

Article Type / Makale Türü  
Araştırma Makalesi -  
Research Article

Application Date / Başvuru Tarihi  
02.03.2023 / 03.02.2023

Admission Date / Yayına Kabul Tarihi  
06.30.2023 / 30.06.2023



## ALTERNATİF ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ VE KADIN: PANDEMİ SÜRECİNDE BİR TESPİT<sup>1</sup>

### ALTERNATIVE WORKING ARRANGEMENTS AND WOMEN: A FINDING IN THE PANDEMIC PROCESS

Sündüst GÖNCÜ<sup>2</sup>, Nilüfer NEGİZ<sup>3</sup>

**ÖZ:** Pandemi süreci, dünya genelinde birçok ülkede iş dünyasını ve çalışma düzenini etkilemiştir. Özellikle uzaktan çalışma gibi alternatif çalışma düzenlemeleri yoğun biçimlerde kullanılmıştır. Uzaktan çalışma, kadınların iş ve aile yaşamlarını dengeleyebilmelerinde olumlu ve olumsuz birtakım etkilere yol açmıştır. Bu çalışmada, Covid-19 pandemisi sırasında zorunlu olarak uygulanan uzaktan çalışmanın, çalışan kadınların iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada, kamu sektöründe çalışan kadınların pandemi döneminde ev ve iş yaşamında karşılaştığı zorluklar, uzaktan çalışmaya dair deneyimleri ve pandeminin kadınlar üzerinde yarattığı fiziksel ve psikolojik etkileri ortaya konulmak istenmektedir. Çalışma sonunda, Covid-19 döneminde evden çalışma sürecinde kadınların ev içi sorumluluklarında artış yaşandığı, aile içi huzursuzlukların olduğu ve özellikle kadınların uzaktan çalışma yönteminde verimlilik ve performanslarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında sosyal izolasyon, ekonomik ve sağlık kaygıları gibi düşüncelerden dolayı psikolojik olarak olumsuz etkilendiği ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Çalışmanın örneklemini Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi akademik ve idari kadrolarında çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, anket yöntemi kullanılmış olup katılımcıların uzaktan çalışma yöntemine dair tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Pandemi, Uzaktan Çalışma, Covid-19, Kadın Çalışan.

**ABSTRACT:** *The pandemic process has affected the business world and working order in many countries around the world. In particular, alternative working arrangements such as remote work have been used extensively. Working remotely has had positive and negative effects on women's ability to balance their work and family lives. This work reflects the impact of forced remote work on working women's work-family life balance during the Covid-19 pandemic. In the study, it is requested to reveal the difficulties faced by women working in the public sector in their home and business life during the pandemic, accommodation related to remote work, and the detailed and psychological consequences of the pandemic on women. At the end of the study, it was determined that during the Covid-19 period, women had a show about their domestic responsibilities, there were domestic unrest, and especially the productivity and performance of women in the remote working method was low. In addition to this, it has been reached that it is psychologically affected negatively due to thoughts such as isolation, economic and health concerns, and anxiety tension is known at a high level. The working environment consists of women working in the academic and administrative staff of Isparta Süleyman Demirel University. As a data collection tool, the survey method was used and their attitudes towards the remote working method were tried to be determined.*

**Keywords:** *Pandemic, Remote Work, Covid-19, Female Employee.*

<sup>1</sup> Bu çalışma Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ danışmanlığında Sündüst GÖNCÜ tarafından hazırlanan ve Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE. tarafından kabul edilen "Alternatif Çalışma Düzenlemeleri ve Kadın: Pandemi Sürecinde Evden Çalışma Deneyimi (SDÜ Örneği)" başlıklı tezden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Bilim Uzmanı, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, [y11930203006@ogr.sdu.edu.tr](mailto:y11930203006@ogr.sdu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-7686-7901>

<sup>3</sup> Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, [nilufernegiz@sdu.edu.tr](mailto:nilufernegiz@sdu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-4211-9689>

## EXTENDED SUMMARY

### Research Problem

This research aims to explore the challenges faced by working women when examining the impact of mandatory remote work on work-family life balance during the Covid-19 pandemic.

### Research Questions

Within the scope of this research, one main question and three sub-questions were determined. In the main question of the research, the satisfaction of the employees with the remote working system was examined. In the first of the sub-questions of the research: Family responsibilities during the Covid-19 pandemic process were examined. In the third: : It was examined whether the working regulations affect women during the Covid-19 pandemic..

### Literature Review

In his study, Yiğit (2021) discussed the advantages and disadvantages of working remotely and from home during the Covid-19 pandemic, employee attitudes, work-family life balance and psychological health. In the study, it was emphasized that working remotely and from home can have a permanent place in business life and that these working styles have an important place in terms of work-family life balance and psychological health of employees.

### Methodology

The target population of the research, remote working during the Covid-19 pandemic period. In this study, a questionnaire was used as a data collection technique and the questionnaires were made face to face on a voluntary basis. There are 1458 women working in the facility, 830 women in academic staff and 628 women in administrative staff at the research house. With the stratified selection method from this universe, 333 effects were reached in total for academic and administrative staff from all faculties by probability. . The form consisting of 50 questions in total, weight of support weight from similar studies in the literature in order to realize the main purpose of the content. Surveys were completed between January-February 2023 research data. The answers to the applied questionnaires were made with the SPSS 23.0 program and studied at a confidence level of 98%. Measuring the question used in this run has been found to be usable and reliable for security purposes, in terms of both plausibility assessments and reflecting the universe for the assessment. Mann-Whitney U test was used for hypotheses with two options, and Kruskal Wallis test was used for hypotheses with more than two options.

