

Received: 26 June 2021 Accepted: 1 July 2021
DOI: <https://doi.org/10.33182/bc.v11i2.1643>

Çalışma Mekanı Olarak Ev: Küresel Salgın Dönemi'nde Yaşam Denge Algısının Dışavurumu

Çiğdem Vatanserver¹, Meltem Sezer² ve Ayça Ünsever³

Özet

Küresel salgın döneminde yeni çalışma mekanı olarak "ev"e nasıl ve ne ölçüde uyum sağlandığı, iş ve iş dışı yaşam dengesinin nasıl deneyimlendiği bu araştırmanın temel sorularıdır. Fiziksel ve sosyal çevreden etkilenen ve aynı zamanda psikolojik çevreye ilişkin algılarımızı da etkileyen "bireysel yaşam alanları" olarak çalışma mekanlarının, sağlığımız ve esenliğimiz üzerindeki etkileri son yıllarda üzerinde durulan konular arasında yer almaktadır. Pandemi ile birlikte; uzaktan çalışma, özellikle ofis çalışanları için dünya çapında bir tür norm haline gelmiştir. Evde çalışmaya geçilmesi ile birlikte, çalışma ile ofis alanları arasındaki çizgiler ve mesafeler giderek bulanıklaşmaya başlamıştır. Bu geçişin bir sonucu olarak, evde özel bir alan yaratmak önemli bir hal almıştır. Çalışmamız, çok disiplinli bir konu olan "çalışma mekanı olarak ev"i, birey ve çevre ilişkisi bağlamında ele almaktadır. Bunun için de bir sosyal ağ platformu üzerinden, evden çalışmaya ilişkin paylaşımlar içerik analiziyile değerlendirilmiştir. Bulgular; paylaşımlarla ilgili zaman aralığı, cinsiyet, iş-meslek gibi verilerin, demografik ve çalışma alanının düzenlenmesi, kurumsallık, yaşam dengesi gibi göstergelerle içerik analizi sonucu oluşan temalar üzerinden sunulmuştur. Bulgular konuyla ilgili paylaşımların çoğunlukla olumlu olduğunu, paylaşım yapanların büyük oranda kadın olduğunu ve salgının başladığı andan itibaren, evde günlük rutinin bir çalışma alanı oluşturulmasının öncelikli konular olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Evden çalışma; iş- iş dışı yaşam dengesi; birey-çevre ilişkisi; çevre psikolojisi; pandemi

Home as a Working Place: Expressing the Perception of Work-Life Balance in the Global Epidemic Period

Abstract

The basic questions of this research are how and to what extent the adaptation to the "home" as a new work space, and how the work and non-work life balance is experienced while working from home during the global epidemic period. The effects of working spaces is realized on our health and well-being, as "individual living spaces" that are affected by the physical and social environment and also affect our perceptions of the psychological environment, are among the issues that have been emphasized in recent years. With the Covid 19 pandemic; remote working has become the norm around the world, especially for office workers. With the transition to working at home, the lines and distances between work and office areas have begun to blur gradually. As a result of this transition, creating a private space in the home has become important. Our study deals with the multidisciplinary subject "home as a workplace" in the context of the relationship between the individual and the environment. For this purpose, posts related to about working from home shared via on a social networking platform were evaluated with content analysis. The findings were presented over the themes formed as a result of content analysis, with indicators such as time interval, gender, job-occupation, demographics and organization of the work area, institutionalism, life balance. The findings show that the posts on the subject are mostly positive, the majority of those who share are women, and from the beginning of the epidemic, arranging the daily routine at home and creating a working area are priority issues.

¹ Çiğdem Vatanserver, Associate Professor, T. Namik Kemal University, Turkey. E-posta: cvatanserver@nku.edu.tr.

² Meltem Sezer, T. Namik Kemal University, Turkey. E-posta: mltmsezer@gmail.com.

³ Ayça Ünsever, Associate Professor, T. Namik Kemal University, Turkey. E-posta: aycaunsever@yahoo.com.



Keywords: Work at home; work life balance; individual-environment relationship; environmental psychology; pandemics

Giriş

Tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 küresel salgını nedeniyle, “eski normal”de alternatif ya da tercih olarak karşımıza çıkan uzaktan çalışma biçimleri; neredeyse geleneksel işyeri mekanının yerini almış ve özellikle ofis çalışanları için bir tür yeni norm haline gelmiştir. Pandemi döneminde, çalışan işgücünü uzaktan çalışmaya imkan veren işlere sahip olanlar ve olmayanlar şeklinde gruplandırmak yanlış olmayacaktır. Öyle ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2020), küresel salgının dünyadaki işgücünün yaklaşık olarak yüzde 81'ini temsil eden 2,7 milyar çalışana etkilediğini belirtmektedir. Çalışma yaşamı şimdiye kadar hiç olmadığı kadar hızlı bir dijitalleşme sürecine girmiştir. Yeme-içme, kişisel bakım hizmetleri gibi birçok işkolu çalışamaz hale gelirken, uzaktan çalışmaya imkan veren yönetim, eğitim gibi iş kolları büyük oranda dijitalleşmiştir (Bozkurt, 2020). Evde ve ofis dışı iş alanlarında çalışmaya geçilmesiyle, ofis alanları arasındaki çizgiler ve mesafeler giderek bulanıklaşmaya başlamıştır (Nansen, Arnold, Gibbs, & Davis, 2010). Bu geçişin bir sonucu olarak, evdeki çalışma alanlarının sağlıklı ve konforlu hale getirilmesi de işyeri tasarımları kadar önemli hale gelmiştir.

İşyerleri, fiziksel ve sosyal çevreden etkilenen ve aynı zamanda psikolojik çevreye ilişkin algılarımızı da etkileyen “bireysel yaşam alanları” (Duch, 2018) olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda işyerlerinin sağlığımız ve esenliğimiz üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkileri üzerine gittikçe daha fazla sayıda araştırma yapılmaktadır. Diğer yandan, küresel salgın ile birlikte hızlı ve radikal bir biçimde evden çalışmaya geçişle evlerde verimli, düzenli ve huzurlu çalışma alanları yaratmanın ne derecede önemli olduğu anlaşılmıştır. Evlerdeki çalışma alanlarından doğan ihtiyaçlar, ofis tasarımlarında aranan çalışan sağlığı ve esenliğine yönelik gereksinimlerle paralellik göstermektedir. Yaratılan özel çalışma alanları, ev ve işyerindeki “iş”i dengelemeye; ev ve ofis tasarımları arasında sinerji yaratmaya yardımcı olmaktadır (Gumpel, 2020).

Bu kapsamda, küresel salgın döneminde kurumsal çalışanların, yeni çalışma mekanı olarak “ev”e nasıl ve ne ölçüde uyum sağladığı, iş ve iş dışı yaşam dengesini nasıl deneyimlediği ve bu durumun iyilik ve esenliklerini nasıl etkilediği bu çalışmanın temel sorularını oluşturmaktadır. Bu amaçla öncelikle, evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi hakkında kavramsal çerçeve sunulacak, sonrasında araştırma yöntemi ve bulgulara yer verilecektir.

Bir Uzaktan Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma

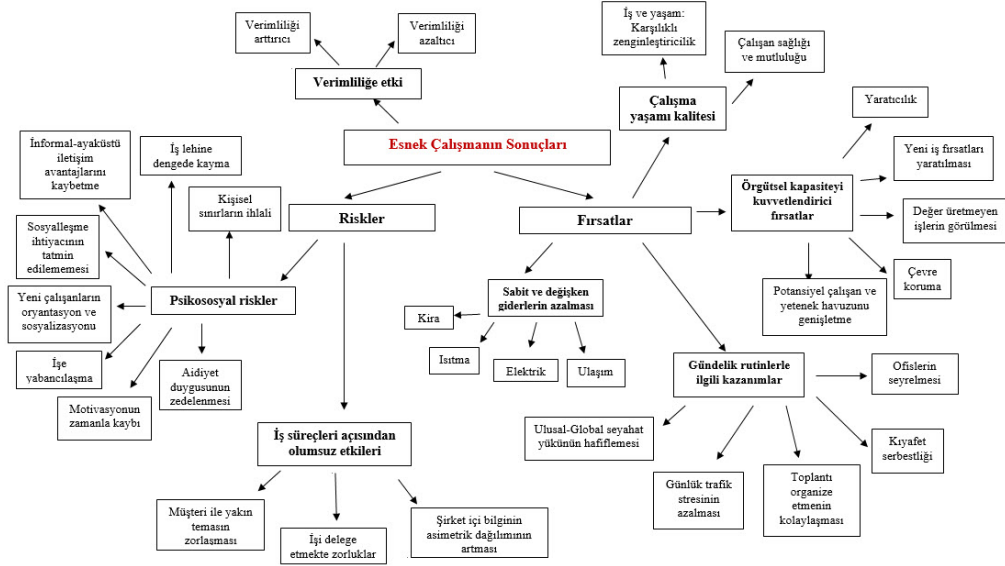
Endüstri Devrimi'nden günümüze teknolojik gelişmeler ve küreselleşme süreciyle birlikte, içinde olduğumuz “yeni çağ”, çalışma biçimlerinde de 'zorunlu' ve önemli değişiklikler yaratmaktadır. İş gücünün ve yapılan işlerin niteliğindeki değişimlerle birlikte, mobil çalışmalara ve esneklik kavramına duyulan ihtiyacın artışı, 'esnek' ya da 'standart dışı çalışma' da denilen birçok çalışma biçiminin oluşumuna zemin hazırlamıştır (Aksoy, 2012). Yapılan çalışmaların süre bakımından esnekliği olarak da ifade edilen kısmi süreli çalışma (Tokol, 2011), iş yerinin dışında çalışma (Yavuz, 1995), uzaktan (tele) çalışma (Tokol, 2003) gibi esnek çalışma biçimleri mevcuttur. Bir başka araştırma, esnek çalışmayı *zaman* ve *mekan* esnekliği olarak iki ana kategoride toplamış ve evde çalışmayı mekan esnekliği çerçevesinde değerlendirmiştir. Mekan esnekliği kategorisinde yer alan diğer çalışma biçimleri ise uzaktan



çalışma, merkezi ofisten başka bir yerden çalışma, başka şehirden ya da başka ülkeden çalışmadır (Işık, Doğan Yenisey, & Kantur, 2020).

