

**T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ
ANABİLİM DALI**

**YENİ EMEK SİSTEMLERİ: EV-OFİS SİSTEMİ ÜZERİNE BİR
İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

Sibel ERDOĞAN

ANKARA-2012

**T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ
ANABİLİM DALI**

**YENİ EMEK SİSTEMLERİ: EV-OFİS SİSTEMİ ÜZERİNE BİR
İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

Sibel ERDOĞAN

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. NİLAY ÇABUK KAYA

ANKARA-2012

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ
ANABİLİM DALI

YENİ EMEK SİSTEMLERİ: EV-OFİS SİSTEMİ ÜZERİNE BİR
İNCELEME

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nilay ÇABUK KAYA

Tez jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Doç.Dr. Feryal TURAN

.....

Doç.Dr. Müge ERSOY KART

.....

Prof.Dr. Nilay ÇABUK KAYA

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi : 13/02/2012

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (13/02/2012)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin
Adı ve Soyadı

Sibel ERDOĞAN

İmzası

ÖNSÖZ

Uzunca bir süredir üzerinde çalıştığım bu tez çalışmasında öncelikle bana karşı her türlü katkı ve desteğini esirgemeyen, beni yönlendiren ve ilgisini üzerimden eksik etmeyen tez danışmanım sayın Doç. Dr. Nilay Çabuk Kaya'ya çok teşekkür ederim.

Tez yazım süreci boyunca sürekli yanımda olan aileme, benden her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen arkadaşım Seda Begüm Tosun'a ayrıca manevi desteğinden ötürü Şehriban Demirbaş'a çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar LİSTESİ	V
GRAFİKLER LİSTESİ	XII
BÖLÜM 1	
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Konusu	10
1.2. Araştırmanın Problemi	10
1.3. Araştırmanın Amacı	11
1.4. Araştırmanın Önemi	12
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	12
1.6. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Teknikleri	13
1.7. Araştırmanın Soruları	14
1.8. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	15
BÖLÜM 2	
ÇALIŞMA VE EMEK KAVRAMININ	
DEĞİŞEN GÖRÜNÜMLERİ	17
2.1. ÇALIŞMA OLGUSUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ	22
2.1.1. Taylorizm	22
2.1.2. Fordizm	28
2.1.3. Postfordizm	34
2.1.3.1. Esnek Üretim Sistemi	51
2.1.3.2. Esnek İstihdam Biçimleri	60

2.1.4. Postfordizme Giden Süreç	62
BÖLÜM 3	
YENİ EMEK SİSTEMLERİ	68
3.1. Ev-Ofis Sistemi	75
3.1.1. Ev-Ofis Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları	81
3.1.2. Ev-Ofis Sisteminin Sosyal ve	
Kişisel Etkileri	83
3.1.2.1. Esneklik ve Otonomi	83
3.1.2.2. Aile yaşamına Etkisi	84
3.1.2.3. Çalışan İzolasyonu	86
3.1.2.4. Ev-Ofis Çalışmanın Çevre Üzerine Etkileri	86
3.2. Türkiye’de Ev-Ofis Sistemi	88
BÖLÜM 4	
EV-OFİS VE OFİS ÇALIŞANLARINA AİT BULGULARIN	
SUNULMASI ve ANALİZİ	93
4.1. Sosyo-Domografik Bulgular	94
4.2. Ekonomik Bulgular	104
4.3. Çalışma Koşulları ile İlgili Bulgular	110
4.4. Katılımcıların Ev-ofis Sistemi Üzerine	
Görüşlerine İlişkin Bulgular	134
SONUÇ	172
KAYNAKÇA	187
EK 1. UYGULANAN GÖRÜŞME FORMU	195

EK 2: UYGULANAN GÖRÜŞME FORMU	206
EK 3: EV-OFİS ÇALIŞAN GRUBU	
ANKET UYGULAMASI	216
EK 4: OFİS ÇALIŞANI GRUBU	
ANKET UYGULAMASI	220
ÖZET	223
ABSTRACT	227

Tablolar Listesi		
Tablo 4.1.	Ev-Ofis ve Ofis çalışanı Katılımcıların Yaşlara Göre Dağılımları	95
Tablo 4.2.	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı	96
Tablo 4.3.	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Medeni Durumları	96
Tablo 4.4	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumları	97
Tablo 4.5.	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Eğitim Durumları	98
Tablo 4.6	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirleri	105
Tablo 4.7	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Aylık Ortalama Giderleri	106
Tablo 4.8	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Kendilerini Dâhil Ettikleri Gelir grupları	107
Tablo 4.9	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanlarının Bu Tarz İşlerde Çalışmadan Önce Kendilerini Dâhil Ettikleri Gelir Grupları	108
Tablo 4.10	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Bu Sistemden Önceki Çalışma Biçimleri	109
Tablo 4.11	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Çalışma Şekilleri	111

Tablo 4.12	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanlarının Haftada Kaç Gün Çalıştıklarına Yönelik Bulgular	113
Tablo 4.13	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanlarının Haftada Ortalama Kaç Saat Çalıştıklarına Dair Bulgular	114
Tablo 4.14	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanlarının Günlük Çalışma Saatleri	115
Tablo 4.15	Ev-Ofis Çalışanları ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Çalışma Sistemleri	116
Tablo 4.16	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Sosyal Güvenceye Sahip Olup Olmama Durumları	117
Tablo 4.17	Ev-Ofis Çalışanlarının Bağlı Oldukları Sosyal Güvence Sistemleri	118
Tablo 4.18	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Kullandıkları Ofis Ekipmanları	119
Tablo 4.19.1	Ev-Ofis Çalışanlarının Bilgisayar Kullanımı	120
Tablo 4.19.2	Ev-Ofis Çalışanlarının İnternet Kullanımı	120

Tablo 4.19.3	Ev-Ofis Çalışanlarının Uygun Bilgisayar Yazılımı Kullanımı	121
Tablo 4.19.4	Ev-Ofis Çalışanlarının Faks Makinesi Kullanımı	122
Tablo 4.19.5	Ev-Ofis Çalışanlarının Modem Kullanımı	122
Tablo 4.19.6	Ev-Ofis Çalışanlarının Fotokopi Makinesi Kullanımı	123
Tablo 4.19.7	Ev-Ofis Çalışanlara Firma Tarafından Sağlanan Teçhizatlar	123
Tablo 4.20	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Hafta Sonları Çalışma Durumları	124
Tablo 4.21	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Sendikal Üyelikleri	125
Tablo 4.22.1	Ev-Ofis Çalışanlarının Birbirleriyle İletişim Durumları	126
Tablo 4.22.2	Ev-Ofis Çalışanlarının Birbirleriyle İletişim Kurma Yöntemleri	127
Tablo 4.23	Ev-Ofis Çalışanları ve Ofis Çalışanı Katılımcıların İş Tatminleri	128
Tablo 4.24	Ev-Ofis Çalışanları ve Ofis Çalışanı Katılımcıların İşlerinden Edindikleri Başarı Duyguları	129

Tablo 4.25	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanların Yaptıkları İşin Kendi Sahip Oldukları Niteliklere Uygun Olup Olmama Durumları	130
Tablo 4.26	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların İşlerinin Gerektirdiği Yaratıcılık Düzeyi	131
Tablo 4.27	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanlarının Çalışma Tempoları	133
Tablo 4.28	Ev-Ofis Çalışma Sisteminin Tercih Edilme Nedenleri	135
Tablo 4.29	Ev-Ofis Çalışanların Çalışma Tercihleri	137
Tablo 4.30	Ofis Çalışanlarının Ev-Ofis Çalışma Tercihleri	139
Tablo 4.31	Ofis Çalışanlarının Ev-Ofis Çalışma Tercihinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı	140
Tablo 4.32	Ofis Çalışanlarının İşlerinin Evden Yürütülebilirliği	141
Tablo 4.33	Ev-Ofis Sisteminin Avantajları	142
Tablo 4.34	Ev-Ofis Sisteminin Çalışanlarca Belirtilen Dezavantajları	144
Tablo 4.35	Ev-Ofis Çalışanlarının İşleriyle İlgili Uzun Erimde Planları Olup Olmama Durumu	147
Tablo 4.36	Ev-Ofis Çalışma Sisteminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Olup Olmadığına İlişkin Bulgular	148

Tablo 4.37	Ev-Ofis Çalışanlarının Yaptıkları İşten Memnuniyet Durumları	151
Tablo 4. 38	Ev-Ofis Çalışmanın İşin Kalitesi Üzerine Etkisi	152
Tablo 4.39	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Ev-Ofis Çalışmanın Kadınların Çalışma Hayatına Etkisi Üzerine Görüşleri	153
Tablo 4.42	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların İzolasyon Üzerine Görüşleri	155
Tablo 4.41	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Ev-Ofis Sisteminin İş ve Aile Yaşamı Arasında Denge Yarattığı Fikri Üzerine Görüşleri	156
Tablo 4.42	Ev-Ofis ve Ofis Çalışanı Katılımcıların Ev-Ofis Sistemi Çalışmanın Çevre Üzerine Etkisine Yönelik Görüşleri	158
Tablo 4.43	Ev-Ofis Sistemi Çalışanların Bu Çalışma Biçimiyle Hayatlarında Meydana Gelen Değişimler ve Bu Değişimlerin Niteliği	159
Tablo 4.44	Ev-Ofis Çalışanlarının Ofis İçi Bir İşte Çalışsalarđı Hayatlarında Meydana Geleceğini Düşündükleri Değişimler ve Bu Değişimlerin Niteliği	161
Tablo 4.45	Ofis Çalışanlarının Ev-Ofis Sistemine İlişkin İfadeler Üzerinde Değerlendirmeleri	164

Grafikler Listesi		
Grafik 1	Ev-Ofis Çalışanı Katılımcıların Mesleksel Dağılımları	99
Grafik 2	Ev- Ofis Çalışanlarının Meşgul Olduğu İşler	100
Grafik3	Ofis Çalışanı Katılımcıların Mesleklere Göre Dağılımı	101
Grafik 4	Ofis Çalışanı Katılımcıların Meşgul Olduğu İşler	103

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Küreselleşme süreci toplumlarda pek çok yapısal dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Yaşanan dönüşümler toplumları birçok alanda yeni piyasa sistemine ve sosyal yapıya uyum sağlamaya zorlamaktadır. Özellikle ekonomik alanda yaşanan değişimler daha önceki dönemlerde varolan çalışma, emek, iş, işyeri, çalışan/işçi gibi kavramların anlamlarında da bir değişimin gerçekleşmesi sonucunu doğurmaktadır. Bütün bu değişimlerdeki kilit faktör teknolojinin gelişmesiyle birlikte bu teknik ve bilişsel sistemlerin emek piyasasının yeniden biçimlendirilmesinde kullanılmasıdır.

Her ne kadar çalışma kavramı ve bireylerin çalışma koşulları ülkelerin bağlı olduğu ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine dolayısıyla merkez, çevre veya yarı-çevre ülke kategorilerinden hangisine bağlı olduğuna göre değişim gösterse de, genel fotoğrafa bakıldığında, özellikle gelişmiş ülkelerde, çalışma ve iş olgusu Fordist dönemin genel özelliği olan, fabrikalarda seri üretim bandı üzerinde çalışan insanların görüntüsünün yerini, bu yeni “postfordist” dönemde, duruma göre değişen zamanlarda ve mekânlarda işlerini gerçekleştiren, esnek çalışma ilişkilerine ve sistemlerine bağlı olan insanların aldığı çalışma biçimlerine bırakmaktadır.

20.yy.ın sonlarına doğru işin ve çalışmanın yeniden biçimlenmesiyle birlikte kapitalizm geniş bir yayılma imkânı bulmuştur. Bilgisayar temelli üretim ve buna uygun yönetim ve kontrol sistemleri yaygınlaşmaktadır. Bilgisayar temelli enformasyon sistemleri malların, sermayenin ve insanların hareketini önceden görülemeyen bir biçimde koordinasyonu için kullanılmaktadır.

Uluslar arası sistemde yeni aktörlerin, hükümet düzenlemelerinin ve çokuluslu şirketlerin ortaya çıkması emek üzerinde yeni düzenlemelerin oluşturulması sonucunu doğurmaktadır. Uluslararası emek hukuku, ILO kurallarından uzaklaşarak merkezi emek standartları (CLS) prensipleri yönünde yeniden biçimlendirilmektedir (Hassel, 2008).

Bütün bu değişimlerle birlikte sosyal, ekonomik ve politik alanda emek ve çalışma üzerindeki söylemler de bu değişime paralel olarak dönüşüm göstermektedir. Bu anlamda geleneksel liberal söylemler biraz daha açılmakta, çalışma, başarı, iş tatmini, emek süreci gibi kavramlar İnsan Kaynakları Yönetimi ya da Endüstri İlişkileri gibi alanlar tarafından yeniden tanımlanmakta ve bu doğrultuda yeni tip bir “emek” anlayışı oluşturulmaktadır. Bu anlamda yeni ekonomik sistem ile birlikte sisteme uygun politik yapılar, yeni emek yapılanmaları ve yeni söylemler de üretilmektedir. Bu söylemler genel olarak toplumun yeni sisteme göre ne olduğu ve nasıl çalıştığı üzerinde de fikir verebilmektedir.

Kapitalist ekonomilerin işleyişleri küresel düzeydeki performanslarına bağlıdır. Bu küresel, merkez finansal piyasaları, mallar ve servislerdeki uluslararası ticareti ve malların, hizmetlerin, bilimin, teknolojinin ve emeğin ulusötesi üretim ve dağıtımını içermektedir. Çalışma ve emek ilişkilerinin değişmesiyle birlikte çalışanlar geleneksel çalışma araçlarından ayrılmış ve onlara yeni bir sosyal kimlik veren iş örgütlenmelerine tabi kılınmışlardır. Bu sistemler genel olarak daha örgütsüz, çalışma ve emek kavramlarının toplumsal ve sınıfsal bir olgu olmasından ziyade çoğu zaman bireysel düzlemlere indirildiği bir süreci içermektedir.

Dünya ölçeğinde rekabetin yoğunlaşması firmaların maliyet ve üretim arasındaki farka yoğunlaşmalarını beraberinde getirmektedir. Bunun çözümü olarak

işin yeniden örgütlenmesi, yönetimin merkezsizleşmesi, iş farklılaşmaları ve müşteriye dayalı üretim sistemlerinin geliştirilmesi süreci ortaya çıkmaktadır. Böylece işin gerektirdiği görevler bireyselleştirilmekte ve bireysel çalışanların denetmenleri ve işverenleri ile olan ilişkilerinde de farklılaşmalar yaşanmaktadır. Bu durum çalışanların, kontrata dayalı, yarım zamanlı, geçici olarak kiralanmış çalışanlar gibi statü değişiklikleriyle işlerini yürütmelerini gerektirmektedir. Çalışanlar adım adım sosyal olarak tanımlanmış bulunan, çalışarak bilgisini edindikleri uzun erimli “iş” kategorisini yitirmektedirler. Bu bilgi portföyü, eski sistemdeki istikrarlı ve sürekli çalışma olgusunun yerine işten işe, firmadan firmaya geçiş yönünde bir iş hayatının oluşumu sonucunu doğurmaktadır.

Carnoy ve Castells'e göre, çalışanlar önceki dönemlerde meslek, firma, endüstri temelli birlikler oluşturarak sınıf bilincini yeniden üretmekteydiler. Endüstriyel dönemdeki meslek ve iş sürekliliği bir “sınıf bilinci” oluşturulmasına yardım eden bir yapıya sahipti. Bu anlamda, günümüzde çalışma alanlarında önemli değişimler görülmektedir. Küreselleşme ve bilgi teknolojileri işin yapısını dönüştürmüştür. Yeni iş örgütlenmesi doğrudan emek pazarında ve üretim sürecinde çalışanların bireyselleştirilmesini işin içine dâhil etmektedir. Bu durum devletin ideolojik aygıtları yoluyla çalışanların bireyselliği içselleştirmesinde demokratik kapitalist devletin büyük bir başarısı yoluyla yaratılmıştır. Bireyselleşme ideolojisinin geliştiği ve sınıf bilincinin zayıfladığı ileri kapitalist ülkeler bireyselleşmiş çalışanlar üzerinde kendi çalışma örgütlenmelerini rahatlıkla uygulamaya koyulmuşlardır (Carnoy ve Castells, 2001).

Postfordist dönemde çalışma ilişkilerine bakıldığında “esneklik” kavramının önceki dönemlere kıyasla öneminin arttığı ve bu kavramın çalışma ilişkilerinin tümünü kapsayacak biçimde geliştirildiği görülmektedir.

Esneklik kavramının tanımı çeşitli yaklaşımlarla farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Bazı yazarlara göre esneklik, çalışma hayatının, yeni sosyal ilişkiler temelinde düzenlenmesi ve yeniden organize edilmesine yarayan bir kavramdır. Bu anlamda esneklik geçmişteki ekonomik stratejilerin başarısızlıkları sonucunda oluşturulmuştur ve piyasadaki katı sınırlılıkların kaldırılmasını ifade eden pozitif bir anlama sahiptir. Ancak esnekliği tanımlamaya yönelik tartışmaların çoğu ideolojik bir önvarsayım dayandığından kavramın açıklanmasında yetersiz olmaktadır (Meulders ve Wilkin, 1991).

Başka yazarlara göre ise çalışma hayatında esneklik, ekonomik yapının stabil olmadığı ve dalgalanmalara açık olduğu çalışma saatleri ve emek gücüne dayanan ya da ekonomik yapının talepleri çizgisinde ücret sisteminin yeniden organize edildiği bir emek sistemini ifade etmektedir (Meulders ve Wilkin, 1991).

Post-Fordist çağdaki esnek çalışma ilişkileri kapsamında meydana gelen en önemli dönüşümlerden biri de mekânsal olarak “işyeri” kavramında meydana gelen radikal dönüşümdür. Günümüzde artık, teknolojinin gelişmesi ve sanal ağların yaygınlaşmasıyla birlikte, kişinin geleneksel çalışma mekânı olarak belirtilen fabrika, atölye, büro gibi mekânların yerine tam aksi bir yönde eve yönlendirildiği bir emek sistemi söz konusudur ve bu sistem gittikçe yaygınlaşarak devam etmektedir.

Amin’ e göre, teknolojinin gelişmesiyle birlikte, tüm endüstrilerde artan talebe bağlı olarak üretim maliyetlerini azaltma çabası internet ve diğer iletişim

teknolojileri yardımıyla zaman ve mekân sınırlarının kaldırılması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum firmalar ve sektörler arasındaki işlemsel ve bilgisel yenilikleri içermektedir. Böylece, bilgisayarlar, elektronik sermaye malları, programlar, telekomünikasyon, elektronik veri bankaları gibi enformasyon teknolojisi üzerine dayanan bilgi ve yenilikler iş yaşamında yoğunlaşmaktadır. Esnek üretim sistemleri ve tasarımın entegrasyonu, üretim ve pazarlama, organizasyonlar arasındaki yeni ağlar ve bilgisayar temelli birleşimler ve iletişim sistemleri yoluyla, tele-çalışmayı, ev içi çalışma sistemlerini ve esnek çalışma saatlerini içeren yeni emek biçimlerinin yükselmesi söz konusu olmaktadır. Bu, yeni siberetik makroekonominin vizyonudur (Amin, 2003: 17). Bu tür işler standart dışı, atipik iş örgütlenmeleri vb. adlar da alabilmektedirler.

Bu dönüşümler oldukça hızlı bir biçimde ve emek piyasasında yankılar uyandırarak meydana gelmektedir. Bu standart dışı çalışma biçimleri hemen hemen tüm OECD ülkelerinde 1980'lerin ve 1990'ların ortalarına kadar artış göstermiştir. Bu dönemdeki artışlar İngiltere'de %37, Fransa ve Almanya'da hemen hemen %30, İtalya'da %40, Hollanda'da %40'ın üzerinde, Japonya'da ve Avustralya'da da %50 civarında artmıştır (Carnoy ve Castells, 2001: 7).

Yeni çalışma ve emek sistemleri eskilerine kıyasla birçok açıdan farklılık göstermektedir. Standart dışı çalışmanın artmasına ek olarak yeni iş alanında belirgin bir mesleğe bağlı olma durumu da daha az söz konusu olmaktadır. Bu dönüşümün hızı OECD ülkelerinde özellikle genç ve orta yaşlı çalışanlar arasında artmaktadır. Geleneksel "kıdem", "güvenlik" ve "kazanç" gibi olgular yeni çalışma sistemlerinde gittikçe ortadan kaybolmaktadırlar. Geleneksel olarak tanımlanan aile-iş ilişkisi (kadınların evde çocuklara bakması, erkeğin para kazanması) olgusu da

değişim göstermektedir. Ancak kimi durumlarda yeni emek sistemlerin eski paternal yapıyı desteklediği yönler de bulunmaktadır. Örneğin ev içi çalışma sistemi ya da evin ofis olarak kullanılmasını gerektiren emek yapısına bakıldığında bu tür işlerde kadınların daha yoğun olarak çalıştığı gözlenmektedir. Kadınlar yeni emek sisteminde yarım zamanlı ve tam zamanlı işlerde daha yoğun olarak yer almakta, aileler küçülmekte ve devamlı işlerde çalışanların sayıları azalmaktadır.

Bunun yanı sıra yaşanan dönüşümlerle birlikte, gerçekleşen bireyselleşme ve farklılaşmanın etkisi, İkinci Dünya Savaşı'yla karakterize edilen devamlı ve tam zamanlı çalışma sistemine bağlı olan "çalışan/işçi" kavramından farklılaşmaktadır. Sanayinin gelişmesiyle bir fabrikaya doldurulan "işçi"lerin yerini yaşanan dönüşümle birlikte sendikacılık, örgütlenme gibi faaliyetlerinden uzaklaşmış, kimlikleri değişime uğramış "çalışan"lara bıraktığı bir çalışma piyasası söz konusu olmaktadır. Buna ek olarak çalışanlar işin getirdiği sosyal ilişki ağlarından ve ekonomik güvencelerinden de yoksun kalmaktadırlar. İşin ve çalışmanın getirdiği işyerindeki arkadaş grupları, iş dışında geçirilen saatler vb. gibi çalışmanın sosyal fonksiyonları da işlevini yitirmeye başlamaktadır. Bu tür ilişki sistemleri de işin kendisi gibi "geçici" hale gelmiştir.

Eski sendikacılık gibi sınıf bilincini yansıtan ve siyasal mücadele alanı yaratan faaliyetlerin çalışanlar üzerindeki etkileri azalmaktadır. Bunun yerine, enformasyon teknolojilerinin gelişmesi sonucu çalışanlar internetin sağladığı imkânları kullanarak elektronik postalar, sanal forumlar gibi paylaşım siteleri aracılığıyla şirketler arasında olduğu gibi ülkeler arasında da iletişim kurmaya başlamışlardır. Bilgi toplumu iş dışı ilişkilere yeni şekiller vermiş ve yeni anlamlar yüklemiştir. Ancak bu durum da genel olarak yüksek eğitimli çalışanlar arasında söz

konusu olabilmektedir. Buna ek olarak bu tür iletişim ağıları sendikalar gibi işleyememektedirler. Bu yüzden bu tür birliklerin sağladığı politik hareketliliği sağlayamamaktadırlar. Diğer bir taraftan sanal ağların ulaşılabilirliği belirli bir ülkenin sınırlarından daha ötesine ulaşmaya imkân tanımaktadır. Bilgi toplumu geleneksel sendika ilişkilerini zayıflatmaktadır ancak sanal ağlar yardımıyla başka tür mekanizmaların oluşmasına da imkân tanımaktadır.

