



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Dergisi
KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Araştırma	Yıl	2025
Gönderi Tarihi	17.03.2025	Cilt	7
Kabul Tarihi	25.06.2025	Sayı	1
Yayın Tarihi	30.06.2025	ss.	202-223
DOI	10.51177/kayusosder.1659802		

Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz^A

The blurring of work–life balance in couples working from home: A qualitative analysis of opportunities and challenges

Muharrem AKSU¹
 Yaren Nur CAN²

Öz

1980’li yıllara dayanan uzaktan çalışma, Covid-19 sonrası çalışma yaşamında daha da yaygınlaşmış ve iş yaşamının yeni normal haline gelmiştir. Uzaktan (evden) çalışmanın birçok faydasına karşın, çeşitli sorunların da kaynağı olduğu görülmüştür. Evden çalışma özellikle iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir değişken olarak, çalışanların bireysel, sosyal ve iş yaşamlarında belirgin etkiler ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan, evden çalışma modeli literatürde genellikle bireysel bir yaklaşımla ele alınmıştır. Bu çalışmada ise, evden çalışmanın evli çiftler üzerindeki etkisi dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda, çalışmada evden çalışan çiftlerin (eşlerin) evden çalışma deneyimleri, fırsat ve zorluklar çerçevesinde iş-yaşam dengelerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, nitel yöntemle dayalı fenomenoloji desenine göre tasarlanan çalışmada, veriler 2025 yılı Şubat – Mart aylarında toplanmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla evli olan 10 çiftten görüşme tekniğiyle elde edilmiştir. Analiz sürecinde Braun ve Clarke’ın (2019) önerdiği tematik analiz metodu takip edilmiştir. Bu metot kapsamında dört ana tema, alt kategori ve kodlar ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen temalar çerçevesinde evden çalışmanın evli çiftlerin iş ve aile yaşamlarına, evliliklerine, ilişkilerine, sosyal yaşamlarına, psikolojik durumlarına ve iş-yaşam dengelerine etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin

^A Yazarlar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSOSDER Dergisi sorumlu değildir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, muharremaksu@sdu.edu.tr

² Yüksek Lisans Öğr., Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, yarencan57@hotmail.com



Aksu, M., & Can, Y.N., (2025). Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz.

evden çalışmayı daha rahat yönetirken, kadınların ise ek sorumluluklar nedeniyle iş-yaşam dengesini kurmada daha fazla zorlandıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, İş-Yaşam Dengesi, Fırsatlar, Zorluklar, Nitel Analiz

Abstract

Remote work, which dates back to the 1980s, has become increasingly widespread in the post-COVID-19 era and has evolved into the new normal in working life. Although remote (home-based) work offers numerous advantages, it has also been identified as a source of various problems. As an important factor affecting work-life balance, home-based work has produced notable effects on employees' individual, social, and professional lives. Existing research, however, largely approaches remote work from an individual perspective. In contrast, this study examines the impact of working from home on married couples. Accordingly, the objective of this study is to explore the work-from-home experiences of married couples (spouses) and to examine their work-life balance within the framework of both opportunities and challenges. Designed using a qualitative phenomenological approach, the study collected data between February and March 2025. Through semi-structured interviews with 10 married couples, the data was gathered using an interview protocol. Analysis followed the thematic method proposed by Braun and Clarke (2019), resulting in four main themes, subcategories, and codes. Within these themes, remote work was found to affect couples' work and family lives, marital relationships, social lives, psychological well-being, and overall work-life balance. While men tended to manage remote work more comfortably, women faced greater difficulties in maintaining work-life balance due to additional responsibilities.

Keywords: Working from Home, Work-Life Balance, Opportunities, Challenges, Qualitative Analysis

1. Giriş

Esnek çalışma modelleri uzun zamandır çalışma yaşamında yer almaktadır. Bu modellerinden biri olan uzaktan çalışma, 1980'li yıllardan itibaren çalışma yaşamında görülmeye başlanmış ve 1990'lı yıllarda daha da yaygın hale gelmiştir (Bailey & Kurland, 2002, s. 394; Kapitsinis, 2025, s. 2). Uzaktan çalışma modelinin çalışma hayatında yaygınlaşmasında, dijital – teknolojik gelişim başat bir rol üstlenmiştir. İnternetin yaygınlaşması, bilgi işlem ve iletişim teknolojilerinin ilerlemesi, bulut hizmetlerinin gelişimi, oldukça işlevsel ve kullanımı kolay mobil cihazların artışı gibi dijital teknolojilerin gelişmesi, geleneksel çalışma biçimlerini dönüştürmüş ve uzaktan çalışma modelinin çalışma yaşamında yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır (Aleem vd., 2023, s. 1; Orlandi vd., 2024, s. 1). Böylelikle bu çalışma biçimi, çalışanların görev ve faaliyetlerini ofis sınırlarının dışında yürütmelerine imkân sağlayan örgütsel bir çalışma modeli olarak iş yaşamında yerini sağlamlaştırmıştır (Orlandi vd., 2024, s. 1). Covid-19 dönüştürücü bir güç olarak çalışma yaşamı ve istihdam açısından, köklü değişikliklere sebep olmuştur. Uzaktan çalışma her ne kadar uzun bir geçmişe dayansa da özellikle Covid-19 salgını sonrası ortaya çıkan kısıtlamalarla daha da yaygın hale gelmiş ve çalışma yaşamının yeni normal ve vazgeçilmez çalışma biçimlerinden biri olmuştur (Kozioł-Nadolna, 2024, s. 3860; Paavola vd., 2025, s. 2; Xu vd., 2022, s. 2).

Literatürde bu çalışma modeline ilişkin standart bir kavramdan ziyade birbirine eş anlamlı çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma, evden çalışma, her yerden çalışma, tele çalışma, mobil çalışma, sanal çalışma, e-çalışma, mesafeli çalışma, ofis dışı çalışma, uzaktan ofis çalışması ve ev tabanlı çalışma gibi farklı kavramlarla adlandırılmaktadır (Aleem vd., 2023, s. 2; Charalampous vd., 2022, s. 45; Paavola vd., 2025, s. 2). Bu kavramsal farklılıklar, çeşitli ülkelerdeki farklı çalışma uygulamalarından, kültürel farklılıklardan ve çalışma modelinde baskın olan

yöntemden kaynaklanmaktadır (Kozioł-Nadolna, 2024, s. 3860). Bu esnek çalışma modelinde, herhangi bir çalışanın işine ilişkin görev ve faaliyetlerini evden yürütmesi, “evden çalışma” olarak adlandırılmaktadır.

Bu teknoloji tabanlı çalışma modeli, bir çalışanın iş ve görevlerini herhangi bir yerden herhangi bir zamanda yerine getirmesine olanak tanıyan oldukça esnek bir çalışma biçimidir. Bu modelde çalışan, klasik “işe gitme” eylemini gerçekleştirmeden, işini evinden ya da ofis dışı farklı bir yerden ve bilişim araçları yardımıyla uzaktan yürütebilmektedir. Uzaktan çalışma, bireysel çalışanların, iş yeri ofislerinden uzakta görevlerini yerine getirdiği ve örgüt içinde ve dışındaki diğer kişilerle etkileşim kurmak için bilgi ve iletişim teknolojilerini kullandığı alternatif bir çalışma düzenidir (Spreitzer vd., 2017, s. 474). Başka bir tanıma göre uzaktan çalışma, bilgi çağının bireylere sunduğu teknolojik gelişmeler sayesinde, bireylerin geleneksel çalışma ortamları yerine, organizasyonun ana merkezinden uzak bir alanda, ofis ortamı dışında görevlerini yerine getirmesine imkân sağlayan bir çalışma biçimidir (Charalampous vd., 2022, ss. 45-46). Yapılan tanımların ortak noktası, (1) işin, işyerine gitmeden resmi iş yerinden uzaktan (evden ya da farklı bir yerden) gerçekleştirilmesini ve (2) işin yapılması amacıyla bilgi teknolojilerinin kullanılmasını içeren iki temel özelliğe sahiptir. Bu çalışma çerçevesinde uzaktan çalışma, çalışanların işlerinin çoğunlukla ev ortamında gerçekleştirilmesi olarak ele alınmıştır.

Uzaktan çalışma modeli, esnek çalışma modelleri arasında yer almakta ve her geçen gün bu çalışma modeli yaygınlaşmaktadır. 2015 yılında, Avrupa Birliği'ndeki (AB) toplam iş gücünün yaklaşık %5'inin (Eurostat, 2018) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki (ABD) iş gücünün %3'ünün (GWA, 2017) genellikle evden çalıştığı belirtilmektedir. Uzaktan çalışma eğilimi, 2015 yılından itibaren küresel olarak yavaş yavaş artmış ve yıllık %3 oranında büyüme göstermiştir. Küresel olarak 2020 yılında bu oran %13 iken 2022'de pandeminin etkisiyle yaklaşık %27'ye yükselmiştir (Sherif, 2024a). Diğer yandan 2023 yılında Avrupa ülkeleri içinde tam zamanlı evden çalışma oranı en yüksek %21,7 ile Finlandiya iken, Türkiye'de bu oran %3,3 olarak kaydedilmiştir (Eurostat, 2024). ABD'de ise, 2024 Ağustos ayı itibarıyla çalışanların %27'si uzaktan ya da karma modelde çalıştığı belirtilmektedir (Backlinko Team, 2025). 2022 yılında dünya çapında, çalışanların yaklaşık %71'inin tamamen uzaktan çalışma modelinde, %20'sinin hibrit, %6'sının ise hibrit ya da ofiste ara sıra çalışma modelini tercih ettiği belirtilmiştir (Sherif, 2024b). Yapılan araştırmalar, Avrupa ülkelerinde çalışanların büyük çoğunluğunun (%74), ayda en az birkaç kez uzaktan çalışmayı tercih ettiğini, çoğunluğunun (%31) haftada birkaç kez evden çalışmak istediğini, %24'ünün her gün evden çalışmak istediğini ve %18'inin ise uzaktan çalışmak istemediğini ortaya koymuştur (Dell'Anna & Yılmaz, 2025). Kısacası bu veriler, uzaktan çalışma modelinin çalışanlar tarafından her geçen yıl daha fazla tercih edildiğini ortaya koymaktadır.