Esnek çalışma kurumlarına riskleri ve fırsatları aynı zamanda sunmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesinin iyileşmesi, organizasyonel gelişimin desteklenmesi, giderlerde azalma başlıca kurumsal fırsatlar olarak öne çıkarken; aynı zamanda işe yabancılaşma, aidiyet duygusunun zedelenmesi gibi bireysel riskleri de beraberinde getirmektedir. Diğer risk ve fırsatların neler olduğu Şekil 1'de ayrıntılı olarak yer almaktadır:

Şekil 1. Esnek Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Sonuçları



Kaynak: Tubitak Esnek Çalışma Yönetim Sistemi Standartları Geliştirme Projesi: İş Sürekliliğini ve Çalışan Psikolojik İyi Oluşunu Destekleyici Uygulamalar Raporu (2020) Sayfa 193

Esnek çalışma kavramının getirdiği çalışma biçimlerinden biri olan ve İş Kanunu'nun 14. Maddesinde '*Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma*' başlığı altında düzenlenen bu çalışma biçimi, aynı maddenin (6/5/2016-6715/2md) ek fıkrasında "*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*" olarak tanımlanmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, 2003). Aynı zamanda, çalışanların çalışma faaliyetlerini işletmenin merkezinden uzakta ve elektronik ortam yoluyla yerine getirmesi olarak da tanımlanabilir (Tingöy, 2002, s. 62). Diğer bir deyişle, çalışanların; müşteri, işveren ve işyerlerinin merkezinden uzakta bir mekanda yaptıkları ve bilgi teknolojileriyle iletişimin etkin bir şekilde kullanıldığı bir çalışma şeklidir (Tokol, 2003). "Uzaktan çalışma" uygulamaları; oldukça eskiye dayanan bir olgu olmakla birlikte, önceleri "eve iş verme" sistemi altında anılmıştır. Günümüzde ise; gelişen ve gelişmekte olan teknolojiler ile birlikte, ofis çalışanlarını da kapsayan bir çalışma biçimine evrilmiştir (Koç, 2021).

"Evde uzaktan çalışma; bilgi teknolojileri yardımıyla işveren mekanının dışında yapılan "evden çalışma", ve "evde yapılan çalışma" olarak birbiriyle bütünleşik iki kategori ile tanımlanmaktadır" (ILO, 2020, s. 26). "Evde yapılan çalışma"da bilgi teknolojileri donanımı

olmadan yapılan üretimler söz konusuysen, evden çalışma ise ev-eksensli uzaktan çalışmayı ifade etmektedir. Küresel salgın sebebiyle evden çalışma sistemine geçen ve bu çalışma biçimini kalıcı olarak da uygulamayı planlayan pek çok şirket olduğu görülmektedir (Duran, 2021). Hızla gelişen bilgi teknolojilerinin uzaktan iletişimi kolaylaştırıcılığı sayesinde; “serbest çalışan” (freelance) olarak anılan, iletişim teknolojisi olanaklarıyla uzaktan çalışanlar (ILO, 2020, s. 1) ve özellikle ofis çalışanları, işlerin yürütülmesinde önemli bir aksaklık yaşamadan işlerini yürütebilmektedir. Bu durum, işlerin ve işyerlerinin faaliyetlerinin sürdürülebilirliğine imkan vermesi açısından bakıldığında olumlu bir bakış sağlamakla beraber, hem çalışanlar hem de işletmeler için bazı sorun ve zorlukların yaşanmasını da kaçınılmaz kılmaktadır. Evden çalışma sistemine küresel salgın nedeniyle hızlı geçmek zorunda kalan bir çok şirket, bilgi teknolojileri konusunda hazırlıksız yakalandığını, donanım ve uzaktan çalışma araçlarına yatırım yapmak zorunda kaldıklarını aktarmaktadır (Krokovay, 2021). Türkiye’de ilk vakaların görülmesiyle birlikte işletmeler Mart ayının ilk haftasından itibaren evden çalışmaya geçme kararı vermişlerdir. İlk kapanma dönemi olan Mart-Mayıs 2020 aylarında moda gibi bazı sektörlerde insan kaynakları, müşteri hizmetleri, finans gibi belirli departmanlar ofisten bilgisayarlarını ve koltuklarını alarak mümkün olduğu kadar ofise gitmeden evden çalışırken; teknoloji ağırlıklı sektörlerde ise departman ayırt etmeksizin evden çalışmaya geçilmiştir. Kimlerin evden çalışacağına karar verilirken, “masa işi yapabilen”, “rutin bir işi yapan”, “illa fiziki olarak şirkette bulunması gerekmeyen işleri yapan”, “iş sahada olmayı gerektirmeyecek”, “merkez ofis personeli olan” kişiler seçilerek bilgi sistemleri ve iş süreçleri eve taşınmıştır (Işık, Doğan Yenisey, & Kantur, 2020).

Bir Çalışma Mekanı Olarak Ev

Arapça kökenli "kevn", yani "olmak" anlamına gelen mekan kavramı aynı zamanda, bulunulan çevre, ortam, yaşanan dünya olarak da tanımlanmaktadır (Ergül, 2015). Dijital dünyada, insanların ve makinelerin hem birbirleriyle uyumlu hem de birbirinden bağımsız biçimde çalışabilmeleri için fiziksel bir çalışma ortamına olan ihtiyaç giderek azalıyor gibi görünmektedir. 'Mekan' kavramının anlamındaki değişim, fiziksel ve sanal ortamın harmanlandığı mekan bağımsız çalışma modellerini yaratmaktadır (Deloitte, 2020, s. 13). Tam da bu aşamada devreye giren uzaktan çalışma kavramı; evden çalışma, “home-office” çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma modelleri ile birlikte, özellikle Covid-19 salgını sürecinde daha dikkat çeken bir hale gelmiştir (Serinikli, 2021).

Mimarlığın temel konusu olan mekan, insan algısı ve sınırlandırmalarına bağlı bir kavramdır. Zaman içinde her kültür sistemi, yaşama biçimini, görülür veya saklı bir semboller dizgesiyle yansıtmıştır ve bu sembollerin başında da mekan anlayışı ve onun kullanılışı gelir (Altan, 1993). “Ev”, barınma ve uyku gibi temel ihtiyaçları karşılayan bir fiziksel mekan olmanın ötesinde; bireyin algıları üzerine odaklaşan ve algısal, öznel, perspektif, yaşantısal ve yaşamsal bir mekan olarak da tanımlanmaktadır. Böylelikle bir mekanı kullanma hakkına sahip olan kişinin özellik ve nitelikleri, o mekanın özellikleri ve nitelikleriyle özdeşleşmektedir. Ev; içinde yaşayanların hem biricikliğini, hem bireyselliğini ve aynı zamanda da bir mekan olarak parçası oldukları kültürle olan bağlantılarını, sınırlarını ve sınırsızlıklarını yansıtmaktadır. Aynı zamanda insanın varoluşunun en önemli göstergesidir ve insanın bedeni yoluyla dünyayla ilişki kurmasının en dolaysız biçimini sunmaktadır. Evimiz, sürekli olarak kendisinden ayrıldığımız ve yine kendisine döndüğümüz, en temel ihtiyaçlarımızın karşılandığı “birincil mekanımız” olmaktadır (Göregenli, 2015; 122-123).



Küresel salgın dönemine ilişkin uzaktan çalışmaların tek seçenek olarak 'evden çalışma'yı ifade etmesinin en temel sebeplerinden biri, şüphesiz ki salgın riski sebebiyle kafe, restoran gibi yerlerde çalışmanın tercih edilmemesi ya da zaten kapalı olmasından kaynaklanmaktadır. Gerekli donanım ve altyapının sağlanmadığı durumlarda çalışanların işlerini evlerinde yürütürken, aynı anda ev, çocuk bakımı gibi ihtiyaçlarının birbirine karıştığı zorlu bir ev-ofis ortamıyla karşı karşıya kalmaları kaçınılmazdır (Vu, 2020). Bu durum evden çalışan kesim için mesai saatleri kavramının bulanıklaşmasına neden olarak, iş ve iş dışı yaşam dengesi algısını azaltmaktadır.