### Results and Conclusions

During the pandemic, alternative working arrangements, especially remote working options such as working from home, have been adopted by many employers. However, these working arrangements have had different effects on female employees. Attitude Towards Working Remotely During the Pandemic Period Differs According to Staff. The average table shows that the group that makes a difference in terms of attitudes towards remote work is female faculty members. Academic staff have a more positive view of the remote working model applied during the pandemic period than administrative staff. There was a difference in the result of the study and the hypothesis was accepted. Attitudes towards remote working during the pandemic period differ according to marital status. The marital status of the participants does not make any difference (positive or negative) in their attitudes towards remote work during the pandemic period. As there was no difference between the groups as a result of the study, the hypothesis was rejected. The attitude towards working remotely during the pandemic period differs according to the number of children. Participants without children and working women with three or more children have stronger attitudes towards remote work than working women with one or two children. As a result of the study, a difference was observed between the groups and the hypothesis was accepted. Attitudes towards working remotely during the pandemic period differ depending on whether they receive support for domestic responsibilities or not. Working women who did not receive support for their domestic responsibilities supported remote working and being able to run their business from home more positively than working women who were able to receive support and had a positive attitude. As a result of the study, a difference was observed between the groups and our hypothesis was accepted. As a result, remote work is valuable as an option for emergencies like the pandemic. However, in addition to remote working, alternative applications such as flexible working hours can be used in working life. Methods and procedures are, of course, things that should be shaped according to the characteristics and needs of each institution. For the implementation of remote work in public institutions; It is important to consider certain criteria. Among these criteria, there are elements such as employees' work, productivity, communication, business continuity, data security and protection of personal privacy.home life, but it can also bring some difficulties. Therefore, flexible policies and supportive measures regarding working from home can be seen as necessary policy measures to support women's success in business and fulfilling their domestic responsibilities. As a result of the study, the following findings were found: It is understood that there has been an increase in family responsibilities and various problems in the family during the Covid-19 pandemic process.

## 1. GİRİŞ

Pandemi ile birlikte çalışma hayatında “evden çalışma” yaygın ve zorunlu biçimde uygulanmıştır. Evden uzaktan çalışma yöntemiyle hem kamu hem özel sektör kuruluşları çalışmaya devam etse dahi sosyal hayat durmuş, eğlence ve boş zaman aktivitelerinde uzun kesintiler yaşanmıştır. Bu çalışma yöntemi, kadın ve erkek arasında evde olmadan kaynaklı farklı sonuçları ortaya çıkarmıştır. Evden çalışan kadın ve erkeklerin çalışma yöntemleri farklı olsa da, çalışmadıkları zamanlarda evde geçirdikleri zaman açısından kadın ve erkeklerin deneyimlerinde farklılıklar vardır. Bu nedenle pandemi döneminde zorunlu evde oluş ve evden çalışma, kadın ve erkeğin toplumsal rolleri gereği her birini farklı yoğunluklarda etkilemiştir. Ayrıca bu süreç özellikle aile içinde birtakım sorunlara neden olmuştur.

Erkeklerden farklı olarak kadınlar, hem evde aile içi rollerden kaynaklı sorumluluklarını hem iş kaynaklı sorumluluklarını yüklenmekte ve erkeğe oranla daha çok yorulmaktadır. Dolayısıyla kadınlar, erkeklere göre daha fazla enerji harcamakta ve iş-aile çatışmasıyla da erkeğe oranla daha çok karşı karşıya kalmaktadır. Covid-19 döneminde kadınların erkekler gibi evden çalışarak işlerini yürütmesi, sadece evsel ve işe dair sorumlulukların ağırlığında kalmanın ötesinde; eşler arası ilişkiler de çatışmalar ve yer yer psikolojik yıpranmaların sıklıkla yaşanması gibi kadın aleyhine olumsuz pek çok sorun doğurmuştur.

Çalışmada, kamu sektöründe çalışan kadınların pandemi döneminde ev ve iş yaşamında karşılaştığı zorluklar ve uzaktan çalışmaya dair deneyimleri ortaya konulmak istenmektedir. Çalışma hayatının işleyişini değiştiren pandemi deneyimi, çalışma yaşamında esnek çalışma modellerinin yaygın kullanılmasını zorunlu kılmıştır. Bu kapsamda çalışmada, pandemi döneminde çalışma hayatı ve alternatif çalışma yöntemleri üzerine odaklanılmıştır.

## 2. ÇALIŞMA YAŞAMI VE ALTERNATİF ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Çalışma, ev dışında veya evde ücretli ve ücretsiz olarak farklı biçimlerde oluşmaktadır. Yine çalışma, mevzuatlarda (İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu’nda) çerçevesi belirli bir saat aralığında belirlenen, çalışma yerinin tanımlandığı ve işin içeriğinin bilgisinin sunulduğu klasik bir düzende planlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu madde 4’te, çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saat olduğu aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı hükmü yer alır. Devlet Memurları Kanunu 99. maddesinde de, memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saat olduğu ve bu sürenin Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenleneceği ifade edilir. Bu kanuna, özel kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine veya bunlara dayanılarak çıkarılacak yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit edebilecekleri de yine maddede yer almaktadır.

