğu olmayan ve ikinci çocuğu 11 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Yine ikinci çocuğunun yaşı 6-10 yaş aralığında olan katılımcıların, ikinci çocuğu olmayan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

**3.2.7. Haftalık Çalışma Süreleri Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması**

Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 13’te gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çalışma Süresi	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Evlilik Doyum Ölçeği”	1-2 gün <sup>A</sup>	83	3,91	0,74	17,886	<b>0,000**</b>	<b>A,B&gt;C</b>
	3-4 gün <sup>B</sup>	96	3,68	0,81			
	5-6 gün <sup>C</sup>	80	3,18	0,86			
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	1-2 gün <sup>A</sup>	123	27,39	3,88	42,719	<b>0,000**</b>	<b>A,B&gt;C</b>
	3-4 gün <sup>B</sup>	190	26,50	5,49			
	5-6 gün <sup>C</sup>	99	20,27	6,87			
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	1-2 gün <sup>A</sup>	63	45,25	18,43	21,395	<b>0,000**</b>	<b>B,C&gt;A</b>
	3-4 gün <sup>B</sup>	86	57,87	29,01			<b>C&gt;B</b>
	5-6 gün <sup>C</sup>	76	73,96	33,29			
Duygusal Tükeniş	1-2 gün <sup>A</sup>	63	20,81	8,38	18,808	<b>0,000**</b>	<b>B,C&gt;A</b>
	3-4 gün <sup>B</sup>	85	26,78	11,90			<b>C&gt;B</b>
	5-6 gün <sup>C</sup>	76	32,41	14,39			
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	1-2 gün <sup>A</sup>	62	10,58	4,44	21,379	<b>0,000**</b>	<b>B,C&gt;A</b>
	3-4 gün <sup>B</sup>	85	13,53	7,12			<b>C&gt;B</b>
	5-6 gün <sup>C</sup>	76	18,21	9,13			



Ölçekler ve Alt Boyutları	Çalışma Süresi	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Bıkkınlık Duyguları	1-2 gün <sup>A</sup>	62	8,76	3,99	17,966	<b>0,000**</b>	<b>B,C&gt;A</b>
	3-4 gün <sup>B</sup>	86	11,47	6,48			<b>C&gt;B</b>
	5-6 gün <sup>C</sup>	76	14,20	6,78			
Duygusal Uzaklaşma	1-2 gün <sup>A</sup>	62	5,50	2,61	18,569	<b>0,000**</b>	<b>C&gt;A,B</b>
	3-4 gün <sup>B</sup>	85	6,65	3,94			
	5-6 gün <sup>C</sup>	76	9,14	4,33			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Tukey-Games-Howell

**Tablo 13:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Haftalık Çalışma Sürelerine Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin haftalık çalışma sürelerine göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evden haftada 1-2 gün ve 3-4 gün çalışan katılımcıların evlilik doyumlarının, evden haftada 5-6 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin haftalık çalışma sürelerine göre “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evden haftada 1-2 gün ve 3-4 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 5-6 gün çalışan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden çalışan kişilerin haftalık çalışma sürelerine göre Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evden haftada 3-4 gün ve 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 1-2 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Yine evden haftada 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 3-4 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerin haftalık çalışma sürelerine göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut

puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evden haftada 3-4 gün ve 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 1-2 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir. Yine evden haftada 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 3-4 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin haftalık çalışma sürelerine göre “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evden haftada 3-4 gün ve 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 1-2 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir. Yine evden haftada 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 3-4 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin haftalık çalışma sürelerine göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evden haftada 3-4 gün ve 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 1-2 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir. Yine evden haftada 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 3-4 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerin haftalık çalışma sürelerine göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, evden haftada 5-6 gün çalışan katılımcıların, evden haftada 1-2 gün ve 3-4 gün çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

### **3.2.8. Aylık Gelir Dağılımı Değişkeni ile “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması**

Katılımcıların aylık gelir dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması Tablo 14’te gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	Aylık Gelir	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Evlilik Doyum Ölçeği”	17.000 TL ve altı <sup>A</sup>	26	3,94	0,83	7,948	<b>0,000**</b>	<b>A,D,E&gt;B</b>
	17.001 - 23.000 TL <sup>B</sup>	53	3,12	0,96			<b>E&gt;C</b>
	23.001 - 29.000 TL <sup>C</sup>	66	3,45	0,81			
	29.001-35.000 TL <sup>D</sup>	58	3,75	0,69			
	35.001 TL ve üzeri <sup>E</sup>	56	3,92	0,74			
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	17.000 TL ve altı <sup>A</sup>	45	23,24	6,53	20,926	<b>0,000**</b>	<b>D,E&gt;A,B,C</b>
	17.001 - 23.000 TL <sup>B</sup>	73	21,66	7,52			
	23.001 - 29.000 TL <sup>C</sup>	106	24,45	5,75			
	29.001-35.000 TL <sup>D</sup>	98	26,79	5,14			
	35.001 TL ve üzeri <sup>E</sup>	90	28,52	3,53			
Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği	17.000 TL ve altı <sup>A</sup>	23	46,65	25,01	28,293	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;E</b>
	17.001 - 23.000 TL <sup>B</sup>	45	88,00	33,26			<b>B&gt;A,C,D</b>
	23.001 - 29.000 TL <sup>C</sup>	52	68,35	26,59			<b>C&gt;A</b>
	29.001-35.000 TL <sup>D</sup>	47	54,43	23,90			
	35.001 TL ve üzeri <sup>E</sup>	58	39,72	14,21			
Duygusal Tükeniş	17.000 TL ve altı <sup>A</sup>	22	21,59	10,57	27,472	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;E</b>
	17.001 - 23.000 TL <sup>B</sup>	45	38,18	13,68			<b>B&gt;D,A</b>
	23.001 - 29.000 TL <sup>C</sup>	52	31,10	11,24			<b>C&gt;A</b>
	29.001-35.000 TL <sup>D</sup>	47	25,15	10,46			
	35.001 TL ve üzeri <sup>E</sup>	58	18,24	6,77			
	17.000 TL ve altı <sup>A</sup>	22	11,64	6,54	22,908	<b>0,000**</b>	<b>B&gt;A,C,D</b>

Ölçekler ve Alt Boyutları	Aylık Gelir	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık	17.001 - 23.000 TL <sup>B</sup>	45	21,33	9,07			<b>B,C,D&gt;E</b>
	23.001 - 29.000 TL <sup>C</sup>	52	16,25	6,90			
	29.001-35.000 TL <sup>D</sup>	47	12,81	6,17			
	35.001 TL ve üzeri <sup>E</sup>	57	9,25	4,10			
Bıkkınlık Duyguları	17.000 TL ve altı <sup>A</sup>	23	9,04	4,69	22,324	<b>0,000**</b>	<b>B,C,D&gt;E</b>
	17.001 - 23.000 TL <sup>B</sup>	45	17,73	7,47			<b>B&gt;A,C,D</b>
	23.001 - 29.000 TL <sup>C</sup>	52	12,79	5,61			<b>C&gt;A</b>
	29.001-35.000 TL <sup>D</sup>	47	10,40	5,08			
	35.001 TL ve üzeri <sup>E</sup>	57	7,86	2,95			
Duygusal Uzaklaşma	17.000 TL ve altı <sup>A</sup>	22	6,09	3,48	23,308	<b>0,000**</b>	<b>B,C&gt;D,E</b>
	17.001 - 23.000 TL <sup>B</sup>	45	10,76	4,54			<b>B&gt;A,C</b>
	23.001 - 29.000 TL <sup>C</sup>	52	8,21	3,86			
	29.001-35.000 TL <sup>D</sup>	47	6,06	3,23			
	35.001 TL ve üzeri <sup>E</sup>	57	4,75	1,71			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Games-Howell

**Tablo 14:** Evden Çalışan Tüm Anket Katılımcılarının Aylık Gelir Dağılımlarına Göre “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan kişilerin aylık gelir dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür (p<0,05). Elde edilen sonuçlarda, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı, 29.001-35.000 TL ve 35.001 TL ve üzeri olan katılımcıların evlilik doyumlarının, aylık gelir düzeyi 17.001- 23.000 TL olan katılımcılara göre daha yüksek

olduğu görülmüştür. Yine aylık gelir düzeyi 35.001 TL ve üzeri olan katılımcıların evlilik doyumlarının, aylık gelir düzeyi 23.001- 29.000 TL olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Evden alışan kişilerin aylık gelir dağılımlarına göre “Mental İyi Oluş leği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, aylık gelir düzeyi 29.001-35.000 TL ve 35.001 TL ve üzeri olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı, 17.001-23.000 TL ve 23.001-29.000 TL olan katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Evden alışan kişilerin aylık gelir dağılımlarına göre “Ebeveyn Tükenmişlik leği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL, 23.001-29.000 TL ve 29.001-35.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 35.001 TL ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı, 23.001-29.000 TL ve 29.001-35.000 TL olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca aylık gelir düzeyi 23.001-29.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden alışan kişilerin aylık gelir dağılımlarına göre “Duygusal Tükeniş” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL, 23.001-29.000 TL ve 29.001-35.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 35.001 TL ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 29.001-35.000 TL ve 17.000 TL ve altı olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca aylık gelir düzeyi 23.001-29.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal tükeniş yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden alışan kişilerin aylık gelir dağılımlarına göre “nceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı, 23.001-29.000 TL ve 29.001-35.000 TL olan katılımcılara göre daha

yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL, 23.001-29.000 TL ve 29.001-35.000 TL olan katılımcıların, 35.001 TL ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin aylık gelir dağılımlarına göre “Bıkkınlık Duyguları” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL, 23.001-29.000 TL ve 29.001-35.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 35.001 TL ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı, 23.001-29.000 TL ve 29.001-35.000 TL olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca aylık gelir düzeyi 23.001-29.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede bıkkınlık duyguları yaşadığı tespit edilmiştir.