Diğer taraftan uzaktan çalışma modeli, çeşitli sektörlerde hem işveren hem de işgörenler tarafından özellikle teknoloji altyapısı güçlü sektör ve buna uyumlu iş ve mesleklerde daha fazla tercih edilmektedir. Uzaktan çalışma modeli, teknoloji, banka - finans, sigorta ve eğitim sektörlerinde (Backlinko Team, 2025); yazılım, metin yazarlığı, bilgisayar ya da grafik tasarım gibi mesleklerde daha yaygın olarak tercih edilmektedir (Kozioł-Nadolna, 2024, s. 3861). Örneğin, 2023 yılında küresel ölçekte en yüksek uzaktan çalışma oranına sahip sektörün, çalışanlarının %67'sinin tamamen ya da büyük ölçüde uzaktan çalıştığı teknoloji alanında olduğu vurgulanmaktadır (Sherif, 2024a).

Uzaktan çalışmanın tercih edilmesinde, firmalar için operasyon maliyetlerini düşürme avantajı, evlerinden uzakta çalışmak istemeyen ya da çeşitli nedenlerle buna

imkânı olmayan kişilerin istihdam edilmesi (küçük çocuklara, engelli veya yaşlı aile bireylerine bakanlar ve engelliler gibi) ve esnek çalışma saatleri ile görev bazlı iş birliği modelini tercih eden bireylere sağladığı katkılar önemli rol oynamaktadır (Kozioł-Nadolna, 2024, s. 3862). Bunun yanı sıra bu çalışma modeli, çalışma yaşamında esnekliği artırmış ve iş-yaşam dengesini de farklı bir bakış açısı getirmiştir (Kapitsinis, 2025, s. 8). Uzaktan çalışmanın çeşitli sektörlerde yaygınlaşması ve çalışanlar tarafından tercih edilmesi, insan kaynakları yönetimi alanında da ilgiyi artırmıştır. Zira Covid-19 döneminde bu alanda yapılan çalışmalarda ani bir yükseliş gerçekleşmiştir (Duran & Hussein 2022; Ertürk & Acar, 2024; Yıldız-Bağdoğan & Özdemir, 2024). Yapılan çalışmalar, uzaktan çalışmanın iş motivasyonunu artırması, yaratıcılığı geliştirmesi, bağımsızlığı artırması, iş ve aile hayatının daha iyi organize edilmesi, daha yüksek verimlilik, esnek çalışma saatleri ve işe gidip gelme maliyetleri ile zamandan tasarruf sağlanması gibi faydalarının yanı sıra sosyal izolasyon, yalnızlık hissi, motivasyonun ve işe bağlılığın azalması, takım çalışmasının eksikliği, aile hayatında aksaklıklar ve sorunlar, görev sayısında artış, çalışma saatlerinin uzaması ve iş birliğinde iletişim zorlukları gibi çeşitli sorunlara da yol açtığını göstermektedir (Kozioł-Nadolna, 2024, s. 3864). Başlangıçta olumlu sonuçlar veren bu çalışma modeli, işin eve taşınmasıyla birlikte bazı fırsatlar sunarken, aynı zamanda iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından çeşitli zorlukları da beraberinde getirerek yeni sorunların kaynağı haline gelmeye başlamıştır.

2. Yöntem

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın problemi, deseni, çalışma grubu, veri toplama ve veri analiz süreçleri, geçerlik ve güvenilirlik ile sınırlılıklarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın problemi

Bu araştırmanın temel amacı, evden çalışan çiftlerin (eşlerin) evden çalışma deneyimlerine yönelik fırsat ve zorluklar çerçevesinde iş-yaşam dengelerini incelemeyi amaçlamıştır. Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan (evden) çalışma, Covid-19 sonrası Türkiye ve dünyada bir çok iş ve sektörde daha da yaygın hale gelmiştir. Buna bağlı olarak, literatürde özellikle Covid-19 pandemisiyle birlikte uzaktan çalışmaya yönelik akademik çalışmalarda ciddi bir artış meydana gelmiştir (Duran & Hussein 2022; Ertürk & Acar, 2024; Yıldız-Bağdoğan & Özdemir, 2024). Pandeminin ilk döneminde literatürde uzaktan çalışmaya yönelik daha çok çalışanların uzaktan bu modeli kabul etme isteği ve memnuniyeti ile çalışanların iş performansını artırmaya yönelik gerekli altyapı teknolojilerine odaklanılmıştır (Akca & Tepe-Küçüköğlü, 2020; Aleem vd., 2023; Kırık & Özkoçak, 2021). Ancak, bu modelin yaygınlaşarak ve normal bir çalışma sistemine dönüşmesi, birlikte bireysel, sosyal ve işle ilgili bazı sorunların ortaya çıkmasına da neden olmuştur (Park vd., 2021; Öztürk & Orak, 2022).

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte araştırmaların odağı, bu modelin iş-aile çatışması (Ağargün & Turgut, 2022; Elmas-Atay & Gerçek, 2021; Şen & Keskin, 2022), iş-yaşam dengesi (Akcebe & Nişancı, 2024; Karlankuş & Eser, 2023), çalışanların performansı (Güzel & Aydın, 2021; Karaçınar & Filizöz, 2024) ve motivasyonu (Kuloğlu & Temel-Eğimli, 2024) üzerindeki etkilerinin yanı sıra, çalışanların stres seviyeleri (Can-Yalçın & Begenirbaş, 2021) ve duygusal tükenmişlik (Kutlutürk & Yıkılmaz, 2021; Parlak & Karaköse, 2022; Reyhanoğlu & Akın, 2023) gibi uzaktan çalışmanın ortaya çıkardığı olumsuz etkilere kaymaya başlamıştır. Dolayısıyla literatürde genel olarak çalışanların uzaktan çalışma modeline yönelik algıları ve bu modelin çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri vurgulanmıştır. Ancak nicel ya da nitel yöntemlere dayalı olarak yapılan

bu çalışmalarda, uzaktan çalışma modelinde aynı evde ve eş olarak çalışanların birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Aynı evden çalışma, evi bir işyerine dönüştürme potansiyeli taşımaktadır. Dolayısıyla eşlerin evden çalışmasının etkilerini daha iyi anlayabilmek için bireysel deneyimlere odaklanmak yeterli olmayabilir. Bu araştırmanın diğer çalışmalardan farkı, bireysel düzeyde değil, aynı evden çalışan çiftlerin yaşadığı sorunları birlikte ele alması ve eşler arasında kesişme ve ayrışma noktalarını ortaya koymasındır. Aynı evden çalışan çiftlerin uzaktan çalışmaya yönelik bakış açılarının değerlendirilmesi, bu modeli daha iyi kavramaya ve aynı evde hem eş hem iş arkadaşı olan bireylerin deneyim ve tecrübelerini daha kapsamlı anlamaya katkı sağlayacaktır. Ayrıca, literatürde daha önce yapılan araştırma sonuçlarının incelenmesiyle gelecekteki araştırmalara daha tutarlı bir temel oluşturulması da amaçlanmaktadır. Bu bağlamda araştırma, evden çalışma modeli çerçevesinde aynı evden çalışan çiftlerin iş ve aile yaşamlarına, ilişkilerine, sosyo-psikolojik etkilerine ve iş-yaşam dengelerine olan etkilerini, fırsatlar ve tehditler bağlamında bütüncül bir yaklaşımla incelemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, evden çalışmanın evli çiftler üzerindeki fırsat ve zorluklarını daha iyi kavrayabilmek amacıyla literatürden yararlanılarak (1) çift olarak evden çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir? (2) çift olarak evden çalışmanın bireysel ve sosyal yaşama, çocuk bakımına, evlilik ilişkisine ve iş-yaşam dengesine etkileri nelerdir? şeklinde kapsamlı iki soru geliştirilmiştir.

2.2. Araştırmanın deseni

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemine dayalı olarak fenomenoloji desenine göre tasarlanmıştır. Bu modelde, farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir kavrayışa sahip olunmayan olgulara (deneyim, algı ve yönelim gibi) odaklanılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 66). Fenomenoloji, bir olguyu derinlemesine tecrübe eden ya da yaşayan kişilerle yapılan bir nitel araştırma deseni olarak oldukça işlevsel bir yaklaşımdır (Bal, 2023, s. 92). Bu doğrultuda araştırmada, uzaktan çalışma modeli çerçevesinde evden çalışan çiftlerin (eşlerin) algıları ve deneyimlerini ortaya koymak ve ayrıca evden çalışma olgusunu daha iyi anlamaya katkı sağlamak amacıyla fenomenoloji deseninin en uygun yöntem olduğu öngörülmüştür. Dolayısıyla çalışmada, çift olarak evden çalışan bireylerin bu olguya yönelik deneyimlerini ve bu olgunun onlar üzerindeki etkilerini ele almak için fenomenoloji deseni temel alınmıştır.