Çalışma yaşamının değişmesiyle beraber iş yerleri ve çalışma şekilleri de zamanla değişmektedir. Bu değişimde bazen toplumsal ve teknik gelişmeler öncü nedenler olurken; bazen de salgın, afet vb zorlayıcı durumlar sebep olabilmektedir. Yaşamın doğal seyrinde taş-toprak-makine-bilgisayar biçiminde gerçekleşen insanlığın kırılmalarında bu durum beklenen bir değişim idi. Ancak Covid-19 pandemisi bu konuyu deneyimleterek, süreci hızlandırmıştır. Artık toplumlarda ne insanlar eskisi gibi ömrü boyunca tek bir iş yerinde çalışmakta; ne de tüm çalışanlar ofiste haftalık kırk saatlik bir çalışma tarzında devam etmektedir. Uzaktan çalışma ve yarı-zamanlı çalışma gibi çalışma şekilleri her ne kadar yeni çalışma biçimleri olmasa da; insanların, kurumların ve toplumun bu çalışma anlayışına adapte olma çabaları yeni sayılabilir. Özellikle gelişen teknolojinin sağladığı imkânlar ve değişen dünyada çalışanların değişen tercihleri bu dönüşüme hız katmış ve katmaya da devam etmektedir. Özellikle Covid-19 krizi birçok çalışan ve işverenin uzaktan çalışmayı tecrübe etmesine neden olmuştur. Sonuç olarak, yaşanan bu gelişmelerle beraber dikkatler iyice alternatif çalışma şekilleri üzerine yönelmiştir denebilir.

Alternatif çalışma, bilinen klasik çalışma tür ve süresinin dışında yeni alternatiflerle biçimlenen çalışma düzenini ifade eder. Saati açısından, kullanılan araç, gereç ve mekân açısından alternatif çalışma modelleri çalışma yaşamında bilinen klasik çalışma saatleri geleneğini değiştirerek, esnek çalışma saatleri ile çalışma düzenini kurgulayan bir anlayışı ifade etmektedir.

Esnek çalışma; “geleneksel olarak kabul edilen sekizden-beşe, Pazartesi’den-Cuma’ya veya belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde çalışma düzenine bağlı kalmaksızın, çalışmanın öngörüldüğü yeni çalışma biçimleri; esnek çalışma, atipik istihdam veya alternatif çalışma programları” olarak adlandırılmaktadır (Karakoyun, 2007; Çamlı, 2010 ).

1970’li yıllara kadar istikrarlı seyreden bir ekonomik gelişme içinde, işvereni zorlayan, işçileri koruyan, sosyal yönü ağır basan kamu düzeni ağırlıklı tedbirlerin yoğun olarak alındığı düzenlemeler uygulanmıştır. Ancak 1970’lerden sonra yaşanan küreselleşme ve teknolojik değişimler sonucunda, işletmelerin piyasayı istediği gibi kontrol etme, yön verme ve etkileme imkânları ortadan kalkmıştır. Uluslararası rekabetin artması, konjonktürel dalgalanmaların yaşanması, arz ve talepteki değişiklikler, teknolojik gelişmelerin yeni teknolojileri üretmiştir. Böylece otomasyon yaygınlaşarak bilgisayar kullanımı artmış ve esnek üretim yolu ile üretim sistemi ve istihdam bilindik yapısından farklı bir tarza geçmek durumunda kalmıştır.

Esnek çalışma şekilleri sayı itibariyle oldukça fazladır. Esnek çalışmanın en yaygın şekilleri, part-time, tele-çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası vb uygulamaları en yaygın bilinen ve uygulanan biçimlerindedir. Bu çalışmada Covid-19 pandemisinde ülkemizde de yoğun olarak kullanılmak durumunda kalınan “uzaktan çalışma” modeli özelinde odaklanılmış ve kadın kamu çalışanları üzerinde bir saha çalışması yapılmıştır.

Uzaktan çalışma, bir organizasyonun normal alan ve zaman kısıtlamaları dışında gerçekleştirilen organizasyonel çalışmayı ifade etmektedir. Özellikle de teknolojinin gelişmesine ve uzaktan iletişimin kolaylaşmasına paralel olarak uzaktan çalışma giderek yaygınlaşmaktadır. Bu çalışma yöntemi kimi zaman işverenler tarafından tercih edilirken kimi zaman da çalışanların tercihi olabilmektedir. Uzaktan çalışmanın tercih edilmesinin hem işveren hem de çalışan perspektifinden çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Örneğin; satış temsilciliği, proje yöneticiliği gibi bazı pozisyonlar doğası gereği müşteri ya da proje sahası ziyaretleri sebebiyle çalışanların gezgin olmasını gerektirebilir. Bu koşullarda işverenler, müşteri ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılayabilmek için çalışanlarını uzaktan çalışmaya teşvik edebilir. Kimi zaman ise ofis alanının ve kaynaklarının sınırlılığından dolayı işverenler uzaktan çalışan personel istihdam edebilmektedir. Yine, uzaktan çalışma her zaman bu tip zorunluluklardan ötürü değil de çalışanların da tercihi olabilir. Uzaktan çalışmanın sağladığı esneklik, ailevi yükümlülükler, ulaşım tasarrufu ve olumsuz iş yeri faktörlerinden kaçınma isteği gibi zorlayıcı faktörleri elimine edebilmekte ve bu nedenle çalışanlar için cazip hale gelmektedir. Çünkü çalışma saatlerini kontrol edebilme özgürlüğü çalışanlar için özellikle iş-yaşam dengesini sağlamakta oldukça önem arz etmektedir.

### **3. PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA DENEYİMİNDE KADIN**

Covid-19 salgını ekonomi, sağlık ve toplumsal yaşamı etkilediği gibi çalışma yaşamını da derinden etkilemiştir. Birçok sektörde iş sağlığı konusu kritik bir problem haline gelmiş ve çalışanlar sağlık tehdidiyle karşı karşıya kalmıştır. Çalışanların sağlığının tehdit altında olması sebebiyle devletler süreç içerisinde çeşitli şekillerde önlemler almıştır. Bu önlemlerden en etkili olanları, sokağa çıkma yasağının ilan edilmesi ve toplumsal izolasyon olduğu için, çalışanlar işyerine gidememiştir. Devletlerin aldığı önlemin yanı sıra, kurum ve örgütler de virüsün yaydığı tehlikeden ve ekonomik anlamda zorlandıklarından ötürü, kurum çalışanlarına yönelik ücretsiz izine çıkarma, işten çıkarma veya uzaktan çalışma gibi yöntemler uygulamıştır (Tuna ve Türkmenadağ, 2020).