İş ve İşdışı Yaşam Dengesi

Evde(n) çalışmada en çok zorlanılan konulardan biri olarak iş ve iş dışı yaşam dengesi karşımıza çıkmaktadır. Hem çalışanlar hem yöneticilerin iş ve iş dışı yaşamları birbirine karışmaktadır (Işık, Doğan Yenisey, & Kantur, 2020). Çalışma zamanı ve çalışma dışında geçen zaman birbirinden bağımsız görünmekle birlikte, bu iki yaşam alanı arasında bireyin hissettiği denge, iş ve yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir. İş ve iş dışı yaşam arasındaki denge, bireyin üstlendiği roller arasında yaşadığı gerilim ve çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla sağlanmakta ve dengede olma çoğunlukla bir kişinin alanlara ayrılan zaman konusunda rahat ve iyi hissettiği anlamına gelmektedir (Clark, 2002). Bireyin kendi yaşam alanları arasında dengede olma hali; *zaman, bağlılık ve tatmin* olarak başlıca 3 boyutta ele alınmaktadır. Buna göre zaman dengesi, bireyler, iş rolleriyle hayattaki diğer rollerine zamanlarını eşit olarak atadıklarında, bağlılık dengesi, yaşam rollerine eşit psikolojik bağlılık gösterdiklerinde ve tatmin dengesi her iki alandaki rollerinden de eşit tatmin aldıklarında gerçekleşmiş olmaktadır. Denge algımızı olumsuz etkileyen öğelerin neler olduğu Tablo1'de gösterilmektedir:

Tablo 1. İş ve İş dışı Yaşam Dengesini Bozan Unsurlar

İş Yaşamından Gelen Baskılar	Aile Ortamından Gelen Baskılar
Çok uzun, düzensiz ve esnek olmayan çalışma saatleri	Küçük çocukların varlığı
Çok seyahatin olması	Çocukların bakımından birinci derecede sorumlu olma (kadınların geleneksel "bakım" rolleri devam ettiği için bu aslında daha çok kadınlar için geçerli)
İş yükü ve iş stresi	Yaşlıların bakımı
İşte kişiler arası çatışmalar	Aile bireyleri arasındaki çatışmalar
Kariyerdeki değişiklikler	Aile bireylerinin destekleyici olmaması
Yöneticinin ya da organizasyonun destekleyici olmaması	

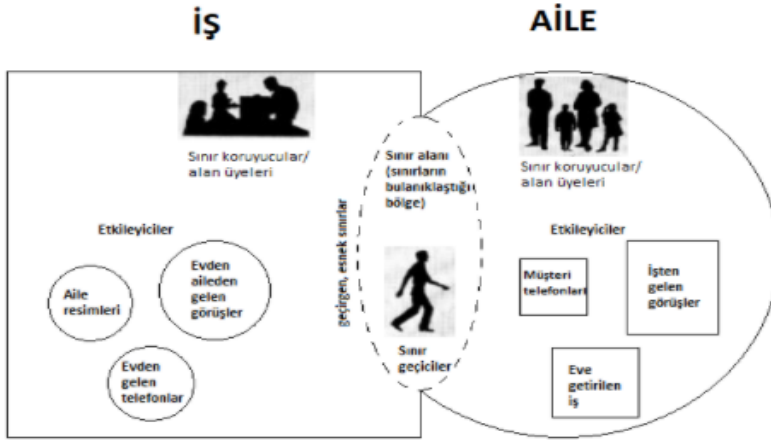
Kaynak: Vatansever, Ç. (2011) İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi, Kurumlarda İyilik de Var S:202

İş ve iş dışı yaşam dengesini açıklayan; yayılma kuramı, çatışma kuramı gibi pek çok kuram olmasına karşın (Keser & Kümbül Güler, 2016) ev ve çalışmanın fiziksel özelliklerine, yani mekana en çok odaklanan kuram Clark'ın (2000) Sınır Kuramı'dır. Clark kuramını oluştururken Kurt Lewin'in kişisel yaşam alanı (personal life space) kavramından yararlanmıştır. Alan sözcüğü daha çok coğrafya, fizik, mimarlık disiplinlerinde kullanılsa da Türkçede belli bir konunun, derinliğini, genişliğini anlatmak için de kullanılmaktadır (Vatansever, 2011). Bireyin, üstlendiği tüm rollerin kapsadıkları ve bu rollere ayrılan zamanın bütünü; bireysel, aile ya da iş yaşam alanı gibi "alan" olarak tanımlanmaktadır (Desrochers ve

Sargent, 2004). Clark'ın sınır kuramında da, iş ve iş dışı yaşantılara bu şekilde, iki ayrı alan olarak yer verilmiştir.

Clark'ın (2000) geliştirdiği bu kurama göre, birey iki yaşam alanı arasında yaptığı her geçişte bir denge sağlamaya çalışmaktadır. İşten eve ya da evden işe giderken bireyler, sınırı geçtikleri her seferde kendilerini yeni yaşam alanına göre yeniden şekillendirir. Bu geçiş süreci ve yaşam alanları Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2. Sınır Kuramına Göre İş ve Aile Yaşam Alanları



Kaynak: Clark, S. C. (2000) Work/Family Border Theory: A pictorial representation and list of central concepts and their characteristics S:754'den alınmıştır.

Clark'a (2000) göre, yaşam alanları arasında üç tür sınır bulunmaktadır: *Fiziki sınırlar, psikolojik sınırlar ve zaman sınırları*. Fiziki sınır; mekan olarak işyeri ya da evi çevreleyen duvarlardan oluşmaktadır. Zaman sınırı; çalışma saatleri, işe gidiş-işten geliş, kahvaltı, akşam yemeği, çocukların ödevleri gibi günlük alışkanlıklar ya da düzenlerle birbirinden ayrılır. Psikolojik sınırlar ise; her iki yaşam alanındaki duygu, düşünce ve davranışlarımızla ve kendiliğinden oluşur (Özen Kapız, 2002; Vatansver, 2011). Bu üç sınır, aynı zamanda geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve dayanıklılık ile karakterize edilmektedir. Özen Kapız (2002) "geçirgenlik"i bir alandaki unsurların diğer alana girebilme derecesi olarak tanımlamış ve şu şekilde örneklendirmiştir: "Örneğin birey evde çalışıyor olabilir, çalıştığı odanın kapıları ve duvarları onun işi etrafında bir tür fiziksel sınır yaratır. Ancak bu sınır çok geçirgen olabilir, çünkü aile üyeleri sık sık olduğu alana girip onunla konuşabilirler." Eguer (2013), "Evin Bilinçdışı" isimli kitabında evin sınırlarının geçirgenliğini, psikoloji bakış açısıyla şu şekilde ifade etmektedir: "Ev... kendimizi rahat hissetmemizi sağlayan bir alanın sınırlarını çizmek yoluyla bize güven verebilmek için "sert", "yalıtkan ve dışarıya kapalı" olmalıdır. Ama dış dünya ile iletişimimiz temeldir ve ev de biz dış dünyadan koparmadan, uygun bir şekilde etkinliklerimizi geliştirmemize olanak tanımak için aynı zamanda "esnek" ve "açık" olmalıdır". Esneklik, belli bir yaşam alanının dışarıdan gelen taleplere göre, daralma ve genişleme düzeyidir; zaman esnekliği ya da psikolojik olarak esneklikten söz edilebilir. Örneğin, psikolojik sınırın esnekliği bir yaşam alanındaki duygu ve düşüncelerin diğerine transferi anlamına gelmektedir. Sınırların çok geçirgen ve esnek olması iki yaşam alanının iç içe geçmesine neden olur ve böylelikle çatışmalar artar.



Diğer yandan Özen Kapız (2002), bireylerin kendi yaşam alanlarındaki seçenek ve fırsatlar arasında seçim yapabileceklerini ve bu sınırları yönetebileceklerini öne sürmektedir. Diğer bir önermeye göre ise, kişiler örneğin özel hayatlarını ilgilendiren bir konu için işteki zamanlarını ayırabiliyorlarsa bu durumda, işteki sınırların esnek olduğu söylenebilir. Bu durum tam tersi için de geçerlidir, yani evdeyken de çalışabiliyorsa yine esnek sınırlardan söz edilebilir. Buradaki esneklik aynı zamanda, bireylerin bir alandaki talepleri karşılamak için başka bir alandaki sorumluluklarının üstesinden gelme istekliliği olarak da ifade edilmektedir (Bulger, Hoffman, & Matthews, 2007). Küresel salgının başladığı andan itibaren organizasyonların ve bireylerin evde(n) çalışma sürecine uyumu birkaç evrede ele aldığı görülmektedir. Bunlar sırasıyla; (a) Olağanüstü durum tanımının konması, (b) İhtiyacın analiz edilmesi, (c) Pandemi başlangıcında operasyonun yönetimi, (d) Dönüşüm süreci, (e) Normalleşme süreci ve (f) Pandemi sonrası esnek çalışma planlarının oluşturulmasıdır (Işık, Doğan Yenisey ve Kantur, 2020; s: 51).