Ev-ofis sistemi bilgi ve iletişim teknolojilerinin ev ve iş alanını yeniden biçimlendirmesinin en çarpıcı örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik gelişmeler, ekonomik baskılar ve değişen sosyal alan organizasyonları sayısız yollarla etkilemekte, örgütlenmeler için iş kültürünü ve yapısını, çalışanları hatta onların ev alanlarını bile değiştirmektedir (Ellison, 2004).

Ev-ofis sistemi teknolojik gelişmelerin ve postfordist üretim sistemlerine bağlı olan esneklik anlayışlarının çalışma hayatına uygulanmasıyla oluşmuş bir olgudur. Ev-ofis sistemi içerisinde bilgisayar ya da telefon benzeri araçlarla çalışma yaşamına katılım söz konusudur. Bu kavramın moda olması 1970'lerde petrol krizi ile birlikte gelişen bir durumdur. Dolayısıyla, benzin tüketiminin fazla olduğu ve trafik tıkanıklığının yoğun olduğu metropolitan alanlarda ortaya çıkmıştır (Bailey ve Kurland, 2002). Bir anlamda mevcut krizin bir sonucu olarak türetilme durumundan söz edilebilir.

Ev-ofis sistemi 1980'lerde bir esnek çalışma düzenlemesi olarak iş ve aile arasında bir denge kuran, beceriye ve enformasyon teknolojisinin gelişimine dayalı olarak gelişmeye başlayan bir süreci ifade etmektedir. Bu sistem, yapısal süreçlerin yanı sıra bireysel düzlemde de zaman zaman rağbet gören bir sistem olmuş, Amerika ve Avrupa ülkeleri gibi yerlerde gerek şirketler açısından gerekse de bireyler

açısından tercih edilebilir bir “iş” olarak görülmüştür. Günümüzde Türkiye’de de çeşitli şirketler bazında uygulanmaya başlanmıştır. Ancak bu “iş” süreci, diğer ofis içi işlere oranla daha farklı sonuçlar doğurmuştur ve bu sonuçlar yaş, cinsiyet, statü vb. parametrelere göre değişim göstermektedir.

Bu emek rejimlerinde çalışanlar eski sistemlerdeki gibi “işyeri” olarak tanımlanan belirli bir mekâna bağlı değillerdir. Bu durum, kimi yaklaşımlarca çalışanın yöneticilerin ve işyerinin baskısından özerk olduğu bir sistemi yansıtıyor olarak yorumlansa da, bazı yaklaşımlara göre ise bu sistemlerin yaygınlaşmasıyla birlikte emek kavramında gözlenen değişim sadece mekânsal bir uzaklaşmayı içermemekte, eski çalışma ilişkilerine kıyasla çalışanın daha izole, daha örgütsüz ve meslektaşlarından daha bağımsız ve bireysel olduğu, geleneksel cinsiyet rollerine daha bağımlı ve “çalışma”ya ilişkin yaklaşımlarında önceki dönemlere kıyasla daha değişken bir karaktere büründüğü bir çalışma yaşamına bağımlılığını ifade etmektedir.

Bu çalışmada genel olarak, Postfordist dönemde hâkim olan “esnek çalışma” kavramı ve esnekliğin boyutları üzerinde durulacak, meydana gelen en önemli değişimlerden biri olan işin eve taşınması olgusu dolayısıyla ev-ofis sistemi ele alınacaktır. Tezin örnekleminde 2 grup bulunmaktadır. Örneklemin birinci grubunu işini evde, bilgisayar başında gerçekleştiren ev-ofis çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışanların bir kısmı resmi olarak bir firmaya sözleşme ya da benzeri bir iş akdiyle bağımlı çalışanlardan, diğer kısmı ise işini firmalardan bağımsız olarak bir ofiste gerçekleştirmek yerine evde çalışmayı seçen kişilerden oluşmaktadır. Örneklem katılımcı grubun niteliğinden dolayı dağınık olarak bulunmaktadır. Çalışanların büyük bir kısmıyla işlerinin niteliğinden dolayı internet kullanılarak iletişime

geçilmiştir. Anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Örneklemnin ikinci grubunu ise ev-ofis çalışanlarıyla benzer işleri ofis içerisinde gerçekleştiren çalışanlar oluşturmaktadır. İkinci grupta bulunan ofis çalışanlarının bir kısmı bir firmaya bağlı çağrı merkezi çalışanlarından oluşurken geri kalanları, muhasebe, yöneticilik, sekreterlik vb. işlerle meşguldürler.

Araştırma genel olarak, ev-ofis sistemi içerisinde çalışan bireylerin cinsiyet, sınıf, statü, çalışma ve iş kavramlarına olan yaklaşımlarını ve bu tarz çalışmanın iş, aile vb. gibi sosyal yaşamlarında meydana getirdiği dönüşümü ölçmeye ve değerlendirmeye yöneliktir ve anket soruları da bu yönde hazırlanmıştır. İkinci grupta ise benzer sorular ofis çalışanlarına sorulmuştur. Ofis içi çalışanlara uygulanan anket formu karşılaştırmalı sorulara ek olarak bu tarz çalışmaya ilişkin tutumlarını ölçme amaçlı soruları da içermektedir.

Araştırmanın sonucunda hazırlanan bu tez çalışmasının girişi olan ilk bölümünde konunun seçimini etkileyen faktörler anlatılmış ve tez hakkında genel bir bilgi verilmiştir. Buna ek olarak araştırmanın konusu, amaçları, problemi, uygulama aşamasında kullanılan veri toplama tekniği ve örnekleme üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan ikinci bölümde kapitalizmin gelişmesiyle beraber uygulanmış çalışma biçimleri üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda Taylorist, Fordist ve son olarak Postfordist dönemin genel hatları ve çalışma sistemi, “çalışma”, “emek”, “uzmanlaşma” gibi kavramlara ilişkin farklı yaklaşımlara değinilecek ve bunların günümüzdeki uzantıları üzerinde durulmaktadır. Buna ek olarak, postfordist çalışma sistemi olan “esnek” çalışma ilişkileri ve tiplerine değinilmektedir.

Üçüncü bölümde “ev-ofis sistemi” üzerinde durulmaktadır. Bu bölümde sistemin nasıl işlediği ve genel çerçevesi tartışılmaktadır.

Dördüncü bölümde ise gerçekleştirilen araştırma bulgularının açıklanması ve değerlendirilmesi yapılmaktadır. Araştırmada son olarak sonuç bölümü bulunmaktadır.

1.1. Araştırmanın Konusu

Ev- ofis sistemine bağlı olarak çalışanların hayatlarını, iş süreçlerini anlayabilmek ve betimleyebilmek, buna ek olarak ofis içi çalışanlarla benzeşen ve onlardan farklı olan yönlerini ortaya koyabilmek bu araştırmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu konuyu ampirik olarak değerlendirebilmek için araştırmanın içerisinde çalışanlarla yapılan saha çalışmasına yer verilmektedir.

1.2. Araştırmanın Problemi

Postmodernizm, yaşanan küreselleşme süreciyle birlikte sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal alanda pek çok değişimi de beraberinde getirmektedir. 1970’ler ve sonrası dönemde kapitalist sistem içerisinde; iletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişmesi sonucunda geleneksel emek sistemleri yerine “esnek çalışma” anlayışına dayanan; zaman, mekân, ücret vb. etmenleri de içine alan yeni emek rejimleri uygulanmaya başlanmıştır. Bu anlamda geleneksel olarak kurgulanmış “iş” anlayışlarının yerine, ofis temelli olmayan, coğrafi olarak “işyeri”nden farklılaşan, farklı yönetsel ve mesleki yapıların gelişimini doğuran bir dizi değişim meydana gelmiştir. Bu değişimler bilgi teknolojisinin getirileri olarak sunulmuştur ancak bununla beraber genel olarak piyasa koşullarının, işverenleri emek sistemlerinde ve çalışma hayatında değişiklikler yapmaya zorlaması da önemli bir

etkendir. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerinden biri olarak sunulan “ev-ofis” sistemi de bu sürecin bir ürünüdür.

Postfordist piyasa ekonomisinin ve gerektirdiği çalışma koşullarının yaygınlaşması sonucu olarak emek piyasasında farklı çalışma pozisyonları ve deneyimlerinin ortaya çıkışıyla geleneksel işçi-işveren ilişkilerinin yanı sıra bu ilişkiler çerçevesinde oluşmuş olan çalışanın kendine ve işine ait algılamaları, yaşantıları da değişim göstermektedir. Ev-ofis sistemi çalışma genel olarak çalışanlara “ev ortamının rahatlığı”, “patron baskısından uzak olma” vb. etiketlerle sunulmaktadır ancak pratikte bu “pozitif” etkilerin yanı sıra çalışanlar, eski çalışma sistemlerine oranla daha izole, örgütsüz ve son derece değişken koşullar altında çalışmaktadırlar.

Ev-ofis sistemi dolayısıyla çalışanların kendilerine ve “iş”lerine olan bakış açılarında meydana gelen değişimler çalışma ve iş kavramlarının beraberinde getirmiş olduğu “sosyalleşme”, “örgütlenme”, “iş tatmini” vb. etmenlerde de değişimlerin oluşması sonucunu doğurmaktadır. Bu tür işler bu süreçte bizim “iş” ile ilgili “nasıl” ve “nerede” algılarımızı yeniden tanımlamaktadır.

Araştırmada örneklem verilerine bakılarak bu tür “esneklik” ve “özerklik” söylemlerinin ne ölçüde geçerli olduğu ve bu söylemlerin arka planı üzerinde durulacaktır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amaçları genel olarak şu sorulara cevap bulma üzerine temellenmektedir:

- Ev-ofis çalışanlarının genel demografik özellikleri nedir?
- Çalışanlar ev-ofis çalışma sistemini neden tercih etmektedirler?

- Çalışanların ev-ofis çalışma sistemine yönelik algıları ve değerlendirmeleri nelerdir?
- Örnekleme oluşturan çalışanların çalışma koşulları nelerdir?
- Katılımcıların çalışma şekilleri dolayısıyla iş tatminleri, “Bir iş başarma” duyguları nelerdir ve yaptıkları işte yaratıcılıklarını ne oranda kullanmaktadırlar?
- Katılımcıların işlerinden aldıkları psikolojik tatmin duyguları ev-ofis çalışma ya da ofis içi çalışma şekline göre ne ölçüde değişim göstermektedir?
- Ev-ofis çalışanı katılımcıların bu tarz çalışmaya başladıktan sonra özel ve iş hayatlarında herhangi bir değişim meydana gelmiş midir, geldiyse bu değişimlerin niteliği nedir?
- Ev-ofis çalışma sistemine bağlı olan katılımcılarla, işlerini ofis içerisinde gerçekleştiren katılımcılar birbirlerinden hangi değişkenler bağlamında farklılaşmakta ve benzeşmektedir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Ev-ofis çalışma sistemi dünya ölçeğinde gerek kamu kuruluşlarında gerekse de özel şirketlerde gittikçe yaygınlaşmaktadır. Şirketlerin maliyet azaltma politikaları yoluyla başlamış olan bu sistem artık daha genel çapta kamu çalışanlarını da kapsayacak biçimde genişletilmektedir. AB ülkelerinde ve Amerika gibi bu sistemin yoğun olarak kullanıldığı ülkelerde ev-ofis çalışanlara yönelik araştırmalara ilişkin oldukça kabarık bir literatür bulunmaktadır ancak Türkiye’de bu sistemin oldukça yeni olması nedeniyle bu alana ilişkin veriler ve çalışmalar çok sınırlı bir alanı kapsamaktadır. Bu alana ilişkin varolan çalışmalar genel olarak Endüstri

İlişkileri ya da İnsan Kaynakları Yönetimi gibi alanlar tarafından ele alınmaktadır ve bu literatüre bakıldığında özellikle Sosyoloji alanında bu alana ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Türkiye’de de gittikçe yaygınlaşarak gelişen bu sistem üzerinde yapılan araştırmaların azlığı ve alanın çok yeni olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Ev-Ofis çalışma ve emek sistemi genel olarak “işyeri” olarak tanımlanmış bir mekândan uzakta çalışmayı içermektedir. Bu yüzden çalışanlar belirli bir mekânda bulunmaktan ziyade dağınık olarak bulunmaktadır. Bu durum bu sistem içerisindeki çalışanların örneklem olarak belirlenmesini ve çalışanlara ulaşımı zorlaştıran en önemli faktörü oluşturmaktadır. Araştırmanın dikkat çeken en önemli sınırlılığını bu oluşturmaktadır. Buna ek olarak yine katılımcılara ulaşmada ki zorluklar nedeniyle özellikle yeteri sayıda kadın ev-ofis çalışanına ulaşılamaması alanda kadınlara ilişkin veriler oldukça sınırlı kalmasına neden olmuştur..

1.6. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada, örnekleme oluşturan çalışanlara anket tekniği uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasında alanın niteliği nedeniyle yüz yüze görüşmelerden ziyade e-posta yoluyla iletişime geçilmiştir. Araştırma içerisinde yer yer rastlanılan nitel bulgular ve alıntılar katılımcıların anketler üzerine yazdıkları notların sunulmasından ibarettir ve ayrıca bir mülakat yapılmamıştır.

1.7. Araştırmanın Soruları

Araştırma içerisinde toplamda 2 ayrı anket formu bulunmaktadır. Bu formlardan ilki ev-ofis çalışanlarına, diğeri ise ofis içi çalışan katılımcılara uygulanmıştır.

Bu araştırmada, ev-ofis çalışanlarına uygulanan birinci ankette sorular başlangıç olarak örnekleme içerisinde bulunan bireylerin, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekler gibi demografik özelliklerini belirlemeye yöneliktir.

İkinci olarak, örnekleme oluşturan bireylerin aylık ortalama kazançları, harcamalar gibi ekonomik düzeylerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur.

nc olarak, araştırmada bireylerin, çalışma sistemi, ortalama çalışma saatleri, görev tanımları gibi çalışma koşullarını belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur.

Çalışanların herhangi bir mesleki birliğe üye olup olmadıkları, yaptıkları işi tercih etme nedenleri, benzer çalışanlarla olan bilgi alişverişleri, yaptıkları işten tatmin olma duyguları, bu sistemde çalışanlar açısından sistemin avantajları ve dezavantajları, işi güvenceleri ve nasıl denetime tutulduklarını anlamaya yönelik sorular sorulmuştur.

Son olarak ev-ofis sisteminin çalışanların özel hayatları üzerine olan etkilerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Ofis içi çalışanlara uygulanan ikinci anket formunda ise yine diğer anket formunda olduğu gibi ilk olarak çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekler gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur.

İkinci olarak çalışanların gelir ve gider düzeyleri, kendilerini ait hissettikleri gelir grupları vb. ekonomik durumlarını ölçmeye yarayan sorular bulunmaktadır.

Üçüncü olarak diğer anket formunda olduğu gibi ofis içi çalışanların çalışma sistemi, ortalama çalışma saatleri, görev tanımları gibi çalışma koşullarını belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur.

Son olarak diğer anket formundan farklı bir biçimde ofis içi çalışanların ev-ofis sistemine ilişkin tutumlarını ölçme amacı taşıyan sorular bulunmaktadır.

1.8. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın örnekleminde iki farklı grup bulunmaktadır. Birinci grubu işini evden gerçekleştiren ve evi ofis olarak kullanan çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem olarak alanın dağılımı nedeniyle İstanbul ve Ankara ağırlıklı olmak üzere değişik şehirlerde bulunan ve işini bir kuruma bağlı olarak ya da serbest bir biçimde evde, bilgisayar başında gerçekleştiren ev-ofis çalışanları oluşturmaktadır. Ev-ofis çalışanlar arasında uygulanan anket çalışmasında 13 kadın, 24 erkek olmak üzere toplamda 37 kişiyle görüşülmüştür.

Araştırmanın örnekleminin ikinci grubunda ise, ev-ofis çalışanlara benzer işlerle meşgul olan ofis çalışanları arasında anket çalışması uygulanmıştır. Bu örnekleminde ise 19 kadın, 18 erkek olmak üzere toplamda 37 kişiyle görüşülmüştür. Ofis içi çalışanları oluşturan grubun ağırlıklı bir kısmı İstanbul'da bulunan bir firmada çağrı merkezi olarak çalışan kişilerden seçilmiştir. Geri kalanını ise alanı tamamlamak amacıyla yaptığı iş ev-ofis çalışma sistemine uygun olan ancak işini geleneksel olarak tanımlanmış bir "işyeri" mekânında gerçekleştiren yöneticiler, muhasebeciler, yazma ve iş sürecini yürütme, sekreterlik vb. alanlarda çalışan bireyler oluşturmaktadır.

Örnekleme içerisindeki her iki grupta birlikte araştırma boyunca toplam 74 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. Anketler internet üzerinden uygulanmış olup alanın oluşturulması ve uygulanması sürecinde internet kaynakları, web siteleri, sosyal paylaşım siteleri (facebook gibi) vb. sanal ağlardan yararlanılmıştır.

BÖLÜM 2

ÇALIŞMA VE EMEK KAVRAMININ DEĞİŞEN GÖRÜNÜMLERİ

Çalışma olgusu tarihin her döneminde insanın yaşamını idame ettirebilmesi için geçimini sağlamaya yönelik etkinlikler gerçekleştirmesi yoluyla söz konusu olmuştur. Kavramın içeriği içerisinde bulunan çağa ve topluma göre değişim göstermektedir. İlkel toplumlarda insanlar avcı-toplayıcılık vb. yöntemlerle genel olarak kendileri için sadece “gerekli” olan kadar ürün ortaya koyarken, mülkiyetin ve kapitalizmin evrilmesiyle ortaya çıkan ve günümüze gelen çalışma kalıpları, bireyin kendi geçimini sağlaması etkinliğinin yanı sıra toplumda artı-değer elde etme dolayısıyla genel zenginliği arttırma amacını da içermektedir. Sanayi devrimi ve teknolojinin gelişmesi ülkeden ülkeye değişim gösterse de, özellikle gelişmiş ülkeler için insanların yaşam standartlarının yükselmesini ve üretilen teknolojiye uygun olarak yeni mesleklerin ve yeni emek piyasalarının ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur.

Çağdaş toplumda işbölümünün gelişmesiyle beraber bireyler uzmanlaşma süreciyle birlikte mesleki olarak farklılaşmışlardır. Bu durum emek sürecini de buna uygun olarak biçimlendirmiştir. Adam Smith’e göre, emeğin üretici gücündeki en büyük yenilikler ve uygulanan becerinin ve yeteneklerin büyük bir kısmı işbölümünün etkisiyle meydana gelmektedir (Smith, 2007). Smith’e göre, teker teker her çalışanın sahip olduğu beceri düzeyinin arttırılması, bir işten diğerine geçişte kullanılan zamanın tasarruf edilmesi ve son olarak emekten kısıtlama yapılarak bir işçinin pek çok işi yerine getirebileceği teknolojik makinelerin geliştirilmesi yoluyla işin niceliğinde artış sağlanabilmektedir. Çalışanların becerilerinin geliştirilmesi mutlak olarak yaptığı işin artışını da beraberinde getirecektir ve her kişinin

işbölümüyle çalışmasının basit işlemlere indirgenmesi, bu işin işçinin hayatında temel çalışma alanı olarak belirmesi çalışanların niteliğini de arttıracaktır (Smith, 2007).

Smith'in bu yaklaşımı modern kapitalizmin dinamiğini oluşturmaktadır. Esnek uzmanlaşmaya ve "tam zamanlı üretim" e (Just in Time) yönelik vurgular bu görüşün izlerini yansıtmaktadırlar. Diğer taraftan Marx, Adam Smith'in işbölümü üzerine görüşlerini şu şekilde yorumlamaktadır: Adam Smith'e göre çeşitli insanların doğal yetenekleri arasındaki farklar aslında düşünülenenden çok daha azdır ve çeşitli mesleklerdeki insanları birbirinden ayırt eder görünen özellikler aslında işbölümünün sebebi değil, sonucudur. Marx'a göre çağdaş toplumun iş dağılımının rekabetten başka hiçbir kaidesi, hiçbir otoritesi yoktur (Marx, 1966:150). Marx'a göre, işbölümü ezelden beri toplumun üstünde bir kanun koyucu tarafından belirlenen bir durum değildir. İşbölümünü düzenleyen değişmez kurallar maddi üretim şartlarından doğmuşlardır. Buna ek olarak toplum içerisindeki işbölümünü otorite ne kadar az yönetirse atölye içerisindeki işbölümü o kadar gelişir ve bu işbölümü bir tek kişinin otoritesine o kadar tabi olur. Böylelikle atölyedeki otoriteyle, toplum içindeki otorite işbölümü bakımından birbirleriyle ters orantılıdır. Makinelerin çalışma yaşamına girmesiyle toplum içerisindeki işbölümü büyüyüp gelişmiş, işçinin atölye içerisindeki görevi basitleştirilmiş, sermaye yoğunlaşmış ve insanların parçalara ayrılmaları daha ileriye götürülmüştür (Marx, 1966). Marx'a göre, bu durum özel çıkar ve ortak çıkar arasında bir bölünme yaratmaktadır. "İnsan kendi işine hükmedeceğine, insanın bu kendi eylemi, insan için kendisine karşı duran ve kendisini köleleştiren yabancı bir güç haline dönüşür." (Marx; Engels, 1976: 37).

Yeni emek piyasasında hâkim olan iş yapıları genel olarak toplumsal yapıda da değişimlerin oluşmasını beraberinde getirmektedir. Enformasyon toplumunun gelişmesiyle birlikte çalışma, insanlar arası iletişim şekilleri, direniş biçimleri, sınıf ve statü algısı gibi olgularda yeni dönemde eskisinden farklı bir şekilde oluşmaktadır. İnsanlar üretim tarzlarını yani hayatlarını kazanma yöntemlerini değiştirirken aynı zamanda kendi sosyal ilişkilerini de değiştirirler. “Elle işletilen değirmen size derebeyli toplumu verir; Buharla işleyen değirmen, size sanayici kapitalistli toplumu verir.” (Marx, 1966:122).