#### **3.1. Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma ve Kadın**

Covid-19 pandemisi Türkiye'deki kadınların çalışma hayatında aşağıda sıralanan sorunları oluşturduğunu sıralayabiliriz (Urhan ve Etiler, 2011):

- İşsizlik: Pandemi nedeniyle birçok işletme kapandı veya işlerini azalttı. Bu da birçok kadının işsiz kalmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda da Türkiye'de kadın işsizlik oranı pandemi öncesine göre artış göstermiştir.

•Evden çalışma: Pandemi döneminde birçok şirket evden çalışma sistemine geçmiştir. Ancak ev işleri, çocuk bakımı ve eğitimi gibi nedenlerle evden çalışma kadınlar için zorlu bir süreç haline gelmiştir.

•Eğitim: Okulların kapatılması nedeniyle çocukların eğitimine evden devam edilmesi, kadınların evlerinde hem evsel sorumluluklara hem de kendi işine ayırdığı zamanı arttırarak, enerjilerini azaltmıştır.

•Sağlık sektöründe çalışan kadınların zorlukları: Pandemi döneminde sağlık sektöründe çalışan kadınlar, hastalık riski altında olmalarına rağmen zorlu koşullarda çalışmak zorunda kalmışlardır.

•Aile İçi Şiddet: Pandemi sürecinin, aileleri gerek ekonomik anlamda gerekse psikolojik anlamda olumsuz etkilemesi nedeniyle aile içi şiddetin arttığı görülmüştür (Ünal vd., 2021).

Covid-19 pandemisi, sadece toplumu değil aynı zamanda bireylerin aile içinde görev ve sorumluluklarında da değişim yaratmıştır. Okulların ve işyerlerinin kapanmasının yanı sıra eğitim ve iş hayatına uzaktan çalışmaya geçiş nedeniyle kadınların ev içi sorumluluklarında artış yaşanmıştır (Öztürk vd., 2020). Çalışan anneler için bu durum daha da zorlayıcı bir süreç olmuştur. Pandemi döneminde elbette evde olmak hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara yol açmıştır. Bunun en temel sebebi de aile yapıları olabilir. Geçim güclüğü ve evsel sorumluluklarda ve bağımlı bakımında yardım alamayan kadınlar için bu dönem zorlayıcı ve stresli geçerken; bu dönemi aile içi ilişkilerini güçlendirmeye dönüştüren aileler de olmuştur. Ekonomik açıdan sorunları olmayan ve aile içi iletişimin yüksek olduğu ailelerde bu dönem az hasarlı ya da hasarsız atlatılırken; aile içi etkileşimin olmadığı görece ekonomik açıdan sorunların olduğu ve kadının destek almadığı aileler için süreç hasarlara yol açmıştır.

Kadın ve erkek çalışma hayatına birlikte katılsalar da hem Türkiye'de hem de küresel ölçekte salgın sırasında çalışma hayatındaki değişikliklerden kadınların erkeklerden daha fazla etkilendiği saptanmıştır (Baysal, 2020). Covid-19 salgınından ağırlıklı olarak kadınların en çok istihdam edildiği hizmet sektörünün etkilemiş olması ve bunun sonucunda da işten çıkarılma/ara verme bağlamında da yine kadınların daha çok olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir (Alon vd., 2020).

### 3.2. Literatür taraması

Çalışma konusu bağlamında yapılan literatür incelemesinde, uzaktan çalışma ve iş-aile yaşam dengesi, insan kaynakları yönetimi perspektifinden uzaktan çalışma gibi konularda birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Covid-19 pademi dönemini kapsayan bu yönde çalışmalarda olmakla birlikte sayıca daha az olduğu söylenebilir. İlk olarak, Korukçu (2021) yaptığı çalışmasında, Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ve insan kaynakları yönetimi perspektifinden incelenmesini Isparta ili örneği üzerinden ele almıştır. Çalışmada, uzaktan çalışmanın

iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkileri incelenirken, uzaktan çalışmanın olumlu etkileri olduğu kadar olumsuz etkilerinin de olduğu sonucuna varılmıştır. Olumlu etkileri arasında, iş ve özel hayat dengesinin daha iyi kurulabilmesi, trafik yoğunluğunun rahatlaması, çalışanların esnek çalışma saatlerine sahip olabilmesi ve daha verimli bir çalışma ortamı olması gibi avantajlar yer alırken, uzaktan çalışmanın olumsuz etkileri arasında, çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerini kaybetmeleri, ev işleri ve çocuk bakımı gibi evdeki işlerle ilgilenirken iş performanslarının düşebilmesi ve çalışanların izolasyon hissi yaşayabilmeleri gibi dezavantajları olduğu sonuçlarını paylaşmıştır.

Yiğit (2021) çalışmasında, Covid-19 pandemisi döneminde uzaktan ve evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları, çalışanların tutumları, iş-aile yaşam dengesi ve psikolojik sağlık gibi konuları ele almıştır. Çalışmada, uzaktan ve evden çalışmanın iş hayatında kalıcı bir şekilde yer edinebileceğini ve bu çalışma şekillerinin iş-aile yaşam dengesi ve çalışanların psikolojik sağlığı açısından önemli bir yere sahip olduğu bulguları vurgulanmıştır.