Çalışmamız küresel salgının başından bu yana, çok hızlı ve yoğun biçimde eve kayan çalışma ortamının, evdeki mekan kullanımını nasıl etkilediğini, bu durumun bireylerin yaşam dengeleri üzerindeki sonuçları üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda çalışmamız küresel salgının başından bu yana, evden çalışma pratiklerinin mekan olarak ev ve algılanan iş ve iş dışı yaşam dengesi özelinde nasıl deneyimlendiğini tanımlayıp ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Yöntem

Bu çalışmada Covid 19 salgını döneminde evden çalışmanın, iş ve iş dışı yaşam dengesini nasıl etkilediğini ortaya koyabilmek için nitel bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu amaçla, küresel salgın sürecinde sosyal etkileşimin çok yoğun olarak çevrimiçi ve/veya sosyal medya platformlarından yürüdüğü düşünülerek ve araştırma amaçları doğrultusunda veri seti, bir sosyal ağ platformu aracılığıyla oluşturulmuştur. Bir çağdaş kitle iletişim aracı olarak sosyal ağlar, günümüzde hem çalışanlar hem de kurumlar tarafından yaygın biçimde kullanılmaktadır (Tani & Yıldız, 2019). İnsan davranışlarının kültürel ve sosyal temellerini açıklamayı amaçlayan etnografik araştırma yöntemi (Akturan, 2007); internetin ortaya çıkışı, artan sosyal ağların kullanımı ve dijital platformlardaki sanal toplulukların çoğalması ile birlikte, bu medyaları kullanarak yapılan analiz ihtiyacını karşılamak için uygun bir model olmuştur. Bu ihtiyaçla birlikte, 'çevrimiçi etnografi' olarak da anılan netnografik araştırma yöntemi ortaya çıkmıştır (Akturan, 2007). Bu doğrultuda netnografik yöntemle, bir sosyal ağ platformu (Instagram™) üzerinden, evden çalışmaya ilişkin Mart'2020 – Mart'2021 arasındaki paylaşımlar incelenmiştir. Instagram™ içerikleri, insanların dijital ayak izlerini kayıt altına alan veri havuzu işleviyle, günümüzdeki bir çok çalışmada da yararlanılan resmi bir kaynak niteliği taşımaktadır (Serafinelli, 2017).

Veri setinin oluşması sürecinde “#çalışmaalanı, #workspace, #homeofis, #homeoffice, #uzaktancalışma, #remoteworking, #evdençalışma” etiketleriyle aramalar yapılmış ve bu çalışmanın araştırma soruları çerçevesinde 204 paylaşım analiz için seçilmiştir. İngilizce etiketlerdeki Türkçe dışındaki paylaşımlar, Google Translate™ aracılığıyla Türkçe'ye çevrilerek kodlamalar yapılmıştır. Makalede örnek olarak yer verilen paylaşımların hepsi ya Türkçe orijinal ya da araştırmacılar tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş paylaşımlardır. Değerlendirmeler zaman aralığı, cinsiyet, olumlu-olumsuz duygu-kavram paylaşımı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi, çalışma mekanı ve kurumsallığa ilişkin göstergeler üzerinden içerik analizi tekniğiyle yapılmıştır. Değerlendirme ve kodlama için, internet üzerindeki paylaşım metinleri ve fotoğraflar, metin ve veri işleme yazılımlarına aktarılmıştır. Kodlama ve değerlendirme

süreci, üç araştırmacı tarafından ayrı ayrı yapılmış ve sonrasında kodlar ve temalar üzerinde uzlaşmıştır.

Bulgular

İlk olarak paylaşımlara ilişkin demografik bulgulara, sonra da sırasıyla içerik analizi sonucu elde edilen mekana ve yaşam dengesine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

Demografik bulgular

Paylaşım yapanların yaş, cinsiyet gibi biyografik verilerine doğrudan ulaşmak söz konusu olmadığından, paylaşım etiketi, takipçi sayısı vb gibi değişkenlerin nasıl bir dağılım gösterdiği incelenmiştir. Yukarıda belirtildiği şekilde analiz için seçilen 204 Instagram™ paylaşımı konu etiketlerine göre Tablo 2’teki gibi bir dağılım göstermektedir:

Tablo 2. Etiketlere Göre Paylaşım Dağılımı

Etiketler	Paylaşım Sayısı
Homeoffice	48
Workspace	38
Çalışmaalanı	36
Remoteworking	29
Evdençalışma	27
Homeofis	15
Uzaktançalışma	11
Toplam	204

Buradan da görüleceği üzere, evden çalışma ya da evi işyeri olarak kullanma anlamındaki İngilizce “homeoffice” sözcüğü; Türkçe paylaşımlarda da, hem İngilizce orijinali hem de Türkçe okunuşuyla kullanılmaktadır. İkinci olarak dönemler bazında sıklık dağılımı incelenmiştir. Bu dönemler pandeminin, Türkiye’deki seyrine göre kapanma ve açılma dönemleri baz alınarak belirlenmiştir (Işık, Doğan Yenisey, & Kantur, 2020).

Buna göre, incelenen etiketler bazında en çok paylaşımın 2020 sonbaharındaki kapanma döneminde olduğu görülmektedir. Bu dönem aynı zamanda, kontrollü açılmaların bittiği, evden çalışma uygulamalarının artık bir düzene oturduğu bir döneme de karşılık gelmektedir. Hesap kullanıcılarının kimliklerine göre bakıldığında, araştırma verisini oluşturan 204 paylaşımın ait olduğu 200 hesabın 146’sının (% 73) kadın kullanıcılara, 28’inin (%14) erkek kullanıcılara ait olduğu görülmektedir. 4 (%2) hesap kurumsal kimlik olarak, 2 (%1) tanesi evcil hayvan olarak tanımlanmış, 20 (%10) hesabın ise kullanıcı bilgilerine ulaşılammıştır. Instagram™, 2010 yılında kurulduğu andan itibaren, kullanıcı sayısını hızla arttıran bir sosyal paylaşım ağı olarak 2020 yılı itibariyle dünya çapında 928 milyon kullanıcıya ulaşmıştır. Kullanıcıların %50.9’unu kadınlar, %49.1’ini erkekler oluşturmaktadır. Buna göre kadın ve erkek kullanıcı sayıları neredeyse eşit olmasına karşın; araştırma konumuzdaki etiketlerle paylaşım yapanların çok büyük oranda kadınlar olması, bu dönemin kadınlar için getirdiği ek yükleri doğrular niteliktedir. Instagram™ kullanıcılarının % 65 i 18-34 yaş grubu arasındadır (Bayrak, 2020). Profillerinde belirttikleri şekilde yaptıkları iş ya da mesleklere göre nasıl bir dağılım olduğu ise Tablo 4’de gösterilmiştir.



Tablo. Dönemlere Göre Paylaşım Dağılımı

Dönem	Paylaşım Sayısı
Mart-Haziran 2020	31
Haziran-Ekim 2020	23
Ekim-Aralık 2020	103
Ocak-15 Mart 2021	47
Genel Toplam	204

Tablo 4. İş ya da Mesleklere Göre Paylaşım Dağılımı

İş / Meslek	Paylaşım sayısı (N)	(% Değer)
Blog yazarı / Kişisel blog	45	22%
Dekorasyon / Emlak	20	10%
Moda / Tasarım	15	7%
Danışman	14	7%
Grafik Tasarımcı / İllustratör	12	6%
Ressam / Sanatçı	10	5%
Girişimci	9	4%
Gazeteci	7	3%
Ofis Çalışanı	7	3%
Mühendis	5	2%
Eğitmen / Öğretmen	5	2%
Doktor ve Diş Hekimi	4	2%
Avukat	3	1%
Fotoğrafçı	3	1%
Müzişyen	3	1%
Psikolog	3	1%
Akademisyen- Araştırmacı	2	1%
Banka-Sigorta-Finans	2	1%
Öğrenci	2	1%
Diğer	11	5%
Bilinmiyor	22	11%
Toplam	204	100%

Bu tabloya bakıldığında paylaşım yapanların önemli bir kısmının blog yazarı (“blogger”), moda-tasarım gibi son yıllarda tipik olarak evden çalışılan işleri yürüttükleri görülmektedir. Salgının ilk döneminde çok hızlı bir şekilde evde çalışmaya geçen ve “ofis çalışanı / beyaz yakalı” olarak tanımlanan grubun ise, eğer “bilinmiyor” grubunda değillerse sayıca çok olmadıkları görülmektedir. “Diğer” grubunda ise mesleklerini marangoz, elektrikçi ve sporcu olarak tanımlayanlar yer almaktadır.

Sosyal ağların kullanımında önemli kavramlardan biri de takipçi sayısı ile etkileşim düzeyinin önemli bir göstergesi olarak beğeni ya da yorum sayısıdır. Tablo 2’de yer alan etiketlerle paylaşım yapan hesapların takipçi sayıları, 5 ile 369 bin 936 arasında değişmektedir, ortalama takipçi sayısı ise 14 bin 372 dir. Binin üzerinde takipçisi olan hesapların sayısı 100, on binin üzerinde takipçisi olan hesap sayısı 46 ve yüz binin üzerinde takipçisi olan hesap sayısı ise 8’dir. 204 paylaşımın toplamda yedi tanesi üç farklı kullanıcıya aittir, yani iki kullanıcı araştırmada yer verilen etiketlerle ikişer paylaşım yaparken, bir kullanıcı üç paylaşım yapmıştır. Buna göre, beş paylaşım yüzün üzerinde yorum, dolayısıyla etkileşim almıştır.

Öne Çıkan Temalar

Tematik çözümlemeden önce, paylaşılan metinlerin ne ölçüde olumlu ve olumsuz bir ileti tonu içerdiğine bakılmıştır. Olumlu, olumsuz ve yansız olmak üzere üç ayrı kategoride değerlendirilen paylaşımların %83'ü olumlu bir ileti içermektedir (Grafik 1).