Evden çalışan kişilerin aylık gelir dağılımlarına göre “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL ve 23.001-29.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 29.001-35.000 TL ve 35.001 TL ve üzeri olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aylık gelir düzeyi 17.001-23.000 TL olan katılımcıların, aylık gelir düzeyi 17.000 TL ve altı ve 23.001-29.000 TL olan katılımcılara göre daha yüksek seviyede duygusal uzaklaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

### **3.3. “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi**

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçekler dahilinde elde edilen veriler kapsamında evlilik doyumu, mental iyi oluş ve ebeveyn tükenmişliği faktörlerinin ilişki düzeylerinin incelenmesi sağlanacaktır. İncelemenin ilk olarak tüm katılımcıların kümesi dahilinde yapılması, daha sonra ise aynı veri tabanı üzerinden “evli ve çocuklu” bireyler üzerinde demografik bir belirteç dahilinde yürütülmesi sağlanacaktır.

### **3.3.1. “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin Tüm Katılımcılar Dahilinde İncelenmesi**

“Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve ölçeğin alt boyut puanları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi Tablo 15’te gösterilmiştir.

Değişkenler	TÜM KATILIMCILAR								EVLİ VE ÇOCUKLU KATILIMCILAR						
	Kat Sayı	ED	MİO	ET	DT	ÖEBZ	BD	DU	ED	MİO	ET	DT	ÖEBZ	BD	DU
Evlilik	r	1							1						
Doyumu	p														
Mental İyi Oluş	r	0,817**	1						0,821**	1					
	p	0,000							0,000						
Ebeveyn Tükenmişliği	r	-0,770**	-0,834**	1					-0,770**	-0,847**	1				
	p	0,000	0,000						0,000	0,000					
Duygusal Tükeniş	r	-0,751**	-0,823**	0,979**	1				-0,748**	-0,830**	0,978	1			
	p	0,000	0,000	0,000					0,000	0,000	0,000				
Önceki Ebeveyn	r	-0,770**	-0,830**	0,967**	0,919*	1			-0,775**	-0,839**	0,966	0,915**	1		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000				0,000	0,000	0,000	0,000			
Bıkkınlık Duyguları	r	-0,740**	-0,779**	0,953**	0,902*	0,905*	1		-0,751**	-0,797**	0,954	0,904**	0,906*	1	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Duygusal Uzaklaşma	r	-0,718**	-0,788**	0,933**	0,885*	0,891*	0,880	1	-0,722**	-0,794**	0,927	0,876**	0,881*	0,87	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,00	

\*\*p<0,05, r: Korelasyon katsayısı, ED:“Evlilik Doyumu”, MİOÖ:“Mental İyi Oluş”, ET:Ebeveyn Tükenmişliği Ölçeği, DT:Duygusal Tükeniş, ÖEBZ:Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık, BD:Bıkkınlık Duyguları, DU:Duygusal Uzaklaşma

**Tablo 15:** “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur



Evden çalışan katılımcıların evlilik doyumu puanları ile mental iyi oluş puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ( $r=0,817$ ,  $p<0,05$ ), ebeveyn tükenmişliği arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r=-0,770$ ,  $p<0,05$ ). Ayrıca “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları ile “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği”, “Duygusal Tükeniş”, “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık”, “Bıkkınlık Duyguları” ve “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Buna sonuçlara göre, evden çalışanların “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arttıkça, “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları da artış gösterecek, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği”, “Duygusal Tükeniş”, “Önceki Ebeveyn Benliğiyle Zıtlık”, “Bıkkınlık Duyguları” ve “Duygusal Uzaklaşma” alt boyut puanları ise azalış gösterecektir.

Evden çalışan katılımcıların mental iyi oluş puanları ile ebeveyn tükenmişliği arasında yüksek düzeyde negatif bir ilişki vardır ( $r=-0,834$ ,  $p<0,05$ ). Yine duygusal tükeniş, önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık, bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları arasında da yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. ( $p<0,05$ ). Buna sonuçlara göre, evden çalışanların mental iyi oluş puanları arttıkça, ebeveyn tükenmişliği, duygusal tükeniş, önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık, bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları azalış gösterecektir.

Evden çalışan katılımcıların ebeveyn tükenmişliği puanları ile duygusal tükeniş, önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık, bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Bu sonuçlara göre, evden çalışanların ebeveyn tükenmişliği puanları arttıkça, duygusal tükeniş, önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık, bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları da artış gösterecektir.

Evden çalışan katılımcıların duygusal tükeniş puanları ile önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık, bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Buna sonuçlara göre, evden çalışanların duygusal tükeniş puanları arttıkça, önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık, bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları da artış gösterecektir.

Evden çalışan katılımcıların önceki ebeveyn benliğiyle zıtlık puanları ile bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Buna sonuçlara göre, evden çalışanların önceki

ebeveyn benliğiyle zıtlık puanları arttıkça, bıkkınlık duyguları ve duygusal uzaklaşma alt boyut puanları da artış gösterecektir.

Evden çalışan katılımcıların bıkkınlık duyguları puanları ile duygusal uzaklaşma alt boyut puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Buna sonuçlara göre, evden çalışanların bıkkınlık duyguları puanları arttıkça, duygusal uzaklaşma alt boyut puanı da artış gösterecektir.

### **3.3.2. “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişlik Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin Evli ve Çocuklu Bireyler Açısından İncelenmesi**

Araştırmanın bu bölümünde evden çalışan bireylerin daha özelde bir alt kümesi olarak değerlendirilebilecek evli ve çocuklu bireylerin “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişliği Ölçeği” ile ölçeğin alt boyut puanları arasındaki ilişki düzeyleri incelenilmesine çalışılmıştır. Bu incelemenin ana hedefi yukarıdaki bölümlerde belirtildiği üzere uzaktan çalışma işlevlerini uzaktan olarak yürüten bireylerin aynı anda evlilik hayatı ve ebeveyn sorumlulukları altındaki tutumlarının gözlemlenmesidir. Bu kapsamda evli ve çocuklu olmak ön koşulu ile katılım sağlayan bireylerin “Evlilik Doyum Ölçeği”, “Mental İyi Oluş Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişliği Ölçeği” ve Ölçeğin Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi ile ilgili elde edilen bulgulara ilişkin elde edilen veriler Tablo-14’te sunulmuştur

Evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların evlilik doyumu puanları ile ebeveyn tükenmişliği puanları arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r= -0,0770$ ,  $p<0,05$ ) Yine evlilik doyumu puanları ile ebeveyn tükenmişliği alt boyut puanları arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Bu sonuçlara göre, evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların evlilik doyumu puanları arttıkça, ebeveyn tükenmişliği puanları azalış gösterecektir.

Evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların evlilik doyumu puanları ile mental iyi oluş puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r= 0,0821$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuçlara göre, evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların evlilik doyumu puanları arttıkça, mental iyi oluş puanları da artış gösterecektir.

Evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların ebeveyn tükenmişliği ve alt boyutları ile mental iyi oluş puanları arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır

( $p<0,05$ ). Bu sonuçlara göre, evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların ebeveyn tükenmişliği puanları arttıkça, mental iyi oluş puanları azalış gösterecektir.

Elde edilen verilere ilave olarak çocuk bakımı ve ihtiyaçları göz önüne alındığında özellikle mental olarak bireylerin durumunu ifade eden iyi oluş hususuna, çocuk yaşı değişkeninin yaratıp yaratmadığının gözlemlenmesinin araştırmaya katkı sağlayacağı değerlendirildiğinden, evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların çocuk yaşları ile mental iyi oluş puanları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi yapılmış ve inceleme sonuçları Tablo 16 ve Tablo 17’de gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	İlk Çocuk Yaşı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	0-5 yaş <sup>A</sup>	56	19,43	6,68	12,042	<b>0,000**</b>	<b>D&gt;A,B,C</b>
	6-10 yaş <sup>B</sup>	71	23,07	5,79			<b>B,C&gt;A</b>
	11-18 yaş <sup>C</sup>	42	23,76	5,98			
	19 yaş ve üzeri <sup>D</sup>	23	27,39	4,68			

\*\* $p<0,01$ , \* $p<0,05$ , F: One Way Anova Testi, Fark: Games-Howell

**Tablo 16:** Evden Çalışan Evli ve Çocuklu Katılımcıların İlk Çocuk Yaşı İlk Çocuk Yaşı Değişkenin Mental İyi Oluş Puanları Arasındaki Farklılaşma Etkisinin İncelenmesi

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların ikinci çocuk yaşı ile mental iyi oluş puanları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi Tablo 17’de gösterilmiştir.

Ölçekler ve Alt Boyutları	İkinci Çocuk Yaşı	N	Ort/Top.	S.S.	F	p	Fark
“Mental İyi Oluş Ölçeği”	0-5 yaş <sup>A</sup>	37	18,11	5,56	13,573	0,000**	C>A,B
	6-10 yaş <sup>B</sup>	27	20,11	6,93			
	11 yaş ve üzeri <sup>C</sup>	25	25,20	5,39			

\*\*p<0,01, \*p<0,05, F: One Way Anova Testi, Fark: Tukey

**Tablo 17:** Evden Çalışan Evli ve Çocuklu Katılımcıların İkinci Çocuk Yaşı Değişkeninin Mental İyi Oluş Puanları Arasındaki Farklılaşma Etkisinin İncelenmesi

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

Evden çalışan evli ve çocuklu katılımcıların ilk çocuk yaşı dağılımları ile “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, katılımcılardan ilk çocuğunun yaşı 19 ve üzeri olanların, 0-5 yaş, 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olanlara göre mental iyi oluşlarının daha iyi seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılardan ilk çocuğunun yaşı 6-10 yaş ve 11-18 yaş aralığında olanların, 0-5 yaş aralığında olanlara göre mental iyi oluşlarının daha iyi seviyede olduğu görülmüştür.