2.3. Araştırma grubu

Fenomenoloji araştırmalarında, veri kaynaklarını araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan veya deneyimleyen, bu olguyu dışı vurabilecek ve yansıtabilecek bireyler ya da gruplar oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmacı tarafından yapılan gözlem ve ön görüşmeler yoluyla bu olguyu deneyimleyenler, örnekleme dahil edilecek bireyler olarak belirlenmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 67). Örnekleme dahil edilecek bireylerin sayısının ise araştırma konusu olguyu deneyimleyen 10 kişi (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 67) veya 5-25 kişi (Bal, 2023, s. 127) arasında değiştiği belirtilmektedir. Ayrıca fenomenoloji desenine göre yapılandırılan araştırmalarda kartopu ve ölçüt örnekleme yöntemlerinin daha uygun olduğu vurgulanmaktadır. Kartopu tekniğine göre, ulaşılması zor bireylere, aynı konumda olan veya onları tanıyan kişiler aracılığıyla ulaşılabilir (Bal, 2023, s. 113). Bu bağlamda, araştırmanın çalışma grubunu, kartopu tekniğiyle ulaşılan, evli olan ve aynı evden çalışan 10 çift oluşturmaktadır. Ölçüt örnekleme tekniğine bağlı olarak ise, katılımcıların evli ve çocuk sahibi olmaları ve bir işverene bağlı olarak farklı sektörlerde en az bir yıl evden tam zamanlı çalışıyor olmaları esas alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubuna ilişkin sosyo-demografik veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: *Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri*

Katılımcı	Erkek				Kadın				ES	ÇoS
	Yaş	Meslek	TÇS	EÇS	Yaş	Meslek	TÇS	EÇS		
Aile 1	35	İş zekâsı uzmanı	13 yıl	6 yıl	34	Banka müşteri temsilcisi	14 yıl	6 yıl	10 yıl	1
Aile 2	37	Çevirmen	7 yıl	6 yıl	35	Grafik tasarımcı	5 yıl	4 yıl	7 yıl	1
Aile 3	40	İnsan kaynakları	7 yıl	2 yıl	32	Çağrı merkezi çalışanı	6 yıl	1 yıl	7 yıl	2
Aile 4	27	Yazılımcı	4 yıl	3 yıl	24	Bankacı	2 yıl	1 yıl	1 yıl	1
Aile 5	36	Yazılımcı	15 yıl	5 yıl	36	Bütçelendirme sorumlusu	13 yıl	4 yıl	6 yıl	1
Aile 6	37	Akademik danışman	13 yıl	8 yıl	28	Akademik danışman	9 yıl	9 yıl	7 yıl	4
Aile 7	29	Çağrı merkezi çalışanı	7 yıl	1 yıl	25	Çağrı merkezi çalışanı	2 yıl	1 yıl	6 yıl	2
Aile 8	29	Çağrı merkezi çalışanı	11 yıl	3 yıl	27	Çağrı merkezi çalışanı	1 yıl	1 yıl	8 yıl	2
Aile 9	41	E-ticaret uzmanı	6 yıl	5 yıl	37	İçerik yazarı	5 yıl	5 yıl	5 yıl	1
Aile 10	38	Web tasarımcısı	10 yıl	6 yıl	35	Sosyal medya uzmanı	8 yıl	6 yıl	7 yıl	1

TÇS=Toplam çalışma süresi; EÇS=Evden çalışma süresi; ES=Evlilik süresi; ÇoS=Çocuk sayısı

Katılımcılar, evlilik süreleri 1 ile 10 yıl arasında değişen 10 çiftten ve toplamda 20 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları, 24 ile 41 arasında değişmektedir. Katılımcı çiftler, 1 ile 15 yıl arasında toplam çalışma deneyimine ve 1 ile 9 yıl arasında evden çalışma deneyimine sahiptir. Ayrıca katılımcı ailelerin en az 1 çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.

2.4. Veri toplama

Fenomenoloji araştırmalarında temel veri toplama aracı mülakat yöntemidir. Araştırma soruları, araştırmacıya incelemek istediği olguyu esnek ve açık uçlu bir yaklaşımla ele alma olanağı sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 68). Konunun anlamını, durumunu ve eylemlerini katılımcıların bakış açılarıyla kavrayabilmek için bu yöntem tercih edilmiştir. Çalışma grubu, kar topu yöntemiyle oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcılardan evden çalışan diğer çiftlere ulaşılmıştır. Katılımcıların seçiminde, ölçüt örneklem tekniğine bağlı olarak, araştırma amacına en uygun olanlar göz önünde tutularak seçimler yapılmıştır. Araştırma kapsamında veriler, çeşitli sektörlerde çalışan ve farklı illerde ikamet eden katılımcılardan (10 çift) yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtasıyla 2025 yılı Şubat – Mart aylarında toplanmıştır. Geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu, katılımcıların kişisel bilgileri ile açık uçlu soruları içeren iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların yaş, meslek, toplam çalışma süresi, evlilik süresi, evden çalışma süresi ve çocuk sayısı gibi sosyo-demografik özellikleri belirlemeye yönelik altı soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların evden çalışma deneyimlerine dair görüş ve önerilerini almak amacıyla hazırlanmış iki açık uçlu soru bulunmaktadır. Katılımcı her çift ile farklı zamanlarda ve birbirinden bağımsız şekilde görüntülü görüşme yapılmış ve katılımcıların izniyle kayıt altına alınmıştır. Elde edilen görüşme kayıtları, daha sonra Word dosyasına aktarılmış ve 30 sayfalık veri seti elde edilmiştir. Araştırma öncesi, Süleyman Demirel Üniversitesi

Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 13.01.2025 tarihli ve 161/2 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

2.5. Verilerin analizi

Fenomenoloji araştırmalarında veri analizi, yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu araştırmada, tümevarımcı bir yaklaşımla tematik içerik analizi yöntemi uygulanmıştır. Tümevarımcı yaklaşımda, veriler önceden belirlenmiş bir kodlama çerçevesine uyarlanmadan ya da araştırmacının analitik ön yargılarına göre şekillendirmeden yapılan bir kodlama sürecidir (Bal, 2023, s. 144). Tümevarımcı yaklaşım, verinin analizi sonrasında, araştırma olgusunu en iyi açıklayabilecek kavram ve temaların ön planda olduğu bir analiz yöntemidir (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 82, 240). Tematik analiz, temaları belirleme, analiz etme ve raporlama için kullanılan bir yöntem olup, verileri derinlemesine incelenmesini ve zengin bir betimleme sağlamaktadır (Braun & Clarke, 2019, s. 874-875). Bu çalışmada, araştırmanın amacına bağlı olarak toplanan veriler, tümevarımcı bir yaklaşımla tematik analiz yöntemine bağlı olarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler, Braun ve Clarke'ın (2019, s. 883-890) önerdiği tematik analiz aşamalarına göre gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalar; (1) Araştırmacının veriye aşına olması, (2) İlk kodlarını oluşturulması, (3) Temaların aranması ve kodların potansiyel temalar altında toplanması, (4) Temaların gözden geçirilmesi ve kontrolü, (5) Temaların tanımlanması ve isimlendirilmesi ve (6) Araştırma raporunun hazırlanmasıdır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, bu aşamalar takip edilerek analiz edilmiştir. Ayrıca kadın katılımcılar K1, K2 gibi; erkek katılımcılar ise E1, E2 gibi kodlarla tanımlanmıştır.

2.6. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği

Bu araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik kriterlerinin sağlanmasında (Lincoln & Guba, 1985) tarafından önerilen "Dört Boyut Kriterleri" olarak adlandırılan güvenilirlik (credibility), bağımlılık (dependability), teyit edilebilirlik (confirmability) ve aktarılabilirlik (transferability), bileşenleri dikkate alınmıştır. Bu bağlamda araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin yapılan işlemler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin İşlemler

Boyutlar	Açıklama
<i>İnanılrlık (Credibility):</i> Katılımcıların görüşleri ile araştırmacının bu görüşleri sunuşu arasındaki uyumu ifade etmektedir (Tobin & Begley, 2004; İnanırlığın sağlanmasının koşulları, uzun süreli katılım (prolonged engagement), sürekli gözlem (persistent observation), veri çeşitlenmesi/üçgenleme (triangulation), akran değerlendirmesi (peer debriefing), olumsuz/aykırı vaka analizi (negative or deviant case analysis) ve katılımcı kontrolüdür (member checks) (Alexander, 2019, s. 2).	Çalışmada, evden çalışan bir çiftlerle farklı zamanlarda birkaç kere sohbet havasında konuşma yapılmış, konuya ilişkin literatür taraması gerçekleştirilmiş ve evden çalışma modeli ve etkileri anlamaya çalışılmıştır. Ev ve iş bağlamının önemli boyutları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, araştırma sorularının amaca yönelik oluşturulmasına özen gösterilmiştir. Araştırma soruları oluşturulurken literatürde yer alan farklı araştırmalar taranmış ve bulgular gözden geçirilmiştir. Araştırma sorularının tutarlılığını ve amaca uygunluğunu kontrol etmek amacıyla taslak sorular uzman araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Olgu hakkındaki çoklu bakış açılarını değerlendirme amacıyla farklı sektörlerde çalışan kişilerden yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla veri toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, katılımcılara araştırmanın önemi ve amacı anlatılmış, karşılıklı güven ortamının oluşturulmasına özen gösterilmiştir. Ayrıca, elde edilen verilerin daha objektif yorumlanabilmesi için iki farklı araştırmacı tarafından kodlar çıkarılmış ve bu kodların tutarlılıkları kontrol edilmiştir. Alternatif yorumların tartışılması ve olası önyargıların giderilmesi amacıyla araştırmacılar arasında fikir alışverişinde bulunulmuştur.