### **3.3. Uzaktan Çalışma Deneyiminde Kadın: Isparta Örneği**

Çalışmanın evreni Isparta'dır. Esnek çalışma üst başlığı altında kullanılan yöntemlerden birisi olan "uzaktan çalışma" uygulaması Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi pandemi döneminde eğitim öğretim faaliyetlerini uzaktan eğitim süreci ile yürütürken; idari personeli için çalışma sistemi İçişleri Bakanlığı genelgesi bağlamında düzenlenmiş, engelli ve kronik rahatsızlığı olan personel izinli sayılırken; diğer personel için döngüsel bir çalışma planı uygulanmıştır. Bu araştırmanın temel sorusu, çalışanların uzaktan çalışma sisteminden memnun olup olmadıklarıdır. Uzaktan çalışma yöntemleri ülkemiz çalışma sisteminde kullanılan ama kamu personel rejimi içinde yaygın olarak kullanılan bir uygulama değildir. Özellikle tüm çalışanlar için sağlık sorunları ve kadınlar özeline de analık, bağımlı bakımı veya özel durumlar karşısında, çalışma düzenliliğini çalışan için olumlu bir ortam sağlayabilmek adına uygulanan bir yöntemdir.

Araştırmanın temel sorusu ve alt soruları aşağıda sunulmaktadır.

Çalışanların uzaktan çalışma sisteminden memnuniyet durumu nedir?

- Covid-19 pandemi sürecinde aile içi sorumluluklarda artış yaşandı mı?
- Covid-19 pandemi sürecinde aile içi huzursuzluk yaşandı mı?
- Covid-19 pandemi sürecinde çalışma düzenlemeleri kadınları nasıl etkiledi?

Araştırmanın hipotezleri ise şunlardır:

H1: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum kadroya göre farklılaşmaktadır.

H2: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H3: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

H4: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum evsel sorumluluklarda destek alma/almama durumuna göre farklılaşmaktadır.

Araştırmanın evreni, Covid-19 pandemi dönemi sırasında uzaktan çalışma düzenine geçmiş olan Süleyman Demirel Üniversitesi akademik ve idari kadrolarında çalışan kadınlardır. Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmış ve anketler katılımcılara gönüllülük esaslı çerçevesinde yüz yüze yapılmıştır. Araştırmanın evreninde akademik kadroda 830 ve idari kadroda 628 olmak üzere toplamda 1458 kadın çalışan bulunmaktadır. Bu evrenden tabakalı örneklem seçim yöntemi ile tüm fakültelerden akademik ve idari personel toplamında 333 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda, 22 demografik ve uzaktan çalışan kadınların deneyimiyle ilgili 28 soru yer almaktadır.

### 3.3.1. Etik İzin

Bu çalışmanın sahasına ilişkin etik izin Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kuruluna yapılan “Alternatif Çalışma Düzenlemeleri ve Kadın: Pandemi Sürecinde Bir Durum Tespiti Isparta Örneği” başlıklı bilimsel çalışma 20.12.2022 tarihinde başvurusu yapılmıştır ve 130/7 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

### 3.3.2. Araştırmanın Sosyo-Ekonomik Bulguları

Araştırmada toplanan veri setinin geçerlik-güvenilirlik testine bakılmış (Cronbach's Alpha) ve oran %98 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada örneklem sayısının evreni temsil etmesi açısından %95 güven aralığında en az 305 katılımcıya ulaşılması gerekmekte olup toplam 333 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler üzerinden istatistiksel analiz yapmadan evvel verilerin normal dağılıp dağılmadığına Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi ile bakılmış ve test sonucunda veri setinin normal dağılmadığı görülmüştür. Bu nedenle de araştırma soruları ve hipotez testleri için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U Test kullanılmıştır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzdesi	Toplam Yüzde
18-24	3	,9	,9	,9
25-32	86	25,8	25,8	26,7
33-40	109	32,7	32,7	59,5
41-48	91	27,3	27,3	86,8
49-56	40	12,0	12,0	98,8
57-65	4	1,2	1,2	100,0

Tablo 1’de çalışmaya dâhil olan katılımcıların demografik bilgilerinden yaş bulguları verilmiştir. Katılımcıların 109’u 33-40 yaş aralığında olup; tüm katılımcılar içinde oranı %32,7’dir.



Katılımcıların genel olarak yer aldığı diğer yaş aralıkları ise sırasıyla; 41-48, 25-32 ve 49-56 olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Medeni Durumu

	Frekans	Yüzde	Değişken Yüzdesi	Toplam Yüzde
Evli	208	62,5	62,5	62,5
Bekâr	125	37,5	37,5	100,0
Toplam	333	100,0	100,0	

Tablo 2’de katılımcıların medeni durumları sunulmaktadır. Buna göre, katılımcıların %62,5’i evli, %37,5’i ise bekârdır.

**Tablo 3.** Katılımcıların Çocuk Sayısı

Kadro		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzdesi	Toplam Yüzde
Akademik	1	62	25,3	25,4	25,4
	2	48	19,6	19,7	45,1
	3 ve üstü	6	2,4	2,5	47,5
	Yok	128	52,2	52,5	100,0
	Toplam	244	99,6	100,0	
	Kayıp Değer	1	,4		
Toplam	245	100,0			
İdari	1	28	31,8	31,8	31,8
	2	24	27,3	27,3	59,1
	3 ve üstü	17	19,3	19,3	78,4
	Yok	19	21,6	21,6	100,0
	Toplam	88	100,0	100,0	

Katılımcıların çocuk sayısı her iki kadro grubunda da (akademik ve idari) 1 ve 2 çocuk aralığındadır. Üç ve üstü çocuk tercihinin idari kadrolu kadın çalışanlarda olduğu görülmektedir. Yine çocuk sahibi olmama tercihinin de ağırlıklı olarak akademik kadrolu kadın çalışanlarda olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Kadro Durumu

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzdesi	Toplam Yüzde
	Akademik	245	73,6	73,6	73,6
	İdari	88	26,4	26,4	100,0
	Toplam	333	100,0	100,0	

Katılımcıların %73,6’sı akademik ve %26,4’ü idari kadroda çalışmaktadırlar. Ve idari kadro içinde, %16,2’si sürekli personel, %1,2’si sekreter, %3’ü şef ve %6’sı teknikerdir.