Modern piyasa ekonomisinde emek ilişkileri değişmekte, farklı biçimlere bürünmektedir. Emek gücünün alımı ve satımı antik çağlardan beri mevcutken, Avrupa’da kayda değer bir ücretli işçiler sınıfı 14.yy.a kadar oluşmaya başlamamıştır; sanayi kapitalizminin (yani basit bir biçimde önceki üretim biçimlerinin artık ürünlerini mübadele eden tüccar kapitalizmi karşısında, metaların kapitalist temelde üretiminin) 18. yy.daki yükselişine kadar da sayısal bir öneme sahip olmamıştır (Braverman, 2008:77). Ücretli işçiler sınıfı son birkaç yüzyıldır sayısal olarak önemli bir duruma gelmişlerdir. Buna ek olarak günümüzdeki çalışma anlayışları da endüstriyel dönemdekinden farklı bir içeriğe sahiptir. Fordist üretim biçimleri halen varlığını sürdürmektedir. Özellikle emek gücünün ucuz ve sendikalaşma oranının düşük olduğu çevre ülkelerde Fordist üretim biçimi yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Ancak, enformasyon teknolojisinin gelişimi dolayısıyla ağ toplumunun oluşması sonucunda özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı çalışma ve meslek tipleri ortaya çıkmıştır ve bu farklılıklar beraberinde farklı toplumsal ve kültürel yapılanmalar getirdiği gibi farklı sınıf ilişkileri de doğurmaktadır.

Günümüzde çalışma olgusunun geçirdiği evrimi açıklarken teorik olarak pek çok sorun gündeme gelmektedir. Pek çok yaklaşım içerisinde genel olarak üzerinde anlaşmaya varılan tek nokta 1970'lerden bu yana kapitalizmin işleyişinde önemli değişiklikler yaşandığı konusudur. Bu dönem kimi yazarlarca sermaye birikim rejiminin krizi (Düzenleme okulu), kimi yazarlarca da yeni bir tekno-ekonomik paradigmanın oluşması süreci (Neo-Schumpeterci yaklaşım) olarak yorumlanmaktadır.

Yeni dönemde emek ve çalışma ilişkilerine bakıldığında pek çok kavramın anlamında değişme yaşandığı görülmektedir. Bu değişimler ekonomi politiginin esas kavramları olan emek, çalışma, fabrika, işçi vb. kavramları bile içermektedir. Buna ek olarak postmodern dönemin çalışma ve emek ilişkilerini açıklamaya yönelik oluşturulan yaklaşımlar diğer bir taraftan da geçmiş teorilerle beslenmektedirler. Örneğin Postfordist esnek çalışma ilişkilerini açıklamaya yönelik "Esnek Uzmanlaşma" yaklaşımı Adam Smith'in görüşlerine, "Düzenleme yaklaşımı" ise büyük oranda Marksist literatürün geliştirilmesine dayanmaktadır. Kabaca belirtmek gerekirse, Neo-Smithci ve Neo-Schumpeterci yaklaşımlarda hakim olan görüş şu şekildedir: Teknolojik değişimler, farklı tarihsel dönemlerdeki değişimleri anlamamızda kilit öneme sahiptir. Bu yaklaşımlara göre her dönemde bir tekno-ekonomik paradigma mevcuttur ve teknoloji sistemindeki bazı değişiklikler sadece bir grup ürün, hizmet veya sektörü etkilemekte/oluşturmakta kalmaz, bütün ekonomi düzeyinde etkide bulunabilir, dolaylı veya dolaysız olarak bütün sektörleri etkiler. Onyıllar boyunca etkisini sürdürecektir, kurumsal yapıların da değişmesini sağlayacak bütün ekonomi kapsamındaki bu değişimler, "tekno-ekonomik paradigma"nın değişmesi olarak tanımlanmaktadır. Yeni tekno-ekonomik paradigma, ekonomideki

hemen her sektörün üretkenliğinde "kuantum sıçraması" gerçekleştirir ve yeni yatırım ve kâr olanakları açar (Taymaz, 1993).

Düzenleme yaklaşımında ise, Her dönemin tarihsel olarak gelişmiş özgül toplumsal-kurumsal yapılarla tanımlanan farklı ekonomik eğilim ve ilişkilerden oluştuğu ileri sürülmektedir. Düzenleme Okulu'nun temel amaçlarından biri, tüm çelişkilerine rağmen kapitalist üretimin nasıl uzun dönemlerde görece istikrarlı bir şekilde gelişebildiğini açıklamaktır. Düzenleme kuramına göre, sermaye birikiminin mantığı kapitalist ekonomilerin merkezinde yer alır. Bu nedenle, sermaye birikim sürecinin incelenmesi, kapitalist gelişim dinamiklerinin incelenmesi için başlangıç noktasını teşkil eder. Birikim süreciyle ilgili temel kavram olan birikim rejimi, sermaye birikim sürecinin oldukça uzun bir dönem boyunca istikrarlı bir şekilde sürmesini sağlayacak şekilde toplumsal ürünün tüketim ve birikim arasında paylaşılması olarak tanımlanmaktadır (Taymaz, 1993: 18). Çalışma içerisinde yeri geldikçe bu kuramlara ilişkin temel önermeler ve bu yaklaşımlara bağlı düşünürlerin görüşleri üzerinde durulacaktır.

2.1. ÇALIŞMA OLGUSUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

Çalışma kavramı tarihin farklı dönemlerinde çeşitli düşünürlerce farklı bakış açılarıyla değerlendirilmiştir. Bu tarihsel dönemler analitik olarak birbirlerine bağlı teknolojik ve siyasal değişimlerle el ele gitmektedirler. Tezin kuramsal kısmında kapitalizmin gelişmesiyle beraber oluşan farklı dönemler ve bu dönemlere ilişkin yaklaşımlar üzerinde durulacaktır. Öncelikle taylorist çalışma biçimi, sonra sırasıyla fordist ve postfordist çalışma biçimleri, esneklik gibi kavramlara değinilecektir.

2.1.1. Taylorizm

Yirminci yüzyılın başlarında Amerikan iş dünyası bir çalışma stratejisi üzerinde yoğunlaşmıştır. Firma içinde, bürokratik yönetime adapte olmaları yoluyla örgütlenmelerin rasyonalizasyonuna başlanmıştır. Dışarıda ise, profesyonel toplumun, haber sistemlerinin ve bu gelişmelere uygun okulların kurulması yoluyla yönetim hakkında bilimsel bilginin yayılması ve geliştirilmesi süreci başlamıştır. Bu stratejiler Frederick William Taylor'un bilimsel yönetimi kılavuzunda hayata geçirilmiştir. Taylor'un köktenci varsayımları firma yöneticilerinin felsefi ve teknik ihtiyaçlarıyla buluşmuş ve yüzyılın ortalarına kadar yönetim teorisinde ve pratiğinde egemen hale gelmiştir. Bu anlamda, 19. yy.ın sonları ve 20. yy.ın başları boyunca profesyonel yöneticiler tarafından oluşturulan bürokratik firmalar çalışma yaşamında egemen olmuşlardır. Bu "yönetimsel kapitalizm" çalışanlar üzerinde kontrol kuracak ve işlemleri koordine edecek yöntemler için bir arayış sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum aynı zamanda yüzyılın başındaki teknolojik yenilenmenin, pazar güçlerinin ve politik çatışmanın da bir sonucudur (Waring, 1991).

Taylorizm, Frederick William Taylor'un yazıları üzerine dayanan oldukça etkin ve tartışmalı bir çalışma davranışı kuramına dayanmaktadır. Bu anlayışla, işçi-yönetim çatışmasının yerini iş organizasyonunun alması ve işin bilimsel olarak yeniden tasarlanması öngörülmüştür (Marshall, 1999). Taylor'ın 1911'de yayınladığı *The Principles of Scientific Management* (Bilimsel Yönetimin İlkeleri) kitabı geniş yankı uyandırmış ve döneminin çalışma ilişkilerinin biçimlendirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Taylor bu eserinde; emek üretkenliğinin, her emek sürecinin ayrı ayrı hareketlere ayrıştırılması ve bu ayrıştırılmış işlerin zaman ve hareket araştırmasının katı standartlarına uygun olarak düzenlenmesi yoluyla nasıl radikal biçimde arttırılabileceğini anlatmaktadır (Harvey, 1999).

Taylor'a göre yönetimin başlıca prensibi hem işveren hem de teker teker her bir çalışan için "maksimum refah" anlayışının uygulanmasını içermektedir ve buradaki "maksimum refah" kavramı sadece yüksek kâr oranını değil aynı zamanda gerek şirket ve şirket sahibi için gerekse de işin alanının gelişiminde sürekli refah sağlamaya yöneliktir. Aynı şekilde bu kavram çalışanın kendi sınıfından diğer çalışanlar tarafından alınanlardan sadece daha yüksek ücret alması demek değildir, bundan daha önemli olan her çalışanın maksimum verimliliğinin sağlanacağı araçların da geliştirilmesini içermektedir (Taylor, 2003).

Bu sistemde, çalışma ve emek üzerindeki denetim "Taylorist bilimsel yönetim" olarak adlandırılan ayrıntılı işbölümü esasına göre örgütlenmiştir ve her işçinin dar anlamda tanımlanmış, rutin bir işi sürekli olarak yaptığı bir işleyiş ile verimlilik artışı sağlamaya yönelinmiştir.

Sanayi kapitalizmi işçilerin teker teker, tek bir kapitalist tarafından istihdam edilmesiyle başlamaktadır. Üreticilerin bir araya toplanmasıyla birlikte de çeşitli yönetim sorunları ortaya çıkmıştır. Mekânsal olarak bir “işyeri”nin oluşturulması ve bu işyeri içerisindeki süreçlerin düzenlenmesi, malzeme arzının merkezileştirilmesi, önceliklerin ve görevlendirmelerin en temel biçimde programlandırılması, maliyetlerin hesaplanması, bordrolar, malzemeler, biten ürünler, satış, krediyle kârın ve zararın hesaplanması dikkate alındığında işçilerin bir araya gelmesi belirli bir koordinasyonu zorunlu kılmaktadır (Braverman, 2008). Bunlara ek olarak yeni sanayi dallarının ortaya çıkması ve bu alanlar için gerekli nitelikte işgücünün temini ve koordinasyonu da çeşitli çalışma ve denetleme süreçlerinin ortaya çıkması sonucunu doğurmaktadır.

Kapitalistler erken dönemlerde başlayan çalışmalarında el yordamıyla bir yönetim teorisi ve pratiği geliştirmeye çalışmışlardır. Yeni toplumsal üretim ilişkilerini yarattıktan ve üretim tarzını dönüştürmeye başladıktan sonra, daha önceki üretim süreçlerinin niteliklerinden yalnızca boyutları bakımından değil, aynı zamanda nitelikleri bakımından da farklılaşan yönetim sorunlarıyla karşılaşmışlardır. Kapitalizmin “özgür emek sözleşmesi”ni varsayan özel ve yeni ilişkiler altında, bir yandan gönüllü sözleşme temeline dayalı bir emek sürecini gerçekleştirirken, bir yandan da kendi isteklerini işçilere dayatmak için çalışanları üzerinde kendi çıkarlarına en iyi biçimde hizmet edecek gündelik bir yönetime kavuşmalıydılar (Braverman, 2008:90). Bütün bu zorunluluklar bilimsel yönetim anlayışının gelişmesine neden olmuştur.

Taylorist emek sistemi dolayısıyla Fordizmin de içinde bulunduğu bilimsel yönetim hareketi, modern şirketlerin daha doğrusu kapitalizmin şekillenmesinde çok

önemli bir rol oynamıştır. Bilimsel yönetim hareketi şekillendiren Taylorizmin daha sonra ortaya çıkacak olan “endüstriyel psikoloji”, “insan ilişkileri” ekolleri vb. alanlar tarafından aşıldığı ileri sürülmektedir. Taylorizmin, Taylor’un insan motivasyonu hakkındaki bakış açısı, büyük bir emek muhalefeti dalgası yaratması ya da Taylor’un ve onu izleyen çeşitli kimselerin, işçileri ve hatta zaman zaman yöneticileri kendisine karşı uzlaşmaz hasımlar haline getirmesi nedeniyle “başarısız” olduğu ya da Taylorizmin işlevsel ustabaşılık ya da teşvik ödeme cetvelleri gibi bazı özgün yönlerinin daha incelikli yöntemler tarafından saf dışı edilmesi nedeniyle “eski moda” haline geldiği gibi yaygın kavrayışların hepsi işletme yönetimindeki gerçek dinamikler hakkındaki okumaları temsil etmektedirler (Braverman, 2008).

Taylor, emek sürecinin örgütlenmesi ve bu süreç üzerinde denetim elde edilmesi konusunun esaslarını ele almıştır. Onu izleyen Hugo Münsterberg, Elton Mayo vb.lerinin ekolleriye, temelde işçinin endüstri mühendisi tarafından tasarlanan, süregelen üretim sürecine uyumlulaştırılması konusunu ele almıştır. Taylor’un izleyicilerini mühendislik, iş tasarımı ve üst düzey yönetim içinde bulmak mümkünken; Münsterberg ve Mayo’nun izleyicilerine personel bölümlerinde, endüstriyel psikoloji ve sosyoloji alanlarında rastlanabilmektedir. Çalışmanın kendisi Taylorcu ilkelere göre örgütlenir; bu arada personel bölümleri ve akademisyenler, bu şekilde örgütlenen çalışma süreçlerine uygun “insan gücünün” seçimi, eğitilmesi, manipüle edilmesi, pasifleştirilmesi ve uyumlulaştırılmasıyla meşgul olurlar. Taylorizm üretim âlemine hükmeder; “insan ilişkileri” ve “endüstriyel psikoloji” uygulayıcıları ise insan denilen makinenin bakımını yapan ekibi oluştururlar (Braverman, 2008: 107).

Taylorist çalışma sisteminde hedeflenen yabancılaşmış emeğin en iyi biçimde örgütlenmesi ve denetime tabi tutulmasıdır. Denetim kavramı her zaman yönetimin temel niteliğidir ancak Taylor’la birlikte önceden görülmemiş bir anlama kavuşmuştur.

Taylor’dan önce yönetimin emek üzerindeki denetiminin aşamaları sırasıyla şunları içermektedir: İşçilerin bir atölye içinde bir araya getirilmesi ve işçilere çalışma günü süresinin dayatılması; işçilerin sebatlı, yoğun ve de kesintisiz çalışmalarını güvence altına alacak biçimde gözetim altına alınmaları; çalışmayı kesintiye uğratacağı düşünülen (konuşmak, sigara içmek, işyerini terk etmek vs. gibi) oyalanmalarla ilgili kuralların uygulanması; asgari eğitim düzeylerinin belirlenmesi vs. İşçi bu kurallara ya da bunların herhangi bir uzantısına ya da çeşidine tabi kılındığında, yönetimin denetimi altına girmiştir ama Taylor, işçiye çalışmayı hangi kesin biçim altında yürütmesi gerektiğinin dayatılmasını, başarılı bir yönetim açısından mutlak bir zorunluluk olarak aldığı zaman, denetim kavramını tamamıyla yeni bir düzleme yükseltmiş olmuştur. Yönetimin emeği “denetleme” hakkına sahip olması, Taylor’dan öncede varsayılıyordu, fakat bu hak pratikte genellikle yalnızca işçinin görevlerini yerine getirme tarzına yapılan sınırlı bir doğrudan müdahaleyle birlikte, görevlerin genel anlamda düzenlenmesi anlamına geliyordu. Taylor’un katkısı bu pratiği baş aşağı çevirmek ve onun yerine tam tersini koymak oldu. Israrla vurguladığı şey, yönetimin çalışma hakkındaki herhangi bir kararı işçiye bırakması halinde yalnızca sınırlı ve kasıtlı bir sorumluluk halinde var olabileceğiydi. Onun “sistemi” yönetimin en basitinden en karmaşığına kadar her bir emek etkinliğinin sahici gerçekleştirilme tarzı üzerinde denetim elde edilmesini sağlayan bir araçtı. Bu

amaca ulaşmak üzere işbölümünde o zamana kadar gerçekleştirilenlerin hepsinden daha büyük bir devrimin öncülüğünü üstlendi (Braverman, 2008: 109-110).

Braverman'ın çalışmaları ilgiyi artı değerini üretimi yönünde değiştirmiştir. Ona göre artı değeri arttırmanın yolu, emek süreci üzerindeki kontrolü arttırma yoluyla çalışanın erozyonuna yol açacak bir sistemle mümkündür. Kapitalistlerin çalışma alanı üzerindeki yönetim işlevlerini gerçekleştirmeleri için üretim sürecindeki işgücünün teknik ve bilişsel girdilerini minimize etmeleri zorunluydu. 20. yy. boyunca kapitalistler bilimsel yönetimi benimsemişler ve kol emeğinden zihinsel emeği ayırma çabalarını “bilimsel- teknik devrim”le birleştirmişlerdir. Üretim üzerindeki kontrolün kapitalistlere geçmesi, işin bilgi ve beceri üzerinde temellenen geleneksel çalışan direnişinin kaynaklarının altını oymuştur (Spencer, 2000).

Braverman'a göre, “bilimsel yönetim” bilimin yöntemlerini hızla büyüyen kapitalist işletmelerin giderek karmaşıklaşan emek denetimi sorunlarına uygulamayı amaçlayan bir girişimdir. Gerçek bilimin niteliklerinden yoksundur, çünkü varsayımları kapitalist üretim koşullarıyla ilgili bakış açısından başka bir şeyi yansıtmamaktadır. Bilimsel yönetim anlayışı, emek üzerinde insani bir yaklaşım olmaktan çok uzaktır. Daha çok kapitalist bakış açısından, uzlaşmaz bir sosyal ilişkiler düzeneği içindeki direniş içerisindeki işgücünün yönetilmesi mantığıyla hareket eden bakış açısına sahiptir. İlgilenilen ve araştırılan durum genel olarak emek değil, emeğin sermayenin ihtiyaçlarıyla uyumlulaştırılmasıdır (Braverman, 2008).

2.1.2. Fordizm

Fordist üretim biçiminde son derece özel, tek amaçlı makineler ve eğitimsiz, niteliksiz işgücü kullanarak üretimin sürekli kayan bir üretim hattı üzerinde yapılması söz konusudur. Makine ile işçi arasında sabit bir ilişkinin kurulduğu bu hat, farklı ritim ve farklı işlemleri koordine ederek çıktının standartlaşmasına elvermekte, bu da kitle üretiminin teknik koşullarını sağlamaktadır. Bu nedenle de büyük ölçekte üretim yapan atölyeler temel birimler olmaktadır. İşçi başına üretimin, ayrıntılı işbölümü ve standart mal üretimi ile artırılması amaçlanmış, rekabetin esası aynı maldan çok sayıda ucuza üretmek üzerine kurulmuştur. Ancak, verimlilik artışı, sadece ayrıntılı işbölümü değil, organizasyon yapısı ile de pekiştirilmeye çalışılmıştır. Bu organizasyon yapısı, üretim ile üretim öncesi ve sonrası birimlerin birbirlerinden koparıldığı, dikey haberleşme, merkezi denetim ve kontrol esasına oturtulmuştur. Böylece karar alma tamamen atölyenin dışına taşınmış, işçinin üretim üzerindeki kontrolü tamamen yok edilmeye çalışılmıştır. Bu tür koşullarla verimlilik artışı sağlanması karşılığında ücretler yüksek tutularak işçilerin tatmin edilmesi amaçlanmıştır (Yentürk, 1993: 43–44).

Fordist üretimin ve dolayısıyla oluşan yaşam biçiminin ortaya çıkması Henry Ford'un çalışanlarına sekiz saatlik bir iş günü için beş dolar ücret vermeye başladığı 1914 yılından itibaren başlamıştır. Ford'a özgü olan (ve Fordizmi son tahlilde Taylorizmden ayıran) şey vizyonudur. Kitle üretiminin, kitle tüketimi, emek gücünün yeniden üretiminde yeni bir sistem, emeğin denetiminde ve yönetiminde yeni bir politika, yeni bir estetik ve psikoloji, kısacası rasyonelleştirilmiş, modernist, popülist, yeni bir demokratik toplum demek olduğunu açıkça görmesidir (Harvey, 1999: 148).

Fordizmi analiz ederken 5 farklı bakış açısıyla hareket edilmektedir:

- İlk sosyal ve teknik işbölümü şeklinde yapılan emek süreci olarak,
- Kapitalist üretim ve tüketimin büyümesini temsil eden bir birikim rejimi olarak,
- Verili bir birikim rejiminin kılavuzu ve dayanağı olan sosyal kurumların, organizasyon biçimlerinin, tutum ve davranış kalıplarının ve normlarının toplamı ile tanımlanan bir düzenleme biçimi olarak,
- Daha geniş çapta toplumda rejimin egemenliğini garantiye almak için egemen birikim rejimlerinin ve ekonomik düzenleme biçimlerinin, sosyal birleşme ve kurumsal entegrasyonunun örneği olan bir toplumsallaşma biçimi olarak,
- Son olarak önceki tüm ileri sürülen seçeneklerin olası bir uyumu tarafından karakterize edilen bir sosyal oluşum olarak (Jessop, 2002:56).

Özgül bir emek süreci olarak Fordizm, başlangıçta herhangi bir daha geniş bağlantıdan bağımsız bir üretim süreci olarak düşünülebilir. Bu anlamda işçilerin yarı-nitelikli emeği ile işletilen, seri üretim bandı teknikleri üzerinde temellenen kitle üretimini içermektedir (Jessop, 2002:56).

Makro ekonomik büyümenin stabil bir biçimi olarak Fordizm, kitle üretimi, gittikçe artan boyutlarda üretim gibi faktörler üzerinde temellenen ideal bir büyüme döngüsünü içermektedir. Kârların yükselmesi ve artan talebe uygun olarak kitle üretimine uygun olan ekipmanların ve tekniklerin geliştirilmesi ve yenilenmesi bu süreçte yaşamsal önem taşımaktadır (Jessop, 2002).

Ekonomik bir düzenleme biçimi olarak Fordizm, ücret ilişkileri, rekabet biçimleri ve girişim biçimi gibi düzenlemenin yapısal şekilleri etrafında düşünülmelidir. Fordizmi eleştiren görüşler genel olarak sistemin “ideolojik yapı oluşturma” özelliğine vurguda bulunmaktadır.