Grafik 1. Paylaşımların içerdikleri olumlu- olumsuz iletilere göre dağılımı

Her bir kategoriye en iyi anlatan, en tipik örnekler ise şu şekildedir:

Olumlu ileti: “Ofisi, oyunu, okulu eve taşıdık. Kendimizi, çocuklarımız ve diğer insanlar için, küresel bir bilinçle evde kalıyoruz ve #evdekal diyoruz. Peki evde ne yapıyoruz? ✓ Çocukluğumuzdaki gibi, anne/babalar olarak çocuklarımızla göz göze, el ele, bire bir iletişim halindeyiz. ✓Bolca #kutuoyunu oynuyor, resim yapıyor, kitap okuyor, sohbet ediyoruz. Bulmaca çözüyoruz. ✓Özellikle akşamları #hikâye ler anlatıyoruz. #Çocukluk zamanlarımızı, o dönemki oyunları anlatıp hatırlatarak geçiriyoruz. ✓Akşamları soba yakıp portakal kabuğunu soba üzerine koysak ve #internet olmasa tam #90lar tadında? Bu #virüs bir bakıma bize özümüzü dönmek, aile bağlarını güçlendirmek değer yarğularımızı gözden geçirmek, temizliği hatırlamak, sağlğın ve özgürlüğün kıymetini anlamak, doğaya ve kendimize verdiğimiz zarararı düşünüp tartmak için bir fırsat. Tüm dünyanın beden ve ruh sağlğına kavuşması, sağlğlı günlerde keyifli konular paylaşarak buluşmak dileğiyle, Lütfen E V D E K A L m!” Mart-Haziran 2020, #homeofis

Olumsuz ileti: “Evden çalışan annenin dramı? An itibariyle çalışma arkadaşımın alınmış bir görüntü. Kolaylıklar diliyorum?” Mart-Haziran 2020, #çalışmaalanı

Yansız ileti: “Hayat nasıl gidiyor



Tablo 5. Evde Çalışma Deneyimine İlişkin Temalar

Öne çıkan temalar	Alt temalar
Denge: Hepsi bir arada, hepsi çok zor	Çocuklar, evcil hayvanlar Ev işleri Şirketin tutumu
Kendine ait bir çalışma alanı	Düzenleme Kişiselleştirme
Kurumsal kalabilme	Giyim tarzı Özdisiplin
Dayanıklılık	Uyum Şükür

Denge: Hepsi bir arada, hepsi çok zor

Bu ana temada, çocuklar, evcil hayvanlar, ev işleri ve şirketin tutumu alt temalarında evin bir çalışma mekanı olarak nasıl deneyimlendiğine ilişkin paylaşımlar yer almaktadır: *“Çalışan ebeveynler - Sizi görüyorum ve sizi hissediyorum ve umarım hepimiz tatillerde bir mola verirsiniz çünkü, birçok görevi birarada yapmaya çalışmak, destekle bile, eğer sabah olacak kadar şanslıysanız, kolay değildir.”* **Ekim-Aralık 2020, #remoteworking.**

a) Çocuklar ve evcil hayvanlar

Pandemide, okulların çevrimiçiye dönüşmesi sürecinin doğal bir parçası olarak, çocuklar gerçek yaşamda da, paylaşımlarda da en çok yer verilenler olmuştur: *“Hepsi çok zor şeyler. Bir yandan kayıp (bir evrak) tartışıp öte yandan kağıdı düzgün katlayamadığı için yardım isteyen çocuğa el atmak... Allahını seven aşı bulsun, ilaç bulsun”* **Haziran-Ekim 2020, #uzaktançalışma.** Görselde masa başında bir çocuk fotoğrafına yer veren bir anne; *“artık bu çalışma alanını benden çok kullanıyor.”* **Mart-Haziran 2020, #çalışmaalanı** olarak kendi deneyimini aktarmıştır. Bir başka paylaşımda, çocuklar ve çalışmanın bir arada ne ölçüde yürüyebildiğine ilişkin şu paylaşımı yapmıştır: *“...yeni normallerle evden çalışabilmenin tadına da vardık...çocuklar müsaade ettiği kadarıyla tabii*

evde gerilmeye devam ederken mesleğin gereği ortamı yumuşatmaya çalışıp çözüm sunmaya çalışmak, öğle arası diye bir şey yok, çocuklara meyve saati, toplantıya devam, hazırlanacak sunumlar, üst seviyeye gönderilecek mailler. Okuyorum, Y. bir şey diyor, hop baştan al bir daha oku. Bir maili 4 kere okuyorum çoğu zaman. Öğlen uykusu, akşam yemeği hazırlığı, 18:00'den sonra planlanan toplantılar ve benim dayanamayıp "kusura bakmayın ama çocuklar acıktı artık benim ayrılmam gerek" demem... 7/24 çocuk odaklı yaşamının vermiş olduğu bazen cinnet geçirme isteği, tuvalete saklanıp sessiz kalmaya çalışmak, sonrasında gece uyuturken yanında olabildiğim, onun büyüdüğüne şahit olabildiğim için bin kere şükretmem..(Bu bir dengesizlik değil, gayet normal bir davranış bence)Onlar uyuyunca da yetişmeyen işler için yine bilgisayar başına oturmam. Madem bu kadar çalışıyoruz meyvesini de toplarız diye düşünürken tecrübesi 0 olan kişilerin hayal edilen yerlere transfer olduğu duymam . Motivasyon işte o anda sıfır. Bu pandemi, evdeki bu yorgunluk elbet geçecek.Ama bazıları haksız yere bazı yerlere gelmeye devam edecek. İşte buna dayanamıyorum." **Ekim-Aralık 2020, #homeoffice**

c) Şirketin tutumu

Evden çalışma sürecinde şirket kültürü ve yönetim yaklaşımlarına ilişkin bir paylaşım, yurtdışındaki deneyimi ile Türkiye'deki deneyimini karşılaştırmaktadır: "... *Sabah laptop açar, akşam 5 dedi mi kapatırdım. Kimse sana "ya nasıl olsa evdesin seçim, şuna da bir bakver" falan demez. Diyemezdi. Yöneticim ofisteyken dahi saatine bakardı benden bir şey istemek için. Böyle şirketler Türkiye sınırları içinde bir elin 5 parmağını geçmez / Pek çok insanı evlerinden soğuttular"* **Ocak-15 Mart 2021, #homeoffice, #evdençalışma.**

Diğer yandan, daha destekleyici, olumlu şirket tutumlarına da paylaşımlarda sıklıkla yer verilmiştir: "Çok şükür ki şirketim bir süre evden çalışmamı uygun gördü. Gayet de verimli ve rutine uyunca sorun olmuyor. Zaten evden çalışmaya bünye alışık. Yukarda çamaşır odasına saklandım. Burayı bir ofis haline getirdik hemen. Süt sağma saatlerinde emziriyorum. Oğlum bi şaşkın bi mutlu" **Mart-Haziran 2020, #homeoffice.** "Hem ev taşıdım hem şirketimiz #homeofis çalışmaya başlattı ne kadar ince bir düşünce???? / Herkese iş bilgisayarları teslim edildi. Demem o ki hala iyilik var kul bittim demeden Hızır yettim dememiş ." **Mart-Haziran 2020, #homeofis.**

Kendine Ait Bir Çalışma Alanı

Bu kısımda alt temalar olarak "düzenleme" ve "kişiselleştirme" ortaya çıkmaktadır. Evde ayrı bir çalışma alanının olmadığı durumlarda, doğal bir sonuç olarak, çalışma sırasında dikkat dağıtıcı pek çok unsur ortaya çıkmaktadır. Pandemi sürecinde evden çalışmanın öngörülemeyen bir şekilde uzun vadeye yayılmasıyla birlikte artan ekonomik ve sosyal kaygılar beraberinde, evde kendi özel çalışma alanına sahip olmanın önemini ortaya çıkarmıştır. Evden çalışmaya hazırlıksız yakalananlar, sonraki süreçte evlerinde kendi çalışma alanlarını düzenlemeye ve tasarlamaya başlamışlardır.

Paylaşımlarda, salondaki kanepeler ve masa, mutfak masası, balkon masası, yatak gibi alanların çalışmak için yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Mart 2020'de kapanmanın başında evden çalışmaya hızlı geçişle birlikte bazı çalışanların evde kendi çalışma alanlarını yaratmakta zorlandıkları ve evin farklı köşelerini çalışmak için kullandıkları görülmektedir:



"Bu kadar uzun süredir evden çalışınca evin ofis alanı olarak kullanılmayan hiçbir köşesi kalmadı sanırım"
Ekim-Aralık 2020, #homeoffice, #evdençalışma.