### 3.3.3. Araştırmanın Hipotezlerinin Analiz Bulguları

Hipotez 1: Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmaya Dair Tutum Kadroya Göre Farklılaşmaktadır.

**Tablo 5.** Katılımcıların Kadro Durumuna Göre Mann-Whitney U Test Sonucu

	Ölçek ort
Mann-Whitney U	8888,000
Wilcoxon W	39023,000
Z	-2,443
Asymp. Sig. (2-tailed)	,015

Sig. değerinin  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın hangi gruplarda ve ne ölçüde olduğu ise Tablo 6’da sunulmaktadır.

**Tablo 6.** Tutum Ortalamaları

Kadro Durumu	N	Ortalama
Akademik Kadro	245	159,28
İdari Kadro	88	188,50

Ortalama tablosu uzaktan çalışmaya dair tutum açısından farklılık yaratan grubun akademik kadroda çalışan kadın personel olduğunu göstermektedir. Akademik personel pandemi döneminde uygulanan uzaktan çalışma modeline karşı idari personele göre daha olumludur. Elbette bu sonucun kaynağı, akademik personelin ders verme ve diğer akademik sorumluluklarını zorunlu kapanma döneminde de sonrasında da evlerinden yürütebilmesinden kaynaklanmaktadır. İdari personelin bu durum karşısındaki görece olumsuz/az olumlu tutumunun, zorunlu kapanma dönemlerinin dışında pandemi şartları gereği eğitim faaliyetleri uzaktan online olarak yürütülse de idari faaliyetlerin ve büro vb faaliyetlerin devamlılığı gereği iş ortamında yürütülmeye devam etmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hipotez 2: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 7.** Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Mann-Whitney U Test Sonucu

Medeni Durum	Ölçek ort
Mann-Whitney U	11384,500
Wilcoxon W	33120,500
Z	-1,899
Asymp. Sig. (2-tailed)	,058

Sig. değeri  $p > 0,05$  düzeyinde olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Katılımcıların medeni durumları, pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutumlarında (olumlu-olumsuz) farklılık oluşturmamaktadır. Tüm katılımcıların uzaktan çalışmaya dair tutumlarını ölçümleyebilmek adına oluşturulan “Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Deneyimi” ne yönelik sorular karşısındaki ortalama değeri 3,17’dir. Yani ortalama değer, kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Hipotez 3: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 8.** Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Kruskal Wallis Test Sonucu

	Ölçek ort
Chi-Square	12,293
df	3
Asymp. Sig.	,006

Sig. değerinin  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın hangi gruplarda ve ne ölçüde olduğu ise Tablo 9’da sunulmaktadır.

**Tablo 9.** Tutum Ortalamaları

Çocuk sayı	N	Ortalama
1	90	155,62
2	72	139,61
3 ve üstü	23	188,20
Yok	147	182,94

Ortalama tablosu uzaktan çalışmaya dair tutum açısından gruplar arasında farklılığı sunmaktadır. Çocuğu olmayan katılımcılar ile üç ve üstü sayıda çocuk sahibi olan çalışan kadınların, uzaktan çalışmaya dair tutumları bir ve iki çocuğa sahip çalışan kadınlara oranla daha güçlüdür. Yani pandemi döneminde sayıca çok çocuk sahibi olmak özellikle de bağımlı bakımı imkânı olmadığında (ki pandemi döneminde evde çalışma hizmetlerinde de aksaklıklar yaşandığı düşünüldüğünde) ev-aile sorumluluklarını yerine getirirken iş sorumluluklarını da evden yürütebilmesi nedeniyle olumlu olarak karşılanmış olabilir. Ancak çocuk sahibi olmayan kadınların da benzer ve güçlü biçimde olumlu tutumla evden çalışmaya yaklaşımlarının altında, çocuğu olmasa da pandemi ortamında evde olmanın yarattığı güven duygusu ile ilgili olduğu düşünülebilir.

Hipotez 4: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum evsel sorumluluklarda destek alma/almama durumuna göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 10.** Katılımcıların Evsel Sorumluluklarda Destek Alma Durumuna Göre Mann-Whitney U Test Sonucu

	Ölçek ort
Mann-Whitney U	9857,500
Wilcoxon W	19587,500
Z	-4,122
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

Sig. değerinin  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın hangi gruplarda ve ne ölçüde olduğu ise Tablo 11’de sunulmaktadır.

**Tablo 11.** Tutum Ortalamaları

Ev işi destek	N	Ortalama
Evet	139	140,92
Hayır	193	184,92

Ortalama tablosu uzaktan çalışmaya dair tutum açısından gruplar arasında farklılığı sunmaktadır. Evsel sorumluluklarında destek almayan çalışan kadınlar uzaktan çalışmayı ve evden işlerini yürütebilmeyi yardımcı destek alabilen çalışan kadınlara oranla olumlu desteklemişler, olumlu tutum göstermişlerdir. Zira evden işe gitmek ve iş sonrası yorgunluğun ardından evsel sorumluluklarla ilgilenmek durumunda kalmanın kadınlara özellikle çalışan ve anne olan kadınlara- yüklediği yorgunluk düşünüldüğünde; belendik bir sonuç olarak karşımıza çıkmıştır.