Fordist üretim ve birikim rejimini diğer çalışma sistemlerinden ayıran çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi kitle üretimi ve tüketimini esas alan çalışmadır. Bu ise şu anlama gelmektedir: Yapılan üretim belli özel müşterileri değil, toplumun genelini hedeflemektedir. Bunun nedenle kitle üretimi için gerekli olan kitlesel talebin örgütlenmesi ve oluşturulması öngörülmektedir. İkinci olarak sistem ürünlerde yüksek standartlaşmayı yani önceden tespit edilen kitle tüketim profiline göre standart ürünler tasarlanmayı ve üretilmesini öngörmektedir. Kitlesel üretim için standartlaşma gereklidir. Esnek olmayan üretim süreciyle, standart bir mal kitlesel üretimi için tasarlandığından, sistem gerektiğinde malın niteliğinde kolaylıkla değişim yapmaya müsait bir yapı göstermemektedir. İmalat hattında, rutin işler yapacak işgücü çalışmakta olduğundan, sadece standart ürünün imalatını yapma becerisi söz konusudur. Ayrıca Fordist sistemde iş örgütlenmesinde yeni teknolojiler kullanılmaktadır. Rutin işler yapması beklenen işgücünün yerine makine kullanılabilen, yeni teknolojilerle işgücünün çeşitli bileşimleri, verimliliği artırma amacıyla denenmekte ve kullanılmaktadır. Rutin işler yapan yarı eğitilmiş işgücü kullanımı öngörülmektedir dolayısıyla seri ve kitlesel üretim hattında, standart ürünün belli bir bölümündeki görevini yapacak ve kolayca ikame edilebilecek işgücü çalıştırılmaktadır. Bu sistem, Keynesçi ekonomik politikalar ve piyasa düzenlemeleri dönemidir. Gerekli kitlesel talebin sağlanabilmesi için, devlet müdahalesi ile gelişen sanayileşmeye sıcak bakılmakta, Fordist sistemin zayıf

noktası olan kitlesel talebin refah devleti politikalarıyla oluşturulması istenmektedir. Fordizm, diğer sektörler için de belirleyicidir ve katma değer oluşumunda egemen bir role sahiptir. Ekonomideki ana ağırlığı kitlesel üretim yapan birimler taşımakta, diğer üretim birimleri ise bu sisteme uyumlu küçük sistemler durumunda kalmaktadırlar. Bu sistem, hegemonik bir nitelik de göstermektedir. Güçlü bir yönlendirme ve bütünleşme eğilimi sözkonusudur. Bireylerin sisteme uyumu, özel hayatlarına varıncaya kadar denetlenerek ve yönlendirilerek sağlanmaya çalışılmaktadır. Bir yaşam tarzı düzenleme biçimidir. İnsanlara önce gelir sağlama, sonra da bu geliri nasıl kullanacaklarını öğreterek yaşam biçimlerini doğrudan doğruya belirleme çabası görülmektedir (Saklı, 2007).

Fordizm üzerine varolan literatüre bakıldığında en dikkat çeken çalışma Antonio Gramsci'nin Fordist çalışma sistemini ve ideolojik çapta oluşturulan hegemonyayı analiz ettiği çalışmasıdır. Gramsci'nin Fordizm kavramı, önmodernizmin önemli faktörlerini muhafaza ederek karmaşıklaşan ve gittikçe küreselleşen önemli üretici güçleri olan bilim ve teknolojiye, mekanize olan üretime, niteliksiz işçilere, büyük şirketlere, devletlere ve birliklere dayanan kapitalizmin analizine dayanmaktadır.

Gramsci'ye göre Amerikanizmin İtalya'ya geniş ölçekli girişi, kapitalist gelişmenin yüksek bir evresini ve feodalizmin son kalıntılarının ortadan kaldırılmasını temsil eden farklı bir öneme sahiptir. Amerika'da emek sürecinin Avrupa'daki ve diğer ülkelerdekinden daha kolay bir biçimde bilimsel metotlarla uygulanabilmesi ülkenin sahip olduğu sosyo-kültürel yapıyla ilgilidir. Amerika; Avrupa'ya kıyasla daha çözülebilir bir feodal geçmişe ve daha az anakronik bir sınıf yapısına sahiptir. Avrupa'daki diğer ülkelerde ve İtalya örneğinde, Amerikanizme

karşı direnişler çoğunlukla eski toplumun yapısında bulunan “kırsal burjuvazi”yi oluşturan küçük toprak sahipleri ya da onların entelijansiyasını oluşturan kişilerden gelmiştir. Bunun aksine işçi sınıfında ve bu sınıfın sosyal yaşamdaki uzantılarında Amerikanizme yönelik bir karşıtıktan pek fazla bahsedilemez (Gramsci, 1992).

Hegemonya, fabrikalarda doğmuştur. Amerika’da “rasyonelleşme” kavramı, üretim sürecine ve yeni çalışma sistemine uygun olan insan tipinin üretilmesi ve olgunlaştırılması ihtiyacını belirlemektedir. Bu durum yüksek ücretler yoluyla belirlenen üretim sürecine psiko-fiziksel adaptasyonu sağlayan bir yapının varlığını gerektirmektedir. Kitle üretimin Fordist ideolojisiyle ücretlerin yükseltilmesi iknaya baskının uygulanmasını getiren ve işçide kendi kendini denetleyen bir disiplin sistemi oluşturulmuştur. Hegemonya fenomeni Fordizmin içerdiği “baskı” olgusunu dâhice “rıza”yla ve “ikna”yla birleştirilmiştir. Bu ikna ise yüksek ücret verme ve ödüllendirme yöntemleriyle söz konusu olmuştur.

Gramsci’ye göre; Henry Ford’un çalışanlarına piyasada hâkim olandan daha yüksek ücretler vermesi işçilerin monoton seri imalat sistemini kabul etmelerini başaran önemli bir etkidir (Degiuli, Kollmeyer, 2007). Buna ek olarak Fordist çalışma sistemi beraberinde çeşitli tüketim kalıplarını ve davranış biçimlerini de içeren kültürel bir yapı da getirmektedir. Gramsci bu süreci açıklamak için şunu sorar: Neden çalışan nüfusun çoğu başka alternatifler varken kendilerini bağımlı kılan kapitalizme kucak açmaktadırlar? Buna verilebilecek en iyi cevap ise egemen sınıfın halk üzerindeki ideolojik hegemonyasında aranmalıdır. Egemen sınıflar ideolojik hegemonya yoluyla kendi ekonomik ayrıcalıklarını temellendirmiş ve halk üzerinde rızaya dayalı bir hegemonya yaratmışlardır. Bu durumu da diğer sınıflar üzerinde hâkim olan ideolojik, kültürel ve ahlaki liderlikleriyle gerçekleştirmişlerdir.

Okul, siyasal partiler, kiliseler, medya, üniversiteler vb. kurumlarla sivil toplumun günlük fikirleri ve değerleri üzerindeki uygulamalarıyla hegemonya inşa ederek gerçekleştirmişlerdir. Sosyal gruplarda bir süre sonra elitlerin görüşlerini içselleştirmişlerdir (DeGiuli, Kollmeyer, 2007).

Gramsci'ye göre; Fordizm, hiç görülmemiş bir süratle ve tarihte eşi olmayan bir bilinçlilikle, yeni tip bir işçi ve yeni tip bir insan yaratma konusunda bugüne kadar tanık olunan en büyük kolektif girişimi oluşturmaktadır. Yeni çalışma yöntemleri “belirli bir yaşama, düşünme ve hayatı hissetme tarzından koparılamaz”. Gramsci'ye göre; cinselliğe, aileye, ahlaki baskı biçimlerine, tüketim deliliğine, devlet politikalarına ilişkin sorunlar hep “yeni tür çalışmaya ve üretim sürecine uygun” özgül bir işçi tipi yaratma çabasıyla ilintiliydi (Harvey, 1999:148).

David Harvey, “Postmodernliğin Durumu” kitabında Fordizmin bu özelliğinin, işçinin kapitalist üretime toplumsal entegrasyonu, fiziksel ve zihinsel kapasitenin toplumsal denetimi anlamına geldiğini ileri sürmektedir. Genel eğitim, mesleki eğitim, ikna, (çalışma etiği, şirkete bağlılık, ulusal ya da bölgesel gurur türünden) belirli toplumsal duyguların seferber edilmesi ve (çalışma aracılığıyla kişisel kimlik arayışı, bireysel inisiyatif, toplumsal dayanışma türünden) psikolojik eğilimlerin her biri burada bir rol oynar. Bunlar kitle iletişim araçlarınca, din ve eğitim kurumlarınca, devlet aygıtının çeşitli kollarınca beslenen ve fiilen çalışanların kendi deneyimlerinin basit biçimde dile getirilmesiyle vurgulanan hâkim ideolojilerin oluşumuyla iç içe geçer (Harvey, 1999:146).

2.1.3. Postfordizm

Günümüzde küreselleşmenin ve enformasyon teknolojisinin gelişimiyle birlikte toplumlar gerek ekonomik ve siyasal alanda gerekse toplumsal yapıda köklü değişimler geçirmektedirler. Bu dönem çeşitli kuramcılar tarafından, “sanayi sonrası toplum”, “ağ toplumu” , “enformasyon toplumu” vb. adlarla anılmıştır. Bu döneme ilişkin literatüre bakıldığında düşünürlerce değerlendirme eğilimleri iki aşamalı olarak ilerlemektedir. Buna göre Post-Fordist dönem kimilerine göre çalışanın diğer dönemlere kıyasla daha özgür ve uzmanlaşma oranının daha yüksek olduğu; kimine göre ise özgür görünüşün altında çeşitli tahakküm mekanizmalarına bağımlı olduğu bir dönemi ifade etmektedir.

Daniel Bell’e göre, “Post endüstriyel toplum kavramı öncelikle sosyal yapıdaki değişimleri ekonominin değişim içerisinde olduğu ve mesleki yapının yeniden işlediği, deney ve teori arasında yeni ilişkiler yoluyla kapsamaktadır.” (Bell, 1974: 13).

Bunun yanı sıra, Bell’e göre sosyal yapıdaki değişimler politika ve kültürde olan değişimler tarafından belirlenmemektedir. Daha çok sosyal yapıdaki değişimler, toplumun geri kalanı için üç yolla “sorular”ı yaratır. İlk olarak sosyal yapı, sosyal rollerin dizayn edildiği bir alandır. İkinci olarak sosyal yapıdaki değişimler politik sistem için “yönetim” problemleri yaratmaktadır. Politik düzen ve sosyal yapı arasındaki ilişki postendüstriyel toplumda gücün ana problemlerinden birini oluşturmaktadır ve üçüncü olarak, teknik ve bilişsel bilginin önceliğine dayanan yeni yaşam biçimleri kaçınılmaz olarak kültürel eğilimlere meydan okumaktadır (Bell, 1974).

Bell, postendüstriyel toplum kavramının anlaşılabilmesi için bir genelleştirmeye gitmiş ve toplumsal yapıyı çeşitli boyutlara ayırmıştır:

1. Ekonomik sektör: Meta üretiminden hizmet ekonomisine geçiş.
2. Mesleki dağılım: Profesyonel ve teknik sınıfın üstünlüğü.
3. Eksensel prensip: Toplum için politika oluşturmada ve yeniliklerin kaynağı olarak teorik bilginin merkeziliği.
4. Karar alma: Yeni “entelektüel teknoloji”nin yaratımı (Bell, 1974).

Bilgi her toplumun işlerliği için önemli bir kavram haline gelmiştir. Post-endüstriyel toplumda bilginin kendisi de değişim göstermiştir. Teorik bilgi merkezi bir hale gelmiştir.

Marx, Komünist Manifesto’da toplumun giderek iki hâkim sınıfa bölüneceğini; işçi ve kapitalist sınıf arasındaki çatışmaların artacağını söylemiştir. Daniel Bell’e göre bu iddia emek gücünün dağılımına bakıldığında geçersiz kalmaktadır. Yüzyılın sonunda fabrika işçilerinin sayısına bakıldığında, toplam emek gücü arasındaki oranı, bugünkü çiftçilerin sayısı kadar küçüktür. Mavi yakalı işçilerin sayısı azalma eğilimi göstermektedir. Endüstriyel çalışanlar yerine; emek gücünde profesyonel ve teknik sınıfın hâkimiyeti görülmektedir. Bu çifte devrim mesleki yapıda yerini almıştır. Bu aynı zamanda toplumun sınıf yapısında da bir devrimdir. Bu, mesleklerin ve üretimin karakterindeki değişim post-endüstriyel toplumun ortaya çıkışının alanlarından biridir (Bell, 1974:125-126). Bunların yanında Bell, aynı zamanda endüstrileşmemiş toplumların halen eski, geleneksel, toprağa bağlı emek sistemlerine tabi olduğunu da belirtir.

Post-endüstriyel toplum hizmetler üzerine temellenir. Böylece, kişiler arası bir oyundur (Bell, 1974: 127). Burada merkezi kişiler profesyonellerdir. Yetenek ve

nitelikleri doğrultusunda görev alırlar. Endüstriyel toplum, bir yaşam standardı belirtisi olarak, metaların niceliği ile tanımlanırken post-endüstriyel toplumda eğitim, sağlık, sanat vb. hizmetler tarafından ölçülen yaşam kalitesiyle tanımlanmaktadır.

Postmodern toplumu değerlendiren bir diğer düşünür ise Toffler'dır. Toffler'a göre dünya ölçeğinde yaşanan sosyo-ekonomik, siyasal bunalımlara rağmen gelecekteki toplum çok daha demokratik ve sağlıklı olabilir (Toffler, 1996). Toffler, uygarlık sürecini 3 bölüme ayırmıştır: 1. Dalga tarım aşamasında olan, 2. Dalga Sanayi aşamasındaki ve 3. Dalga sanayi sonrası aşamadaki toplumları ifade etmektedir.

Toffler' a göre, 3. Dalga toplumları geleneksel sanayi toplumlarıyla çelişik bir niteliktedir. Bu toplum yapısı hem çok daha teknolojiktir hem de anti-endüstriyel özellikler barındırmaktadır. Üçüncü dalga, aileleri parçalayacak, ekonomiyi yerinden oynatacak, siyasal sistemleri felce uğratacak, değerleri paramparça edecektir ve bu yolla temelden yeni bir toplum kurulacaktır (Toffler, 1996).

3. Dalga yeni bir yaşayış tarzını da beraberinde getirecektir. Bu yaşayış tarzı; çeşitli yenilenebilen enerji kaynaklarına; eski fabrika düzenini çağdışı bırakan üretim yöntemlerine; yeni bir aile tipine; eskiden farklı olan okul ve kuruluşlara dayalıdır. Yeni uygarlık, yeni davranış kuralları getirerek toplumu, standartlaşmadan, senkronizasyondan, merkezilikten, enerji, para ve iktidarın tek merkezde toplanmasından uzaklaştırmaktadır. Yeni uygarlıklarla birlikte bürokrasiler devrilecek, ulus-devletin rolü sınırlanacak, emperyalizm sonrası dünyada yarı-özerk ekonomiler oluşacaktır. Bu durum bugünkünden çok daha basit,

etkili ve daha demokratik devletlerin kurulmasına olanak sağlayacaktır (Toffler, 1996: 27).

Post- Fordist üretim biçiminde bilgi bir üretim faktörüdür. Özgül bir emek süreci olarak Post-Fordizm, sosyal ağlarla birleştirilmiş esnek makinelerin ve esnek sistemlerin işleme üzerine temellenen esnek üretim sistemini içermektedir. Yeni bilgi ve iletişim teknolojileri ağ ekonomileri için hem üretim ve tüketim alanlarında hem de sermaye döngüsünün tüm aşamalarında yaşamsal bir öneme sahiptir. Buna ek olarak bu emek süreci sıklıkla çok nitelikli ya da niteliksiz çalışanlardan oluşan esnek bir emek gücünü gerektirmektedir. İnternet özellikle firmalar arasında gittikçe artan bir öneme sahip olmaktadır. Ayrıca bu emek süreci sistemli bilgi ve işlenmiş kodlar üzerine temellenen bilgi yazılımlarına dayanan bir çalışma şekli göstermektedir. Esnek makineler ya da sistemler üzerine temellenen esnek üretim büyük fabrikalar ya da işletmelerde uygulandığı gibi gelişmiş üretim ağları ya da küçük ve orta boyuttaki firmalar tarafından ya da üretim alanının yanı sıra hizmet sektörü, kamu, özel ve “üçüncü sektörler”de de uygulanabilmektedir (Jessop, 2002).

Üretimin sektörel dağılımında endüstriyel üretimden enformasyon ekonomisine dayalı hizmet üretimine geçilmesi, post-endüstriyel dönüşümün temel paradigmalardan birini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, sermayenin esnek birikiminin, onun uzamsal genişlemesinin koşulunu oluşturduğunu söylemek mümkündür. Küreselleşme olarak ifade edilen bu genişleme süreci, sermayenin dolaşımının küresel düzeyde gerçekleşmesi ve bu sürecin gerçekleşmesine olanak sağlayacak -finansal altyapı teknolojileri veya medya ve iletişim teknolojileri gibi- araçların inşa edilmesi yoluyla devam etmektedir (Harvey, 2008).

Post-Fordist dönemde çalışma ilişkilerine ve emek piyasasına bakıldığında meydana gelen en önemli değişimin “esneklik” kavramının çalışma ve emek ilişkilerinin biçimlendirilmesinde ağırlıklı olarak uygulanmaya başlanması olduğu görülmektedir. Bu kavram Fordizme hâkim olan katı yönetim ve çalışma anlayışıyla çatışmaktadır ve emek süreçleri, işgücü piyasaları, ürünler ve tüketim kalıpları bakımından esnek stratejilerin uygulanması anlamına gelmektedir. Bu dönemin temel özelliklerinden biri, yeni üretim sektörlerinin, finans hizmetlerinde yeni yöntemlerin, yeni piyasaların ortaya çıkması ve ticari, teknolojik ve örgütsel yeniliklerin temposunun hız kazanmasıdır. Hem sektörler hem de coğrafi bölgeler arasındaki eşitsizliklerde de bir değişim meydana gelmiştir. “Hizmet sektörü”ndeki istihdam yükselirken, az gelişmiş olarak kalmış bölgelerde çeşitli sanayi yatırımlarının yapılması sonucunu da doğurmuştur. Bütün bunlara ek olarak kapitalist dünya da “zaman-mekân sıkışması” olgusu ortaya çıkmıştır. Karar verme ve çalışma sürecinin zaman boyutu değişmiş ve iletişim ve ulaştırma maliyetlerindeki değişim bu sürecin artan ölçüde genişleyen ve çeşitlenen bir mekâna yayılmasını sağlamıştır.

Ekonomik krizler ve işsizliğin ileri derecede yükselmesi, sermayeye, esneklik uygulamalarıyla, zaten zayıflamış olan işgücünün üzerinde güçlü bir denetim ve baskı kurma olanağı sağlamıştır. Geçmişte sendikal gelenekleri olmayan bölgelerde esnek birikim odaklarının kurulması ve bu yeni bölgelerde yerleştirilen norm ve uygulamaların eski merkezlere ithali, örgütlü işçi hareketinin altındaki zemini kaydırmaktadır. Esnek üretim; yüksek yapısal işsizlik düzeyleri, vasıfların hızla yok edilmesi ve yeniden oluşması, ücretlerde meydana gelen azami artışlar ve

Fordist rejimin ana direklerinde biri olan sendikaların gücünün geriletilmesi gibi özellikler içermektedir (Harvey, 1999).

Bu dönemde, işgücü piyasaları radikal bir yeniden yapılanma geçirmiştir. Piyasa dalgalanmaları, yoğunlaşan rekabet ve daralan kâr marjlarıyla karşı karşıya kalan işverenler, sendikaların zayıf düşmesinden ve (işsiz kalan ya da eksik istihdam edilen işçilerin oluşturduğu) işgücü fazlasından yararlanarak çok daha esnek çalışma rejimlerini ve iş sözleşmelerini kabul ettirmeye çalışmışlardır (Harvey, 1999: 171). Esnekliğin firmalar için amaçlarından biri, firmaların esnek piyasa şartlarında kendine özgü ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu yüzden talebin yükseldiği dönemlerde fazla, düştüğü dönemlerde ise daha az işçi istihdam edildiği çalışma programları yaygınlaşmıştır. Buna ek olarak sürekli istihdam kavramı, yarı-zamanlı ya da taşeron türü (alt işveren) istihdama doğru evrilmiştir.

Bu sistemde, çalışanlar çeşitli kademelerde birbirinden ayrılmaktadırlar. Örneğin her firmanın “çekirdek” bir işgücü vardır. Bu kategorideki çalışanlar, tam zamanlı ve sürekli, çalışan kurumun uzun vadeli geleceğinde önem taşıyan ve sayısı gittikçe azalan bir grubu temsil etmektedirler. İş güvencesi, yükselme ve yeni beceri edinme şansı daha yüksek olan, görece olarak cömert emeklilik, sigorta ve başka tür haklara sahip olan bu gruptan yine de kendini koşullara uydurma kapasitesine, esnekliğe ve gerekirse coğrafi akışkanlığa açık olması beklenir. Ne var ki, zor dönemlerde çekirdek işçileri işten çıkarmanın potansiyel maliyeti şirketi (tasarımdan reklama ve finans yönetimine kadar) üst düzey işleri bile taşeron firmalara devretmeye sevk edebilir; bu durumda çekirdek yönetici grup küçülmüş olacaktır (Harvey, 1999: 174). “Çevre işgücü” ise kendi içerisinde iki alt gruptan oluşmaktadır. İlk grupta büro işleri, sekreterlik, rutin işler ve daha az vasıflı bedensel

işler gibi, işgücü piyasasında her an bulunabilecek vasıflara sahip tam zamanlı çalışan personelden oluşur. Mesleki yükselme olanakları daha düşük olan bu grup, yüksek işgücü devir özelliği gösterir. İkinci çevresel grup ise firmalara daha büyük “sayısal esneklik” sağlamaktadır. İlk gruptan daha düşük iş güvencesine sahiptir. Bu gruptakiler, yarı zamanlı çalışanları, sektörün ve piyasanın ihtiyaçlarına göre gerektiğinde istihdam edilenleri, sabit süreli sözleşmeyle çalışanları, geçici işçileri, taşeron işçilerini ve çeşitli stajyerleri kapsamaktadır (Harvey, 1999).

Esnek istihdam düzenlemeleri firmalar ve kamuoyu tarafından çalışanlara “özgürlük” getirdiği gerekçesiyle sunulmaktadır. Birçok çalışan da bu işleri çeşitli zaman ve mekânlarda “esneklik” sağladığı için tercih etmektedirler. Ancak büyük resme bakıldığında sigortalılık, emeklilik hakları, ücret düzeyleri, iş güvencesi vb. alanlarda çalışanlar açısından bu düzenlemeler çeşitli handikaplar içermektedirler. En radikal değişiklik, ya taşeron sözleşmelerinin artması yönünde ya da yarı zamandan ziyade geçici istihdam yönünde olmuştur. Günümüzde işgücü piyasalarındaki eğilim “çekirdek” işçilerin sayısını azaltmak ve artan ölçüde, süratle işe alınabilen ve işler bozulduğunda yine aynı süratle ve masrafsız biçimde işten çıkarılabilecek bir işgücüne yaslanmaktır (Harvey, 1999: 174).

Bu açıdan kömür madenciliğinden çelik üretimine, bankacılığa ve finansal hizmetlere kadar her sektörde istihdamı ve emek maliyetlerini düşüren yatırımların artan şiddeti, 1980’li yıllarda sermaye birikiminin gözle görünür bir özelliği olmuştur. Ne var ki bu stratejiye yaslanma, teknolojik yeniliklerin ve piyasa yönelişinin yeni ama çok daha esnek örüntülerini anlama, uygulama ve yönetme kapasitesine sahip, yüksek vasıflı emek gücünün önemini ön plana çıkarır. Kapitalizm birikimi daha öteye çıkarabilmek için entelektüel emeğin kapasitelerinin

seferber edilmesine gittikçe daha fazla yaslanırken, işgücünün içinden, yüksek ayrıcalıklara ve bir ölçüde iktidara sahip bir katman doğar (Harvey, 1999: 212).