Yine evinin salonundaki kanepeyi ve masayı çalışmak için kullanan bir kişi evden çalışma deneyimini şu şekilde anlatmaktadır: *"Evden çalışma, koltukta belli yerlere oturmaktan yamulan yastıklar, şarj takılı aletler, Kablo yığınları var. Burası Gerçek!"* **Ekim- Aralık 2020, #homeoffice, #evdençalışma.**

a) Düzenleme

Bu gerçekliğin üzerine, bireyler ya yeni çalışma alanları yaratmaya ya da var olan çalışma mekanlarını düzenlemeye başlamışlardır. Evinin tavan arasında daha önce kullanmadığı bir alanı çalışma alanı haline getiren biri, bu durumu paylaşımında şu şekilde ifade etmiştir: *"9 ay evden, dabası yemek masasından çalıştıktan sonra nihayet küçük bir ev ofis kurmaya ve 2021'e baştan başlamaya karar verdim"* **Ekim-Aralık 2020, #homeoffice.**

Çalışma alanında ergonomik sıkıntılar yaşayan bir çalışan; bir çalışma mekanı, üç sandalye ve üç masa değişikliğine ek olarak, kendisi için bir ayak desteği yaptırmış ve çalışma alanını rahat biçimde çalışmasına imkan verecek şekilde yeniden tasarlamıştır: *"... Şubat ayında iş değiştirdim ve bir ofiste çalışmaya başladım. Ama Mart ayında dizüstü bilgisayarını eve getirdim ve mutfağın bir köşesinde bir çalışma alanı hazırladım. Zaman zaman oturma odasındaki masaya geçtim ve ergonomik bir masaya yatırım yapana kadar birkaç kez sandalye değiştirdim. Eşim benim için bir tane yapana kadar ayak desteği olarak ayakkabı kutusu kullandım. Ruh sağlığımızı korumak için adapte olmamız ve kendimizi yeniden keşfetmemiz gerekiyordu. Böylece evin içinde aylar geçti. Çok zor bir yılın 2. kilitlenme dönemindeyiz."* **Ocak-15 Mart 2021, #homeoffice**

b) Kişiselleştirme

Bu düzenleme çabaları aynı zamanda bireylerin, çalışma alanlarını kişiselleştirme istek ve ihtiyaçlarını giderme eğilimlerine de işaret etmektedir: *"Üretken olmak için bir numaralı ipucum her zaman size ilham veren bir çalışma alanına sahip olmak olacaktır."* **Ekim-Aralık 2020, #homeoffice.** Bazı kişiler de kendi 'ev ofis'lerini tasarlarırken paylaşımlarıyla diğer kişilere ilham olmak istediği göze çarpmaktadır: *"Ofis alanımla daba mutlu olamazdım ve onu nasıl tasarladığımla ilgili bir YouTubevlog yayınladım."* **Ekim-Aralık 2020, #homeoffice, #workspace**

Çalışma alanında kullandığı bazı dekorasyon malzemelerini kendisi yaparak ucuza mal eden ve diğer kişilere de ilham vermek isteyen bir kişinin paylaşımı da şu şekildedir: *"Bu avizeyi ofisim için sıfırdan yaptığıma inanabiliyor musunuz? Binlerce lira harcamak yerine..."* **Ekim-Aralık 2020, #workspace**

Çalışma kapsamında incelenen paylaşımlarda kişiselleştirilmiş çalışma alanlarına sıkça rastlanmaktadır. Aile fotoğrafları, duvarlara asılan posterler ve tablolar, bitkiler, bunlarla birlikte çalışma masası üstündeki kişisel eşyalar paylaşımlarda dikkat çekmektedir. Bitkiler, yazılı paylaşımlarda sadece bir iki kez geçmesine karşın, görsellerde ve hatta etiketlerde yeşil bitkiler ile çiçeklere yer verildiği görülmüştür: Çatı katında dekore edilmiş çalışma köşesi, ahşap masa ve sandalye, yeşil bitkiler, güneşiği olan bir görselin metni olarak; *"..çalışma alanımın daba fazla bitkiye ihtiyacı var.."* **Ekim-Aralık 2020, #homeoffice, #workspace**

Çalışanların bu şekilde daha kişisel bir çalışma ortamı yaratmayı ve motivasyonlarını artırmayı amaçladıkları görülmektedir. Evler; içinde yaşayanların kimlik ve kişilik özelliklerini yansıtacak

biçimde dönüşmekte, bunun gerçekleşmediği durumlarda ise yaşanan mekana ilişkin bireyin uyum sürecinin sağlıklı yaşandığı ve yaşam doyumu azaldığı görülmektedir (Göregenli, 2015). İlgili alan yazın, çalışma alanlarını aile fotoğrafları ve diğer kişisel etkilerle dekore etmenin ve böylece kişiselleştirilmiş çalışma alanları yaratmanın iletişimi ve olumlu tutumları artırdığını göstermektedir. Ayrıca çalışma alanının kendi imajlarıyla uyumlu olmasının çalışanların aidiyet duygularını geliştirdiğini ve bunun da alanda kendilerini daha rahat ve istekli hissetmelerini sağladığını göstermektedir (Britt, 2020). Alain de Botton bu durumu, Mutluluğun Mimarisi (2014, S:167) isimli kitabında şu şekilde açıklamaktadır: “*Bizim asıl arzuladığımız, güzellikleriyle bizi duygulandıran nesne ve mekanlara fiziksel olarak sahip olmaktan çok onlara benzemektir*”. Göregenli (2015, s:133) bu olguyu; “*modern dünyada başka insanlardan farklı bir eve sahip olmak, sosyal istenirliği olan bir yaratıcılık göstergesi*” olarak tanımlamaktadır.

Kurumsal kalabilme

Bu tema altında hem evde olup, hem de ofistekine benzer bir çalışma şekli ya da temposunun nasıl elde edileceğine ilişkin paylaşımlar toplanmıştır.

a) Giyim Tarzı

İşlerin etkili bir şekilde yürümesi için, dış görünümün çok da önemli olmadığını vurgulayan bir paylaşım salgının başlarında yapılmıştır: “*Bu dönemin bize öğrettikleri? Kravatsız, makyajsız da işler yürüyormuş?*” **Mart-Haziran 2020, #homeoffice**. Aynı zamanda, sadece ekran karşısında olmanın kılık kıyafetimize nasıl tuhaf bir biçimde yansıtıldığına ilişkin de o dönemde hakkında çok fazla espri olan bir paylaşım yapılmıştır: “..... *Not: #evdençalışma modu ile üstümüz business altımız pijama?*” **Mart-Haziran 2020, #evdençalışma** Bir başkası ise, bu konuyu özdisiplin açısından nasıl ele aldığını paylaşımında şu şekilde ifade etmiştir: “*Ofiste çalışmaya alışmış biri olarak ben de evde çalışmak zorunda kalınca bu duruma adapte olmam biraz vakit aldı / Pijamalardan kurtulmak ise diğer önerim. Aynı kıyafetlerle güne devam edince, beynin yeni bir gün başladığını kabullenmesi de zor oluyor.*” **Mart-Haziran 2020, #homeoffice, #evdençalışma**

b) Özdisiplin

Evden çalışırken işe gider şekilde giyinmiş ve makyaj yapmış olarak kendi fotoğrafını paylaşan bir kadın kullanıcı şunları paylaşmıştır: “*Evden çalışmak özdisiplin ister. Benim sizlere önerilerim: 1- İşe gider gibi hazırlan, kişisel bakım çok önemli! 2- Sevdiğin sıcak içeceğini hazırla. Rubunu Besle! 3- Aynaya bak ve yüzüne gülümsemeni yerleştire! İşte şimdi evinde çalışmak için ayırdığın yere geçmeye ve çalışmaya hazırsın! Sağlık dolu günler diliyorum...*” **Mart-Haziran 2020, #evdençalışma, homeofis, homeoffice**

Takipçi sayısı üç yüz binin üzerinde olan bir tıp doktoru evde kurumsal çalışabilme sistemi kurabilmek için şu önerilerde bulunmaktadır: “.... *Ofiste çalışmaya alışmış biri olarak ben de evde çalışmak zorunda kalınca bu duruma adapte olmam biraz vakit aldı. Ancak bu evden çalışma durumlarımız ne yazık ki bir süre daha devam edecek gibi, o halde evden nasıl daha verimli çalışabiliriz buna odaklanmamız gerekiyor. Öncelikle, evdeyken çalışmaya başlamak biraz zor olabiliyor. Bunu aşmak için kendimize günlük çalışma planı yapıp yapılacakların listesini yapabiliriz. Ayrıca güne erken başlamak da verimlilik için çok önemli. 6’da uyanmaya gerek yok elbette ama 9’da işimizin başında olabiliriz, zaten artık yola da vakit harcamıyoruz. Pijamalardan kurtulmak ise diğer önerim. Aynı kıyafetlerle güne devam edince, beynin yeni bir gün başladığını kabullenmesi de zor oluyor. Rahat ama farklı bir kıyafet giyebilirsiniz. Ayrıca, yatakta çalışmak çekici gelse de pek doğru değil, kendimize sadece çalışmak için uygun bir ortam oluşturmaya çalışabiliriz. Verimliliğimiz, yaptığımız işe göre değişmek üzere 45 dk – 1 saatlik süreler*”



sonunda mola verebiliriz. Bu molalarda kahve, çay içebilir, akşamki yemek için hazırlık yapabiliriz. Evde olmanın böyle bir avantajı var ☺ ama maalesef evde dış uyaranlar da çok. Televizyona, evde bulunan diğer kişilerle sohbet güzel gözüksede bu çalışma sürelerimizdeyken sadece işimize odaklanmaya çalışmalıyız? Pazartesisden itibaren bu önerilere dikkat ederek çalışabilirsiniz belki? Hepimize verimliliğinin en üst seviyede olduğu çalışma günleri diliyorum” Mart- Haziran 2020, #homeoffice, evdençalışma.