Çalışma sorularından olan Covid-19 pandemi sürecinde aile içi sorumluluklarda artış yaşandı mı? Sorusu ile ilgili olarak Covid-19 pandemi sürecinde aile içi sorumluluklarda artış yaşandığı ve aile içinde çeşitli sorunlar yaşandığı anlaşılmaktadır. Evden çalışma ve çocukların uzaktan eğitim alması gibi faktörler, ailelerin ev işleri, çocuk bakımı ve eğitim sorumluluklarının artmasına neden olmuştur. Ayrıca, salgının neden olduğu endişe ve belirsizlik de aile içi gerginlikleri de arttırmıştır. Çalışma bulgularında katılımcıların bu soruya %52,5 oranında olumlu yönde cevap vermiş olmaları da bu çalışma kapsamında edinilen bir bulgudur.

Çalışma sorularından olan Covid-19 pandemi sürecinde aile içi huzursuzluk yaşandı mı sorusu ile ilgili olarak yine katılımcıların %38,4'nün "katılıyorum" ve "tamamen katılıyorum" değerlerinde olumlu yanıt vermiş olmaları, bu dönemde aile içi huzursuzluklar yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Pandemide birçok insanın işsiz kalması, sosyal izolasyon, ekonomik belirsizlikler ve sağlık endişeleri normal olarak kişileri psikolojik olarak etkilemiş ve kaygı düzeylerinin yüksek olmasına yol açmıştır. Böylesi hallerin aile içi ilişkilere yansımaları ise olağan bir durum olarak kabul edilebilir.

Çalışma sorularından olan Covid-19 pandemi sürecinde çalışma düzenlemeleri kadınları nasıl etkiledi? Sorusu ile ilgili olarak çalışma hayatında yaşanan zorluklar ve değişikliklerin, kadınları olumsuz etkilediği, performans ve verimliliklerinin düşmesine yol açtığı yine çalışma kapsamında edinilen bir bulgu olmuştur. Özellikle çocuk sahibi olan kadınlar, pandemi nedeniyle çocuklarının uzaktan eğitimleri de evden ilgilenmek durumunda kalırken aynı zamanda hem iş hem de ev içi sorumluluklarını da üstlenmişlerdir. Bu durum ziyadesiyle yorucu ve yıpratıcı olmalı ki çalışmada yine bu yönde destekleyici bulgular saptanmıştır.

Bu araştırmada başlangıç aşamasında ortaya konulan dört hipoteze ilişkin testler sonucunda, aşağıdaki tespitler edinilmiştir.

H1: Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmaya Dair Tutum Kadroya Göre Farklılaşmaktadır. Ortalama tablosu uzaktan çalışmaya dair tutum açısından farklılık yaratan grubun akademik kadroda çalışan kadın personel olduğunu göstermektedir. Akademik personel pandemi döneminde uygulanan uzaktan çalışma modeline karşı idari personele göre daha olumludur. Çalışmanın sonucunda farklılık vardır ve hipotez kabul edilmiştir.

H2: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Katılımcıların medeni durumları, pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutumlarında (olumlu-olumsuz) farklılık oluşturmamaktadır. Çalışmanın sonucunda gruplar arasında farklılık gözlenmediği için hipotez reddedilmiştir.

H3: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır. Çocuğu olmayan katılımcılar ile üç ve üstü sayıda çocuk sahibi olan çalışan kadınların, uzaktan çalışmaya dair tutumları bir ve iki çocuğa sahip çalışan kadınlara oranla daha güçlüdür. Çalışmanın sonucunda gruplar arasında farklılık gözlenmiş ve hipotez kabul edilmiştir.

H4: Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutum evsel sorumluluklarda destek alma/almama durumuna göre farklılaşmaktadır. Evsel sorumluluklarında destek almayan çalışan kadınlar uzaktan çalışmayı ve evden işlerini yürütebilmeyi yardımcı destek alabilen çalışan kadınlara oranla olumlu desteklemişler, olumlu tutum göstermişlerdir. Çalışmanın sonucunda gruplar arasında farklılık gözlenmiş ve hipotezimiz kabul edilmiştir.

#### **4. SONUÇ**

Uzaktan çalışma, Covid-19 pandemisi nedeniyle dünya genelinde yaygın hale gelmiştir. Bu durum, kadınların evsel sorumluluklarını ve iş hayatını daha iyi bir şekilde dengelemelerine yardımcı da olabilir; olumsuzluklar da doğurabilir. Bu durum kadınların evsel sorumluluklarında destek alma durumu ile eşler arası görev paylaşımı ile ve mesleğinin gerekleri ile ilişkilidir. Uzaktan çalışma, kadınların işyerine gitmek zorunda kalmadan evlerinde çalışmalarına olanak tanır. Bu nedenle, kadınlar ev işleri ve çocuk bakımı gibi evsel sorumluluklarıyla daha iyi bir şekilde ilgilenebilirler. Ayrıca, uzaktan çalışma, kadınların işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı, taciz ve mobbing gibi sorunlarla karşılaşma riskini de azaltabilir. Ancak, uzaktan çalışma da bazı zorluklar yaratabilir. Evde çalışmak, iş ve ev hayatı arasındaki sınırları bulanıklaştırabilir ve iş saatleri uzayabilir. Bu durum, özellikle çocukları olan kadınlar için çocuklarla ilgilenmek ve ev işleri yapmak zorunda kalma nedeni ile daha da zor olabilir. Buna ek olarak, evde çalışmanın yalnızlık hissi yaratabileceği de bir gerçektir. Uzaktan çalışan kadınlar, işyerindeki sosyal bağlantılarını ve destek sistemlerini kaybedebilirler.