Diğer taraftan ikinci çocuk yaşı dağılımları hususunda da “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, katılımcılardan ikinci çocuğunun yaşı 11 ve üzeri olanların, 0-5 yaş ve 6-10 yaş aralığında olanlara göre mental iyi oluşlarının daha iyi seviyede olduğu görülmüştür.

### 3.4. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Yapılan çalışma sonucunda, madde 2.3.1’de açıklandığı üzere oluşturulan yedi hipotezin de kabul edilebilir olduğu değerlendirilmiştir. Bu kapsamda varılan sonuçlar ışığında oluşturulan hipotezlerin kabul edilebilirliğine ilişkin değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur.

“H1: Evden Çalışan Bireylerde Evlilik Doyumu ile Ebeveyn Tükenmişliği Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”,

“H2: Evden Çalışan Bireylerde Evlilik Doyumu ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Pozitif Bir İlişki Vardır”

“H3: Evden Çalışan Bireylerde Ebeveyn Tükenmişliği ve Alt Boyutları ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”

Genel olarak ilk üç hipotez ele alındığında, hipotezlerin evlilik doyumu, ebeveyn tükenmişliği ve mental iyi oluş faktörleri arasındaki bağlantısallığın incelemesine yönelik olduğu görülmektedir. Bu bağlantının mevcudiyeti varsayımı, özellikle pandemi döneminde ekseriyetle artan ve pandemi sonrası dönemde de devam eden aynı çatı altında bulunarak çalışma ile ebeveynlik/evlilik süreçlerinin aynı anda yürütmek zorunda kalınması gözlemine dayalıdır. Bireylerin aileye dair gereksinim ve sorumlulukları ile çalışma hayatının talepleri arasında işleyen bir süreç dahilinde sürekli olarak evde kalınmasının, aileye dair gereksinimleri daha rahat gidermeye mi imkân tanıdığı, yoksa sürekli bu gereksinimleri karşılama durumunda kalarak iş-aile arasında yaşanacak bir çatışma algısı dahilinde olumsuz tutumlara mı sebebiyet verdiği sorusu temelinde bir çalışma yürütülmüştür.

Elde edilen veriler kapsamında evlilik doyumu, ebeveyn tükenmişliği ve mental iyi oluş algıları arasında hipotezlerde belirtildiği şekilde “evlilik doyumu ile ebeveyn tükenmişliği algıları arasında negatif”, “evlilik doyumu ile mental iyi oluş algıları arasında pozitif” ve “ebeveyn tükenmişliği ve alt boyutları ile mental iyi oluş algıları arasında negatif” bir bağlantısallık olduğu sonucu elde edilmiştir.

Diğer bir deyişle evlilik doyumu yüksek bireylerin iyi oluş hususlarındaki değerlendirmelerinin olumlu manada iyi seviyede olduğu, ebeveyn tükenmişliği algılarına sahip bireylerin ise iyi oluş hususlarında sorunlar yaşadığı görülmüştür. Başka bir bakış açısından ise bahse konu faktörler birbirini etkilemektedir. Bu mana da daha genelde ise evlilik doyumu, ebeveyn tükenmişliği ve iyi oluş algılarından birinin olumsuz bir duruma doğru yol alması durumunda diğer faktörler de negatif hale bürünecek ve bireylerin hayatlarını olumsuz etkileyerek istenmeyen sonuçlara sebebiyet verecektir. Beklenen mental seviyede olmayan kişilerin ise iş hayatına yönelik tutum ve davranışlarının istenmeyen bir halde olması kaçınılmaz olacaktır.

Yapılan bu değerlendirme genel olarak literatür tarafından da desteklenmektedir. Chawla özellikle pandemi dönemlerine ilişkin yaşanan zorunlu kısıtlamalar sonucu çalışanların evlerinden çalışmaları sonucu, iş-aile dengesi aile eksenine doğru kaymaya başladığını, bu durumun ilerleyen dönemde zorunluluktan alışkanlığa doğru evrildiğini, aşılama süreçleri ile işyerlerinin açılması sonrasında ise kapanma dönemlerinde oluşan bu

alışkanlıkların değiştirilmesi ve iş-aile dengesinin normal düzene dönmesi hususunda sosyal ve organizasyonel zorluklar yaşandığını belirtmektedir (Chawla vd., 2020: 2,35-38). Bu duruma ilave olarak uzaktan çalışmanın iş-aile ekseninde zor bir sürece sebebiyet verdiği, bireyleri aynı anda birçok işlevi yerine getirmek durumunda bırakarak yetersizlik, kaygı, öfke vb. algılara sevk edebildiğini belirten çalışmalar da mevcuttur (Johnson vd., 2021). Mental durum algılarına yönelik olarak yapılan bir değerlendirmede, yaşamı iyi yönde görme ya da iyi hissetme/mutlu olma olarak tanımlanan iyi oluş olgusunun (CDC, 2023) düşük seviyelerde olmasının depresyon, stres, tükenmişlik psikolojik rahatsızlıklar vb. semptomların işaretçisi olduğu (Topp et al, 2015) savunulmuştur. Normal olarak bu semptomlar dâhinde bulunan kişilerin bireysel yaşamının yanı sıra iş hayatında da istenilen doyuma ulaşması veya gereksinimleri karşılaması zor bir sürece işaret etmektedir. Yine benzer olarak depresyon ile evlilik memnuniyetsizliğinin de bağlantısal olduğu (Whisman, 2007: 638) ve evlilik ilişkilerinden yeteri memnuniyeti elde edemeyen bireylerin çalışma hayatında da tatmin/doyum konularında sorunlar yaşadığına (Kaçmaz, 2005: 29-30) dair sonuçlar elde edilmiştir. Görüleceği gibi iyi oluş ve evlilik memnuniyetsizliği, aynı paralellikte sonuçlar vermektedir. İki faktörün de düşüklüğü bireylerin algılarına olumsuz etki yaratarak diğer alanları etkilemektedir. Bu manada bu iki faktörün bağlantısının mevcut olduğu varsayımı doğru olarak kabul edilebilir şeklinde değerlendirilmektedir.

İlave olarak artan ebeveynlik stresinin de iyi oluşu negatif olarak etkilediği belirtilmektedir (Kwok & Wong, 2000: 57,61). Roskam bu konudaki görüşünü; “Ebeveynlik, çocuk bakımı hususlarında çok önemli ve meşakkatli olan bir durumdur” (Roskam, 2018:1-2) şeklinde belirtmektedir. Beklenen şekilde evden çalışma günü fazlaştıkça yaşanan ebeveyn tükenmişliği olgusunun da arttığını belirten (Yang vd., 2023: 504,506) çalışmalar mevcuttur. Yine evden çalışan kişilerin iş-aile yaşamları arasındaki sınırlarının bulanıklaşması veya kaybolması sonucu iş-aile-ebeveynlik gibi kavramlar arasında çatışmanın yaşanması muhtemel olacaktır (Palumbo, 2020; Seal vd, 2010). Çalışma saatlerindeki değişikliklerin iş ve çocuk bakımı arasında uyum sağlamanın zorluğu da evden çalışmanın diğer dezavantajlar olarak çalışanları etkileyebileceği savunulmuştur (Bryhm vd., 2023: 6-8). Bu kapsamda, yoğun evden çalışma düzeni ile çocuk bakımı gerekliliklerinin aynı anda ortaya çıkmasının, negatif deneyimleri artırabileceği ve bireylerin iyi hissetmesi, genel mutluluk algısı olarak

tanımlanabilecek iyi oluş konusunda zorlanmasına yol açacak durumlara sebebiyet verebileceği göz önüne alındığında ebeveyn tükenmişliği ile iyi oluş arasındaki bağlantısallığın doğru bir önerme olduğu düşünülmektedir.

Evden çalışma bireyler, kapalı ve diğeri insanlardan uzak sanal ortamlarda çalışmak zorunda kalmaktadır. Hodder, bu durumun kişiler üzerinde negatif bir etki yapabildiğini belirtmiştir (Hodder, 2020:268). Yine bu görüş ile önceki çalışmalardan elde edilen elde edilen sonuçlar ışığında, aynı mekânda bulunarak iş-evilik-çocuk gereksinimlerini karşılamak ve diğeri sosyal ihtiyaçlarını yeterince giderememek (iş arkadaşlığı vb.) kişiler üzerinde artan strese ve öfkeye sebebiyet vermesi mümkün olacaktır. (Rodriguez ve Richardson, 2007). Bu durumun evlilik üzerine yansiyarak çiftler arasındaki uyuma olumsuz yansiyacağı değerlendirildiğinde özellikle evden çalışan kişiler kapsamında evlilik doyumu ile ebeveyn tükenmişliği algılarının bağlantısal olduğu önermesinin doğru olabileceği ve bu kapsamda hipotez olarak sunulan önermenin kabul edilebilir olduğu düşünülmektedir.

Bu kapsamda H1, H2 ve H3 hipotezlerine ilişkin elde edilen verilerin literatürle uyumlu olduğu ve elde edilen sonuçlara istinaden H1, H2 ve H3 hipotezlerinin kabul edilebilir olduğu değerlendirilmiştir.

“H4: Evli ve Çocuklu Evden Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile Ebeveyn Tükenmişliği Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”,

“H5: Evli ve Çocuklu Evden Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Pozitif Bir İlişki Vardır”

“H6: Evli ve Çocuklu Evden Çalışan Bireylerin Ebeveyn Tükenmişliği ve Alt Boyutları ile Mental İyi Oluş Algıları Arasında Anlamlı Negatif Bir İlişki Vardır”

H4, H5 ve H6 hipotezleri içerik olarak H1, H2 ve H3 hipotezleri ile aynı paralellikte önermeler içermekte ancak kapsam kümesi evli ve çocuklu bireylerden teşkil olan hipotezlerdir. Bu nedenle literatürel olarak aynı literatürel kapsama dair incelemeler yapılmış ve literatür kapsamında aynı sonuçlar elde edilmiştir. Tablo-14’te sunulan verilere istinaden evli ve çocuklu evden çalışan bireylerin de evden çalışan diğeri diğeri katılımcılar ile benzer algılara sahip oldukları ve faktör incelemeleri sonucunda evli ve çocuklu evden çalışan bireylerin de “evlilik doyumu ile ebeveyn tükenmişliği algıları arasında negatif”, “evlilik doyumu ile mental iyi oluş algıları arasında pozitif” ve

“ebeveyn tükenmişliği ve alt boyutları ile mental iyi oluş algıları arasında negatif” bir bağlantısallığın mevcut olduğu görülmüştür.