Dayanıklılık

Her şeyi bir arada yapmaya çalışıp, bir yandan da psikolojik dayanıklılıklarını koruyabilenler bunu nasıl mümkün kıldıklarını “uyum” teması altında aktarmışlardır.

a) Uyum

Bir paylaşım “hacıyatmaz” metaforunu içermektedir: *“Merdivenleri çıkınca ofisteyim. Sonra eğitim başlıyor. Uzaktan çalışma zaruryeti olanlar olarak yeni dönemin bu enteresan döngüsüne de çok alıştık. “Yeniden her sabah işe gitmek zor gelir mi?” diye kendimize soruyoruz bazen. Hiç endişeye hacet yok, zira insan yavrusu alışmaya, uyum göstermeye fazlaca meyyali olan bir varlık. Mühim olan, her ne olursa “Eyyvah düzenim bozuldu” paradigmasına yüz vermeyip, “Yeni düzen benden ne istiyor” demeyi seçerek berrak zihinde, açık kalpte kalabilmek ve küllerinden yeniden doğan simurğdan ilham alabilmek. Bir hacıyatmaz olabilmek. O zaman, şimdi ve bu dönem neyi gerektiriyorsa hakkını vererek yaptığımız bir gün olsun. Kolaylıklar dilerim.” Haziran – Ekim 2020, #uzaktançalışma #evdençalışma*

Mart 2021’de yani salgının küresel olarak ilan edildiği ve Türkiye’de de ilk kapanmanın üzerinden tam bir yıl geçtikten sonra yapılan paylaşımlar da dayanıklılık göstergeleri içermesi açısından dikkat çekicidir: *“1 year home office.*

oyarken çekilmiş bir fotoğrafını paylaşarak kendi deneyimini şükran duygularıyla ifade etmektedir: “..evden çalışırken molalarda çocuklarımla vakit geçirdiğim için minnettarım”
Ekim-Aralık 2020, #workingfromhome

Tartışma

Çalışmamız; mimarlık, psikoloji, insan kaynakları yönetimi alanlarını içeren çok disiplinli bir konuya hem teorik hem de pratik katkı sağlamak amacıyla, evden çalışmayı birey ve çevre ilişkisi bağlamında ele almıştır. Küresel salgının, çalışanlar üzerindeki ekonomik, psikolojik, fiziksel ve sosyal etkilerinin yadsınamaz gerçekliği, Instagram™ paylaşımlarında açıkça gözlenmiştir. Oluşturduğumuz tematik kodlama sisteminde çıkan verilere göre, bu son derece olağanüstü dönemde “her şeyi bir arada yapmaya çalışırken bir denge kurabilme” ve 'kendine ait bir çalışma alanı yaratma' ön planda olan temalardır. Sınır kuramında sözü edilen sınırlar, ev içinde ayrı bir çalışma mekanı yoksa ve/veya çocuklar küçükse tamamen geçirgen hale gelmiştir. Ya da ev işleri konusunda, bulaşı riski nedeniyle destek alınmadığından evin işyükü, yani yaşam alanlarının etkileyici unsurları artmıştır.

Küresel salgının başlangıcına kadar olumlu yol kat etmekte olan kadınların iş dünyasındaki konumuyla ilgili uygulamalar; pandemi sürecinde 'evden çalışma'dan özellikle etkilenen kesimin kadınlar ve anneler oluşunun sonucunda, kadının işgücüne katılımı ile ilgili olan onlarca yıllık kazanımların sektöre uğrayabileceği gerçeğiyle bizi yüz yüze bırakmaktadır. Bununla birlikte iş yaşam dengesi konusunda birçok zorlukla karşılaşan çalışan kadınların, kariyerlerinde geri adım atma ya da işlerinden ayrılmayı düşünmeye başladıkları da gözlenmektedir (Başer, 2020). Bir araştırma raporunda da çıkan sonuçlara göre; kadınların ve evlilerin evden çalışmaya geçişle birlikte, ev işleriyle ilgili sorumluluklarındaki artışın, erkek ve bekar olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Aynı araştırmanın bir diğer sonucu da kadınların, erkeklere göre, daha yüksek oranda 'işten kaytarmadıklarını ispat etmek zorunda' kalmış olmalarıdır (Uşen, 2020).

Evin içinde yaşayanların bireyselliğini ve varoldukları kültürle olan bağlantılarını yansıttığına ilişkin (Göregenli, 2015), *kişiselleştirme* alt temasında yer verilen somut örneklerle rastlanmıştır. Çalışma yapılacak alanlarda, özellikle paylaşılan fotoğraflarda her çalışanın imkanı doğrultusunda ışık alan alanları tercih ettiği, ergonomik malzemelere olan ihtiyacın sıklıkla vurgulandığı, bitkiler ve doğal malzemelerden oluşan mobilya kullanımında sıklık görülmüştür. Ofislerde olduğu gibi evdeki çalışma alanlarında da ergonomik bir iç tasarım sağlamak önemlidir. Yapılan bir araştırma, bazı çalışanların oturma odasında mutfak masası ve kanepesi gibi alanlarda çalışmaya çalıştığını, ancak zamanla sırt ve boyun ağrısı gibi sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir. Bu nedenle evde de olsa kötü tasarlanmış bir çalışma ofisi, çalışanların çalışma saatlerini daha uzun hissetmesine ve yorulmasına neden olabilmektedir (Barrier, 1996).

Araştırmamızın önemli bir kısıtı temel veri olarak sosyal medya paylaşımlarının kullanılmasıdır. Nispetizm kavramı üzerinden açıklanan '-miş gibi' yapma olgusu ile ilgilidir. Yaşadığımız dönemde, sosyal medya kullanıcıları birçok yeni kavram, olgu ve hatta sendromlar ile tanışmıştır. Özellikle son zamanlarda sosyal medya platformlarının kullanımında bir gösterişçilik ve '-miş gibi' yapma kültürü yükselmeye başlamıştır. Nispetizm, bireylerin sosyal medyada kendilerini olduklarından farklı duygu durumlarında gösterdikleri, özellikle abartılı mutluluk halleri içeren paylaşımlar yaptıkları, diğer bir anlatımla nispet yaptıkları, ancak aslında



kendi içlerindeki mutsuzluklarını, yalnızlıklarını ve çatışmalarını saklamak ya da bu durumdan kurtulmak amacıyla yaptıkları bir olgudur (Yıldız, 2017).

Ekim 2020'de yayınlanan bir araştırmanın sonuçlarına göre; küresel salgının başlangıcından beri, işverenler çalışanlarına, işin dijital kısmının yürümesi için sadece kısmi destek sağlamışlar ve iş sağlığı bakımından ergonomik çalışma koşullarının sağlanabilmesi için gerekli olan aynı ya da nakdi yardımları yapmamışlardır (Uşen, 2020). *İşverenin tutumu* temasında, hem destekleyici hem de eleştiren paylaşımlar bulunmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi, twitter™ dışındaki sosyal platformlarda, olumlu göstermeye ya da tanıtmaya yönelik paylaşımlar öne çıkmaktadır. Bu nedenle de, gerçekte deneyimlenenin daha olumsuz olacağı gözönünde bulundurularak, özellikle kadın çalışanların karşılaştığı zorlukların giderilmesine yönelik, iş dünyasında doğru politikalar uygulanmalıdır. Çalışma saatlerinde yapılabilecek düzenlemeler, cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik politikalar, kadının iş yükünü hafifletici, üstlendikleri toplumsal rollerin evrimine katkı sağlayıcı uygulamalar, hem kadınlar hem de birlikte yaşadığı diğer aile üyelerinin yaşamlarını kolaylaştıracak, iş-yaşam dengesinde uyumu sağlamaya yardımcı olacaktır.

Çalışanlar ve işverenler arasında açık iletişimin sağlanması ve işin yapılabilmesine imkan veren teknolojik alt yapının sağlanması, ergonomik mobilya desteği, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, çalışanlara yönelik zaman yönetimi, iş disiplini ve iletişim becerilerinin artırılması ile ilgili eğitimler verilmesi gibi uygulamalar da çalışma verimini ve motivasyonunu arttırıcı olacaktır. Yöneticilerin kendi iş-özel yaşam dengelerini sağlamasının yanı sıra çalışanlarının da işlerini düzgün yürütebilmeleri ve özel hayatlarını dengeli tutabilmesi konusunda yardımcı olmaları gerekmektedir. Bu sebeple yöneticilere verilecek eğitimlerin içinde bu konunun da yer alması gerektiği belirtilmiştir (Işık, Doğan Yenisey ve Kantur, 2020).

Küresel salgın döneminde evden çalışma en çok araştırılan konulardan birisi olmasına karşın, işyerlerinin büyük bir kısmının evden çalışma düzenini koruma eğiliminde olması nedeniyle, özellikle kadınlar açısından evin bir çalışma mekanı olarak nasıl deneyimlendiği konusu her yönüyle araştırılmalı ve tartışmaya açılmalıdır.