Uzaktan çalışmanın, pandemi gibi zorlu durumlarda iş sürekliliğini sağlamak için önemli bir seçenek olduğu deneyimlenmiştir. Uzaktan çalışanların işyerindeki sosyal bağlantılarını kaybetmesi, işyeri kültürüne uyum sağlama konusunda zorluk yaşaması, verimlilik düşüklüğü, iş takım çalışması ve koordinasyonunda sorunlar yaşanması gibi olumsuz sonuçlara yol açma olasılığı olsa da; özellikle pandemi gibi olağanüstü dönemlerde ve durumlarda çalışma hayatı için oldukça önem arz etmektedir. Pandemide birçok insanın işsiz kalması, sosyal izolasyon, ekonomik belirsizlikler ve sağlık endişeleri normal olarak kişileri psikolojik olarak etkilemiş ve kaygı düzeylerinin yüksek olmasına yol açmıştır. Pandemide çalışma hayatında yaşanan zorluklar ve değişikliklerin, kadınları olumsuz etkilediği,

performans ve verimliliklerinin düşmesine yol açtığı çalışmada da gözlenen bir durumdur. Evden çalışma ve çocukların uzaktan eğitim alması gibi faktörler, kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve eğitim gibi evsel sorumluluklarının artmasına neden olmuştur. Ayrıca, salgının neden olduğu endişe ve belirsizlik de aile içi gerginlikleri arttırmıştır.

Covid-19 dönemine atıfla yürütülen çalışmada evden çalışma sürecinde kadınların ev içi sorumluluklarında artış yaşadığı ve aile içi huzursuzlukların olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında sosyal izolasyon, ekonomik ve sağlık kaygıları gibi düşüncelerden dolayı psikolojik olarak olumsuz etkilendiği ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Katılımcıların akademik ve idari kadroda olma durumlarına göre, uzaktan çalışma deneyimi konusunda ortalama bir değerde memnun oldukları tespit edilmiştir. Akademik personelin pandemi döneminde uygulanan uzaktan çalışma modeline karşı idari personele göre daha olumlu olması; elbette akademik çalışmanın doğasının ev ya da ofis sınırlaması olmaksızın esnek bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Medeni durum ve çocuk sahibi olma ve bunun sayısı gibi değişkenlerin, pandemi döneminde uzaktan çalışmaya dair tutumlarda farklılık oluşturması beklenen bir durumdur. Zira, kadınlar; “çalışan”, “anne”, “eş” kimliklerini ve bu kimliklerinin gereklerini her dönem yerine getirmekte olup; yer yer bu durum kadınlar için pek çok zorluk doğurabilmektedir. Pandemi döneminde bu zorlukların ve yorgunluğun kadınlar ve özellikle de çocuğu olan açısından yaşanmış olması da yine çalışmada edinilen tespitler arasındadır

Uzaktan çalışma kadınların iş ve aile hayatı arasında denge kurmalarına yardımcı da olabilir bazı zorluklar da yaratabilir. Bu nedenle uzaktan çalışma konusunda esnek politikalar ve destekleyici önlemlerin alınması, kadınların iş hayatında başarılı olmalarını ve evsel sorumluluklarını yerine getirmelerini kolaylaştırma adına ihtiyaç duyulan politika adımları olarak düşünülebilir.

Sonuç olarak, uzaktan çalışma, pandemi gibi olağanüstü durumlar için bir seçenek olarak kıymetlidir. Ancak, uzaktan çalışmanın yanında çalışma hayatında esnek çalışma saatleri gibi alternatif uygulamalar kullanılabilir. Yöntem ve usuller elbette her kurumun kendi özellikleri ve ihtiyaçlarına göre şekillenmesi gereken bir durumdur. Kamu kurumlarında uzaktan çalışmanın uygulanması için; belirli ölçütlerin dikkate alınması elzemdir. Bu ölçütler arasında çalışanların işleri, verimlilikleri, iletişimleri, iş sürekliliği, veri güvenliği ve kişisel gizliliklerinin korunması gibi unsurlar yer almaktadır.

## KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu, 19 Nisan 2023 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> adresinden erişildi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 19 Nisan 2023 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf> adresinden erişildi.

- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Alon, T., Doepke, M., Omstead Rumsey J, & Tertilt, M (2020). The impact of Covid-19 on gender equality. *National Bureau Of Economic Research* 0(0), 1-39. [https://doi.org/ 10.3386/w26947](https://doi.org/10.3386/w26947).
- Baysal, H. (2020). Türkiye’de kadın girişimci yazını (1996-2020): Pandemi öncesi görünüm pandemi sonrası için yol gösterici olabilir mi? *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(1), 50-71.
- Çamlı, L. (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.
- Karakoyun, Y. (2007). Esnek çalışma yoluyla kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamının artırılması; İŞKUR’un rolü (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Korukçu, N. ve Yıldırım, A. (2021). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesine etkisi. SDÜ İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Çalışmalar Çalıştayı. İKGEÇ 2021 30 Aralık 2021 – 31 Aralık 2021 Çalıştayı Raporu, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İnsan Kaynakları Yönetimi tarafından 30-31 Aralık 2021 tarihlerinde SDÜ İİBF B Salonunda hibrit biçimde gerçekleştirilmiştir.
- Öztürk, Y., Üstünelan, D. ve Metin, B. (2020). Pandemi sürecinde kadınların ev içindeki deneyimleri ve evde kalmanın duyguları. *Feminist Tahayyül Akademik Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 38-57.
- Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(29), 191-216.
- Ünal, E., Atik, D. ve Gözüyeşil, E. (2021). Covid-19 pandemisi ve kadınlar. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 4(1), 1-8. <https://doi.org/10.48124/husagbilder.825346>.
- Yiğit, B. (2021). Pandemi döneminde uzaktan ve evden çalışma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 313-319.