Evli ve çocuklu olmak, evden çalışan bireylerin demografik bir kıstas kapsamında bir alt kümesidir. Bu yönüyle benzer sonuçların elde edilmesi beklenmiş ve veriler kapsamında durum doğrulanmıştır. Evli ve çocuklu olmak hususu ile evden çalışma düzenleri kesiştiğinde, evlilik, ebeveynlik ve iş hususlarının aynı zamanda aynı yerde gereklilikleri sağlamak zorunda kalmak süreçleri ortaya çıkacaktır. Bu durum neticesinde her bir gereksinimi aynı anda karşılamak üzere hareket eden bireylerin üzerinde baskı ve stres artacak, verimlilik düşümü, kaygı artışı ve diğer olumsuz algıların ortaya çıkması muhtemel olacak ve faktörlere ilişkin gereksinimler nedeniyle kişinin çatışma yaşaması ihtimal dahilinde olacaktır. Bu sebeple evli ve çocuklu olarak evden çalışmak diğer tüm katılımcılara kıyasla daha zor bir süreç manasını taşıyabilecektir. Bu bağlamda faktörler arasındaki bağlantısallığın diğer tüm katılımcılara istinaden elde edilen sonuçlar ile paralel olarak ortaya çıkması kabul edilebilir görülmektedir. Bu manada H4, H5 ve H6 hipotezlerinin de literatür ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğu değerlendirilmektedir.

“H7: Evden Çalışan Kadınların Ebeveyn Tükenmişliği Algısı Erkeklerle Göre Daha Yüksek”

Son olarak evden çalışan kadınların ebeveyn tükenmişliği algısının erkekler ile kıyaslanması hipotezi Tablo-5 verilerine istinaden kadınların ebeveyn tükenmişliği algısının erkeklerle kıyasla daha yüksek çıkması ile sonuçlanmıştır. Konuya ilişkin olarak Renk vd. çocuklarla etkileşimi kadın kimliğinin ayrılmaz bir parçası olarak yorumlamakta ve annelerin hala çocuklar için birinci derece sorumlu ebeveyn rolünü üstlendiklerini belirtmektedir (Renk vd., 2003). Bu durumun sonucu olarak, iş hayatı ile birlikte yürütülen anneliğin de zor bir sürece işaret ettiği açıktır. Bu durumun sonunda, oluşacak ebeveynlik stresi de ebeveyn tükenmişliğine yol açabilir (Roskam ve Mikolajczak, 2020). Daha farklı bir bakış açısından kadınlar ailesel konular kapsamında erkeklerle nazaran daha çok göz önündedir (Matud, 2004). Bu durumun da annelerin ebeveynlik stresine daha fazla maruz kalmalarına ve daha fazla ebeveyn tükenmişliği yaşamalarına sebep olmaktadır (Roskam vd., 2018). Bu bağlamda özellikle evden çalışarak sürekli ebeveynlik sorumluluğu üstlenen kadınların bu manada daha erkeklerle nazaran daha fazla ebeveyn tükenmişliği yaşaması da aynı paralellikte kabul edilebilir bir durum olarak düşünülebilir. Anılan hususlar ışığında elde edilen veriler kapsamında



evden çalışan kadınların erkeklere göre daha yüksek bir ebeveyn tükenmişliği algısına sahip olmaları kabul edilebilir olarak ifade edilebileceği ve mevcut hipotezin de bu noktada literatür ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğu düşünülmektedir.

İlave olarak ise anılan bireylerin özellikle 0-5 yaş aralığında çocuğa sahip olan bireylerin ile iyi oluş seviyelerinin diğerlerine kıyasla daha düşük olduğu görülmüş, bu durumun özellikle anılan yaştaki çocukların daha fazla ilgi ve bakıma ihtiyaç duyması ile iş talepleri arasında kalan bireylerin yaşadığı iş-aile çatışması kaynaklı olabileceği değerlendirilmiştir.

Genel olarak evden çalışan tüm katılımcılar ile evli ve çocuklu olup evden çalışan bireyler karşılaştırıldığında ise yakın sonuçlar elde edildiği gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak elde edilen veriler kapsamında yapılan analizler ile uyumlu olarak önceki dönemlerde yapılmış çalışmaların literatürde mevcut olduğu tespit edilmiş ve oluşturulan hipotezlerin kabul edilebilir olduğu kıymetlendirilmiştir olup oluşturulan “Hipotez Değerlendirme Sonuçları” Tablo 18’de sunulmuştur.

Hipotez Numarası	Kabul/Ret
H1	Kabul
H2	Kabul
H3	Kabul
H4	Kabul
H5	Kabul
H6	Kabul
H7	Kabul

**Tablo 18:** Hipotez Değerlendirme Sonuçları

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur

## SONUÇ

### **Elde Edilen Sonuçların Değerlendirilmesi**

Günümüzdeki küreselleşme ve teknolojik gelişimlerle beraber yaşanan pandemi dönemi özellikle örgütlerin çalışmasının devamı sağlamak, insan kaynağının gelişen taleplerini karşılamak ve bu süreçlerin düzgün bir şekilde ilerlemesini sağlamak üzere klasik ofis anlayışından ayrılmaya doğru yol almak zorunda kalmıştır. Özellikle enformasyon teknolojilerinin-gün geçtikçe günlük hayatın daha fazla vazgeçilmeleri arasında yer alması, iş hayatının ve organizasyonun yaşanan gelişmelere uygun olarak değişmeye devam edeceğinin de göstergesi olacağı şeklinde kabul edilebilir.

İnsan, iş ve organizasyonun olduğu her çevrimde var olacağı kabul edilen insan kaynaklarının yönetimlerinin ise insan ve teknolojiyi hızlı bir şekilde entegre etmek üzere tertip almasının özellikle pandemi vb. gibi kriz dönemlerinde hızlı çözümler üretmek ve ihtiyaçlara cevap vermek için önemli olacağı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda özellikle evden çalışan bireylerin tutumları üzerine yapılan bu çalışmanın önem arz ettiği ve kurulan hipotezlerin yanı sıra bulunan alt sonuçlara ait tespitlerin de incelenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Elde edilen veriler ışığında yapılan değerlendirme sonucu oluşturulan hipotezler incelendiğinde; evden çalışanların mental iyi olma durumları ile ebeveyn tükenmişlikleri durumları arasında anlamlı bir negatif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiş diğer bir deyişle ebeveyn tükenmişliğini yüksek seviyede yaşayan evden çalışanların mental iyi oluş algılarında da düşüşler gözlenebileceği görülmüştür.

Tam tersi olarak ise evlilik doyumu algıları yüksek olan bireylerin de mental iyi olma algılarının diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Artan evden çalışma seviyesi, süreleri ya da günlerinin bireylerin ebeveyn tükenmişliği algılarını artırdığı, iyi olma algılarını ise düşürdüğü görülmüştür. İnsanların sosyal varlıklar olduğu göz önüne alındığında sürekli olarak gerçeküstü/sanal bir ortamda çalışmak zorunda kalan bireylerin gerek sosyalleşme açısından gerekse de birebir tecrübe aktarımı olmadan çalışmak durumunda kalabileceği, yaşadıkları monotonluk ve ebeveynlik sorumluluğu baskıların neticesinde anılan faktörler ile etkileşiminin de anlamlı bir ilişki oluşturduğu değerlendirilmektedir.

Özellikle uzayan çalışma sürelerinin ve sürekli/haftanın belirli süresinin üzerinde bir organizasyon dahilinde evden çalışılması durumunda evden çalışmanın olumsuz taraflarının olumlu taraflara kıyasla ağırlığını artırma yönünde bir sürece evrildiği, bu manada evden çalışmanın doğru düzenler ve süreler çerçevesinde tasarlanmasının işletme ve iş görenler tarafından daha faydalı sonuçlara temel teşkil edeceği değerlendirilmiştir. Diğer taraftan ise sosyo-demografik belirteçlerin anılan faktörlere yönelik etkileri incelendiğinde ise erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre mental iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu ancak kadın katılımcıların da daha yüksek ebeveyn tükenmişliği algısı yaşadığı görülmüştür. Bu duruma yönelik Baruch vd. annelerin babalarla karşılaştırıldığında yüksek aralıksız ebeveynlik sorumluluğu isteyen rollere maruz kalmalarının ve bitmeyen günlük monoton seviyedeki ev işlerinin genellikle annelerin ruh sağlığı hususlarında kötüye gidişe yol açtığını belirtmekte, (Baruch vd., 1987:130) annelerin daha fazla stres ve kaygı, daha iyi oluş seviyelerine sahip olmalarının bu sebeple olabileceğinden bahsedilmektedir (Mousavi, 2020:1-2). Bu görüş elde edilen veriler ile uyumludur.

Bir başka alt veri olarak ise evden çalışan bireylerde “Mental İyi Oluş Ölçeği” puanlarının ileri yaştaki katılımcılarda daha yüksek olduğu ve 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların daha yüksek seviyede ebeveyn tükenmişliği yaşadığının tespit edilmesidir. Bu duruma ilişkin yazınsal alan incelendiğinde; yaş ilerledikçe duygu düzenleme tutumlarının geliştiği, pozitif duygusallığın arttığı, olumsuz duygusallığın azaldığı (Helson ve Soto, 2005) ve yaşlıların gençlere göre daha az sıkıntı hissederek özellikle çatışma zamanlarında daha az öfkeyle hareket ettiğini (İnceoğlu vd., 2012:303,305) belirten çalışmalar ile karşılaşılmıştır. Elde edilen verinin bahse konu çalışmalar ile uyumlu olduğu değerlendirilmektedir.