Post-Fordist dönem de değişen çalışma ilişkilerine bakıldığında teknolojinin önceki dönemlere göre belirginleşip yeni mesleki yapılanmalar yarattığı görülmektedir.

Küresel ekonomi daha önceki uluslararasılaşma sürecinden farklı bir gerçekliktir (Carnoy ve Castells, 2001:5). Zira bu dönemde teknolojik altyapının kullanımı önceki dönemlerden çok büyük farklılıklar göstermektedir. Bu altyapı, birbirine ağlarla bağlı bilgisayar ve ileri telekomünikasyon sistemlerini, teknoloji temelli bilgiyi, insanlar, mallar ve hizmetler için hızlı ulaşım sistemlerini ve tüm bu karmaşık sistemi yöneten bilgi sürecini içermektedir (Carnoy ve Castells, 2001). Bu yeni toplum ağlarla birbirine bağlanan bilgisayar teknolojileri tarafından yönlendirilip geliştirilen bir toplumdur.

Castells'e göre, ağ toplumu mikro elektronik yapılar tarafından aktive edilen ağlar çerçevesinde oluşturulmuş sosyal yapının toplumdur ve bu toplum, dijital olarak bilgi ve iletişim sürecine tabidir. Dijital ağlar küreseldirler. Kendilerini yeniden biçimlendirme kapasitesine sahiptirler ve birbirlerine bağlanmış bilgisayar ağları yoluyla karasal ve kurumsal sınırları aşma özelliği gösterirler. Bütün bu süreç boyunca programcıları tarafından yönetilirler (Castells, 2009). Ancak ağ teknolojileri ve örgütlenmeleri, içerisinde bulunduğu toplumun kayıtlı sosyal eğilimleri ile anlamlıdır. Küreselleşmenin itici güçleri, bilgisayarlaşma, ulaşım ve taşıma ağları vb.ni içeren bilgi sistemleri ve telekomünikasyon teknolojileri yoluyla etkili olabilmektedirler. Bu durum şimdiki süreci hız, karmaşıklık vb. yönlerden daha önceki süreçlerden ayıran bir durumdur.

Castells' e göre ağ toplumu küresel toplumdur. Ancak bu durum bütün insanların bu ağ sisteminin içerisinde olduğu anlamına gelmez. Ancak herkes bu süreçten etkilenmektedir ve sosyal yapıyı oluşturan küresel ağda yerini almaktadır. Gezegenin her köşesinde insan yaşamını kontrol altına alan ve biçimlendiren çekirdek aktiviteler küresel ağlarda örgütlenirler; finansal piyasalar, malların ve hizmetlerin ulusötesi üretim, yönetim ve dağıtımı; yüksek eğitimi içeren, yüksek nitelikli emek, bilim ve teknoloji; interaktif internet ağı, çok amaçlı iletişim; kültür; sanat; eğlence; spor; küresel ekonomiyi yöneten uluslararası kurumlar ve hükümetler arası ilişkiler vb. gibi... (Castells, 2009).

Sanayi sonrası toplumun emek yapısına bakıldığında öne çıkan en önemli etkenlerden biri yönetsel, profesyonel ve teknik konumlar gibi bilgi zenginliğini gerektiren mesleklerin, yeni mesleki yapının bir çekirdeği olarak bir yayılma içerisinde olmasıdır. Ancak bazı analistlere göre bu yaklaşıma çeşitli faktörlerinde eklenmesi gerekmektedir. "Bu eğilime paralel olarak daha alçak mevkilerde yer alan vasıfsız hizmet meslekleri de artış eğilimi gösterir. Bu düşük vasıflı meslekler, büyüme hızlarının yavaşlığına karşın, sayıları bakımından sanayileşme sonrası toplumsal yapının ciddi bir kısmını temsil eder." (Castells, 2005:281). Dolayısıyla enformasyonel toplumlarda taban ile tavanın, orta kesim aleyhine paylarının arttığı daha fazla kutuplaşmış bir toplumsal yapıdan bahsedilebilir.

Mikro elektroniğe dayalı teknolojilerin 1980'lerde yaygınlaşması yeni toplumsal ve teknik işbölümü sistemleri yaratarak çalışma sürecini köktenci bir biçimde değiştirmiştir. 1990'lara doğru bu teknolojiler hizmet sektörüne yayılmaya başlamıştır. Ancak bu süreç sadece teknolojik devrimle açıklanamaz. Ekonomik yapının evrimi, şirketlerin ve hükümetlerin çalışmaya ilişkin politikaları, kültürel ve

kurumsal yapının dönüşümü, yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkışı vb. faktörler de bu süreçte karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedirler. Bu çalışma biçimleri ülkelerin özgün sosyal ve siyasal yapılarına göre değişiklik göstermektedirler.

Castells'e göre; geleneksel Taylorist ya da Fordist üretim biçiminin aksine enformasyon teknolojisi çalışma sürecinde yapılacak olan işlerin tam sırasını programlayabilecek, bu konuda karar verebilecek özerk, eğitilmiş işçilere duyulan gereksinimi arttırmıştır ve otoriter yönetimin ve sömürücü kapitalizmin katı çalışma sisteminin aksine, enformasyon teknolojisi daha bilgili işçilere verimlilik potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için daha fazla "özgürlük" tanınması yolunda ilerlemektedir (Castells, 2005). Bu tip işçilik biçimi yeni teknolojik gelişimin zorunlu bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak yaşanan ekonomik krizler şirketleri maliyet düşürücü politikalara yönelttiğinden işçinin en azından mekânsal olarak "özgürleşmesi" esneklik politikaları çerçevesinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu mekânsal esneklik politikaları beraberinde pek çok sosyal ve kültürel değişimleri de beraberinde getirmektedir.

Enformasyonel, küresel ekonomi, örgütlenme biçimi itibarıyla ağ müessesesi; katma değer ağırlıklı olarak hem süreçlerin hem de ürünlerin yeniliğiyle üretilmektedir. Yeni tasarımlar, yeni yazılımlar elektronik sanayinin kaderi üzerinde büyük bir belirleyiciliğe sahiptir. Şirketlerin ve müşterilerin refahı için yeni ürünlerin icat edilmesi gerekmektedir (Castells, 2005). Yenilik 2 koşula bağlıdır: Araştırma potansiyeli ve tanımlanabilir olma. Bir başka deyişle yeni bilgi keşfedilmeli, sonra da belli bir örgütsel kurumsal bağlamda belli amaçlarla uygulanmalıdır. 1990'larda mikro elektronikte ismarlama tasarım kilit önemdedi; makro ekonomik değişimlere derhal tepki vermek de, küresel piyasada yaratılan hassas finans ürünlerinin yönetimi

açısından temel önemdedir (Castells, 2005:327-328). Bunun yanı sıra; işlerin icrası daha üst düzeyden gelen talimatları yerine getirebilme ve hızlı geri bildirim süreçleri verimliliğin temelini oluşturmaktadır. Çalışma sürecinin kilit özelliklerini esnek stratejik kararlar oluşturma becerisi, üretim sürecinin tüm unsurları arasında bir örgütsel bütünlüğe ulaşabilme becerisi de önem kazanmıştır. Ayrıca bu yeni sisteme bakıldığında bilginin ve işlerin düzenlenmesi, karar verilmesi, uygulanması, denetlenmesi de hiyerarşik bir yapıya tabi olmasına rağmen aynı zamanda çalışanın kendi inisiyatifini de kullanabileceği şekilde düzenlenmektedir. Castell'e göre; ağ sistemiyle birlikte verilerin toplanması ve girilmesi işlemi bir yandan merkezden uzaklaşırken bir yandan da çalışanlar arasında dağılmaktadır. Sürecin tabanında rutinleşme giderek güçlenirken, orta düzeyde birkaç iş bilgiye dayalı, genelde karar alma sürecinde daha özerkleşmiş büro işçilerinden oluşan bir ekibin işlediği, değerlendirdiği ve icra ettiği bir karar oluşturma sürecinde bütünleşmektedir. Dolayısıyla büro otomasyonunda görevi akılcılaştırmaktan ziyade süreci akılcılaştırma durumu söz konusudur.

1980'lerdeki teknolojik değişim ile kapitalist yeniden yapılanma arasındaki etkileşim hakkındaki çalışmalar, teknoloji kullanımının şirketin çapını küçültme dışında başka yollara başvurarak kaliteyi ya da verimliliği arttırmak yerine, öncelikle emekten tasarruf etmek, sendikaları baskı altına almak ve maliyeti tırpanlamak amacıyla gerçekleştirildiğini göstermiştir (Castells; 2005:335).

Sektörlerdeki bu değişim süreci, finans piyasalarında yasal düzenlemelerin gevşetilmesi ve küresel rekabetin etkisiyle açıklanabilir. Sonuç olarak sermayenin hareketliliğini, işgücünün çok yönlülüğünü sağlamak kritik bir önem taşır hale gelmiştir. İşgücünün vasıfları değişim göstermiştir. Etnik azınlıktan kadınların

yoğunlaştığı, veri girme gibi işlerin yüzyıl sonuna doğru neredeyse tamamen ortadan kalkması beklenmektedir. Diğer yandan görevleri giderek farklılaşan sektörün değişen ihtiyaçlarına daha fazla uyum sağlamaya, daha fazla esneklik göstermeye açık çok vasıflı, çok fonksiyonlu işlerle bütünleştirerek, büro işleriyle uğraşanlardan geri kalanlara yeni vasıflar kazandırılmıştır. Profesyonel işlerde de yeni vasıflar kazandırılmış büro çalışanlarının üstlendiği daha az vasıf gerektiren işlerle genelde kolej eğitimi gerektiren uzmanlık işleri arasında bir kutuplaşma vardır. Bu mesleki değişimler, cinsiyet, sınıf ve ırka göre tanımlanmıştır: Makineler genelde etnik azınlıkların, ölçeğin tabanında yer alan az eğitilmiş kadınların yerini alırken, daha alt mevkideki profesyonel işlerde eğitilmiş, beyaz kadınlar, beyaz erkeklerin yerini almaya başlamışlardır; ancak erkeklerin daha önce aldığından daha az para, daha az kariyer geliştirme imkânı karşılığında. Çok vasıflı işler ve sorumluluğun bireyselleştirilmesine, genelde ideolojik olarak biçilmiş yeni unvanlar verilmiş, ('sekreter' yerine 'yönetici yardımcısı' gibi) böylece büro işlerinde çalışanların bağlılığı, karşılığında aldıkları profesyonel ödüller arttırılmadan güçlendirilmiştir (Castells; 2005:337).

Yeni enformasyon teknolojisi çalışma sürecini ve meslekleri yeniden tanımlamıştır. Vasfı düşürülmüş emek özellikle kadınlar, etnik azınlıklar, göçmenler ve genç insanlara yönelik başlangıç konumları gibi işler düşük vasıf gerektiren, az ücretli ve geçici işlerdir. Castells'e göre "çalışma koşullarının ikiye ayrılması ve emeğin kutuplaşması teknolojik ilerlemenin ya da değiştirilmez evrimsel eğilimlerin (sanayi sonrası toplumun ya da hizmet ekonomisinin yükselişi gibi) zorunlu bir sonucu değildir. Enformasyonel paradigmanın kökenindeki teknolojik değişim süreci sayesinde ve bu süreç çerçevesinde üretim düzeyinde gerçekleşen kapitalist yeniden

yapılanma sürecinde toplumsal olarak belirlenmiş ve yönetsel olarak tasarlanmıştır.”
(Castells; 2005:338) Bu çerçevede mekâna ve zamana dayalı esneklik kavramları ortaya çıkmıştır.

Teknolojinin gelişimiyle birlikte istihdam biçimleri ve mesleki anlayışlar değişime uğramıştır. Enformasyon teknolojisi ve küresel rekabet koşulları nedeniyle şirketlerin örgütlenme ve çalışma biçimleri de değişime uğramıştır. Bu değişimlerden en önemlisi, emeğin bireyselleşmesidir. Modern çağın üretimin sosyalleşmesi, çalışmanın maaşa bağlanması anlayışının tersine çevrilmesi süreci postmodern çağa hâkim olmaktadır. Organizasyonel ve teknolojik değişimin harekete geçirilmesiyle yenilikçi firmaların geçici kâr elde etmesi ve emeğin yaşam düzeyini tanımlayan malların maliyeti düşürüldüğü ölçüde genel olarak karların yükselmesi sağlanabilmektedir. Bu sistemle aile içi üretim arttırılmıştır yani eski paternal emek sistemlerine özgü yapılar görülmektedir. Buna ek olarak bilgisayar ağlarının gelişmesi ile birlikte modern tarzda da bir çalışma sistemi söz konusudur. Özetle günümüzde hâkim olan çalışma biçimlerinin eklektik bir mantıkla gerçekleştirilmesi söz konusudur.

Enformasyon teknolojilerine dayanan yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme, yönetimin merkezsizleşmesini, çalışmanın bireyselleşmesini, piyasaların siparişe bağlanmasını, böylece çalışmanın parçalanmasını, toplumların parçalanmasını amaçlamaktadır. Yeni enformasyon teknolojileri aynı zamanda görevlerin merkezden bağımsızlık kazanmasına, bu görevlerin gerçek zamanda kıtalar arası olsun, aynı binanın farklı katlarında olsun interaktif bir iletişim ağı içerisinde koordinasyona da zemin hazırlamaktadır. Destekli üretim yöntemlerinin ortaya çıkması, işlerin sözleşmeli olarak başka bir kola devredilmesi, başka bir şirkete devredilmesi,

yurtdışında yaptırılması, danışmanlık, şirketin çapının küçültülmesi ve sipariş üzerine iş yapma gibi yaygın pratiklerle el ele gitmektedir (Castells; 2005:357).

Martin Carnoy, (Aktaran: Castells, 2005:358) bu dönüşümde dört unsuru birbirinden ayırmıştır:

1. Çalışma süresi: esnek çalışma tam zamanlı bir işte haftada 35–40 saat çalışma anlamına gelen geleneksel çalışma biçimiyle sınırlı değildir.

2. İş güvencesi: Esnek çalışma, göreve odaklıdır ve gelecekte de istihdam edilme yönünde bir güvence içermez.

3. Yer: Çalışanların çoğu düzenli bir biçimde şirketlerinde çalışsa da, giderek artan bir kesim çalışma süresinin bir kısmını ya da tamamını evde, hareket halinde ya da çalıştığı şirketin sözleşmeli olarak iş yaptığı başka bir şirkette geçirir.

4. İşverenle çalışan arasındaki toplumsal sözleşme: Geleneksel sözleşme, işverenin çalışanın tanınmış haklarına, standartlaştırılmış düzeyde bir tazminat almasına, eğitim, sosyal güvenlik haklarına ve kariyerinin öngörülebilir bir düzeyde ilerlemesine (bazı ülkelerde kıdem esasına) dayanır/dayanıyordu; çalışanın ise şirkete sadık olması, işinde sebat etmesi, gerekirse fazla mesai yapmaya elverişli mizaçta olması (yöneticiyse fazla ücret almaz, üretim işinde çalışıyorsa fazla mesai ücreti alır) beklenir/beklenirdi.

Ülkelere bakıldığında bu esneklik stratejilerinin artan işsizlik oranlarına karşı olarak uygulanmaya başlandığı görülmektedir. Örneğin 1980’lerde yüksek işsizlik oranlarıyla karşı karşıya kalan Hollanda işgücü piyasasını yeniden yapılandırma yoluna gitmiş ve bu bağlamda sendikalarla bir dizi anlaşma yapılmıştır. Bu anlaşmalar uyarınca işçi sendikaları sanayide kilit işlerin korunması karşılığında ortalama düzeyde maaş artışına razı olmuştur. Bu anlaşmanın yanı sıra –bütün

lkelerde de benzer Şekilde ortaya çıkan- Hollanda sendikaları işgücünün çevresinde yeni, esnek, çoğunlukla yarı zamanlı, geçici sözleşmelere dayanan bir istihdam biçiminin geniŐlemesine de razı olmuştur. Hkmet aynı zamanda küçük girişimleri teşvik edecek programlar hazırlamıŐtır. Ancak bu durum ABD’de yaŐanılanın aksine yarı zamanlı ve geçici işçilerin ulusal sağlık, sakatlık, işsizlik ve emeklilik planlarıyla tam bir koruma altına alınmasıyla söz konusu olmuştur. Yeni, yarı zamanlı bu işgücünün çoğunluğunu oluşturan kadınlar da, çocukları için kreŐ hizmetlerinden yararlanabilmiŐtir. Bu stratejilerin sonunda Hollanda’da işsizlik oranı, teknolojik yeniliklerin yoğun olduğu bir dönemde 1980’lerde ortalama %9 seviyesinden 1999’un sonunda %3e inmiŐtir. Aynı koşullar İsveç, Danimarka ve Norveç’de de gözlenmiştir (Castells, 2005: 366-367).

Castells’e göre enformasyon teknolojisinin ekonomiye yansıması doğrudan bir “işsizlik” yaratmaz. Aksine doğru kuramsal ve örgütlenme koşullarının sağlanması halinde uzun vadede daha fazla iş yaratmaktadır. Yönetimin ve çalışmanın dnŐm dolayısıyla enformasyonel bir toplum ve küresel bir ekonomi olma yönündeki tarihsel dnŐm sürecine işgücünün önemli bir bölümünün hayat ve çalışma koşullarının kötüleŐmesi damgasını vurmuŐtur. Avrupa’da işsizliğin yükselişi; ABD’de reel maaŐların düşüşü, eŐitsizliĐin artışı ve iş güvencesinin ortadan kalkması; sanayileŐmekte olan ülkelerde işgücüne yeni dâhil olmuş kentli işgücünün gayri resmileŐmesi ve seviyelerinin düşmesi; durgun, geliŐmemiŐ ekonomilerde tarımsal işgücünün giderek marjinalleŐmesi enformasyonel paradigmanın genel yapısından kaynaklanmamaktadır. Bu durum yeni enformasyonel teknolojilerin yaygınlaŐtırdıĐı güçlü araçlar sayesinde, yeni örgütlenme biçimlerinin, ağ

bağlantılarının da kolaylaştırdığı, sermaye-emek ilişkilerinde de devam eden yeniden yapılanmanın bir sonucudur (Castells; 2005).

Bu süreç önde gelen Batılı hükümetlerin temsilcileri tarafından genel olarak eğitim sisteminin yeterli vasıflara sahip işçileri üretemediği şeklinde açıklanmıştır. Ancak yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. David Howell tarafından Amerika'da yapılan bir çalışmada ABD'de düşük vasıflı işçilerin istihdamdaki, çeşitli sanayi kollarındaki payının giderek gerilediğini buna karşın düşük ücretli işçilerin payının aynı sanayi kollarında yükseldiğini ortaya koymaktadır. Yüksek vasıflara bir talep söz konusudur ancak yüksek vasıf sahibi olmak yüksek maaş almak anlamına gelmemektedir (Aktaran: Castells, 2005).

Castells'e göre, sermaye-emek ilişkilerinin yeniden yapılanması sürecinin gelişimi şu şekilde olmuştur. Ülke ekonomileri ve özel şirketler, karın daralması eğilimini, enflasyonu tetiklemeksizin tersine çevirmek için, 1980'lerin başından bu yana ya istihdam yaratmaksızın verimliliği arttırarak ya da yeni ortaya çıkan iş imkânlarının maliyetini düşürerek işgücü maliyetleri üzerine oynamışlardır. Bu tek taraflı yeniden yapılanma stratejisinin önündeki en büyük engel olan işçi sendikaları, yeni işçileri (kadınlar, gençler, göçmenler) temsil etmeye, yeni iş yerlerinde (özel sektörün büroları, ileri teknoloji sektörleri) etkin olmaya, yeni örgütlenme biçimleri (küresel ağ ilişkileri) içinde çalışmaya ayak uydurma becerisini gösteremediklerinden zayıflamışlardır. Sendikalar aleyhine alınan siyasal kararların da bu bağlamda etkisi büyüktür. Fransa ve İspanya'da ki sosyalist hükümetler bile işgücü piyasasının koşullarını değiştirme yoluna gitmiştir. Bu şekilde küresel rekabet baskısı nedeniyle sendikalar zayıflatılmıştır (Castells; 2005).

Enformasyon ekonomisinin emek piyasasında çalışanların ve üretilen verilerin kontrolleri de yaşamsal öneme sahiptir. Beniger'e göre, Endüstriyel devrim, toplumun maddi işletim sistemini hızlandırmıştır. Bilgi işletim ve iletişim sistemleri enerji üretim ve kullanımına oranla geri kalmıştır. Buhar gücünün ve sonrasında elektriğin ilk uygulamaları iletişimdaki yenilikleri ve toplumun her alanındaki kontrol uygulamalarını zorunlu kılmaktadır. Enformasyon toplumunun –temel bilgisayar tekniklerini de içeren- yapısal elementleri birbirleriyle iç içe geçmiştir. Savaş sonrası kontrol tekniklerinin uygulanması ve geliştirilmesi (Beniger'e göre "kontrol devrimi") bilim adamları, teknolojiyle uğraşanlar ve pazarlama uzmanları tarafından tertip edilmiştir (Aktaran: Kumar, 1992). Pek çok görüşe göre yeni enformasyon sistemlerinin getirdiği emek biçimleri beyaz yakalı çalışanlar açısından bir "niteliksizleşme" durumu yaratmaktadır. Braverman'a göre hizmet işleri en az manufaktur endüstrilerindeki işler kadar "Taylorist"tir. Ofis, bir atölye kadar endüstrize edilebilir. Çoğu beyaz yakalı iş, mavi yakalı işler kadar aynı rutinleşmeye, parçalanmaya ve niteliksizleşmeye tabidir. Braverman'a göre yeni iş prensiplerinin yaygınlaşmasına ve yeni profesyonel etik anlayışına yönelik inançlar bu anlamda hatalıdır. Bu anlamda bilgisayar pek çok düşünür tarafından özgürleşmenin bir aracı olarak anılmaktadır. Bu durum yaygın bir pratikten ziyade en azından bir umut ve bir vaat olarak kalmaktadır. Pek çok enformasyon çalışanı, yeni teknoloji uygulamaları niteliksizliğin bir dinamiği olmaya devam etmektedir. Bilgisayar işi, görevlerin ayrışması ve bölünmesi, çalışanlar için işin giderek rutinleşmesi ve küçük bir araştırmacılar ve tasarımcılar grubu için yüksek düzeyde uzmanlaşmış işler gibi pek çok benzer örneği takip etmektedir (Kumar, 1992)

2.1.3.1. Esnek Üretim Sistemi

Post-Fordist çalışma ilişkilerini oluşturan en önemli uygulamalar “esneklik” olgusuyla emek piyasasında uygulanmaktadır.