Tablo 2: (Devamı)

Boyutlar	Açıklama
	Bulguların geneliyle uyuşmayan veya çelişen veri örnekleri incelenerek analizdeki kalıplar gözden geçirilmiş ve verilerin alternatif yorumları dikkate alınarak yeniden değerlendirmiştir. Ayrıca, araştırmanın nihai bulgu ve sonuçlarının, verilerin elde edildiği katılımcılarla paylaşılması amaçlanmıştır.
<i>Değişmezlik (Dependability):</i> Bulguların tutarlı olduğunu ve tekrarlanabileceğini göstermektedir. Verilerin zaman ve koşullar içindeki istikrarını (güvenilirliğini) ifade etmektedir. Değişmezliğin sağlanmasının koşulları, araştırmanın denetimi (audit trail), şeffaflık ve ayrıntılı dokümantasyon (transparency and detailed documentation), uzman değerlendirmesidir (peer debriefing) (Alexander, 2019, s. 2).	Araştırmanın güvenilirliğini sağlama amacıyla yapılan görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Araştırmanın deseni, veri toplama ve analiz yöntemine ilişkin süreç, yöntem kısmında detaylıca açıklanmıştır. Araştırmanın verilerin toplanmasından sonuçlanmasına kadar şeffaf bir süreçte gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir. Ayrıca, araştırma verilerinin yorumlanmasında diğer bir araştırmacının da değerlendirmesi istenmiş ve sonuçlar karşılaştırılmıştır.
<i>Doğrulanabilirlik / Teyid edilebilirlik (Confirmability):</i> Doğrulanabilirlik, araştırmacının yorumlarının ve bulgularının açık bir şekilde verilerden türetildiğini göstermesiyle ilgilidir. Bu, araştırmacının sonuçlara ve yorumlara nasıl ulaştığını net bir biçimde ortaya koymasını gerektirmektedir (Tobin & Begley, 2004). Doğrulanabilirliğin sağlanmasının koşulları, denetim izi (audit trail), üçgenleme/veri çeşitlemesi (triangulation) ve refleksivitedir (Reflexivity) (Alexander, 2019, s. 2).	Araştırmanın başından sonuna kadar uygulanan tüm adımlar, şeffaf ve açık şekilde ortaya konmuştur. Böylece okuyucuların ve başka araştırmacıların verilerden sonuçlara nasıl ulaşıldığını takip edebilmesi sağlanmıştır. Her iki araştırmacının veri setini değerlendirmesiyle elde edilen bulgular karşılaştırılmıştır. Araştırma süreci, sonuçları ve yorumları dışarıdan tarafsız bir uzman tarafından değerlendirilerek yorumların geçerliliği ve doğrulanabilirliği kontrol edilmiştir. Araştırma sürecinde ve verilerin yorumlanma aşamasında öznel duygu ve ön yargılardan kaçınılmasına özen gösterilmiştir.
<i>Aktarılabirlik (Transferability):</i> Nitel bulguların diğer ortamlara veya gruplara aktarılabirliği ya da uygulanabilirliği derecesini ifade etmektedir. Aktarılabirliği sağlamanın koşulları, derin betimleme (thick description) amaçlı örnekleme (purposive sampling) ve refleksivitedir (reflexivity) (Alexander, 2019, s. 2).	Transfer edilebilirlik, araştırmanın genellenebilirliğini ifade eder. Nitel araştırmalarda bu durum, yalnızca vakadan vakaya aktarılabirlik ile ilgilidir (Tobin & Begley, 2004). Araştırmanın yürütüldüğü bağlam ve katılımcılar ayrıntılı, açık ve kapsamlı biçimde betimlenmiştir. Böylece araştırma bulgularının benzer alanlara uygulanabilir olup olmadığının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma olgusunun derinlemesine anlamak ve sonuçların farklı bağlamlara aktarımını kolaylaştırmak amacıyla araştırmanın çalışma grubu, belirli kriterlere göre seçilmiş ve çalışmanın konusuyla doğrudan ilişkili bilgiye sahip katılımcılardan oluşturulmuştur. Böylece okuyucu ve diğer araştırmacıların sonuçların farklı bağlamlarda geçerli olup olmadığını değerlendirmesine olanak sağlanmıştır.

2.7. Araştırmanın sınırlılıkları

Fenomonoloji araştırmaları, nitel araştırmanın doğasına uygun olarak kesin ve genellenebilir sonuçlar vermeyebilir (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 68). Bu çalışmanın sınırlılıklarından biri, verilerin az sayıda katılımcıya dayanmasıdır. Çalışma grubunun sadece araştırma konusunun bağlamıyla sınırlı kalması nedeniyle bulguların daha geniş kitlelere veya farklı bağlamlara genellenmesi güç olabilir. Ancak veriler az sayıda katılımcıdan elde edilmiş olsa da veri doygunluğunun sağlandığı öngörülmüştür. Elde edilen bulgular, yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorulara verilen yanıtlardan elde edilmiştir. Her ne kadar olgunun derinlemesine anlaşılması için sorular

oluşturulmuş olsa da araştırmacı tarafından gözden kaçırılmış soru/sorular olabilir. Nitel araştırmaların geçerlik ve güvenilirliği, nicel araştırmalar gibi istatistiksel olarak ölçülemediği için farklı araştırmacıların benzer sonuçlara ulaşip ulaşmayacağı potansiyel bir kısıttır.

3. Bulgular

Katılımcılardan elde edilen veriler, tematik analiz yöntemi doğrultusunda analiz edilmiş ve 4 tema belirlenmiştir. Analizde kadın ve erkek katılımcıların verileri, ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bu temalar fırsatlar ve zorluklar olarak alt kategorilere ayrılmış ve bu kategoriler altında ise kodlar oluşturulmuştur. Bu çerçevede, evden çalışmanın evden çalışan çiftler üzerindeki etkileri; “İş ve çalışma yaşamına etkileri”, “Psiko-sosyal etkileri”, “Aile ve ilişkiye etkileri” ve “İş-yaşam dengesine etkileri” olmak üzere dört ana tema ve “fırsatlar” ve “zorluklar” olmak üzere iki alt kategori üzerinden tanımlanmıştır. Tema, alt kategori ve kodlara ilişkin analiz birimleri Tablo 3’te detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 3: Tema, Alt Kategori ve Kodlara İlişkin Bulgular

Tema 1: İş ve Çalışma Yaşamına Etkileri				
Alt Kategori	Kodlar	Kadın Katılımcılar	Erkek Katılımcılar	
Fırsatlar	Çalışma esnekliği	K: 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9	E: 4, 9, 10	
	Çalışma memnuniyeti	K: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8	E: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
	İş verimliliği	K: 1, 4, 10	E: 3, 4, 6	
	Rahat çalışma ortamı	K: 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9	E: 1, 2, 3, 4, 6, 9	
	Sabah iş rutinlerinin kolaylaşması	K: 1, 5	E: 2, 3, 5, 6	
	Motivasyon artışı	K: 5, 7		
	İşe kolay uyum sağlama	K: 4, 9		
	İşyerinin zorunlu ilişkilerden uzak kalma	K: 5, 6		
	Yönetici baskısından uzaklaşma	K: 3		
	Ofis stresinden uzak kalma		E: 4, 7, 9	
	Ofis resmiyetinden uzaklaşma		E: 4, 6	
	Mola süresinin artışı		E: 1	
	Zorluklar	Evden çalışmanın algılanma sorunu	K: 4, 5, 6, 7	E: 5
		Dikkat dağıtıcı unsurlar	K: 1, 6, 7, 10	E: 1, 6, 10
İşin monotonlaşması		K: 1, 5, 6, 7	E: 1, 2, 4, 6	
Eşlerin çalışma saatlerinde çakışma		K: 1, 8	E: 1, 10	
Çalışma saatlerinin belirsizliği		K: 1, 6	E: 1, 6, 10	
Çalışmaya hazır olma beklentisi		K: 1, 5	E: 1, 6, 10	
İş ortamını özleme		K: 1, 3, 5, 10	E: 3	
İş disiplininin bozulması		K: 10		
Tema 2: Sosyal-Psikolojik Etkileri				
Alt Kategori	Kodlar	Kadın Katılımcılar	Erkek Katılımcılar	
Fırsatlar	Kişisel zaman kazanımı	K: 2, 3, 4, 6	E: 3, 4	
	Maddi tasarruf	K: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	E: 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10	
	Ulaşım sorunlarının ortadan kalkması	K: 3, 4, 5, 6	E: 2, 4, 5, 8, 9, 10	
	Zaman tasarrufu	K: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10	E: 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9	
	Günlük rutinlerin kolaylaşması	K: 1, 5, 9	E: 2, 5, 9	
Zorluklar	Özel alanın kısıtlanması	K: 1, 2, 4, 6, 7, 10	E: 5, 6, 7, 10	
	Sosyalleşme isteğinin azalması	K: 4, 7, 10	E: 7, 10	
	Sosyalleşme ihtiyacında artış	K: 5, 6, 7	E: 5, 7	
	Sosyalleşmenin azalması	K: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	E: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
	Sosyal çevrenin daralması	K: 2, 3, 8	E: 2, 3, 4	
	İçe kapanma	K: 9	E: 1	
	Online sosyalleşmenin artışı	K: 9	E: 6, 9	
	Yalnızlık hissi	K: 2		
	Fiziksel aktivitelerde azalma	K: 4		