Evden çalışan kişilerin çocuk sayısı dağılımlarına göre “Evlilik Doyum Ölçeği” puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuçlarda, hiç çocuğu olmayan katılımcıların evlilik doyumlarının, 1, 2 ve 3 çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu, özellikle çocukları 0-5 yaş aralığında olan kadınların ise ebeveyn tükenmişliği ve iyi oluş hususlarında zor süreçler yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu konuya ilişkin ise Piotrowski vd.nin küçük çocuklu annelerinin tükenmişlik sendromu yaşamalarının daha sık görüldüğü ile ilgili görüşleri elde edilen veriler ile uyumludur (Piotrowski vd., 2023 :1-2).

Son olarak ise haftada 5-6 gün evden çalışan katılımcıların diğerlerine kıyasla iyi oluşlarının daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bahse konu durum; literatür kısmında da açıklandığı üzere, kapalı alanda, sanal iletişim araçları vasıtasıyla uzun süreler zarfında çalışmak zorunda kalan bireylerin, sosyalleşme ihtiyaçlarını giderememesi nedeniyle, çevresine yönelik tutum ve algılarının zayıflaması ve sonunda iyi olma seviyelerinin azalması kaynaklı ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmiştir.

### **Sınırlılıklar ve Öneriler**

Çevrimiçi anket yöntemiyle yapılan evden çalışanlara yönelik yapılan çalışma sonucu “Evlilik Doyumu”, “Ebeveyn Tükenmişliği” ve “Mental İyi Oluş” faktörleri arasında ilişkisellikler barındırdığı ve sosyo-demografik belirteçlerin anılan faktörler üzerinde faktör özelinde değişimlere sebebiyet verildiği gözlemlenmiştir.

Ancak insan kaynakları yönetimi hususunda ana kaynağı temsil eden olgunun beşerî kaynak olduğu ve iş organizasyonlarının temelini oluşturan insanların da içinde bulunduğu çevrenin veya bir diğer manada çevresinde gelişen süreçlerin algılarını farklılaştıracak şekilde insanı etkileyebileceği açıktır.

Bu bağlamda anılan çalışmanın yürütüldüğü Ocak-Kasım 2023 yılı içerisinde kişilerin çevrelerinde yaşadıkları süreçlerden, buldukları çevrede vukuu bulan hadiselerden etkilenerek oluşturulan anket sorularını cevaplayarak veri analizlerinde değişimlere yol açmış olabilecekleri bir ihtimal dahilindedir. Örnek verilmek gerekirse Şubat 2023 tarihinde yaşanan katastrofik deprem bütün ülke vatandaşlarını derinden etkilemiş, eğitim süreçleri aksamış, istihdam ve iş organizasyonları olumsuz etkilenmiş bireyler ikamet ettikleri yerden taşınmak/geçici barınmak üzere mevcut yerlerini değiştirmek zorunda kalmışlardır. Her ne kadar bu durum gözetilerek anket süreci uzatılmış ve özellikle Şubat-Nisan 2023 zaman dilimi aralığında anket paylaşımları durdurulmuş ise de insanların yaşadıklarından bilinç altında kalanlara istinaden verdikleri cevapların çalışmanın kısıtlarından biri olduğu değerlendirilmektedir.

Diğer bir kısıt ise evden çalışan birey sayısına ilişkin verinin en son 2020 yılı kapsamında resmi olarak yayımlanmış olması (tüm çalışanların %3’ü (630000 kişi)) ve bu veriler kapsamında belirtilen sayının evlilik ve ebeveynlik olarak bir ayırım gözetmemiş olmasıdır.

Araştırma kapsamında yapılan ankete 412 evden çalışan katılmış olup 192 kişinin evli ve çocuklu olduğu tespit edilmiştir. Evden çalışan katılımcıların 2020 yılı dahilinde belirtilen evren çerçevesinde yeterli örneklem gurubunu sağladığı değerlendirilse de aynı evren dahilinde evli ve çocuklu sayısının belirtilmemiş olması araştırmanın özellikle evli ve çocuklu katılımcıları içeren bölümü “katılımcılar ile sınırlı olma” yönünde ilerlemek durumunda kalmıştır. Bu maksatla evden çalışma organizasyonlarının gün geçtikçe arttığı değerlendirildiğinde resmi rakamların elde edilmesi hitamında mevcut çalışmanın o günkü evden çalışan sayısına-evli ve çocuklu evden çalışan sayısına istinaden güncel örneklem sayısı ile yenilenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Son olarak ise çalışma kapsamında bireylerin çalıştıkları iş sektörü sorulmamıştır. Genel olarak evden çalışan bireylerin enformasyon-bilişim sektöründe istihdam edildikleri varsayılrsa da sigortacılık, pazarlama, yönetsel denetim vb. iş sektörlerinin de ev ortamında yürütülebildiği görülmektedir. Bu maksatla müteakip dönemde yapılacak çalışmalarda iş sektörü kapsamında analize yönelik anketler oluşturulmasında fayda mütalaa edilmektedir.

Sonuç olarak; her ne kadar küreselleşmenin yaygınlaşması ve teknolojinin iş hayatına daha fazla nüfuz etmesinden dolayı uzaktan çalışma uygulamaları yaygınlaşsa da uzaktan çalışma uygulamalarının daha çok erken bir çağında olduğu açıktır. Dolayısıyla, bu uzaktan çalışma organizasyonlarına ne kadar çok insan dahil olursa, çevresel, teknolojik ya da sosyolojik birçok açıdan çalışma organizasyonunun hem talepleri hem de ihtiyaçları değişeceği için ortaya çıkacak çalışma veya insan kaynaklı engellerin de çok daha fazla olacağı öngörülebilir. Bu konularda insan kaynakları yönetimlerinin bu olguyla yakından ilgilenmesi gerektiğini, çalışma organizasyonlarındaki değişimlere ve çalışanların taleplerine ayak uydurmak için daha fazla çalışma yapılması gerektiğini söylemek yerinde olacaktır.

Bu maksatla elde edilen verilerden yola çıkılarak yapılan analizler ışığında evden çalışanlara yönelik olarak işletmelerin; karma çalışma zamanları dahilinde haftalık olarak ofis ile ev ortamında çalışmanın harmanlanarak sürekli evden ya da ofisten çalışmanın önüne geçilmesinin, özellikle yeni evli ve küçük çocuğu olan kadın çalışanlarına yönelik olarak motive edici şekilde davranılmasının, iş bölüşümünün/paylaşımının doğru şekilde sağlanmasının ve çalışma saatlerinin ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda iş organizasyonları tarafları eşit ölçüde gözetilerek optimal çözümler dahilinde planlamalar

yapılmasının, görevlendirmelerin belirlenmesinde imkan dahilinde ebeveynlik rollerine uygun şekilde görevlendirme yapılmasının ve özellikle sürekli evden sanal ortamlarda çalışan bireylerin sosyalleşme ihtiyaçlarına binaen toplantı, buluşma veya etkinliklerin düzenlenmesinin ile amirler tarafından çalışanlarının mental durumlarının gözlemlenmesinin, etkin bir evden çalışma düzeni adına faydalı çözümler olarak kullanılabilceği, gerek işletme gerekse de çalışanlar açısından ise sürdürülebilirlik, verim, performans vb. kriter açısından da olumlu gelişmelere ışık tutacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akca, M., ve Tepe-Küçüköglü, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 8(1), 71–81.
- Akdemir, A, Demirkaya, H. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Orion Kitabevi
- Algan, F. M. (2017). Avrupa Esnek Güvence Sistemi, Sistemin Zayıf Yönleri ve Başarı İçin Öneriler. *Verimlilik Dergisi*, (1), 29-54. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/28662/306331>
- Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., Coşkun, R., Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, ISBN 978-605-4229-27-7
- Anar, B. (2011). Evli ve Çalışan Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana. <https://libratez.cu.edu.tr/tezler/8371.pdf> E.T. 25/05/2024
- Arıkan, G., Üstündağ-Budak, A. M., Akgün, E., Mikolajczak, M., & Roskam, I. (2020). Validation of the Turkish version of the Parental Burnout Assessment (PBA). *New Directions for Child and Adolescent Development*, 1-18. <https://doi.org/10.1002/cad.20375> E.T. 25/05/2024
- Aydınlı, F. (2007). Türkiye ve Almanya'daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 18(57), 67-90.
- Bağcı, Z., Kolbaşı, E. (2018). İş-aile ve Aile- İş Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(10), 157-168.
- Balkır Gülen, B. (2023). *Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı*, Doktora Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı
- Baloğlu, G., Çakalı K. R. (2022). Uzaktan Çalışma Uygulamalarının İç Denetimine İlişkin Bir Öneri, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi* -2022- 5(2), Doi:10.46737/emid.1182668
- Baruch, G. K., Biener, L., and Barnett, R. C. (1987). Women And Gender İn Research On Work And Family Stress. *Am. Psychol.* 42, 130–136. doi: 10.1037//0003-066x.42.2.130 E.T. 25/05/2024
- Başdoğan, T. (2015). *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