Günümüzde çalışmaya ilişkin yaklaşımlarda çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerin amacı kârı engelleyen sınırlayıcı faktörleri kaldırmak üzerine kuruludur. Bu bağlamda geleneksel emek pazarındaki hiyerarşik-bürokratik çalışma yapıları ortadan kaldırılmaktadır. Sınırlayıcı etkileri kaldırma olgusu karmaşık, çok yönlü ve ayrı gibi görünen ancak birbirleriyle ilişkide olan pek çok yöntemle işleyebilmektedir (MacKenzie, 2000).

Esneklik üzerinde varolan tartışmalara bakıldığında birbirinden ayrı iki tür yaklaşım göze çarpmaktadır. İlk yaklaşım, yukarıda belirtilen, esneklik kavramını, çalışma koşullarını ya da ücret rejimlerini düzenleyen ayarlamalar gibi, piyasa güçlerinin hareketini zorlaştıran yapısal engellerin ekonomik yapıdan çıkarılması sonucu gelişmiş bir olgu olarak ele alan görüşlerden oluşmaktadır. Diğer bir deyişle esneklik, piyasa güçlerinin ve piyasa dışı aktörlerin –sendikalar, gümrük sistemleri, çeşitli hükümet politikaları gibi- müdahalelerle önünün kesilmeyeceği, olabildiğince özgür bir biçimde işlemesine izin verilen bir yapı olarak anlaşılmaktadır. Bu anlamda esneklik, şirketler açısından yasal sınırlılıkların azaltıldığı, çalışanlar açısından ise Fordist ve Taylorist üretim örgütlemelerine göre çalışanın işyerinden ve firma yöneticilerinden görece bağımsız ve özerk olduğu bir piyasa sistemini ifade etmektedir.

İkinci yaklaşımla ilgili ise şunlar söylenebilir: Esneklik olgusu, görünüşünün aksine daha sert yapılanmalar içermektedir ve daha betimleyici bir yaklaşımla bakıldığında bu sistemle oluşturulan piyasa düzenlemelerinin şirketler tarafından

sunuluşlarının aksine, özellikle çalışanlar açısından, oldukça kısıtlayıcı ve tahakküm altına alıcı içerimlere sahip olduğu görülmektedir. Tıpkı bir aynanın gerçeği ters yansıtması gibi esnek çalışma ilişkileri de çalışana verdiği iddia edilen “özgürlük” anlayışı konusunda dürüst davranmamaktadır.

Friedman’a göre, ekonominin gerileme nedeni 1970’lerde geliştirilen politikalarla birlikte her türlü kurumsal yapı tarafından piyasa güçlerinin sınırlandırılmasıdır. Bu yüzden ulusal hükümetler, piyasanın en iyi biçimde işlemesi ve enflasyon oranlarının düşmesi için ekonomik alana ilişkin politikalarını sınırlandırmalıdır. Yüksek orandaki işsizlik, esnek olmayan piyasa sistemi gibi her türlü kurumsal sınırların piyasanın dengesini sağlamasını engellediği şeklinde açıklanabilir. Bu yüzden işsizlik probleminin çözümü, sosyal güvenlik düzenlemelerinin azaltılması, bu alana ilişkin yasaların ve emek kanunlarının etkilerinin nötralize edilmesi ve sendikaların gücünün olabildiğince sınırlanması yoluyla emek piyasasının “endüstrisizleştirilmesi” olarak düşünülmelidir (Bax, 1996).

Esneklik uygulamaları, çeşitli politikalar yoluyla özellikle son otuz yılda OECD ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikaların uygulanması ve şekli ülkeden ülkeye, söz konusu ülkenin politik ve ekonomik koşulları göz önünde tutularak değişim göstermiştir. Daha önceden de belirtildiği gibi 1970’li yıllarda ülkelerin yaşadığı stagflasyon ortamı, 1960’lı yıllarda devlet desteğiyle uygulanan refah devleti politikaları –işsizlikte kullanılacak fonlar, iş güvencesini sağlayan çeşitli yasalar gibi- koruyucu önlemlerin deregülasyonu sonucunu doğurmuştur. Bu durum şüphesiz ki 1980’li yıllarda ortaya çıkan esneklik literatürünü anlamlandırmak açısından çok büyük bir öneme sahiptir. Bütün bunlarla piyasadaki

uygulamalara ek olarak akademik çalışmalarla da esnek çalışma sistemleri gerekçelendirilmiş ve geliştirilmiştir. Piyasanın mikroekonomik seviyedeki kusurları, verimlilik, eşitlik vb. fikirlerin içinin boşaltılması ve yeniden inşa edilmesi yoluyla giderilmeye çalışılmıştır.

Refah devleti politikalarından sonra sosyal güvenlik sistemlerinin ve kamuya ayrılan bütçenin şirketler bazında emek maliyetini arttırdığı ve Avrupa ekonomisinin uluslararası pazarda hareket kabiliyetini azalttığı görülmüştür ve bu durum ekonominin sağlıklı ilerlemesinin önünde bir engel olarak resmedilmiştir. Bu nedenle Keynesçi politikaların tekelliliği desteklediği ve ekonomik yapının endüstrisizleştirilmesine neden olduğu ileri sürülmüştür. Bu dönemden sonra yayınlanan çeşitli kaynaklar bu eğilimin sembolü olmuştur. Bu yayınlar genel olarak “kapitalist özgürleşme”ye ve Avrupa’da görülen ekonomik gerilemenin aksine görel olarak büyüme hızı yüksek olduğu için Japon çalışma sistemlerine yapılan övgüleri içermektedir.

Bu sistem genel olarak Japonların çalışma kültürüyle ilintilidir. Burada önemli olan nokta şirket başarısının, çalışanın, şirketin ve genel olarak çalışma sisteminin organik bir biçimde bir arada yürütülmesi ve şirketin faaliyet halinde olduğu ülkenin koşullarına göre yeniden çalışma prensiplerini düzenlemesi olgusunun altında yatmaktadır. Özellikle esneklik kavramının çalışma hayatında yaşama geçirilmesi çok önemlidir.

Japon organizasyonlarının en önemli özelliği yaşam boyu işidir. Bu özellik yalnız iş politikası değil, Japonya’da ayrılmaz bir bütün olan özel hayat ile iş hayatının en can alıcı noktasıdır. Yaşam boyu iş, diğer ülkelerde varolmayan benzersiz bir sosyal ve ekonomik yapının doğal sonucudur. Üç önemli etkeni göz

önüne almak gerekir. Birincisi, Japonya'daki her büyük şirket çalışanlara altı ayda bir elde ettiği karın büyük bir kısmını ikramiye olarak öder. Bu yöntem, iş hayatındaki riski pay sahiplerinden işçilere kaydırmaktadır. İkinci etken, Japonya'da her büyük şirketin, çoğu kadın olan geçici işçi kontenjanı olmasıdır. Üçüncüsü ise uydu şirketlerdir. Bunlar daha çok küçük şirketler olup büyük şirketlere destek olurlar. İkramiye sistemi, geçici iş düzeni ve uydu şirketler büyük şirketler için belirsizliğe karşı hep birlikte bir "tampon" oluşturur. Bir diğer öne çıkan nokta "grup" kavramıdır. Burada gruba bağlılık ve uyma davranışı kilit bir öneme sahiptir. Elemanları arasında yakın bağlar olan bir gruba üye olan kişi, üzerinde çok güçlü bir etki hissedebilir. Grubun kurallarına saygı göstermemek, grup desteğinin kesilmesine ve sonunda üyeliğin kaybına neden olabilir. Herhangi bir küçük gruba gerçekten bağlı olan bir kişi için, bu çok ağır bir ceza olabilmektedir. Ouchi'ye göre, davranışlarımızı yönetimin denetimi, maaş ya da terfiden çok grup üyeliğimiz etkilemektedir (Ouchi, 1989).

Japon şirketlerinin sık sık gözden kaçan bir diğer önemli özelliği de kişisel mesleki bilginin gelişmesine verilen önemdir. Aslında, meslek geliştirme konusunda hem Avrupa'da, hem de Amerika'daki firmaların uygulamaları başarılı olmuştur ancak bu uygulamaların kendine özgü tuhaf, güçlü ve zayıf noktaları da vardır. Bu anlayışın gücü uzmanları koordine ve organize edebilmekte yatmaktadır. Her eleman, herhangi bir iş çevresinde bir uzmanlık dalında çalışabilir ve rahatlıkla bir kentten ötekine, bir iş yerinden ötekine geçebilir. Batı organizasyonunda gerçekleştirilen en önemli faktörlerden biri bu "özgürlük", üretim sanayisinin yayılmasını mümkün kılmıştır. Buna göre çalışanların mesleklerini ve uzmanlıklarını şirketlerin ihtiyaçlarına göre değiştirmesi beklenir.

Bir diğ er nokta ise ç alışanların şirket içerisinde alınan kararlara katılımını sağlamak noktasıdır. Burada ç alışanın gerektiğ inde aktif bir biçimde karar alması beklenir. Ancak bu iki uçlu bir sistemdir zira yönetimde katılımcı yaklaşım, aslında işçilerden daha fazla vermelerini istemektedir. Onlardan daha ağır yük taşımaları ya da fiziksel olarak kendilerini daha ç ok yormaları beklenmektedir. Üretimde kazanç, artan fiziksel ç abalarla değil, artan koordinasyonla sağlanır. Fakat bu gelişmeler, ancak büt ün işçilerin karar verme, planlama ve inceleme işlemlerine kendi istekleriyle katılmaları sonucu gerçekleşir. Bu sorumluluklar, işçilerin asıl görevlerine ayıracakları zamanın bir bölümünü alır; ç ünkü işçiler toplantılara katılmak için bir süre üretimden uzaklaşacaklardır. Bu yeni roller bir bakıma işçilerin şirkete harcadıkları enerjide net bir artış demektir, zira yüklendikleri görev, daha büyük sorumluluk, daha fazla duygusal ve zihinsel enerjiyi gerektirir (Ouchi, 1989). Bu yolla işçinin yaptığı işten tatmin olacağı ve kendini sorumluluk sahibi olarak hissedeceği ileri sürölmektedir.

Bu yolla pek ç ok ölkede, neoliberal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Ancak tüm Avrupa ölkelerinde yapısal işsizlik yüksek olarak kalmıştır ve imtiyazsız sınıflar hem toplumsal hem de ekonomik yapıdan gittikçe daha fazla dışlanmışlardır. Zira emek piyasasında düşük nitelikteki kişiler için talep azalmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinin işlevleri azaltıldığı için hem ekonomik hem de toplumsal yapıdan gittikçe marjinalleşmişlerdir (Bax, 1996).

Piyasaların canlanmasını ve küreselleşmenin getirdiği esneklik uygulanmasının yurtiçi ekonomik yapıyı etkilemesinin yanı sıra şirketlerin kendi ilerinde de getirileri söz konusu olmuştur. İnsan kaynakları yönetimi, endüstri ilişkileri vb. alanlarla yapılan ç alışmalar sonucunda da emeğin esnekleşmesi ve

şirketlerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi hedeflenmiştir. Firmaların çevresindeki değişen taleplere ve arza uygun olarak iç emek pazarının da değiştirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu devamlı adaptasyon süreci, endüstriyel ilişkiler alanındaki kurumsal katılıkların bloke edilmesiyle sadece mümkün olabilirdi. Böylece emeğin esnekleşmesi yönetimin değişen piyasa talepleri ve yeni üretim teknolojilerine uyumunu sağlamak için en önemli araçlardan biri haline gelmiştir.

Piyasa güçlerinin bu artan kudreti, iş alanının küreselleşmesi ve “endüstrisizleşme”yle birleşen firmaların iç endüstriyel ilişkileri bir sosyal grup olarak firmaların anlamlarını, yönetimin egemen normları tarafından tanımlanan araçsal rasyonellik ve verimliliğin uygulanmasına yönelik bir sosyal kolektifliğe indirgemıştır. Bu süreçten sonra çeşitli olgular gözlemlenmiştir. Organizasyonların talepleri çalışanları deneyim altına almıştır: Çalışanların nitelikleri tamamen ilgili göreve uygun olmak zorundadır. Bunun olmaması durumunda işten çıkarma kaçınılmazdır. Bununla birlikte organizasyonel yapı da daha esnek bir hale gelmiştir. Çalışanların sahip oldukları terfi imkânları azalmıştır. Görevler daha karmaşık hale gelmiştir fakat pek çok durumda çalışanın özerkliği görev başındaki performansına göre azalmaktadır. Çalışan değişen örgütsel zorunluluklara adapte olmak zorundadır. Aynı zamanda pek çok modern üretim kavramı, başarının kurulmasına izin vermezken çalışan oryantasyonda başarılı olmak zorundadır. Dahası gittikçe artan sayıda işverenin bu politikaları denetleme kısa dönemde geçici kontrata dayalı ya da yarım zamanlı çalışma yöntemlerini deneme yoluyla denetlemeleri yönünde güçlü bir eğilim vardır. İnsan kaynakları yönetiminin bu tipi şirketlerin çalışanlar için sağlayacakları araçların genişliğini ihmal ederken, çalışanın spesifik karakterlerine olan ihtiyacı vurgulamaktadır (Bax, 1996).

Özetle küreselleşme ve uluslararası artan rekabetin birleşmesi, emeğin firmalardaki pozisyonunu zayıflatmıştır. Çalışanların sahip oldukları nitelikler firmanın üretiminin devamlılığı için yaşamsal öneme sahiptir. Bir üretim faktörü olarak insan emeği, nicel ve nitel kompozisyona uygun olarak değişmiştir. Emek esnekliği İnsan Kaynakları Yönetimi için merkezi bir öneme sahip olmuştur. Bu gelişmeler artan uluslararası rekabetin ve varsayılan fiyat mekanizmasının restore edilmesi gerekliliği tarafından işlenmektedir. Bu argümanlar çalışanların kurumsal olarak korunmasının zayıflatılmasının meşrulaştırılma nedeni olarak vurgulanmaktadır. Bununla birlikte küreselleşme ve artan rekabet koşulları firmaların kendileri içinde de ikilemler yaratmaktadır. Bir yanda uluslararası pazarlarda rekabeti sağlama zorunluluğu vardır. Modern yönetim anlayışı esneklik için ve çalışanların taahhütleri ve insan kolektifi olarak firmaların sosyo-kültürel boyutlarını zayıflatan emek maliyetlerini kabul edilebilir seviyeye çekmek için uğraşmak zorundadırlar. Diğer bir yanda da daha modern bir yönetimi sağlayan kavramların çoğunu başarılı bir biçimde sağlamak (korporatif kimliği, toplam kalite yönetimini, sosyo-teknik yaklaşımları ve diğer takım çalışması temelli üretim tekniklerini geliştirmek gibi) zorundadır.

Bu yolla sermaye ve emek ilişkilerinin yapısını değiştiren reformlar uygulanmıştır. Firmalar sınırlarını yeniden tanımlamışlar, iç ve dış emek pazarı arasındaki ayrımı, sermaye ve emek arasındaki ilişkiyi düzenlemek adına revize etmişlerdir. Emek ilişkilerindeki düzenlemelerdeki bu değişiklikler örgütlenmenin bürokratik-hiyerarşik biçimlerinden alt-sözleşmelere dayanan dolayısıyla yeterli emek arzının sağlanması sürecinde pek çok belirsizliklere sebep olan çalışma ilişkilerine doğru bir hareket tarafından sunulmaktadır (MacKenzie, 2000). Bu

durumun mantıksal temeli ise, Pazar güçlerinin özgürce gelişmesine engel olan katı ve sınırlayıcı yapıların tasfiye edilmesi olarak düşünülen klasik rekabetçi emek pazarı anlayışına dayanmaktadır.

Emek üzerindeki bu düzenlemeler sermayedarlar için gerektiği zaman süresince ve gerektiği niteliklerde çalışan istihdam etme şansı sağlamaktadır. Günümüzde en baskın emek kontrol rejimini bu olgu oluşturmaktadır ve bu durum hükümet politikalarıyla da belirlenmektedir. Zira emek piyasasında var olan bir değişimi toplumdaki diğer kurumlardan izole ederek değerlendirmek olanaksızdır.

Esneklik kendi içerisinde pek çok değişik alanda uygulanmaya konulmuştur. Bu kavramın çalışma ilişkilerinde ve emek piyasasında bu denli önem kazanması sermaye birikiminin koşullarına ve enformasyon teknolojisinin gelişmesiyle birlikte şirketlerin çalışma koşullarını bu yeni sisteme adapte etmeye çalışmalarından ileri gelmektedir.

Bu yeni sistemde, esnek çalışma çeşitli kavramlarla bir araya gelerek genel tabloyu oluşturmaktadır. Bu stratejinin temelinde zaman ve mekânda esneklik, esnek ücretlendirme, esnek çalışan sayısı, esnek görevlendirme vb. uygulamaların hayata geçirilmesi yatmaktadır.

Esneklik kavramı üzerinde, bakış açısına göre özellikle iki mesele tartışılmıştır. İlk sorun esneklik kavramının tam olarak ne ifade ettiği üzerinedir. Sınırları nelerdir ve neleri kapsamaktadır? İkinci sorun ise esneklik uygulamalarının iyi ya da kötü olması üzerinedir ki bu durum genel olarak şirketler ve çalışanlar açısından farklılıkları göstermektedir. Bu iki sorunun niteliği neoklasik ekonominin teorik biçimlerinin sahip olduğu tutumla yakından bağlantılıdır. Örneğin, esneklik dar anlamda, özellikle işsizlik dönemlerinde, ücretler ve çalışma koşulları üzerindeki

katılıkların kaldırılması olarak adlandırılmaktadır. Bu anlamda esneklik fikri reel ücretlerdeki düşüşü ve daha fundamental bir biçimde emeğin kendini savunma yöntemleri olan sendikacılık faaliyetleri, çalışma üzerine koruyucu içerimlere sahip hükümet politikaları ve yasaların altının oyulması sonucunu doğurmuştur.

Ücretlerde meydana gelen esneklik ya da esneksizlik neoklasik ekonomi anlayışıyla birlikte çalışma zamanlarında, görev düzenlemelerinde, çalışan haklarında da esneklik uygulamalarını getirmiştir. Bununla beraber yarım zamanlı, serbest ve geçici çalışmaya dayalı işlerin ve işten çıkarmaların artması, çalışma zamanının artması, işlevsel esneklik, emek hareketliliği, bölgelere göre değişen ücret esneklikleri, mesleki sermaye ve insan sermayesi gibi kavramların da uygulandığı bir piyasa sistemi oluşturulmuştur. Özetle, esneklik emek piyasasındaki sorunlara mucizevi bir çözüm sunmuş ve her değişimi içeren önerme için bir meşrulaştırma aracı haline gelmiştir (Fine, 2003).

Esneklik kavramı özelde emek piyasası üzerindeki, genelde ise topyekûn ekonomideki değişimleri anlamak için önemli bir çıkış noktasıdır. Aglietta tarafından geliştirilen Fransız düzenleme teorisine göre kapitalizm, kendi içerisinde çeşitli dönemlere ayrılmaktadır. Çok basitçe, Fordizm tarafından karakterize edilen kitle üretimine ve tek tip metaların tüketimine dayanan, Keynesçi refah sistemiyle düzenlemelere tabi olan savaş sonrası patlama dönemi bu periodlardan birisini temsil etmektedir. Bu dönem şimdilerde yerini, daha müşteri odaklı üretim ve tüketime dayanan Neo-Fordizme, daha doğrusu Post-Fordizme bırakmıştır. Post-Fordizm, Postmodernizme özgü bir üretim biçimi olarak algılandığından daha tercih edilir bir terimdir (Fine, 2003). Post-Fordizm rekabetçi anlayışın yeni rotasını

oluşturmaktadır. Bu süreç aynı zamanda diğer sosyal, politik, ekonomik alanların sonuçları üzerine de bağlıdır.

2.1.3.2. Esnek İstihdam Biçimleri

Emek piyasasında uygulanan esneklik biçimleri çeşitli boyutlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Esneklik, üretim sistemlerinin yapısını nitelemek için kullanılmaktadır.

Bu yaklaşımda esnek üretim sistemlerinden kastedilen, bilgi teknolojileri ve bunların farklılaşmış ürünleri üretmek üzere kullanılabilmesini mümkün kılan genel amaçlı makineler ile bu makineleri etkin olarak kullanabilecek düzeyde bilgi ve beceriye sahip olan eğitilmiş işgücünün bileşimidir. Uzmanlaşma ise bu yaklaşımda, ürün piyasalarının yapısını nitelemek için kullanılmaktadır. Kitlesele piyasalar pek çok uzmanlaşmış piyasaya bölünmekte ve böylelikle tüketicinin farklılaşmış tercihlerini piyasalara sunmak mümkün olabilmektedir. Bu durum zincirde yer alan şirketlerin “müşteri odaklı” yönetim ve organizasyon modellerini (örneğin, toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, yalın üretim ve yönetim sistemleri vb.) uygulayabilmesini gerektirmektedir. Herhangi bir şirketin bu tür bir uygulamaya geçebilmesi ise ulusal işgücü piyasasından, müşteri odaklı yönetim/organizasyon modelinin gereksindiği vasıftaki işgücünü temin edebilmesine ve arzulanan yönetsel değişimi gerçekleştirebilmesine bağlıdır (Köse ve Öncü, 2000,76).

Esneklik emek piyasasında çeşitli boyutlarla uygulanmaktadır. Bunlardan birisi sayısal olarak esnek olmayı içeren uygulamalardır. Sayısal esneklik, firmaların ekonomik dalgalanmalara göre istihdam edecekleri işgücü sayısını arttırma ya da azaltma politikalarını içermektedir. Çalışan sayıları ve çalışma saatleri devamlı bir

biçimde üretim sürecinin ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir. Sayısal esneklik çalışan ihtiyacına göre belirlenir.

Bu yolla firmalar hem piyasa dalgalanmalarına hem de yeni teknolojik gelişmelere uygun olarak şekillenebilmektedirler. Burada önemli olan nokta içinde bulunulan ülkenin siyasi ve ekonomik tercihlerinin firmalara bu esneklik serbestisini sunup sunmadığıdır. Firmalar ihtiyaç duydukları çalışanı ihtiyaç duydukları zamanlarda ve şekillerde istihdam ederler. Bu istihdam biçimleri tüm gün çalışmayı içerdiği gibi, yarım gün çalışma, başkasının yerine belirli bir süre için çalışma vb. şeklinde de olabilmektedir. İş güvencesinin olmadığı bu çalışma tarzında, çalışanlar tamamen firmaların inisiyatifine ve piyasa dalgalanmalarına bağlı olarak istihdam edilmektedirler.

Üretimin belirsizlikleri ve dalgalanmalarıyla belirlenen riskler, çalışma ajansları ya da diğer girişimlerden (Kontrata dayalı ya da serbest çalışanlar gibi) transfer edilen geçici personellerle birleştirilmektedir. Bu durum, firmalar bazında “iş” ve “çalışma” kavramının tamamen maddi temellere bağlanması durumunu doğurmaktadır. Çalışan işyeri ve kendisi arasında tamamen maddi temellere dayanan bir çalışma anlayışıyla hareket etmektedir. Bu durum geleneksel anlamda iş kavramının altının oyulmasını getirmektedir. Buna ek olarak İnsan kaynakları Yönetimi açısından bir kontrol sorunu da doğurmaktadır (Bax, 1996).