Tablo 3: (Devamı)

Tema 3: Aile ve İlişkiye Etkileri			
Alt Kategori	Kodlar	Kadın Katılımcılar	Erkek Katılımcılar
Fırsatlar	Çocuklara daha fazla zaman ayırma	K: 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10	E: 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
	Birbirine daha fazla zaman ayırma	K: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9	E: 2, 3, 4, 5, 8, 9
	Ev işi dayanışması ve işbölümü	K: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	E: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Zorluklar	Çocuk için karar verme farklılıkları	K: 7	E: 9
	Çocuklara yönelik otorite sorunu	K: 8	E: 8
	İlişkide monotonluk	K: 1, 2, 4, 7, 8, 9, 10	E: 1, 2, 5, 7
	Kişisel bakımın azalması	K: 4	E: 1
	İlişkide stres artışı	K: 1, 4, 7	
Ev iş yükü artışı	K: 4, 7		
Tema 4: İş – Yaşam Dengesine Etkisi			
Alt Kategori	Kodlar	Kadın Katılımcılar	Erkek Katılımcılar
Fırsatlar	İş saatleri dışında aileye vakit ayırabilme	K: 2	E: 2
	Evde esnek iş bölümü	K: 2, 3, 9	E: 2, 5, 7
	Ev işlerini kolay yönetebilme	K: 3, 9	E: 3
	Dinlenme ve kişisel zaman kazanımı	K: 3, 4	E: 3, 8
	Çocuklarla yakından ilgilenme	K: 9	E: 6, 9
Zorluklar	Esnek çalışma saatleri	K: 2, 4, 9	
	Mesai kavramının belirsizliği	K: 1, 8	E: 1, 4, 10
	Çocuklarla ilgilenme zorluğu	K: 1, 5, 7, 10	E: 1
	İş ve çalışma yaşamının iç içe geçmesi	K: 1, 6, 8, 10	E: 1, 10
İş yükü ve yoğunluğu	K: 5, 8, 10	E: 4	
Ev işleri	K: 1, 7		

Tablo 3'te yer alan Tema 1 incelendiğinde, evden çalışmanın iş ve çalışma yaşamına sağladığı fırsatlar konusunda eşler; çalışma esnekliği, çalışma memnuniyeti, iş verimliliği, rahat çalışma ortamı ve sabah iş rutinlerinin kolaylaşması gibi konularda benzer yönde düşünmektedirler. Kadın katılımcılar, erkeklerden farklı olarak evden çalışmanın motivasyon artışı, işe kolay uyum sağlama, işyerinin zorunlu ilişkilerden uzak kalma, yönetici baskısından uzaklaşma gibi etkilerinin olduğunu düşünmektedir. Erkekler ise kadınlardan farklı olarak, ofis stresinden uzak kalma, ofis resmiyetinden uzaklaşma ve mola süresinin artışı gibi konularda evden çalışmanın etkilerini hissetmektedir. Özellikle eşler arasında çalışma esnekliği, çalışma memnuniyeti, rahat çalışma ortamı ve iş verimliliği gibi konularda fikir birliğinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Evden çalışmanın zorlukları konusunda eşler, evden çalışmanın algılanma sorunu, dikkat dağıtıcı unsurlar, işin monotonlaşması, eşlerin çalışma saatlerinde çakışma, çalışma saatlerinin belirsizliği, çalışmaya hazır olma beklentisi ve iş ortamını özleme konusunda benzer yönde bir eğilime sahiptir.

Tema 2 incelendiğinde, evden çalışmanın sosyo-psikolojik etkileri açısından sağladığı fırsatlar konusunda eşler; kişisel zaman kazanımı, maddi tasarruf, ulaşım sorunlarının ortadan kalkması, zaman tasarrufu ve günlük rutinlerin kolaylaşması konusunda gibi konularda benzer şekilde düşünmektedir. Evden çalışmanın zorlukları konusunda eşler, özel alanın kısıtlanması, sosyalleşme isteğinin azalması, sosyalleşme ihtiyacında artış, sosyalleşme eksikliği, sosyal çevrenin daralması, içe kapanma ve online sosyalleşmenin artışı gibi konularda benzer bir eğilime sahiptir. Kadın katılımcılar,

erkeklerden farklı olarak, evden çalışmanın yalnızlık hissi ve fiziksel aktivitelerde azalma gibi fiziksel ve psikolojik etkilerinin olduğunu düşünmektedir.

Tema 3 incelendiğinde, evden çalışmanın aile ve ilişkiye etkileri açısından sağladığı fırsatlar konusunda eşler, çocuklara ve birbirlerine daha fazla zaman ayırma, ev işi dayanışması ve işbölümü gibi konularda benzer yönde düşünmektedirler. Evden çalışmanın zorlukları konusunda eşler, çocuk için karar verme farklılıkları, çocuklara yönelik otorite sorunu, ilişkide monotonluk ve kişisel bakımın azalması gibi konularda benzer yönde düşünmektedirler. Kadınlar ise, ilişkide stres artışı ve iş yükü artışı gibi konularda erkeklerden farklı düşünmektedir.

Tema 4 incelendiğinde ise, evden çalışmanın iş – yaşam dengesine etkisi açısından erkeklerin çoğunluğunun iş – yaşam dengesini daha iyi sağlayabildiğini buna karşın kadınların büyük bir kısmı bu dengeyi sağlamakta zorlandığını düşünmektedir. Erkek ve kadın katılımcılar, iş saatleri dışında aileye vakit ayırabilmeyi, evde esnek iş bölümünü, ev işlerini kolay yönetebilmeyi, dinlenme ve kişisel zaman kazanımı ve çocuklarla yakından ilgilenmeyi bir fırsat olarak görerek iş – yaşam dengesini sağlayabildiklerini belirtmişlerdir. Kadınlar erkeklerden farklı olarak esnek çalışma saatlerini iş – yaşam dengesi açısından fırsat olarak görmektedir. Katılımcılar iş -yaşam dengesini sağlayamama gerekçelerini ise mesai kavramının belirsizliğine, iş yükü ve yoğunluğuna, iş esnasında çocuklarla ilgilenme zorluğuna, iş ve çalışma yaşamının iç içe geçmesine bağlamaktadırlar. Kadınlar erkeklerden farklı olarak ev işlerini iş – yaşam dengesini sağlamada bir zorluk olarak görmektedirler.

4. Tartışma ve sonuç

Evden çalışmanın çiftler üzerindeki etkisi, kodlar, alt kategoriler (fırsatlar ve zorluklar) ve temalar (iş ve çalışma yaşamı, sosyo-psikolojik, aile ve ilişki, iş-yaşam dengesi) üzerinden incelenmiştir.

Tema 1 (iş ve çalışma yaşamına etkisi) kapsamında elde edilen bulgulara göre katılımcılar, çalışma esnekliğini, çalışma memnuniyetini, iş verimliliğini, rahat çalışma ortamını, sabah iş rutinlerinin kolaylaşmasını, motivasyon artışını, işe kolay uyum sağlamayı, işyerinin zorunlu ilişkilerden uzak kalmayı, yönetici baskısından uzaklaşmayı, ofis stresinden ve resmiyetinden uzak kalmayı ve mola süresinin artışını bir fırsat olarak görmektedirler. Buna karşın katılımcılar, evden çalışmanın algılanma sorununu, dikkat dağıtıcı unsurları (çocuk sesi gibi), işin monotonlaşmasını, eşlerin çalışma saatlerinin çakışmasını, çalışma saatlerinin belirsizliğini, çalışmaya sürekli hazır olma beklentisini, iş ortamını özlemeyi ve iş disiplininin bozulmasını ise zorluk olarak değerlendirmektedirler. Kadınlar erkeklerden farklı olarak motivasyon artışını, işe kolay uyum sağlamayı, işyerinin zorunlu ilişkilerden uzak kalmayı ve yönetici baskısından uzaklaşmayı fırsat olarak görürken; erkekler kadınlardan farklı olarak ofis stresinden ve resmiyetinden uzak kalmayı ve mola süresinin artışını fırsat olarak görmektedirler.

Tema 1 kapsamında oluşturulan kodlar, literatürde elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Literatür bulguları, katılımcıların çoğunun uzaktan çalışmayı olumlu değerlendirdiğini (Akcebe & Nişancı, 2024, s. 1683), evden çalışmanın esnek çalışma imkanı sağladığı (Başkaya & Mertcan, 2024, s. 12; Zhang vd., 2021, s. 806), rahat bir çalışma ortamı sunduğunu (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3256; ; Başkaya & Mertcan, 2024, s. 12; Esen & Bircan, 2022, s. 125; Karaca-Varinlioğlu & Esen, 2019), motivasyon üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3255; Karaca-Varinlioğlu & Esen, 2019; Kuloğlu & Temel-Eğimli, 2024, s. 214; Yıldırım & Tengilimoğlu, 2022, s. 632), verimliliği artırdığını (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020,

Aksu, M., & Can, Y.N., (2025). Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz.

s. 3256; Akca & Tepe-Küçüköğlü, 2020; Zhang vd., 2021, s. 807) ve iş esnekliği sağladığını (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3255; Esen & Bircan, 2022, s. 124, Kıcıır, 2019, s. 183) ortaya koymuştur. Buna karşın, uzaktan çalışmanın çalışma sürelerini belirsizleştirilmesi (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3255; Kablay, 2023, s. 32) ve iş disiplinine ilişkin sorunlara yol açması (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3255; Kıcıır, 2019, s. 183) gibi olumsuz etkileri tespit edilmiştir. Bunlar arasında, özellikle çalışma saatlerinin belirsizliği, uzaktan çalışmanın en önemli sorunlarından biridir. Ayrıca evden çalışmanın zorluklarından biri olarak, kadınların evden çalışırken (çocuk sesi gibi dikkat dağıtıcı unsurlar) iş dışı kesintilerle karşılaşma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Zhang vd., 2021, s. 807). Bir diğer bulgu olan işyeri ortamını özleme zorluğu ise, sosyalleşme eksikliğinin olumsuz bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Yapılan bir çalışma, uzaktan çalışmanın tüm çalışanları aynı derecede etkilemediğini, örneğin daha yüksek dışadönüklük seviyesine sahip çalışanların, daha düşük seviyeye sahip olanlara göre iş arkadaşlarını daha fazla özlediğini ortaya koymuştur (Langvik vd., 2021, s. 3). Sosyal etkileşimin azalması, çalışanların olumlu ruh sağlığının, iş arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkilerdeki azalmadan etkilendiğini göstermektedir (Bareket-Bojmel vd., 2023, s. 2). Benzer şekilde, daha fazla sosyal bağlantısı olan çalışanların sağlık ve refahlarını sürdürme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Aleem vd., 2023, s. 8).