- Başmanav, Y. (2016). Ödünç İş İlişkisi. Journal of Istanbul University Law Faculty , PROF. DR. FEVZİ ŞAHLANAN'A ARMAĞAN SAYISI, 139-169. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/321861> E.T. 25/05/2024
- Birgün Gazetesi (2021). Eurostat Verileri: Türkiye'de Evden Çalışma Oranı Yüzde 3, <https://www.birgun.net/haber/eurostat-verileri-turkiye-de-evden-calisma-orani-yuzde-3-345009> E.T. 05.11.2023
- Blomeyer, W. (1994). Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler. Çalışma Hayatında Esneklik Semineri. Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir.
- Baruch, G. K., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42(2), 130–136. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.42.2.130> E.T. 25/05/2024
- Brym, S., Mack, J. T., Weise, V., Kopp, M., Steudte-Schmiedgen, S., Garthus-Niegel, S. (2022). Mental Health Of Working Parents During The COVID-19 Pandemic: Can Resilience Buffer The Impact Of Psychosocial Work Stress On Depressive Symptoms? *BMC Public Health* (2022) 22:2426
- Büyüköztürk, Ş. (2020). Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı (27. Baskı). Ankara: PEGEM Yayınları.
- CDC, (2023). Well-Being Concepts, 2023
- Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or Staying Connected? Examining The Nature, Antecedents, and Consequences of Profiles of Daily Recovery Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19.
- Corey, G. (2015). Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram VE Uygulamaları. Çev. Tuncay Ergene. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Çakır, S. (2008). Evli Bireylerin Evlilik Uyumlarının Ana-Babalarına Bağlanma Düzeyleri ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi.
- Çamlı, L. G. (2010). Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Carlisle, S., Hanlon, P. (2008). 'Well-Being' As A Focus For Public Health? A Critique and Defence. *Critical Public Health*, 18(3), 263-270. doi:10.1080/09581590802277358.
- ÇSGB (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Eylem Planları (2014-2016), Ankara



- Crosbie, T., Moore, J. (2004). Work-life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223-233. <https://www.cambridge.org/core/journals/social-policy-and-society/article/abs/worklife-balance-and-working-from-home/F4A400110B191AD7477F5642A0203573> E.T. 25/11/2023
- Davis, P. (2021). *Beating Burnout At Work: Why Teams Hold The Secret To Well-Being And Resilience*. University of Pennsylvania Press. Akt Iovino,F. 2023 *Learning & Education Vol 22, No 1* <https://doi.org/10.5465/amle.2021.0465> E.T. 20/05/2024
- Demirtaş, A. S., Baytemir, K. (2019). Warwick-Edinburgh “Mental İyi Oluş Ölçeği” Kısa Formu’nun Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 689-701. <https://doi.org/10.17755/esosder.432708> E.T. 24/01/2024
- Dicle, S., Yıldırım, E. (2023). *Innovational Working Trends: A Review About Well-Being and Work Motivation Relations of People Working From Home, Marketing and Management of Innovations*
- Ekmekçi, Ö. (2002). “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, *İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2002, İstanbul Barosu Yayınları*, s. 79-88.
- Erdoğan, E. ve Öztürk, U. (2018). *Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı”. Icpess 2018 Proceedings Volume 2: Economic Studies*, 104.
- Eurofound & ILO. (2017). *Working Anytime, Anywhere: The effects on The World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO
- EUROSTAT, (2021), *How usual is it to work from home?*
- Eser, Ş. (1997). *Part-time çalışmanın Türkiye’de kadın istihdamına etkisi*. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırmaları Yayınları, Öncü Ltd.
- Evren, G. (2007). *Esnek çalışma ve istihdama etkileri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gareis, K., Hüsing, T., Mentrup, A. (2003). *What Drives e-Work? – An Exploration into Determinants of eWork Uptake in Europe – Conference Paper · September 2003*, Empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH [https://www.researchgate.net/publication/228587856\\_What\\_Drives\\_eWork\\_An\\_Exploration\\_into\\_Determinants\\_of\\_eWork\\_Uptake\\_in\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/228587856_What_Drives_eWork_An_Exploration_into_Determinants_of_eWork_Uptake_in_Europe) E.T. 15/02/2024
- Giannikis, S. K., Mihail, D. M. (2011). *Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions*. *The international journal of human resource management*, 22(02), 417-432.
- Gorenc, M., Valentincic M.K. (2023). *Advantages and Disadvantages Of Working From Home In Public Administration*, *AGORA International Journal of Juridical*

- Gönüllü, C. (2020). Türkiye’de “Tele Çalışma” Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme: Gölge Çalışanlar, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Haziran/June 2021 – 38(1), 41-57 doi:10.32600/huefd.751584
- Hashmi, M. A., Al Ghaithi, A., Sartawi, K. (2023). "Impact of flexible work arrangements on employees’ perceived productivity, organizational commitment and perceived work quality: a United Arab Emirates case-study", *Competitiveness Review*, Vol. 33 No. 2: 332-363
- Helson, R., Soto, C. J. (2005). Up and Down In Middle Age: Monotonic And Nonmonotonic Changes In Roles, Status, And Personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 194–204
- Hodder A. (2020). New Technology, Work and Employment In The Era of COVID-19: Reflecting On Legacies Of Research, *New Technology, Work and Employment*, 35 (3): 262-275
- ILO, (2021), *World Employment and Social Outlook – Trends 2021*
- Irmak, R. (2023). Endüstri 4.0 Bileşenlerinin Esnek Çalışma Uygulamalarına ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Dönüşümüne Etkilerinin Covid:19 Krizi Bağlamında İncelenmesi Endüstri 4.0 Eksenli İşletmeler Örneği, Doktora Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı,
- Inceoglu, I., Segers, J., Bartram, D. (2012). Age-Related Differences In Work Motivation, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2012), 85, 300–32
- Johnson M.S., Skjerdingsstad N., Ebrahimi O.V., Hoffart A., Johnson S.U. (2021). Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress [Stress Health], ISSN: 1532-2998, 2022 Oct; Vol. 38 (4): 637-652; Publisher: John Wiley & Sons; PMID: 34902219
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32
- Kavi, E., Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2 (59), 69-88.
- Kaya, G. (2015). Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (55), 257-267. DOI: 10.17755/esosder.70211
- Kiefer, R. A. (2008). An Integrative Review Of The Concept Of Well-Being. *Holist Nurs Pract.*, 22(5), 244-52. doi: 10.1097/01.HNP.0000334915.16186.b2.

- Kıcı, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (1), 173-196. DOI: <https://doi.org/10.16953/deusosbil.302154> E.T. 25/09/2023
- Koç, M., Görücü, İ. (2011) , 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi İş Çalışması Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi 2011/1
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9 (1-2) [https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9\\_3.pdf](https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9_3.pdf) E.T. 15/05/2024
- Kördeve, M. K., Aydın, B. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi 2/3 (2016)
- Kuzgun, İ. K. (2005). "Türkiye'de Kısa Çalışma Uygulaması" Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(2), 33-52.
- Kwok S., Wong. (2000). Mental health of parents with young children in Hong Kong: The roles of parenting stress and parenting self-efficacy. Child & Family Social Work, 5(1), 57-65.
- Langè, V., Gastaldi, L. (2020). Coping Italian Emergency COVID-19 through Smart Working: From Necessity to Opportunity, Journal of Mediterranean Knowledge-JMK, 5(1), 163-172.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping style. Personality and Individual Differences, 37, 1401-1415. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>. E.T. 25/05/2024
- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (1) , 1-24. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuibfd/issue/22735/242648> E.T. 25/01/2024
- Mikolajczak, M., Gross, J. J., Stinglhamber, F., Lindahl Norberg, A., & Roskam, I. (2020). Is Parental Burnout Distinct From Job Burnout and Depressive Symptoms? Clinical Psychological Science, 8(4), 673-689. <https://doi.org/10.1177/2167702620917447>
- Mousavi, S.F. (2020). Psychological Well-Being, Marital Satisfaction, and Parental Burnout in Iranian Parents: The Effect of Home Quarantine During COVID-19 Outbreaks. Front. Psychol. 11:553880. doi: 10.3389/fpsyg.2020.553880
- Munck, R. (2003). Emegın Yeni Dünyası (Çev: M. Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Naktiyok, A., İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama. Akdeniz İşletme ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi,3(6), 53-72.

- Nazlı, S. (2020). Aile Sistemi, Sunu-2, Ankara Üniversitesi Açık Ders Malzemeleri. [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/191871/mod\\_resource/content/0/Sunu-2%20Aile%20Sistemi.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/191871/mod_resource/content/0/Sunu-2%20Aile%20Sistemi.pdf)
- Piotrowski, K., Bojanowska, A., Szczygieł, D., Mikolajczak, M., Roskam, I. (2023) Parental Burnout at Different Stages of Parenthood: Links With Temperament, Big Five Traits, and Parental Identity, *Personality and Social Psychology Journal*, Volume 14- 2023 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1087977> E.T. 20/02/2024
- Pallant, J. (2020). SPSS kullanma kılavuzu (3. baskı). (S. Balcı, & B. Ahi, Çev.) Anı yayınları.
- Palumbo, R. (2020). Let Me Go To The Office! An Investigation Into The Side Effects Of Working From Home On Work-Life Balance, October 2020 *International Journal of Public Sector Management* 33(6)
- Parlak, Ü., Karaköse, S. (2022). COVID-19 Sürecinde Evden Çalışan Annelerde Depresyonu Yordayan Faktörler: İş-Aile Çatışması, Evlilik Uyumu ve Ebeveyn Tükenmişliği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 149-189.
- Parlak, Z., Ödemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı 60, 2011 s 1-60 <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset> E.T. 25/12/2023
- Petekçi, A. (2021). Endüstri 4.0: Fırsat mı Tehlike mi? , *Bilgisayar Bilimleri ve Teknolojileri Dergisi*-2021;2(1) 7-15
- Renk, K., Roberts, R., Roddenberry, A., Luick, M., Hillhouse, S., Meehan, C., ... Phares, V. (2003). Mothers, fathers, gender role, and time parents spend with their children. *Sex Roles*, 48, 305– 315. <https://doi.org/10.1023/A:1022934412910>. E.T. 07/03/2023
- Rodriguez, C. M., Richardson, M. J. (2007). Stress And Anger As Contextual Factors And Preexisting Cognitive Schemas: Predicting Parental Child Maltreatment Risk. *Child Maltreatment*, 12(4), 325–337. <https://doi.org/10.1177/1077559507305993>
- Roskam, I., Mikolajczak, M. (2020). Gender Differences in the Nature Antecedents and Consequences of Parental Burnout. *Sex Roles*. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01121-5> E.T. 25/05/2024
- Roskam, I., Brianda, M. E., & Mikolajczak, M. (2018). A Step Forward In The Conceptualization And Measurement Of Parental Burnout: The Parental Burnout Assessment (PBA). *Frontiers in psychology*, 9, 758
- Okkalı-Şanalımış, D. (2006). Küreselleşme sürecinde işgücü piyasasında esnekliğin iş yaratma üzerindeki etkisi ve Türkiye'nin durumu. *Yayımlanmamış Planlama Uzmanlığı Tezi*, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