Esneklik uygulamalarında firmaların işlevsel olarak esnek olması da önemlidir. Firmanın işlevsel esnekliği, firmanın meslek yapısının nitel karakteristiğidir. Sayısal esneklikteki çalışma saatlerinin değişken yapısının aksine işlevsel esneklik bir iş koluna bağlı görevlerin sayısının ve biçiminin arttığı ve çalışanların gerektiği zaman alternatif görevler yüklendiği bir yapıya işaret

etmektedir. İşlevsel esnekliğin söz konusu olduğu üretim sürecinde genel olarak çalışma saatleri süreklilik gösterirken çalışan başına düşen görevlerin sayısı ve tipi değişim gösterir. İşlevsel esnekliğin öngerekliliği çalışanların değişken ve çok nitelikli bir yapıya sahip olmalarıdır. Bu çalışma genel olarak çalışanın stresini arttırmakta, motivasyonun ve çalışanların firmalardan beklentilerinin ve taahhütlerinin azalmasına neden olmaktadır. Bu sistem ile çalışanların yerine getirmesinin beklendiği yükümlülüklerin artışı söz konusudur.

Ücret esnekliği kavramı, özellikle kriz zamanlarında istihdamın azaltılmasına karşı olarak çalışanların ücretlerinde duruma göre ayarlanan yükselme ve azalmaları içermektedir. Bu durumda ücretlerin ekonomik duruma ve karlılık oranlarına göre ayarlanması söz konusu olmaktadır. Bu anlamda İşsizlik oranının artacağı yönündeki beklentilerin ücretler üzerinde yarattığı baskı, esnek bir ücret belirleme mekanizması yaratmaktadır ve bu esneklik işverenlere kriz dönemlerine veya talep azalması durumuna kitlesel işten çıkarmalara yol açmaksızın uyum sağlama imkânı sunmaktadır (Onaran, 2000:199).

2.1.4. Postfordizme Giden Süreç

1930'larda ABD'de Başkan Roosevelt'in uygulamaya koyduğu New Deal politikaları, İngiltere, Kıta Avrupası ve Japonya'da da benzerlerinin uygulandığı bu Keynesgil politikalar, II. Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda birçok az gelişmiş ülkeyi de içine alarak ve onların sanayileşmelerine fon aktararak geliştirilmiştir. Refah devleti anlayışı yaygınlaşmış; sosyal güvenlik kurumları, asgari ücret, işsizlik sigortası tahsis ile bireysel riskler sosyalleştirilmiş ve buna bağlı olarak tasarruflar azaltılarak tüketimin artırılması sağlanmıştır. Bütçe açıkları, yüksek devlet

harcamaları ve devletin yeniden dağıtım mekanizmalarına müdahale edilerek ücretler ve satın alma gücü yükseltilmiş, tüketimin teşvik edildiği ve tüketici kredilerinin yaygınlaştığı genişlemeci politikalar ile geniş istikrarlı pazarlar oluşturulmaya çalışılmıştır. Böylece Fordist üretim sisteminin sağladığı üretim artışı ile istikrarlı, büyük pazarlar ve yüksek talep arasındaki karşılıklı uyumu sağlayan ulusal ve uluslar arası iktisadî ve siyasi düzenleme mekanizmaları ve kurumsal yapılar sayesinde Fordist sistem, gelişme ve egemen üretim sistemi olabilme koşullarına tam olarak kavuşabilmiştir (Yentürk, 1993). Bütün bu makro dönüşümler beraberinde mikro alanında dönüştürülmesini gerektirmiştir. Mikro ve makro uygulamalar piyasa miti çerçevesinde hayata geçirilmiştir. Bu anlamda işçi-işveren ilişkileri ya da teker teker bireylerin piyasa karşısındaki konumları yeniden gözden geçirilmiş ve yorumlanmıştır. Bütün bu uygulamalara rağmen ekonomik ve sosyal yapıların istikrarsızlığı sistemin meydana gelebilecek dalgalanmalara karşı korunması amacıyla dönüştürülmesi sonucunu doğurmuş ve emek piyasası da bu anlayış çerçevesinde dönüştürülerek esnek piyasa koşullarına uyum sağlayabilecek bir yapıya doğru evrilmiştir.

Bu yeni sistemde eski standart üretim ve çalışma koşullarına kıyasla esnek zaman ve mekân ilişkilerine dayalı çalışma ve emek stratejileri uygulanmaya başlanmıştır. Küreselleşmeyle beraber gelişen bu dönem “Post-Fordist” dönem olarak adlandırılmaktadır.

1966 yılında başlayan krizle birlikte, bu tarihte ve 1973’e kadar olan dönemde Fordizmin ve Keynesçiliğin kapitalizmin çelişkilerini kontrol altında tutma çabalarının işe yaramadığı ortaya çıkmıştı. Zira ekonomik ve toplumsal alan piyasanın taleplerine göre “katı” görünüm sergilemekteydi. Yüksek orandaki

işsizlik, piyasanın dengesini sağlamasını engelleyen kurumsal yapılarla bir arada düşünülen ve esnek olmayan emek piyasasıyla açıklanıyordu. Kitle üretimi sistemlerine yapılan uzun vadeli ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımlarının, tasarımda esnekliği büyük ölçüde engelleyen ve değişmez tüketici piyasalarında istikrarlı büyüme varsayımına dayanan katılığında ve işgücü piyasalarında, emek dağılımında ve (özellikle “tekelci” diye anılan sektörlerde) iş sözleşmelerinde katılıktan kaynaklanan sorunlar vardı ve piyasanın bu katılıkları aşma yolunda sarf ettiği her girişim örgütlü işçi hareketine çarpıyordu. 1968–72 döneminde hâkim olan grev dalgası bu uyuşmazlıkların kaynaklarıdır. Bütün bu katılıkların altında, örgütlü işçi hareketini, büyük sermayeyi ve genişlemiş devleti birbirine bağlayan, oldukça hantal ve görünürde değişmez bir politik güçler ve karşılıklı ilişkiler bütünü yatıyordu. Bu üçlü ilişki sermaye birikiminin çıkarlarını baltalayacak bir niteliğe sahipti. Bütün bunlara ek olarak ekonomide hakim olan deflasyon koşullarında şirketlerin varolabilme savaşında, teknolojik değişim, otomasyon, yeni ürünler ve alt piyasalar arayışı, emek üzerinde denetimin daha kolay olduğu bölgelere doğru coğrafi kayma, birleşmeler, sermayenin devir süresini hızlandırma çabaları şirketlerin stratejisinde ön plana geçmeye başlamıştı (Harvey, 1999).

1973’ün petrol kriziyle beraber daha da şiddetlendirilen derin durgunluk, kapitalist dünyada hâkim olan üretimdeki, fiyatlardaki ve enflasyondaki durgunlukla birlikte Fordizmde hâkim olan çeşitli uygulamaların terk edilmesi sürecini ortaya çıkarmıştır. Bu süreç, 1970’li ve 1980’li yıllardaki bir ekonomik yeniden yapılanma ve toplumsal ve politik uyarlanma sürecinin yaşandığı sıkıntılı bir döneme denk gelir. Bütün bu dalgalanmaların ve belirsizliklerin yarattığı toplumsal mekânda, sanayide örgütlenme konusunda olduğu gibi politik ve toplumsal yaşamda da bir dizi

yeni uygulama ve deneyim süreci biçimlendirilmeye başlanmıştır. Bu uygulamalar, tümüyle yeni bir birikim rejimine ve bununla bağlantılı olarak bütünüyle farklı bir politik ve toplumsal düzenlemeye geçiş sürecini oluşturmuşlardır (Harvey, 1999).

Buna göre, gelişmekte olan ülkelerde 1970'lerin sonundan ve 1980'lerin başından itibaren IMF ve Dünya Bankasının önerileri doğrultusunda geliştirilmiş yapısal uyum politikaları ile iktisat politikalarına yeni bir yön verilmiştir. Dönemin egemen iktisat akımı haline gelen neoklasik iktisat politikaları temelinde şekillenen bu yeni yönelişin ana eksenini, ithal ikameci politikalardan ihracat yönelimli politikalara geçiş belirlemiştir. Bu çerçevede yapısal uyum politikalarının sonucuna ulaşması için emek piyasasına da önemli bir rol atfedilmektedir. Özellikle yapısal uyum sürecinin ilk aşaması olarak görülen ekonomik istikrarın sağlanması aşamasında, iç talebi kısıtlayıcı politikalar sonucunda işsizlikte bir artış olması halinde, esas uyumun emek piyasası üzerinden gerçekleşmesi beklenmektedir. Ücretlerin emek piyasasını tekrar dengeye kavuşturacak şekilde düşmesinin -aşağı doğru esnek olmasının- programın başarısında kilit bir role sahip olduğu vurgulanmaktadır. İstikrar önlemlerinin ilk aşamada istihdam ve gelir dağılımı üzerinde olumsuz etkileri olabileceği neoklasik iktisatçılar tarafından da kabul edilmekle beraber, emek piyasasında “çarpıklıklar” olmadığı sürece yapısal uyum politikalarının orta vadede istihdamı artıracacağı ve dolayısıyla yoksulluğu azaltacağı iddia edilmektedir. Bu bakış açısına göre sendikalar veya asgari ücret uygulamaları emek piyasasının esnek uyum kapasitesini sınırlayan çarpıklıklar olarak görülmektedir (Onaran, 2000).

Dünya ölçeğinde yaşama geçirilen makro-mekanizmalar, beraberinde bir dizi mikro-mekanizmanın da devreye sokulmasını zorunlu kılmıştır. Mikro-

mekanizmalar bazen makro mekanizmalardan önce, bazen makro-mekanizmalarla eş-zamanlı, bazen de makro mekanizmaların inşasından sonra uygulanmaya başlanmıştır. Mikro-mekanizmalar kapitalist ekonominin kalbi olan üretim süreci ile dolaşım sürecine ilişkin bir dizi yeni uygulamayı içermektedir. Bu uygulamalar aslında makro uyum mekanizmalarının varlığında daha da önem kazanmaktadır (Ercan, 1997). Küreselleşme, artan uluslar arası rekabet, teknolojik gelişmeler, iş süreçlerinin maliyetinin en aza indirgeneceği; esnek üretim, esnek istihdam vb. gibi politikaların oluşturulmasına neden olmaktadır. Esnek ücretlendirme, çeşitli Toplam Kalite Yönetimi (TKY) stratejileri, takım çalışması, sürekli iyileştirme, esnek çalışma saatleri, esnek uzmanlaşma vb. uygulamalar bu makro boyutların mikro düzeyde çalışan ilişkilerine uygulanan yöntemlerini oluşturmaktadır. Bütün bu uygulamalar genel olarak kapitalist birikim rejiminin “sürekli kâr” anlayışının yarattığı mali krizlerden kurtulma çabasını içermekte ve sosyal alan da bu duruma uygun olarak düzenlenmeye çalışılmaktadır. Zira bütün bu uygulamalar, kapitalist sistemin geleceği için aynı zamanda bir “yaşam biçimi” yaratmaya dönüktür. Bu çerçevede bireylerin bu tip yapılara ayak uyduramamaları daha doğrusu sistem içerisinde tutunamamaları onların bireysel özelliklerine bağlanmaktadır ve bu anlayışın işyeri-çalışan ilişkilerine uyarlanması süreci de bu tip yapıları çalışma yaşamına hâkim kılarak yaratılmaktadır. Ercan’a göre, Uyum için ileri sürülen mekanizmalar, kapitalist toplumsal ilişkilerde tarihsel olarak süre gelen bazı eğilimlerdir ve bu mekanizmalar yeni olmaktan uzaktırlar. Bu kavramların önem kazanması dahası mitleştirilmesinin nedeni aslında gerçekten de mikro mekanizma olarak tanımladığımız iş sürecinin de içinde yer aldığı toplumsal ilişkiler bütünüdür. Biraz daha açacak olursak, esneklik, teknolojik gelişme ya da kalite

kapitalistler açısından ayakta kalmak için uymak zorunda oldukları zorunluluklardır. Bu zorunluluklar kapitalist toplumsal ilişkilerin tarihsel gelişimine bağlı olarak yoğunluğunda artış ve azalışlarla devam etmektedir. Yoğunluğun ölçüsünü iki değişken belirler; kapitalist toplumsal yapının yapısal özellikleri ve bu yapıyı dinamik kılan sınıflar arası ya da sınıf içi çelişkilerin ulaştığı aşama (Ercan, 1997: 663). Bu değişkenler genel olarak sermaye birikim rejimlerinin çelişkileri ya da uzlaşmazlıkları ile bağlantılıdır. Sermaye birikiminin krize girdiği dönemlerde bu tip yapılanmaların ortaya çıkması rastlantı değildir. Bu durumu meşrulaştırmak için ise çeşitli psikolojik ve ideolojik mekanizmalar kullanılmaktadır. Çalışma ilişkileri çerçevesinde örgütlenen kurallar ve “bilimler” bütünü ya da bireylerin beşeri sermayesinin yeterliliğine yapılan vurgular bununla ilişkilidir. Dolayısıyla, bütün bu yaklaşımlar çerçevesinde sisteme içkin olan toplumsal ilişkiler ve tutumlar yaratılmaktadır.

BÖLÜM 3

YENİ EMEK SİSTEMLERİ

Enformasyon ekonomisi, postmodern toplum, post-endüstriyel toplum, enformasyonel toplum, ağ toplumu, enformasyonel kapitalizm vb. kavramlar bugün çağdaş toplumları biçimlendirmede teknolojinin ve enformasyonun rolünü açıklamak amacıyla oluşturulmuş kavramlardır (Fuchs, 2008).

Fritz Machlup (1962) “Bilgi Endüstrisi” olgusunu kavramsallaştırırken bilgi sektörünün beş biçimini ortaya koymaktadır: Eğitim, araştırma ve gelişim, medya enformasyon teknolojisi ve enformasyon hizmetleri. Machlup, bu kategorileri oluştururken 1959 yılında Amerika Birleşik Devletlerinin Gayri Safi Milli Hasıla’sındaki %29’luk payın bilgi endüstrilerine ait olduğu gerçeğiyle hareket etmiştir. Peter Drucker (1969), maddi mallar üzerine temellenen bir ekonomiden bilgi üzerine temellenen bir ekonomiye doğru geçiş olduğunu ileri sürmüştür (Aktaran: Fuch, 2008). Benzer indikatörlerle yola çıkılarak enformasyon toplumu, Gayri Safi Milli Hasıla’sının çeyreğinden daha fazlasının bu yolla oluşturulduğu ve çalışanların çeyreğinden fazlasının enformasyon ekonomisinde istihdam edildiği toplum olarak tanımlanmaktadır (Fuch, 2008: 99). Castells’in de belirttiği gibi ağlar günümüz toplumunun önemli bir özelliğini oluşturmaktadır. Enformasyon çağında egemen işlevler ve süreçler gittikçe artan bir oranda ağlar etrafında organize olmaktadır. Ağlar günümüz toplumlarında yeni sosyal morfolojiyi oluşturmaktadır ve ağ mantığının yayılımı esasen üretim sürecindeki çıktıları, işletim sistemini, iktidar ve kültürü değiştirmiştir. (Aktaran: Fuch, 2008). Yeni piyasa ekonomisinin bu yönde gelişimi kimi kuramcılar tarafından teknolojik yenilenmenin bir sonucu olarak açıklanırken kimilerince de daha önce belirtildiği gibi sermaye

birikiminin esnek çalışma sistemlerini oluşturması şeklinde yorumlanmaktadır. Neo-Marksistler, Toffler ve benzeri kuramcılar tarafından ileri sürülen içerisinde bulunulan toplumun “yeni tip” bir toplum olduğu yönünde görüşlere itiraz etmektedirler. Frank Webster, bu yaklaşımların önceki toplumlarla yeni toplum arasında bir “süreksizlik” vurgulaması yapması bakımından ve böyle yaklaşımların, “yaşanan değişimler karşısında bir şey yapılamayacağını ve varolan politik gerçekliğe uyum göstermek zorunluluğunu” ileri sürüldüğünden ideolojik bir karakter taşıdığını ileri sürmektedir. Neo-Marksist düşünürler tarafından ileri sürülen görüşler, yaşanan toplumun yeni tip toplum biçimi olduğu görüşünü hatalı ve eksik bulmaktadırlar. Bu görüşe göre günümüzde varolan değişimler kapitalist gelişmenin bir aşamasıdır ve diyalektik bir yapı göstermektedir. Bu anlamda dijital ve sanal kapitalizm, pazarlama ve yeni enformasyon teknolojisinin birleşimi firmalara yüksek kar marjları ve pazar alanları sağlamaktadır. Teknolojiyi rehber olarak alan ve bilgisayarlar üzerine temellenen yüksek teknolojik kapitalizm, kapitalizmin üretici güçlerini dönüşüme uğratmakta ve küresel kapitalizme gelişme imkânı tanımaktadır (Fuch, 2008).

Bilgisayarların sosyal ve ekonomik alanda yaygınlaşması toplumların yapısında köktenci değişimlere neden olmuştur. Bell’e göre, “emek” ve “sermaye” endüstriyel toplumun merkezi değerlerini oluşturmaktaydı, bu kavramlar günümüzde merkezi bir değer olan “bilgi”yle yer değiştirmiştir (Aktaran: Kumar, 2005: 39) Öncü Japon enformasyon kuramcılarından biri olan Yoneji Masuda’ya göre, enformasyon ağlarını ve veri bankalarını içeren bilginin kullanımı bilgi üretimi ve örgütlenmede yaşamsal öneme sahiptir ve bu olgu sosyal bir sembol olarak fabrikaların yerini almaktadır (Aktaran: Kumar, 2005: 39).

“Enformasyon toplumu “ kavramını tanımlarken analitik olarak 5 tanımlamadan hareket edilmektedir. Teknolojik, ekonomik, mesleki, mekânsal ve kültürel yapılardan hareketle bu kavram belirlenmektedir (Webster, 1995).

Enformasyon toplumunun en genel tanımı teknolojik yenilikler üzerine yapılan vurgudur. Bu vurgu toplumun tüm alanlarında sanal olarak enformasyon teknolojisi tarafından gerçekleştirilen süreçler, bilginin depolanması, iletimi gibi olguları içermektedir. Buradaki ana mantık bilgisayar maliyetlerindeki azalmaya olan ilgi, bu sistemlerin gücündeki muazzam artışlar ve “her yerde” uygulanabilir olmasında yatmaktadır (Webster, 1995). Bilgisayar teknolojilerinin bilgilere ucuz ve kolay bir biçimde yayılma imkânı yaratması günümüzde yaygın bir şekilde toplumun her alanında kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Bunun bir uzantısı olarak Piore ve Sabel’e göre, bu teknolojik gelişim, nitelikli çalışanlar ve siparişe dayalı üretim yapılmasına imkân tanıyan piyasa ekonomisini ve radikal bir çalışma biçiminin kurulmasını yani “esnek uzmanlaşma”yı doğurmaktadır (Piore ve Sabel, 1984).

Teknolojik deterministik yaklaşım, yaşanan değişimleri basitleştirdiği ve teknolojik yenilenmenin politik, ekonomik ve sosyal dinamiklerini ihmal ettiği gerekçesiyle birçok açıdan eleştirilmektedir (Webster, 1995).

Enformasyon toplumunun ekonomik yapılanmasından hareketle tanımlama yapılırken, yaşanan değişimlerin çoğu “enformasyon ekonomisi” kavramıyla açıklanmaktadır. Günümüz toplumunun en belirgin özelliklerinden biri enformasyona dayalı bilişim ve örgütlenme sistemlerinin yaygınlığıdır.

Enformasyon teknolojisinin gelişimiyle birlikte öne çıkan noktalardan biride toplumların mesleki yapısında meydana gelen değişimlerdir. Enformasyon

ekonomisinin gelişimiyle birlikte yeni bilgi üretimine dayalı meslekler gelişmiş ve “bilgi işçileri” kavramı ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak bu yapısal değişimin “mekân” algısında yarattığı esneklik de dikkate değerdir. Günümüzde modern piyasa ekonomisi küresel düzlemde manüfaktürün dağıtımında bir koordinasyonu talep etmektedir. Bilginin yönetimi artık yaşamsal bir öneme sahip olmaktadır ve bu anlamda bilginin üretilmesine ve dağıtımına ilişkin yeni emek sistemleri ortaya çıkmaktadır. Bu durum toplumun kültürel yapısını da değişime uğratmaktadır (Webster, 1995).

Enformasyon sistemlerinin gelişmesiyle birlikte ekonomi alanında “e-ticaret” sistemi yaygınlaşmaktadır. Bu anlamda internet bir belirleyici faktör olarak malların, hizmetlerin dünya ölçeğinde dağıtımını olanaklı kılmaktadır. Bu durum, ekonomileri, endüstri yapılarını, ürünleri, hizmetleri ve bunların akışını, tüketici değerlerini ve davranışlarını, meslek ve emek pazarını tamamen değiştirmektedir. Bu etkiler, toplumlar ve politika üzerinde hatta bizim dünyaya ve kendimize olan bakış açımız üzerinde bile büyük etkilerde bulunmaktadır (Drucker, 2001:41).

Enformasyon ekonomisinin ve bilginin akışının çeşitli teknolojik gelişmeler yoluyla gelişmesiyle birlikte gerek çalışma hayatı gerekse toplum yaşamı köktenci bir biçimde değişmektedir. Bu bağlamda yeni toplumsal ve ekonomik yapıya uygun olan emek rejimleri geliştirilmiş ve yeni teknolojik yapılanmayla beraber yeni mesleki yapılar ortaya çıkmıştır. Bu “yeni emek sistemleri”nin nitelikleri ve biçimleri konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Kimi görüşlere göre bu sistemler çalışanların özerkliklerini ve hareketliliklerini arttırmaktadır; kimi görüşler ise, bu sistemlerin eskisine nazaran daha istikrarsız ve örgütsüz bir emek piyasası yarattığını ileri sürmektedir.

Hâkim görüşe göre, sanal çalışma biçimleri daha esnek ve adaptasyona uygun iş yapıları talep etmektedir. Bu durum ise şirketlerin eski, bürokratik iş yapılarından ayrılmasına ve hızlı üretim ve yenilikçi çalışmaya izin veren örgütsel yapılara ihtiyaç doğurmaktadır. Bu anlamda iş başarısı giderek artan verimliliğin yanı sıra, hızla gelişen hizmetlere ve pazardaki yayılmaya dayanmaktadır. Burada yeni bilginin gelişimi ve işlenmesi süreci birçok farklı uzman grupların iş alanında varolmasıyla mümkün olmaktadır. Belirgin bir biçimde, işlevsel sınırlar ve hatta organizasyonlar arasında bir iş birliği ihtiyacını doğurmaktadır. Her iki durumda, özellikle işyerinden uzakta olan ofislerde ve ülkelerde yerleşik bulunan uzman grupların olması dolayısıyla mekânsal sınırları aşma ihtiyacıyla ilgilidir (Jackson, 1999).