Tema 2 kapsamında (sosyo-psikolojik etkiler) elde edilen bulgulara göre katılımcılar, evden çalışmanın özellikle ekonomik olarak olumlu bir etkisinin olduğunu, zaman kaybına neden olan ulaşım sorunlarının ortadan kalktığını ve evde yapılması gerekli işleri gün içinde organize etmenin kolay olduğunu vurgulamaktadırlar. Katılımcıların, eşlerin sürekli evde olması nedeniyle kişisel alan sorunu yaşadıkları, sürekli evden çalışmalarının sosyal çevrelerini azalttığı ve sosyal izolasyon zorluğuna neden olduğu görülmektedir. Sosyal izolasyonun olumsuz bir sonucu olarak, bazı katılımcıların sosyalleşme isteğinin zamanla azaldığı, bazılarında ise arttığı gözlemlenmektedir. Dahası, bazı katılımcılar sosyalleşme ihtiyaçlarını, online olarak ya da çocuk parkında diğer ebeveynlerle veya komşularla iletişime geçerek gidermektedir. Diğer taraftan bazı katılımcılar için bu durum, içe kapanma ve yalnızlık hissine neden olmaktadır. Aynı zamanda bulgular, işin sadece gelir getirici bir faaliyet olmadığını aynı zamanda bireyler açısından oldukça önemli sosyalleşme araçlarından biri olduğunu göstermektedir.

Tema 2 kapsamında oluşturulan kodlar, literatürde elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Yapılan çalışmaların sonuçları, uzaktan çalışmanın zaman tasarrufu sağladığını (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3253; Başkaya & Mertcan, 2024, s. 12; Karaca-Varinlioğlu & Esen, 2019), maddi tasarruf imkânı sunduğunu (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3256), ulaşım sorununu azalttığını (Kuloğlu & Temel-Eğinli, 2024, s. 211) ortaya koymuştur. Buna karşın, uzaktan çalışmanın sosyal ilişkileri zayıflattığı (Başkaya & Mertcan, 2024, s. 13; Kıcıır, 2019, s. 183; Kuloğlu & Temel-Eğinli, 2024, s. 206) ve yalnızlığı artırdığı (Kıcıır, 2019, s. 186) öne sürülmüştür. Uluslararası çalışmalarda da benzer yönde sonuçlar ortaya konmuştur. Evden çalışmanın, işe gidip gelme süresini ve maliyetlerini azalttığı vurgulanmıştır (Boutros vd., 2023, s. 1736). Diğer yandan sosyal izolasyon ile yalnızlık duygusunun birbiriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir. Sosyal izolasyon, başkalarıyla etkileşimlerin nesnel bir eksikliği iken, yalnızlık ise sosyal bağlantıların eksikliğinin öznel duygusuyla ilişkilidir (Leigh-Hunt vd., 2017, s. 158). Evden çalışmanın, çalışanlar arasında izolasyon ve yalnızlık duygularına neden olduğu ortaya konmuştur (Guy & Arthur, 2020, s. 895; Van-Zoonen & Sivunen, 2022, ss. 616-617). Sosyal izolasyonun stres artışı, üretkenlikte düşüş ve uzaktan çalışmadan duyulan memnuniyetin azalmasıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Toscano & Zappalà, 2020, ss.

8-10). Ayrıca, yalnızlık duygusunun çalışanların işlerine olan bağlılığının azalmasıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Jung vd., 2021, s. 9). Ek olarak, kadınların iş-yaşam dengesindeki artan karmaşıklığın hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında olumsuz sonuçlara yol açtığı ve kişisel düzeyde, sıkıntı (Smith, 2022) ve yalnızlığı (Gao & Sai, 2020, ss. 757-758) artırdığı ifade edilmiştir.

Tema 3 kapsamında (aile ve ilişkiye etkileri) elde edilen bulgulara göre, evden çalışmanın aile yaşamına sağladığı fırsatlar konusunda eşler, özellikle çocuklara ve birbirlerine daha fazla zaman ayırma, ev işi dayanışması ve işbölümü gibi konuları vurgulamışlardır. Özellikle kadın katılımcılar, ev işleri ve çocuk bakımında işbölümü yapmanın, iş-yaşam dengesini kolaylaştıran bir faktör olarak görmektedirler. Toplumsal cinsiyet algıları çerçevesinde, ev işleri ve çocuk bakımı genellikle kadınların görevi olarak kabul edilmektedir. Eşlerin evden çalışmaları, ev işlerine ve çocuk bakımı açısından bir fırsat olarak görülmektedir. Bu durum, evden çalışmanın toplumsal rol algılarını değiştirme potansiyeli taşıyan bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, eşlerin sürekli evde zaman geçirmeleri, evlilik ilişkisinde monotonluğa ve ilişkide stres artışına neden olabilmektedir. Eşlerin birlikte vakit geçirmeleri avantaj sağlarken, sürekli bir arada olmak ilişkide monotonluk yaratabilmektedir. Dolayısıyla bu durum, çiftlerin ilişkisinin iş arkadaşlığına dönüştürme potansiyelini taşımaktadır. Kısacası evden çalışma ortaya çıkardığı fırsat ve zorluklarla evlilik ve ilişki dinamiklerini etkileyebilen madalyonun iki yüzü gibi işlev görmektedir.

Tema 3 kapsamında elde edilen kodlar, literatürde elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Evden çalışmanın, ev ve aileyle daha fazla ilgilenmeye (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3255; Başkaya & Mertcan, 2024, s. 12) ve çalışanların kendilerine daha fazla vakit ayırabilmesine (Kuloğlu & Temel-Eğimli, 2024, s. 209) katkı sağladığı görülmektedir. Buna karşın iş yükünü (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3255) ve kadınlar açısından ev iş yükünü artırdığı (Kablay, 2023, s. 32) ortaya konmuştur.

Tema 4 kapsamında (iş – yaşam dengesine etkisi) elde edilen bulgulara göre, kadın ve erkek katılımcıların bir kısmı, mesai kavramının belirsizliği, ev – iş yükü ve yoğunluğu, iş esnasında çocuklarla ilgilenme zorluğu, iş ve çalışma yaşamının iç içe geçmesi gibi nedenlerden dolayı iş-yaşam dengesini sağlayamadıklarını vurgulamaktadırlar. Bun karşın katılımcılardan bazıları ise, iş saatleri dışında aileye vakit ayırabilme, evde esnek iş bölümü, ev işlerini kolay yönetebilme, dinlenme ve kişisel zaman kazanımı ve çocuklarla yakından ilgilenme gibi nedenlerde dayalı olarak iş – yaşam dengesini sağlayabildiklerini belirtmişlerdir. Ancak iş – yaşam dengesi açısından kadın katılımcılar, erkek katılımcılardan farklı olarak esnek çalışma saatlerini bir fırsat olarak görürken, ev işlerini bir zorluk olarak görmektedirler. Esasen bu durum evden çalışmanın sağladığı ev işleri paylaşımı ve organizasyon kolaylığı, ev içinde sorumlulukların paylaşılması, eşler arasında destek ve iş birliği ve çocuk bakımında ebeveyn yardımlaşması, kadınlar açısından iş yaşam dengesini kolaylaştıran faktörlerdir. Dikkat çeken bir başka bulgu ise, iş yaşam dengesini sağlamada erkeklerin oranının daha yüksek olmasıdır. Kadınlardan bir kısmının iş-yaşam dengesini sağlayamamaları, esasen özel yaşam ile ev-iş-çocuk üçgeninde daha fazla zaman harcamalarına bağlıdır. Dolayısıyla kadınlar işlerini, çocukların ve evin ihtiyaçlarına göre ayarlamak zorunda kalmaktadırlar. Her ne kadar erkekler ev işlerine ve çocuk bakımına katkı yapıyor olsalar da esasen bu katkıları, iş saatlerinin dışında kalan zaman diliminde gerçekleştirmektedir. Çocuk bakımında erkekler genellikle “yardımcı” rolünü üstlenirken, kadınlar esas sorumlu olarak görülmektedir. Dolayısıyla erkekler evden çalışmayı daha rahat yönetirken, kadınlar ise ek sorumluluklar nedeniyle daha fazla zorlanmaktadırlar. Bu bulgu, iş yaşam dengesini

Aksu, M., & Can, Y.N., (2025). Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz.

sağlayabilmenin iş ve çalışma koşullarının etkisinin yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin gerektirdiği görevlere bağlı olduğunu da ortaya koymaktadır.