- Özer, Z. (2006). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.
- Özçelik, Z. (2020). Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 58, Ocak-Nisan 2021
- Özmen, Z. (2006). 4857 Sayılı yeni iş kanununda esnek çalışma ilişkilerinin hukuki durumu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi
- Öztürk, U. ve Yıldırım, E. (2022). Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler. A.Özdemir (Der), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar VI içinde (ss. 58- 78). Sakarya: Değişim Yayınları.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), 109-129.
- Seal, C. R., Rawls, K. M., Flaherty, P. T., Fan, D., Sanchez, S., Guzman M. G. (2021). Flexible Work Arrangements and Employee Work Attitudes: A Case-Based Inquiry of a Small Non-Profit Response to Crisis, Journal of Organizational Psychology Vol. 21(4) 2021,
- Swit, C. S., Breen, R. (2022). Parenting During a Pandemic: Predictors of Parental Burnout Journal of Family Issues 2022 44:7, 1817-1837
- Şener, A. (2002). Ailede Eşler Arası Uyuma Etki Eden Faktörlerin Araştırılması. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Sert, S. (2014). Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, TBB Dergisi 2014(110)
- Sert, Ü. (2013). Esnek Çalışmanın Kadınların Çalışma Hayatındaki İstihdamına Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sokolic, D. (2022). Remote Work And Hybrid Work Organizations, 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development – Aveiro, 24-25 February, 2022
- Stanković, D. (2020). Prednosti in slabosti dela od doma. Dnevnik. <https://www.dnevnik.si/1042943496> E.T. 25/07/2023
- Sullivan, C. (2000). Space and The Intersection Of Work And Family In Homeworking Households. Community, Work & Family, 3(2), 185-204. <https://doi.org/10.1080/713658903> E.T. 25/11/2023
- Swit, C. S., Breen, R. (2023). Parenting During a Pandemic: Predictors of Parental Burnout. Journal of Family Issues, 44(7), 1817-1837. <https://doi.org/10.1177/0192513X211064858> E.T. 25/05/2024
- Tabachnick, B. G., Fidell, L.S. (2019). Using Multivariate Statistics (seventh ed.) Pearson, Boston

- TBMM Kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Raporu, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/items/5aeb6d60-4abd-4ad1-8774-295de11f200b> E.T. 25/11/2023
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü (2021). Uzaktan Çalışmanın Usul ve Esaslarını Belirleyen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Yürürlüğe Girdi, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38393&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5> / E.T. 25/05/2024
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R. et al. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health Qual Life Outcomes* 5, 63 (2007). <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63> E.T. 25/11/2023
- Tezer, E. (1996). Evlilik İlişkisinden Sağlanan Doyum: Evlilik Yaşam Ölçeği. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2 (7) , 1-7 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21427/229707> E.T. 23/11/2023
- Topcuk, Y. (2006). Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review Of The Literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167-176.
- Tutarel Kışlak, Ş., Göztepe, I. (2012). Duygu Dışavurumu, Empati, Depresyon Ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkiler. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3(2), 27-46.
- Ugwu, F.O., Enwereuzor, I. K., Mazei, J. (2023) Is Working from Home a Blessing or a Burden? Home Demands as a Mediator of the Relationship Between Work Engagement and Work-Life Balance. *Applied Research Quality Life* 18, 341–364 (2023). <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10084-6> E.T. 25/02/2024
- Uyargil, C. (2008). “İş Analizi ve İş Dizaynı”, içinde Uyargil,Cavide; Adal, Zeki; Ataay, İsmail Durak; Özçelik, Oya; Sadullah, Ömer;Gönen, Dündar ve Tüzüner, Lale (ed.) İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım: 55-97.
- Wilthagen, T. ve Tros, F. (2003). “Dealing With the “Flexibility- Security- Nexus” Institutions, Strategies, Opportunities and Barriers” Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies – University of Amsterdam.
- Whisman, M. A. (2007). Marital Distress and Dsm-Iv Psychiatric Disorders In A Population-Based National Survey. *Journal of Abnormal Psychology*, 116(3), 638-643.<https://doi.org/10.1037/0021-843X.116.3.638>
- Yalçın, M., Akıncı Vural Z.B. (2021). COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma Ve Kurumsal Aidiyet: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Atatürk İletişim Dergisi Özel Sayı / 2021: 129-139*

- Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504–531.
- Yavan, N. Beşeri Coğrafya Araştırma Yöntemleri, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Coğrafya Bölümü Beşeri ve İktisadi Coğrafya Anabilim Dalı, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/176493/mod\\_resource/content/0/Hafta%207\\_%C3%96rnekleme%20T%C3%BCrleri%20ve%20Hesaplanmas%C4%B1.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/176493/mod_resource/content/0/Hafta%207_%C3%96rnekleme%20T%C3%BCrleri%20ve%20Hesaplanmas%C4%B1.pdf) E.T. 05/11/2023
- Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Filiz Kitabevi-İstanbul-1995
- Yıldırım, Ö., Tengilimoğlu, D. (2021) Pandemi Sürecinde Uygulanan Esnek Çalışma Düzenlemesinin Çalışan Motivasyonu ve İş Doyumuna Etkisi; Bir Alan Araştırması, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Fırat Üniversitesi, e-ISSN: 2149-3243 DOI:10.18069/firatsbed.1035424
- Zeytinoğlu, E. (2012). “Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 157-175
- Zümrüt Demir, E. (2012) *Esnek Çalışma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma, İnsan Kaynakları Yönetimi Dersi Araştırma Projesi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu İktisadi Programlar Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü [https://www.researchgate.net/publication/337830865\\_Turkiye'de\\_esnek\\_calisma\\_yontemleri\\_uzerine](https://www.researchgate.net/publication/337830865_Turkiye'de_esnek_calisma_yontemleri_uzerine) E.T. 25/11/2023

## EK

### Ek 1: Evden Çalışan Tutumları Anketi

<b>Evden Çalışan Kişi Tutumları Anketi</b>						
<small>Değerli Katılımcı Sizi Sağlık DİCLE (TC Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Öğrencisi- Y206005009 ) "Evden Çalışan Kişi Tutumları" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı Evden Çalışanların Tutum ve Davranışlarını İncelenmesi, yapılacak analizler ile "Daha İyi Bir Esnek Çalışma Düzeni Oluşturulmasına Yönelik Önerilerin Oluşturulmasıdır". Araştırmada sizden tahminen 10 dk ayranız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 400 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamamızdır. Bu formu okuyup anketi doldurmanız durumunda, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz şeklinde değerlendirilecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmaya bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır ancak ankete dair verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Bu kapsamda İletişim bilgileriniz toplanmayacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya sormak veya görüşlerinizi iletmek isterseniz salih.dicle@ogr.sakarya.edu.tr e posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel soruların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz. İlgileriniz ve zamanınız ayırdığınız için teşekkürlerinizi sunarız.</small>						
<b>Genel Hususlar</b>						
Cinsiyetiniz	Kadın		Erkek			
Yaşınız	18-25 44-54	26-34	35-44	55 ve üzeri		
Eğitim Durumunuz	İlköğretim Lisans	Lise	Önlisans	Lisansüstü Doktora ve Üzeri		
Kaç Yıldır Evli Olduğunuz (Evli Değilseniz "0" Seçeneğini İşaretleyiniz)	1-5 0	6-10	11-15	16-20	20 ve Üzeri	
Çocuk Sayınız (Çocuk Sahibi Değilseniz "0" Seçeneğini İşaretleyiniz)	1 0	2	3	4	5	
İlk Çocuğunuzun Yaşı	0-5	6-10	11-14	14-18	18 ve üzeri	
Var İse İkinci Çocuğunuzun Yaşı	0-5	6-10	11-14	14-18	18 ve üzeri	
Var İse Sırayla Diğer Çocuklarınızın Yaşlarını Yazınız	.....					
Haftada Kaç Gün Evden Çalışıyorsunuz?	1	2	3	4	5	6
Aylık Kazancınız (TL)	11.420 ve Altı 23.001 - 29.000	11.421 - 17.000 29.001 - 35.000	17.001 - 23.000	35.001 ve Üzeri		
<b>İyi Oluş Hususları</b> (Aşağıda Belirtilen Soruları 1: Hiçbir Zaman 5 : Her Zaman Olarak Derecelendirecek Şekilde İşaretleyiniz)	1	2	3	4	5	
	Hiçbir Zaman				Her Zaman	
1. Gelecek Konusunda İyimserim.						
2. Kendimi İşe Yarar Hissediyorum.						
3. Kendimi Rahat Hissediyorum.						
4. Sorunlarla İyi Bir Biçimde Başa Çıkıyorum.						
5. Sağlıklı Düşünüyorum.						
6. Çevremdeki Diğer İnsanlara Kendimi Yakın Hissediyorum.						
7. Kendi Kararlarımı Kendim Verebiliyorum.						