Kaynakça

- Aksoy, B. (2012, Temmuz). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(3), 401-414.
- Akturan, U. (2007). Tüketici Davranışına Yönelik Araştırmalarda Alternatif Bir Teknik: Etnografik Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(11), 237-252.
- Altan, İ. (1993). Mimarlıkta Mekan Kavramı. *Psikoloji Çalışmaları*, 19(0), 75-88.
- Barrier, M. (1996). Home-Office Heaven. *Nation's Business*, 36.
- Başer, O. (2020, Kasım 30). *Çalışan Kadının Kariyer Yolculuğu Covid-19 Nedeniyle Tehlike Altında*. <https://hbrturkiye.com/blog/calisan-kadinin-kariyer-yolculugu-covid-19-nedeniyle-tehlike-altinda> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 27.04.2021)
- Bayrak, H. (2020, Şubat 2). 2020 *Dünya İnternet, Sosyal Medya ve Mobil Kullanım İstatistikleri*. <https://dijilopedi.com/2020-dunya-internet-sosyal-medya-ve-mobil-kullanim-istatistikleri/> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 25.04.2021)
- Bozkurt, V. (2020). Pandemi Döneminde Çalışma: Ekonomik Kaygılar, Dijitalleşme ve Verimlilik. D. Demirbaş, V. Bozkurt, & S. Yorgun içinde, *Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri* (s. 115-136). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi.
- Britt, R. R. (2020). *Return to Work: Why Making the Office Feel More Like Home Could Be Good For Business*. <https://www.uschamber.com/co/run/human-resources/employee-workspace-personalization-benefits> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 20.04.2021)
- Bulger, C. A., Hoffman, M. E., & Matthews, R. A. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of*

- Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1).
- De Botton, A. (2014) *Mutluluğun Mimarisi*, Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Deloitte. (2020, Nisan). *İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf> adresinden alınmıştır (Erişim Tarihi: 10.05.2021)
- Desrochers, S. ve Sargent, L. D. (2004) *Boundary/Border Theory and Work-Family Integration*, *Organization Management Journal*, 1:1, 40-48
- Duch, W. (2018). Kurt Lewin psychological constructs and sources of brain cognitive activity. *Polskie Forum Psychologiczne*, 23(1), 7-21.
- Duran, A. E. (2021, Şubat 16). <https://www.dw.com/tr/evden-calisma-calisan-somuruyor-mu/a-56581034> adresinden alındı(Erişim Tarihi: 25.05.2021)
- Eiguer, A. (2013) *Evin Bilinçdışı*, Bağlam Y., İstanbul.
- Ergül, H. (2015, Nisan 10). İnsan ve Mekan; İstanbul Örneği. *ISCAT 2015 Sakarya Üniversitesi*. Sakarya: Akademik Platform.
- Göregenli, M. (2015). *Çevre Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gumpel, E. (2020, 10 26). *How to Design the Ideal Home Office*. 10 26, 2020 tarihinde <https://www.entrepreneur.com/article/202566> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 20.04.2021)
- ILO. (2020, Nisan 7). *COVID-19 and the world of work. Second edition: Updated estimates and analysis*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf adresinden alınmıştır (Erişim Tarihi: 27.03.2021)
- ILO. (2020, Aralık 18). *Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye'de evden Çalışanlar*. Nisan 15, 2021 tarihinde ILO: https://www.ilo.org/ankara/publications/research-papers/WCMS_774337/lang--tr/index.htm adresinden alındı (Erişim Tarihi: 15.04.2021)
- İşık, İ., Doğan Yenisey, K., & Kantur, D. (2020). Tübitak Esnek Çalışma Yönetim Sistemi Standartları Geliştirme Projesi: İş Sürekliliğini ve Çalışan Psikolojik İyi Oluşunu Destekleyici Uygulamalar. İstanbul.
- Keser, A., & Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Umutepe Yayınları.
- Koç, Y. (2021, Şubat 27). *Evde Çalışma, Uzaktan Çalışma*. Nisan 27, 2021 tarihinde Haber 2021: <https://www.haber2021.com/evde-calisma-uzaktan-calisma> adresinden alındı
- Krokovay, N. (2021, Nisan 22). *Policy Responses From Governments and Social Partners to the COVID-19 pandemic*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/policy-responses-from-governments-and-social-partners-to-the-covid-19-pandemic> adresinden alındı(Erişim Tarihi: 25.05.2021)
- Nansen, B., Arnold, M., Gibbs, M., & Davis, H. (2010). Time, space and technology in the working-home: an unsettled nexus. *New Technology, Work and Employment*, 25(2), 136-153.
- Serafinelli, E. (2017). Analysis of Photo Sharing and Visual Social Relationships Instagram as a case study. *Photographies*, 91-111.
- Serinikli, N. (2021). COVID 19 SALGIN SÜRECİNDE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.
- Tani, E., & Yıldız, H. (2019). Sosyal Medyada Farklılıkların Yönetimi: Bir Vaka İncelemesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1098-1113.
- Tingöy, Ö. (2002). Telework Kavramından E-İş Kavramına Geçiş. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 53-71.
- Tokol, A. (2003). *Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?* <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> adresinden alındı(Erişim Tarihi: 18.04.2021)
- Tokol, A. (2011). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler* (Cilt 3. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Uşen, Ş. (2020). Covid-19 Salgını Döneminde "Zorunlu" Evden Çalışma: İş ve Özel Yaşama Etkileri "Özet Rapor". İ.Ü. İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi.
- Vu, V. (2020, Haziran 11). Home is Where the Work is: *COVID-19's impact on working remotely across occupations*. <https://brookfieldinstitute.ca/home-is-where-the-work-is-covid-19s-impact-on-working-remotely-across-occupations-2/> (Erişim Tarihi: 26.05.2021)
- Vatansever, Ç. (2011). İş ve İşdışı Yaşam Dengesi. G. İslamoğlu içinde, *Kurumlarda İyilik de Var* (s. 201-224). Nobel Yayın Dağıtım.
- Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri ilişkilerine Etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.



Yıldız, H. (2017, Haziran). *Sosyal Medya Çağında Nispetizm Fenomeni*. <https://hbrturkiye.com/dergi/sosyal-medya-caginda-nispetizm-fenomeni> adresinden alındı(Erişim Tarihi: 20.04.2021)

Extended Abstract

Home as a Working Place: Expressing the Perception of Work-Life Balance in the Global Epidemic Period

The basic questions of this research are how and to what extent the adaptation to the home as a new work place is realized, and how the work-life balance is experienced at this “while working from home” during the global epidemic period. The effects of working spaces on our health and well-being, as “individual living spaces” that are affected by the physical and social environment and also affect our perceptions of the psychological environment, are among the issues that have been frequently emphasized in recent years.

The “new age” we are living in also creates “forced” and important changes in the way of working. The increase in the need for mobile work and the concept of flexibility, together with the changes in the nature of the workforce and the work done, paved the way for the formation of many forms of work, also called 'flexible' or 'non-standard work'. There are flexible working forms such as part-time work, working outside the workplace, and teleworking, which is also expressed as the flexibility of the work done in terms of time. It is possible to consider flexible working in two main categories as time and space flexibility and to evaluate working at home within the framework of spatial flexibility. Other forms of work in the category of location flexibility can be listed as working remotely, working from a location other than the central office, and working from another city or country.

With the Covid 19 pandemic; remote working, one of the flexible working forms, has become a kind of norm around the world, especially for the office workers. Thanks to the facilitation of remote communication by rapidly developing information technologies; remote workers and especially office workers, known as "freelancers", have had the opportunity to carry out their work without any significant disruption in the conduct of their work. The change in the meaning of the concept of 'space', together with the decrease in the need for a physical working environment so that people and machines can work both in harmony with each other and independently from each other, creates space-independent working models in which the physical and virtual environment are blended. The concept of remote work, which comes into play at this stage; with flexible working models such as working from home, “home-office” working, and teleworking, it has become more noticeable especially during the Covid-19 epidemic.

With the transition to work at home and in non-office business areas, the lines and distances between office spaces have begun to blur. Work- life balance is one of the most difficult issues in working at home. Although there are many theories in explaining work and non-work life balance; such as spillover theory and conflict theory, Clark's border theory is the theory that focuses most on the physical properties of home and work, namely space. According to this theory developed by Clark, the individual tries to maintain a balance in every transition he makes between two living spaces. As a result of the transition to non-office work areas, making work spaces at home healthy and comfortable has become as important as workplace designs. It has become important to create a private space in order to make working from

home productive, orderly and peaceful. Special workspaces created help balance the “work” at home and workplace and create synergy between home and office designs.

Our study deals with "home as a workplace", which is a multidisciplinary subject, especially in architecture and psychology, in the context of the relationship between individual and environment. Within this, the shares between March'2020 and March'2021 on working from home on the social networking platform Instagram™ with a netnographic approach were evaluated with content analysis. To create the data set, a search was made with the tags “#workspace, #workspace, #homeofis, #homeoffice, #remoteworking, #homeworking” and 204 shares were selected for analysis. Instagram™ posts were transferred to text first. Coding and analysis process was carried out by three researchers separately and then agreed upon.

The findings show that the posts are mostly positive, the majority of those who share are women, and from the beginning of the epidemic, arranging the daily routine at home and creating a working space are priority issues. The themes emerged from the research are work and non-work life balance, the need to create one's own workspace, corporate identity and resilience. Among the sub-themes that are effective in providing work and non-work life balance; children, pets, household chores and the attitude of the company they work for are at the forefront. Findings on the importance of organizing and personalizing workspaces while working from home found in studies conducted from home. Along with themes related to corporate identity such as dressing style and self-discipline, adaptation to the pandemic process and feelings of gratitude are other findings that come to the fore under the theme of psychological resilience.

Although working from home is one of the most researched topics during the global epidemic, the issue of how the home is experienced as a work place, especially for women, should be investigated and discussed in all aspects, since most of the workplaces tend to maintain this order.