Tema 4 kapsamında oluşturulan kodlar, literatürde farklı örneklemeler üzerinde yapılan çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Çeşitli sektörlerde beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapılan bir araştırma, uzaktan çalışmanın iş-yaşam sınırlarını belirsizleştirdiğini göstermiştir (Akbaş-Tuna & Türkmendağ, 2020). Kamu görevlileri üzerinde gerçekleştirilen başka bir çalışmada, katılımcıların iş ve özel yaşam dengelerini sağlamakta zorlandıkları ancak uzaktan çalışma sayesinde bu dengeyi sağladıkları tespit edilmiştir (Akcebe & Nişancı, 2024, s. 1685). Çevirmenler üzerinde yapılan bir çalışmada ise evden çalışmanın, iş-yaşam dengesine etkisinin kişisel tercihlere ve çalışma ortamına bağlı olarak değiştiğini göstermektedir (Kıdır, 2019). AR-GE çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada ise evden çalışma, iş-özel yaşam dengesi açısından olumlu görülmektedir (Esen & Bircan, 2022, s. 124). Uzaktan çalışmanın çalışan annelerin iş-yaşam dengelerini iyileştirdiği ortaya konmuştur (Karaca-Varinlioğlu & Esen, 2019). Uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesi üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Korukçu & Yıldırım, 2023, s. 1726). Twitter üzerinden yapılan doküman incelemesi sonucunda, uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesine katkı sağladığı ortaya konmuştur (Saura vd., 2022, s. 250). Uzaktan çalışma ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Palumbo, 2020, s. 784; Xu vd., 2022, s. 7). Çalışanların uzaktan çalışma algılarının, psikolojik refahı ve iş-yaşam entegrasyonunu desteklediği de öne sürülmüştür (Mostafa, 2021). Uzaktan çalışmada iş yaşam dengesi sağlamada bekar katılımcıların evli katılımcılara göre daha tatmin olduğu tespit edilmiştir (Yıldırımçakar & Kanberoğlu, 2024, s. 214). Ancak, öğretmenler üzerine yapılan çalışmada, uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin genellikle olumsuz olduğu belirtilmiştir (Karal & Doğan, 2024, ss. 2167-2168). Akademisyen, bankacı, öğretmen ve çağrı merkezi çalışanı gibi kadın katılımcılar üzerinde yapılan bir çalışmanın sonucu, evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir (Karlanuş & Eser, 2023, s. 363). Nitel bir çalışmanın sonucu, uzaktan çalışmanın çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Kuloğlu & Temel-Eğimli, 2024, s. 214). Son olarak, 112 çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, iş yükü fazlalığının iş-aile çatışmasını olumsuz etkilediği ortaya konmuştur (Çingı & Şantaş, 2023, s. 413).

Bu çalışma ve literatür bulguları, evden çalışmanın bireyler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. İş-yaşam dengesinin çeşitli faktörlerden etkilendiği göz önüne alındığında, evden çalışmanın iş-yaşam dengesini kesin olarak sağladığı yönünde bir sonuca varmanın oldukça zor olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları, evden çalışmanın iş yaşamına, kişisel ve sosyal yaşama, evliliğe ve ilişkiye, özellikle iş-yaşam dengesine etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Evden çalışmaya ilişkin elde edilen dört tema, iş ve sosyal yaşamın önemli boyutlarıyla ilgili fırsat ve zorlukları göstermektedir. Evden çalışmanın fırsatları, iş-yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştırırken, zorlukları ise bu dengeyi kurmayı zorlaştırmaktadır.

Evden çalışmanın ortaya çıkardığı bu zorlukların üstesinden gelmek, iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir faktördür. Bu dengenin sağlanabilmesi için çiftlerin evden çalışma sürelerinin daha kesin sınırlarla belirlenmesi gereklidir. Bu doğrultuda, çalışanlarının iş-yaşam dengesini koruyabilmesi için çalışma düzeninin daha net belirlenmesi gereklidir. Ancak, bu durum büyük ölçüde işverenlere ve insan kaynakları yönetimine bağlıdır. Nitekim, çalışanlara örgüt ve sosyal ağlar tarafından sağlanan uygun desteğin, özellikle kadınların iş-yaşam dengesini etkili bir şekilde kurmalarında önemli bir rol oynayabileceği belirtilmektedir (Aleem vd. 2023, s. 8). Ayrıca insan kaynakları uygulamalarının iyileştirilmesi, çalışanların evden çalışma modelinden kaynaklanan

olumsuz unsurların azaltılmasında etkili bir faktördür. Kurumsal insan kaynakları uygulamalarının, evden çalışmanın olumsuz etkilerini en aza indirmek için çalışanlara ilişkin görev, süreç ve ilişkisel etkileşimleri kolaylaştırması gereklidir (Whillans vd., 2021, s. 2). Bu doğrultuda, evden çalışma modelinde çalışanların görev ve süreç etkileşimlerini kolaylaştırmak için gerekli teknolojik araçların sağlanması, ilişkisel etkileşimlerin geliştirilmesinde ise farkındalıklarının artırılması, etkileşimsel ilişki ve bağlarının yeniden etkinleştirilmesi ve psikolojik destek sağlanması gibi tekniklerin uygulanması gerekli görülmektedir (Aleem vd., 2023, s. 9). Ayrıca sürekli evden çalışmanın ortaya çıkardığı zorlukların hafifletilmesi için çalışma modeli, çalışanların isteklerine bağlı olarak haftada bir gün işyerinde çalışmalarını destekleyecek şekilde revize edilebilir. Bu hibrit model, çalışanların iş, özel ve sosyal yaşam izolasyonunun önüne geçebilir. Evin iş ortamına dönüşmesi nedeniyle iş-yaşam dengesini bulanıklaştıran ev işleri ve çocuk bakımı, aile içinde adil bir iş bölümü çerçevesinde ele alınmalıdır. Zira erkeklerin ev içi aktivitelerin yükünü eşit bir şekilde paylaştığı ailelerde, iş ve yaşam refahının daha iyi yönetebildiği ortaya konmuştur (Aleem vd., 2023, ss. 8-9). Bunun yanı sıra, evde uzun süre birlikte vakit geçirmenin ilişkide sıradanlaşmaya yol açmasını önlemek için çiftlerin birlikte vakit geçirme alışkanlıklarını değiştirecek sosyal aktiviteler planlanması önerilmektedir.

5. Araştırmanın etik yönü

Bu araştırma için etik kurul izni Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 13.01.2025 tarihli ve 16/2 numaralı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

6. Çıkar çatışması beyanı

Çalışmanın yazar/tüm yazarları bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

7. Katkı oranı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

8. Finansal destek beyanı

Bu çalışma herhangi bir kurum ya da kuruluş tarafından maddi olarak desteklenmemiştir.

KAYNAKÇA

- Ağargün, A. Y., & Turgut, T. (2022). Remote working and work-family conflict during the COVID-19 outbreak. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(3), 315–336. <https://doi.org/10.22139/jobs.1120712>
- Akbaş-Tuna, A., & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246–3260. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1037>

Aksu, M., & Can, Y.N., (2025). Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz.

Akca, M., & Tepe-Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71–81. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jimeep/issue/55110/747985>

Akcebe, F., & Nişancı, Z. N. (2024). Zorunlu şartlarda tele çalışmaya ilişkin tutum ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki pandemi süreci örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(4), 1663–1689. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1220714>

Aleem, M., Sufyan, M., Ameer, I., & Mustak, M. (2023). Remote work and the Covid-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. *Journal of Business Research*, 154, 113303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113303>

Alexander, A. P. (2019). Lincoln and Guba's quality criteria for trustworthiness. *IDC International Journal*, 6(4), 1–6. https://scholar.google.com/scholar?cluster=8140836700906510128&hl=tr&as_sdt=0,5

Backlinko Team (2025, January 30). *Remote work statistics*. <https://backlinko.com/remote-work-stats>

Bailey, D., & Kurland, N. (2022). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

Bal, H. (2023). *Araştırma yöntemleri nicel-nitel-karma yöntemler*. Otorite Yayınları.

Bareket-Bojmel, L., Chernyak-Hai, L., & Margalit, M. (2023). Out of sight but not out of mind: The role of loneliness and hope in remote work and in job engagement. *Personality and Individual Differences*, 202, 111955. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111955>

Başkaya, R., & Karacan, M. (2024). Evden çalışma yönteminde bireyin sosyalleşmesi üzerine bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 3(1), 1–15. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiky/issue/85418/1382073>

Boutros, P., Fakih, A., & Tarraf, M. (2023). Adapting to the new normal: The impact of remote work on firm performance in Jordan and Morocco. *Regional Science Policy & Practice*, 15(8), 1722–1740. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12667>

- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Psikolojide tematik analizin kullanımı. (Çev. S. N. Şad, N. Özer & A. Atlı). *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 873–898. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.7c.2s.17m>
- Can-Yalçın, R., & Begenirbaş, M. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde teknostres ve iş-aile çatışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 701–730. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.869266>
- Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2022). Getting the measure of remote e-working: A revision and further validation of the E-work life scale. *Employee Relations*, 45(1), 45–68. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2021-0483>
- Çıngı, F., & Şantaş, G. (2023). 112 çalışanlarında iş-aile çatışması, tükenmişlik ve iş yükü fazlalığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2), 393–424. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2808846>
- Dell'Anna, A., & Yılmaz, M. C. (2025, February 20). *Hybrid work: These are Europe's most and least flexible countries*. <https://www.euronews.com/my-europe/2025/02/18/hybrid-work-these-are-europes-most-and-least-flexible-countries#>
- Duran, A., & Hussein, N. (2022). Uzaktan çalışma konusunda yapılmış akademik çalışmaların incelenmesi: Sistemik derleme. *Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 124–134. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495489>
- Elmas-Atay, S., & Gerçek, M. (2021). İş-yaşam çatışmasının koronavirüs (Covid-19) pandemisi sürecinde yeniden değerlendirilmesi: Kadın akademisyenler açısından nitel bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 203–241. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.865298>
- Ertürk, M., & Acar, O. K. (2024). Türkiye’de uzaktan çalışma konusu üzerine hazırlanan lisansüstü tezlerin bibliyometrik bir analizi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1) 158–173. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2630879>
- Esen, D., & Bircan, Ö. (2022). AR-GE çalışanlarının bakış açısıyla evden çalışma. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 113–132. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/fbujoss/issue/70817/1094495>

Aksu, M., & Can, Y.N., (2025). Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz.