<b>Evlilik Doyumu Değerlendirmeleri</b>	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum				Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıda belirtilen soruları "1 : Kesinlikle Katılmıyorum" "5 : Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirerek cevaplayınız. ( Evli Değilseniz Diğer Bölüme Geçiniz.)					
1. Evlilikten Beklediklerimin Çoğu Gerçekleşti..					
2. Evliliğimizdeki Engellerin Aşılmaz Olduğunu Düşünüyorum.					
3. Evliliğimizi Çok Anlamalı Buluyorum.					
4. Evliliğimizde Giderek Eksilen Heyecan Beni Rahatsız Ediyor.					
5. Evliliğimiz Zaman Zaman Bana Bir Yük Gibi Geliyor.					
6. Huzurlu Bir Ev Yaşamım Var.					
7. Evliliğimiz Her Geçen Gün Daha İyiye Doğru Gitti.					
8. Bizim İlişkimiz İdeal Bir Karı-Koca İlişkisidir.					
9. Eşim Benim İçin Aynı Zamanda İyi Bir Arkadaştır..					
10. Baş Başa Kaldığımız Zaman Benim Canım Hiç Sıkılmaz.					

<b>Ebeveyn Tükenmişliği Değerlendirmeleri</b>							
	Hiçbir Zaman	Yılda Bir Kez	Ayda Bir veya Daha Az	Ayda Birkaç Kez	Haftada Bir	Haftada Birkaç Kez	Hergün
Çocuklar, anne-babaları için önemli bir memnuniyet ve sevinç kaynağıdır. Aynı zamanda, çocuk sahibi olmak bazı anne-babalar için yıpratıcı olabilir. (Bu çelişkili gibi görünse de, hem çocuğunuzu sevmeniz hem de de anne-babalık rolünüzden ötürü kendinizi bitkin hissetmeniz mümkündür.) Aşağıdaki anket, anne-baba olarak yaşayabileceğiniz bu bitkinlik hissiyle ilgilidir. İfadelerin yanında yer alan derecelendirilmiş yanıtlardan size en yakın olanı seçiniz. Doğru veya yanlış cevap yoktur. Eğer daha önce hiç böyle bir duygu hissetmediyseniz, "Hiçbir zaman" şıkkını seçin. Eğer bu duyguyu daha önce hissettiyseniz, bunu ne sıklıkta hissettiğinizi "Yılda birkaç kez" seçeneğinden "Her gün" seçeneğine kadar, sizi en iyi tanımlayacak şekilde işaretleyiniz. .( Çocuk Sahibi Değilseniz Diğer Bölüme Geçiniz.)							
1. Anne-Babalık rolümden (Anne-Baba Olmaktan) O Kadar Çok Yoruldum Ki Uyku Bana Asla Yetmiyor.							
2. Anne-Baba Olarak Yolumu Kaybetmiş Gibi Hissediyorum.							
3. Anne-Babalık Rolüm (Anne-Baba Olmak) Beni Tamamen Bitiriyor.							
4. Çocuğuma/Çocuklarıma Bakmaya Hiç Enerjim Yok.							

<b>Ebeveyn Tükenmişliği Değerlendirmeleri</b>	Hiçbir Zaman	Yılda Bir Kez	Ayda Bir veya Daha Az	Ayda Birkaç Kez	Haftada Bir	Haftada Birkaç Kez	Hergün
5. Çocuğuma/Çocuklarıma Eskiden Olduğum Gibi, İyi Bir Anne-Baba Olmadığımı Düşünüyorum.							
6. Anne-Babalık Rolüme (Anne-Baba Olmaya) Tahammül Edemiyorum..							
7. Anne-Baba Olarak Daha Fazla Dayanamazmışım Gibi Geliyor.							
8. Bazen Çocuğuma/Çocuklarıma Bakarken Otomatiğe Bağladığımı Düşünüyorum.							
9. Anne-Baba Olarak Tamamen Tükenmiş Gibi Hissediyorum.							
10. Çocuğumla/Çocuklarımla Geçirmek Zorunda Olduğum Bir Güne Uyandıysam, Daha Gün Başlamadan Kendimi Tükenmiş Hissediyorum.							
11. Çocuğumla/Çocuklarımla Birlikte Zaman Geçirmekten Zevk Almıyorum.							
12. Anne-Baba Olarak Kendimi İşlerle Baş Edemez Gibi (Baş Edemeyecek Gibi) Hissediyorum.							
13. Kendi Kendime Eskiden Olduğum Gibi Bir Anne-Baba Olmadığımı Söylüyorum.							
14. Çocuğum/Çocuklarım İçin Gerekli Olanlar Neyse Sadece Onları Yapıyorum, Daha Fazlasını Değil.							
15. Anne-Baba (Ebeveyn) Olmak Sahip Olduğum Tüm Kaynaklarımı Tüketiyor.							
16. Anne-Baba Olmayı Daha Fazla Kaldıramıyorum.							
17. Anne-Baba Olarak Geldiğim Şu Halden Utanıyorum.							
18. Anne-Baba Olarak Kendimle Artık Gurur Duymuyorum.							
19. Çocuğumla/Çocuklarımla Birlikteyken Ben, Ben Gibi Değilim.							
20. Artık Çocuğuma/Çocuklarıma, Onları Ne Kadar Sevdığimi Gösteremiyorum.							
21. Çocuğum/Çocuklarım İçin Yapmam Gerekenleri Düşünmek Bile Beni Tüketiyor.							
22. Her Zaman Yaptığım Rutin İşler (Çocuğumu/Çocuklarımı Bir Yerden Bir Yere Götmek, Uykuya Yatırmak, Yemek Hazırlamak) Dışında, Artık Çocuğumla/Çocuklarımla Ekstra Bir Şey Yapmaya Güç Bulamıyorum.							
23. Anne-Baba Olarak Sadece Yapılması Şart Olan İşleri Yapıyorum.							

## Ek 2: Kullanılan Ölçeklere Ait Kullanım İzinleri

---

### "Evlilik İlişkisinden Sağlanan Doyum : Evlilik Yaşamı Ölçeği" Kullanım İzni

---

11 Kasım 2022 11:31

Salih Dicle,

Yürüteceğiniz araştırmanızda Evlilik Yaşamı Ölçeği'ni kullanmanızı uygun gördüğümü belirtir, başarılar dilerim.

Prof. Dr. Esin Tezer (E)

Galaxy cihazımdan gönderildi

Konu: "Evlilik İlişkisinden Sağlanan Doyum : Evlilik Yaşamı Ölçeği" Kullanım İzni

[Alıntılanan metin gizlendi]

---

## Permission to Use PBA for Master Thesis Purposes

---

Isabelle Roskam  
Alici: Salih Dicle <

10 Kasım 2022 16:29

Dear colleague,

Thanks for your e-mail and the interest in our work. Moira and I believe that anyone should be able to measure parental burnout for free. So you can use the PBA in your research.

Note that, thanks to the International Investigation of Parental Burnout, the PBA is available in more than 20 languages. The foreign translations can be downloaded from our website <https://www.burnoutparental.com/instruments-and-materials>.

I attach the English version of the files you need to use the PBA to this email. The choice of diagnostic thresholds is always debatable, different approaches and cut-off scores, such as displaying at least 66.6% of the parental burnout symptoms every day (see the categories in the document which is joint to this email), or scoring higher than 1.5 standard deviation above the group mean, have been suggested to identify parents showing parental burnout (for a review, see Brianda et al., 2020). Recently, we applied multi-informant and multi-method assessment to provide clinicians with validated cut-off scores on the PBA. By using bundle of indicators of parental burnout, such as self-reports of parents, views of external clinical judges, and biological measure of chronic stress (the hair cortisol concentration), we ended up on the following validated cut-off criteria values on PBA: 86.26 (95% CI: 79.49 – 93.03) for the identification of parents suffering from parental burnout and 52.67 (95% CI: 40.91 – 64.43) for identifying parents at risk of developing clinically significant levels of parental burnout (see <https://osf.io/ujfb3> for more details about the preregistered analysis strategy).

Do not hesitate to come back to us for further information.

Best,

Prof. Isabelle ROSKAM

[www.burnoutparental.com](http://www.burnoutparental.com)

Thank you for completing the registration for a Licence to use WEMWBS for non-commercial purposes.

You now have access to the scales and the associated resources here on our website: <https://warwick.ac.uk/wemwbs/using/register/resources>  
We suggest you bookmark this page for future reference.

The information declared on your Registration Form is documented below. Please retain a copy of this email as a record of your Licence together with the Terms and Conditions you have accepted.

[https://warwick.ac.uk/wemwbs/using/non-commercial-licence-registration/shrink-wrap\\_licence\\_-\\_wemwbs\\_non-commercial\\_v3\\_8.9.20.pdf](https://warwick.ac.uk/wemwbs/using/non-commercial-licence-registration/shrink-wrap_licence_-_wemwbs_non-commercial_v3_8.9.20.pdf).

If you have any questions please contact us via email:  
[wemwbslicence@warwick.ac.uk](mailto:wemwbslicence@warwick.ac.uk)

Question: Type of use

Answer:

Survey

Question: If other, please specify

Answer:

As being master thesis student on a programme at TC Sakarya University/Turkey, i intent to use WEMWBS for my thesis purposes about a research "Parental Burnout - Marital Satisfaction and Mental Well Being relations on people who works from Home"

Question: Type of intervention (if applicable) *Tick all that apply*

Answer:

Mental health promotion/mental health education eg mental health literacy, school based programmes  
Workplace wellbeing provision

Question: If other, please specify

Answer:

Question: Field of Use

## ÖZ GEÇMİŞ

<b>Ad Soyad: Salih DİCLE</b>	
<b>Eğitim Bilgileri</b>	
<b>Lisans</b>	
<b>Üniversite</b>	MSB Milli Savunma Üniversitesi
<b>Fakülte</b>	Deniz Harp Okulu Komutanlığı
<b>Bölümü</b>	Elektrik-Elektronik Mühendisliği
<b>Lisans</b>	
<b>Üniversite</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Fakülte</b>	İktisat Fakültesi
<b>Bölümü</b>	Uluslararası İlişkiler
<b>Makale ve Bildiriler</b>	
1. Dicle, S., & Yıldırım, E., (2023) Innovational Working Trends: A Review About Well-Being and Work Motivation Relations of People Working From Home, Marketing and Management of Innovations Issue IV	