Eurostat (2024, March 14). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp__custom_12158505/default/table?lang=en

Gao, G., & Sai, L. (2020). Towards a “virtual” world: Social isolation and struggles during the COVID-19 pandemic as single women living alone. *Gender Work and Organization*, 27(5), 754–762, <https://doi.org/10.1111/gwao.12468>

Global Workplace Analytics (GWA). (2017). *The 2017 state of telecommuting in the US employee workforce*. https://we.ifma.org/wp-content/uploads/2020/03/State_Of_Telecommuting_U.S._Employee_Workforce-copy.pdf

Guy, B., & Arthur, B. (2020). Academic motherhood during COVID-19: Navigating our dual roles as educators and mothers. *Gender Work and Organization*, 27(5), 887–899. <https://doi.org/10.1111/gwao.12493>

Güzel, D., & Aydın, G. (2021). Covid-19 döneminde uzaktan çalışma sisteminde iş performansını etkileyen faktörler: banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 128-133. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aruiibfdergisi/issue/66112/991171>

Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: Moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948. <https://doi.org/10.3390/su13020948>

Kablay, S. (2023). Akademide tele çalışma deneyimleri: Niteliksel bir çalışma. *Memleket Siyaset Yönetim*, 18(39), 1–37. <https://doi.org/10.56524/msydergi.1288899>

Kapitsinis, N. (2025) Spatialities of remote work across the EU regions in the context of the Covid-19 pandemic: Regional change, factors, interlinkages. *Applied Geography*, 176, 103531. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2025.103531>

Karaca-Varinlioğlu, S., & Esen, E. (2019, October 16-17). İş yeri inovasyonunun bir örneği olarak uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Çalışan anneler üzerine bir araştırma [Özet bildirisi]. M. Çemberci (Ed.), *International Social Innovation Congress Proceedings* içinde (ss. 22). YTÜ SosyoPark Yayınları.

Karaçınar, A., & Filizöz, B. (2024). Uzaktan çalışma modelinin (hibrit model) çalışan performansı üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1073–1089. <https://doi.org/10.33712/mana.1394601>

- Karal, Y., & Doğan, E. (2024). Kovid-19 salgını sırasında K12 okullarında uzaktan çalışma: Öğretmenler için riskler ve fırsatlar. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(3), 2160-2178. <https://doi.org/10.24315/tred.1487139>
- Karlankuş, N., & Eser, B. (2023). Covid-19 döneminde evden çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesine etkisi: Trabzon ili üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(2), 347-366. <https://doi.org/10.20979/ueyd.1351541>
- Kırcı, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196. <https://doi.org/10.16953/deusobil.302154>
- Kırık, A. M., & Özkoçak, V. (2021). Koronavirüs (Covid-19) pandemisinde evden çalışma ve iş hayatında dijital iletişim teknolojilerinin kullanımı. *International Social Sciences Studies Journal*, 7(79), 924-933. <https://doi.org/10.26449/sss.2950>
- Korukçu, N., & Yıldırım, A. (2023). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesine etkisinin insan kaynakları yönetimi perspektifinden incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 1715-1733. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1676>
- Koziol-Nadolna, K. (2024). Advantages and disadvantages of remote work from the perspective of a Polish employee during the Covid 19 pandemic. *Procedia Computer Science*, 246, 3859-3867. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.09.159>
- Kuloğlu, E., & Temel-Eğimli, A. (2024). Uzaktan çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkileri. *Sosyolojik Düşün*, 9(2), 189-224. <https://doi.org/10.37991/sosdus.1486187>
- Kutlutürk, S., & Yıkılmaz, İ. (2021). Covid-19 pandemisi uzaktan çalışma sürecinde akademisyenlerin iş stresi, tükenmişlik algısı ve kas iskelet sistemi ağrılarının incelenmesi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8(2), 297-313. <https://doi.org/10.21020/hsbfd.877088>
- Langvik, E., Karlsen, H. R., Saksvik-Lehouillier, I., & Sørengaard, T. A. (2021). Police employees working from home during COVID-19 lockdown: Those with higher score on extraversion miss their colleagues more and are more likely to socialize

Aksu, M., & Can, Y.N., (2025). Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz.

with colleagues outside work. *Personality and Individual Differences*, 179, Article 110924, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110924>

Leigh-Hunt, N., Bagguley, D., Bash, K., Turner, V., Turnbull, S., Valtorta, N., & Caan, W. (2017). An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. *Public Health*, 152, 157–171. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2017.07.035>

Mostafa, B. A. (2021). The effect of remote working on employees wellbeing and work-life integration during pandemic in Egypt. *International Business Research*, 14(3), 41–52. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n3p41>

Orlandi, L. B., Veglianti, E., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199, 123075. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>

Öztırak, M., & Orak, B. (2022) Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 605–630. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i2.2056>

Paavola, S., Lakkala, M., Folger, L., Preegel, K., Kokkonen, J., Bardone, E., & Bauters, M. (2025). Transformed knowledge work infrastructures in times of forced remote work. *Information and Organization*, 35(2), 100563. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2025.100563>

Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>

Park, S., Jeong, S., & Chai, D. S. (2021). Remote e-workers' psychological well-being and career development in the era of covid-19: Challenges, success factors, and the roles of HRD professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 222–236. <https://doi.org/10.1177/15234223211017849>

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. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kademkad/issue/68271/1064320>

- Reyhanoğlu, M., & Akın, Ö. (2023). COVID-19 pandemisinde evden çalışan öğretmenlerin iş talepleri, iş tatmini, tükenmişlik ve iş-aile / aile-iş çatışması ilişkileri. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 622–647. <https://doi.org/10.21180/iibfdkastamonu.1369387>
- Saura, J. R., Ribeiro-Soriano, D., & Saldaña, P. Z. (2022). Exploring the challenges of remote work on Twitter users' sentiments: From digital technology development to a post-pandemic era. *Journal of Business Research*, 142, 242–254. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.052>
- Sherif, A. (2024a, December 11). *What kind of remote work structure would you like to have?* <https://www.statista.com/statistics/1401265/preferred-work-structure-remote-workers-globally/>
- Sherif, A. (2024b, November 12). *Percentage of employees who work from home all or most of the time worldwide from 2015 to 2023*. <https://www.statista.com/statistics/1450450/employees-remote-work-share>
- Smith, J. (2022). From “nobody’s clapping for us” to “bad moms”: COVID-19 and the circle of childcare in Canada. *Gender Work and Organization*, 29(1), 353–367. <https://doi.org/10.1111/gwao.12758>
- Spreitzer, G., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Şen, N., & Keskin, S. (2022). Pandemi döneminde esnek çalışma düzeni ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30), 184-199. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1138373>
- Tobin, G. A., & Begley, C. M. (2004). Methodological rigour within a qualitative framework. *Journal of Advanced Nursing*, 48(4), 388–396. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03207.x>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role

Aksu, M., & Can, Y.N., (2025). Evden çalışan çiftlerde iş – yaşam dengesinin bulanıklaşması: Fırsatlar ve zorluklar üzerine nitel bir analiz.

of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>

Van-Zoonen, W., & Sivunen, A. (2022). The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), 610–621. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2002299>

Whillans, A., Perlow, L., & Turek, A. (2021). Experimenting during the shift to virtual team work: Learnings from how teams adapted their activities during the COVID-19 pandemic. *Information and Organization*, 31(1), 100343. <https://doi.org/10.1016/j.infoorg.2021.100343>

Xu, G., Wang, X., Han, X. Huang, S. S., & Huang, D. (2022). The dark side of remote working during pandemics: Examining its effects on work-family conflict and workplace wellbeing. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 79, 103174. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.103174>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Güncellenmiş 12. Baskı. Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, Ö., & Tengilimoğlu, D. (2022). Pandemi sürecinde uygulanan esnek çalışma düzenlemesinin çalışan motivasyonu ve iş doyumuna etkisi; Bir alan araştırması. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 625–633. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2127409>

Yıldırımçakar, İ., & Kanberoğlu, Z. (2024). Çalışma hayatının dönüşümü ve çalışma hayatında iş-yaşam dengesini sağlamada uzaktan çalışmanın rolü. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 5(1), 201– 218, <https://doi.org/10.62001/gsijses.1497239>.

Yıldız-Bağdoğan, S., & Özdemir, E. (2024). Uzaktan çalışma konulu yayınların bibliyometrik analizi. *Business and Economics Research Journal*, 15(1), 67–82. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2024.435>

Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797–810. <https://doi.org/10.1037/apl0000933>