Jackson'a göre, yeni teknolojileri içeren değişimler düşünüldüğünde 3 anahtar kavram göz önüne alınmalıdır:

- Yeni teknoloji ve iş yapılanmaları tarafından sunulan olanakları anlayabilmek.
- Üründeki yenilikleri, esnek çalışmayı, ağ yapısını ve gelişmiş bilgi yönetimini ilerletebilmek için organizasyonel tasarımı ve iş sürecini yeniden biçimlendirebilmek.
- Bu taleple ilgili tutumların, değerlerin, kavramların, teorilerin yanı sıra yeni çalışma yöntemleri tarafından yaratılan dinamikleri anlama ve yönetme yöntemleri geliştirmek. (Jackson, 1999: 6-7)

Yeni bilgi ya da hizmet ekonomisinin büyümesi süreci çoğu zaman eleştirel bir biçimde sorgulanmaktadır. Ekonomiler, bölgeler ve şehirler arasında emeğin yeni bölümlenmesi, yeni “işyeri” örneklerinin ortaya çıkması ve gittikçe genişleyen ve

ayrışan emek gücü emek pazarı kutuplaşması, yeni sosyal ve uzamsal eşitsizlikler, iş kalitesi, işin “kadınlaşması”, ve göçten dış kaynakların kullanımına, yeni küresel bağlantılar ve ticaret örneklerine, emek ilişkilerindeki yapılan düzenlemelerine ve emek pazarının gittikçe karmaşıklaşmasına kadar varan bir dizi soruyu da gündeme getirmektedir (McDowell ve Christopherson, 2009).

Son yıllarda birçok ülkede geleneksel çalışma biçimlerinin yanında “atipik” ve “standart dışı” mesleki ve çalışma sistemleri gelişmiştir. Atipik çalışma standart dışı işlerden bir sapma olarak işin yeni bir örgütlenmesini içermektedir. Bu, tür çalışma geçici, yarı-zamanlı, eve dayalı, serbest ya da iş dışı çalışma biçimlerini kapsamaktadır. Bu heterojenlik çoğu zaman istikrarsız işler gibi görünse de pek çok yazara göre bu tür işler gerek endüstriyel sistemin gerekse de sistemin aktörlerinin yeni mesleki ihtiyaçlarına cevap vermektedir. Değişen sosyal ve ekonomik ihtiyaçlara göre iş ilişkileri değişebilmektedir. Buna karşın pek çok yazar da bu iş ilişkilerinin emek piyasasında yeni kırılmalara yarattığı ya da eskileri güçlendirdiğini ileri sürmektedir (Rodgers, 1989).

Bilgi ekonomisinde ve bu yolla hizmet sektöründeki gelişmeler ülkelerde varolan işsizlik sorununa bir çözüm olarak sunulmaktadır. Ancak bilgi toplumu istikrarsız ve dalgalanmalara açık bir emek piyasasıyla bir arada gitmektedir. Yeni dönemde kısa süreli ve değişken işlerde çalışmaya dayanan mesleki yapılar geliştirilmektedir. Meslek portfolyosundaki bu değişimler küresel ağ toplumuna ya da “akışkan modernite”ye atfedilmektedir. Yüksek tekniğe ya da statüye dayanan mesleklerin gelişmesi üzerine yeni ekonomiye ilişkin inançlar bile emek pazarının gerçekten aldığı hali saklama çabası göstermektedir. Burada bulunan meslek portfolyosundaki esneklik ya da yüksek ücret ve yüksek kaliteye göre meydana

gelmekte olan hızlı meslek değişimleri söylemlerin aksine bir yandan da istikrarsız, geçici kontrata dayalı işleri, serbest çalışmayı ve güvencesiz düşük ücretli işleri de yansıtmaktadır (McDowell ve Christopherson, 2009).

Bir diğer önemli konu ise, iyimser yorumcuların pek çoğunun görmekte başarısız oldukları emek pazarındaki kadınlaşma olgusudur. İtici ve çekici faktörlerin bir birleşimiyle –“çift gelirlilik” üzerine temellenen yükselen yaşam standartları, kadınların eğitim sistemine ve ekonomik sisteme katılımlarının artması gibi- emek gücünün niteliği sürekli bir biçimde değişmektedir (McDowell ve Christopherson, 2009: 2).

Bu tarz istikrarsız emek sistemleri, hizmet egemen ekonomilerin ve proje yönelimli çalışanların yani talepler ve karı garantilemek için işletmelerin ya da kurumların geçici çalışan ihtiyacının karşılanmasının sonucu olarak açıklanmaktadır. Emeğin artan esnekliği ve geçici çalışanların kullanımı hem özel sektörlerde hem de kamuda artan bir oranda kullanılmaktadır. Buna ek olarak istikrarsız işler sadece emek pazarının en dezavantajlı grupları tarafından gerçekleştirilen bir olgu olmaktan çıkmıştır. Pek çok profesyonel çalışan da artık bu tarz proje yönelimli veya geçici işlerde çalışmaktadırlar (McDowell ve Christopherson, 2009). Bunun dışında, evli kadınların ya da yaşlı çalışanların da bu tür esnek işleri tercih ettikleri görülmektedir (Kalleberg,2000).

Bu tarz emek sistemlerinin, işyerine güçlü bir alternatif sunduğu ileri sürülmektedir. Bu tarz çalışmanın, zamandan paradan tasarruf ederek ve gereksiz iş stresini azaltarak çalışanların yaşamlarını düzenlemelerine olanak sağladığı ifade edilmektedir. Buna ek olarak günümüzde özellikle Amerika gibi gelişmiş ülkelerde

işverenlerde bu sistemi tercih etmektedirler. Bu yolla şirket bünyesinde çalışanların daha mutlu ve üretken oldukları ileri sürülmektedir (Fitzpatrick ve Fishman, 2008).

Günümüzde değişen çalışma ilişkilerine bakıldığında en dikkat çekici değişim çalışma mekânının sabit bir “işyeri” kavramından ziyade değişen mekânlarda hatta çalışanların kendi evlerinde işlerini gerçekleştiriyor olmalarıdır. Bu anlamda “ev-ofis sistemi” çalışan-firma-işyeri üçgeninde önemli bir değişimi ifade etmektedir.

3.1. Ev-Ofis Sistemi

Postmodernizm, toplumun pek çok alanında olduğu gibi emek piyasasında da önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu anlamda yaşanan en önemli değişikliklerden biri geleneksel “iş” ve “işyeri” tanımlamalarının yerine gerek mekânsal gerek zamansal bakımlardan değişkenlik gösteren ve klasik “çalışma” anlayışlarının ötesine uzanan bir emek piyasasının oluşmasıdır. Enformasyon teknolojilerin gelişmesi çalışan ve işyeri arasındaki bağı dolaylı yoldan kurulabileceği bir emek piyasasını doğurmuştur. Bu dönemde endüstriyel döneme damgasını vuran fotoğrafın değiştiğini görmekteyiz. Artık evlerinden fabrikalara ya da işyerlerine akın eden bireylerin yerine, emek piyasasına katılımlarını kendi evlerinde gerçekleştiren bireyler geçmiştir. Elbette bu durum tüm ülkeler için genellenemez ancak görece olarak gelişmiş bir enformasyon teknolojisine sahip olan ülkelerde bu tip bir piyasanın varlığından bahsedebiliriz.

Ev-ofis sistemi de bu değişen çalışma anlayışlarının sonucunda oluşmuş bir olguyu ifade etmektedir. Bu sistemin en belirgin özelliği işin bilgisayar başında, kişinin işini gerçekleştirirken mekânsal olarak geleneksel “işyeri”nden uzakta ve

çoğu zaman kendi evinde bulunmasıdır. Bu anlamda klasik “iş” tanımlarından farklı bir içeriğe sahiptir ve kapitalizmin değişen zaman-mekân ilişkileri çerçevesinde üretilmektedir. Bu süreçte emek piyasasında var olan “nasıl” ve “nerede” imajları yeniden tanımlanmakta ve dönüşüme uğramaktadır.

Bu organizasyonel yapı çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Evde çalışma üzerine olan literatüre bakıldığında bu problemlerin 2 yolla belirtildiği görülmektedir. İlk olarak yönetsel perspektifte bakıldığında evde çalışma yöneticiler için bir “kontrol sorunu” yaratmaktadır. Sık sık farklı zamanlarda ve şirket yöneticilerinden uzakta çalışan ev-ofisçilerin çalışmalarını etkili olarak denetlemek yönetsel bir sorun oluşturmaktadır. İkinci perspektif ise çalışma hayatının niteliği daha doğrusu evde çalışmanın evde çalışanlar üzerindeki etkileriyle ilgilidir. Bu anlamda, evde çalışanların bu çalışma sistemini tercih edip etmedikleri, bu tarz çalışmanın maliyetlerinin ve faydalılıklarının neler olduğu ya da çalışanlar üzerindeki atomizasyon etkileri gibi sorunsallar ele alınmaktadır (Brocklehurst, 2001).

Evde çalışma üzerine varolan terminoloji, kavramsal olarak oldukça problematik bir alanı oluşturmaktadır. Zira bilgisayar yönelimli ağlar ve ileri iletişim tarafından oluşturulan örgütsel vurgulamaların yerine bireysel çalışanların uzaktan çalışma süreçleri üzerine odaklanılmaktadır. Bu tür çalışma olgusunun tanımlanmasında bu sistemin örgütsel biçimi, potansiyel çalışanların kimliği ve çalışma mekânlarının (kentsel anlamda) tanımlanması olgusu önemli bir yeri oluşturmaktadır. Evde bilgisayar yardımıyla çalışma esnek çalışma ilişkileri tarafından oluşturulan “elektronik ev işi” temeline dayanmaktadır.

Evde çalışma kavramı, daha önce de vurgulandığı gibi petrol kriziyle birlikte moda olan bir kavramdır dolayısıyla sürecin itici dinamiklerinden biri ulaşım sürecinde dönem içerisinde meydana gelen değişim ve maliyet olarak gösterilebilir. Bu nedenle bu kavramın ortaya çıkış aşamasında daha çok ulaşım sorunları ve yarattığı stres motive edici bir faktör olarak görülmüştür. Ancak bu açıklama tek başına yeterli olmamaktadır. Tele çalışmaya ilişkin, *telework* veya *teleworking* ve *telecommuting* kavramları kullanılmaktadır. Bu kavramlar, çalışanların iş ile ilgili aktivitelerini, normal işyerinden uzak bir noktadan gerçekleştirmelerini karakterize etmektedir (Martino ve Wirth 1990).

Ev-ofis çalışanlar genel olarak bir firmanın kadrolu çalışanı olmaktan ziyade kontrat üzerine, ücretli statüde, proje yönelimli ya da serbest olarak çalışan kişilerden oluşmaktadırlar. Çalışanlar meslektaşlarından ayrı olarak kendi evlerinde çalışmaktadırlar. Bu kişiler evde çalışan özel danışmanlar olabildikleri gibi müşterilere ya da varolan hizmetin sağlandığı üyelere bilgi akışı sağlayan çalışanlardan da oluşmaktadırlar. Elektronik ağların gelişmesi sonucu artık iş her yerden yapılabilir hale gelmiştir. Çalışanlar dünyanın her yerinden bir modem aracılığıyla çalışmalarını firmalara ya da müşterilere kolayca ulaştırabilmektedirler. Esnek çalışma sistemleri bunun oluşmasına imkân sağlamıştır.

1970'lerden beri araştırmacılar ev-ofis fenomenini –telekomünikasyonun gelişmesine dayalı uydu ofisler, iş yerinden uzakta yapılan iş, mobil çalışanlar vb.- incelemektedirler. Enformasyon teknolojisindeki son gelişmeler örgütsel bir iş yapısı olarak ev-ofis sisteminin yaygınlaşmasına ve bu sistemde çalışanlarının sayısının artmasına neden olmuştur (Venkatesh, 2000). Bununla birlikte, yine bu gelişmeler, bilgi paylaşımının şirket merkezli olmasından çıkıp, hem bireysel çalışmada hem de

takım çalışmasında, çok merkezli bir yapıda bilginin işlenmesine elveren bir şekilde evrimleşmiştir. Bu tarz çalışmanın çalışanlar üzerinde, aile ve iş çatışmasına, yorgunluğa ya da iş tatminindeki azalışa vb. durumlara neden olduğu ileri sürülmektedir (Golden, 2007). Ancak şirketler bazında pek çok olumlu katkıya sahiptir. İşteki üretimin ve çalışanların performansının bu sistemle birlikte arttığı ileri sürülmektedir. Buna ek olarak ev-ofis çalışanlarının müşterileriyle daha iyi ilişkiler geliştirdikleri ve bu şekilde kârın ve çalışanın iş performansının arttığı ileri sürülmektedir (Hill; Ferris; Martinson, 2003).

Ev-ofis sisteminde çalışanların görevleri birbirlerinden farklılaşmakta ve değişim göstermektedir. Bazen bir firmaya ait muhasebe, elektronik postaları gönderme ve alma gibi sekreterlik hizmetleri, Web sitesi tasarımları, grafik tasarım ve çeviri işlemleri, çağrı merkezleri vb. alanlarda çalışılırken, bazen de kişilerin kendi iş alanlarında bir firmanın yönetiminden bağımsız olarak çalışmaları söz konusu olabilmektedir. Çalışanlar şirketlerin pek çok işini haftanın birkaç günü evlerinde çalışarak gerçekleştirebilmektedirler. Ev-ofis çalışma bireysel olarak temellenen bir meslek için daha uygun olabilmesine rağmen kimi zaman takım çalışması gerektiren işlerde de kullanılmaktadır. Bilgisayar sistemlerinin gelişmesi için artık çok çeşitli alanlarda, pek çok kişi tarafından gerçekleştirilebilmesini olanaklı kılmaktadır (Tremblay, 2003). Bu durum sanal ağlarla bireylerin toplanmasını sağlıyor gibi görünürken aynı zamanda da çalışanların birbirinden izolasyonlarına neden olmaktadır.

Ev içi çalışma olgusu, emek sistemleri bazında en önemli değişimi ifade etmektedir. Ev içi çalışmayı yücelten argümanlara göre ev içi çalışmanın prensip olarak faydaları çalışanların firmaların denetim ve yönetim kademesinden bağımsız,

esnek ve özgür olduğu üzerinedir. Ancak bu argümanlar kısmi olarak doğruluk payı taşımaktadırlar. Şüphesiz ev-ofis sistemi çalışanlara göreli bir özerklik ve aile- iş dengesinin sağlanması açısından bir getiri sağlamaktadır ancak genel resme bakıldığında şirketlerin ve ulusal ekonomilerin bu sistemle kazandığı ayrıcalıklar genel tabloyu daha iyi yansıtmaktadır.

Ev-ofis sistemi içerisinde bilgisayar ya da telefon benzeri araçlarla çalışma yaşamına katılım söz konusudur. Bu sistem, yapısal süreçlerin yanı sıra bireysel düzlemde de zaman zaman rağbet gören bir sistem olmuş, Amerika ve Avrupa ülkeleri gibi yerlerde gerek şirketler açısından gerekse de bireyler açısından tercih edilebilir bir “iş” olarak görülmüştür. Ancak bu “iş” süreci, diğer ofis içi işlere oranla daha farklı sonuçlar doğurmuştur ve bu sonuçlar yaş, cinsiyet, statü vb. parametrelere göre değişim göstermektedir.

Ev-ofis çalışma biçiminin daha önce belirtilen ortaya çıkış nedenleri doğrultusunda kişileri ev içi çalışmaya iten faktörlerden en önemlisinin ulaşım sorunlarının yarattığı stres olduğu ileri sürülmüştür ancak bu durum temel bir neden olarak açıklama yapmakta yetersiz kalmaktadır (Bailey ve Kurland, 2002).

Tele-çalışma kavramı, çalışanın işini işvereninden ve müşterisinden uzakta gerçekleştirdiği ve yaptığı işi, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla ulaştırdığı bir çalışma biçimidir. Bu anlamda bu çalışma biçiminde, çalışanlar işlerini diğer çalışanlarla şahsi bir bağlantı kurmaksızın sanal mekanizmalar yoluyla sürdürmektedirler. Bu anlamda ev-ofis çalışma ya da geleneksel olarak “işyeri” mekânından uzakta çalışmanın çalışanlara göreli olarak denetimden ve işyeri stresinden bir anlamda “özgürleşme” sağladığı ileri sürülmektedir ancak bu kısmi olarak doğruluk taşıyan bir yargıdır. Çalışma mekânının değişmesi, çalışanlara

uzamsal olarak birtakım özgürlükler getirdiği gibi çeşitli faktörlerle de el ele gitmektedir. Yeniçağda bu durum iş ve aile yaşamı arasındaki dengede değişen tutumlar da ortaya çıkarmaktadır. Bu sistemin getirdiği “bireysel özgürlük” fotoğrafın sadece küçük bir kısmını oluştururken; şirketlerin, ulusal ekonomilerin ya da genel olarak çevrenin etkilenimleri büyük oranda gözden kaçırılmaktadır.

Üretim çalışmaları uzakta çalışanların, ofis sınırlarına tabi olan karşıtlarından % 25 daha üretken olabileceğini ileri sürmektedir. Görev yerinde olmama durumu azalmakta, mekân maliyetleri düşmekte, esneklik uygulamaları personel muhafazasına yardımcı olmaktadır. Ev-ofis sisteminin şirketlere yönelik başlıca avantajları; ofis mekânından tasarruf sağlama, %15-20 dolaylarında artan çalışma verimliliği, iş ilişkilerinde esneklik, daha iyi müşteri hizmeti sağlanması, personelin daha az devamsızlık yapması ve nitelikli işgücü sağlanması olarak belirtilmektedir.

Bütün bunlara rağmen evden çalışma şirketler için çeşitli handikaplara da sahiptir. En önemlisi çalışanların denetimlerinin sağlanması hususudur. Bu anlamda; şirketlerde kurumsal yapı değişikliklerine, çeşitli donanım maliyetlerine de neden olmaktadır (Meşhur,2006). Bütün bunlara karşın, bu konuda yapılan çalışmaların birçoğu, tüm teknolojik maliyetlerine rağmen şirketlerin bu yolla uzakta çalışan personel başına 11.000 doların üzerinde birikim yapabileceklerini ileri sürmektedir (Shipside, 2002).

Çalışanlar açısından bakıldığında ise bu sistem çalışanlara; esneklik, özerklik, bireysel çalışma imkânı, yolculuk ve iş maliyetlerinin azalması vb. avantajlar sunarken aynı zamanda statü kaybı korkusu, terfi sorunları, işyerinden uzakta olmanın getirdiği bir sosyal yalıtılmışlık, iş ve aile yaşamı arasındaki dengesizlikler vb. dezavantajlarla da el ele gitmektedir (Meşhur,2006).

Ev-ofis çalışma sisteminin beraberinde getirdiği bu esnek zaman ve mekân boyutu çalışanları çeşitli sosyal sınırlamalara tabi tutmaktadır. Bu sınırlamalar işin talepleriyle bağlantılıdır ve çalışanların, ofiste çalışan diğerleriyle koordinasyonunu ya da belirlenmiş zamanlarda bağlantı kurulması gerekliliğini içermektedir (Haddon, 1998: 5).

Ev- ofis sistemi bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak farklı anlamlara ve boyutlara sahiptir. Bu boyutların her birinde kilit olan olgu, ücretli çalışmanın merkezi bir mekândan eve ya da mobil çalışma alanlarına doğru hareketidir. Teknolojik değişmeler, ekonomik baskılar ve değişen sosyal alan, örgütlenmeleri, iş yapısını ve kültürünü ve özelde çalışanları ve aileleri sayısız yolla etkilemektedir. Ev- ofis sistemi üzerine incelemeler bu değişimlerin etkisini anlamakta yardımcı olmaktadır (Ellison, 1999). Bununla birlikte, teknolojinin iş alanına ve eve etkisi, yeni organizasyon biçimlerinin problemleri ve yararları, bu teknolojinin kullanımında ve yeni iş alanlarının toplum üzerindeki etkilerinin anlaşılabilmesi gibi bu süreçle ilgili fenomenler de anlam kazanmaktadır.

3.1.1. Ev-Ofis Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları

Çalışanların ve işverenlerin ev-ofis sistemini tercih etmelerinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler içerisinde, çalışan kadınların çocuk bakımı ve ev işleri gibi aile içi sorumlulukları, çalışanların ofis yaşamının getirdiği stres ve denetim mekanizmalarından uzaklaşmak istemeleri, çalışanların ulaşım maliyetlerinden tasarruf etme amaçları ya da teker teker bireylerin ev içerisinde kendi mesleklerini bilgisayar vb. iletişim aygıtlarıyla gerçekleştirmek istemeleri, bunun dışında firmaların çalışan, bilgisayar ve mekân maliyetlerini azaltma

politikaları, kontrata dayalı ya da geçici işçi kiralayarak emek maliyetlerini düşürmek istemeleri gibi etkenler sayılabilir. Buna ek olarak neo- liberal piyasa sisteminin çalışanları ofis dışına itme ve alternatif iş alanları yaratmaya teşvik edici politikaları da bu konuda önemli rol üstlenmektedir. Bu anlamda ev-ofis çalışma sisteminin hem çalışanlar hem de firmalar açısından yararları ve sınırlılıkları genel olarak tabloda gösterilen şekilde belirtilmektedir.

Yararları	Sınırlılıkları
<p>Firma Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofis alanından tasarruf - Üretimde artış - İş devamsızlığının azalması - Esnek iş ilişkileri - Daha iyi müşteri hizmeti - Amaçlara yönelik işletme yönetimi 	<p>Firma Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizasyonel yapının değişimi - Ekipman maliyetleri - Görev seçimindeki hatalar - Çalışan motivasyonu
<p>Çalışan Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esneklik - Özerklik - Kişisel özgürlük - Serbest çalışma - Maliyetlerden tasarruf - Daha az iş problemleri - Engelliler için çalışma fırsatı 	<p>Çalışan Açısından</p> <ul style="list-style-type: none"> - Örgütsel zorluklar - Takım çalışmasının zorlaşması - Statü kaybı algısı - Terfi zorlukları - Psikolojik problemler

Ev- ofis sisteminin çalışanlar ve işverenler açısından yararları ve sınırlılıkları (Kaynak: Pe´rez; Sa´nchez; Carnicer, 2002).

Daha öncede belirtildiği gibi 1970’lerdeki petrol krizi sonrasında benzin tüketimini azaltmak, uzun çalışma yapısının ve bir mekânda toplanmanın maliyetlerini düşürmek ve metropolitan alanlardaki trafik sıkışıklığı vb etkenler piyasanın ilgisinin işi ev alanına doğru kaydırma yönünde bir değişim göstermesi sonucunu doğurmuştur. Doğal olarak girişimcilerin ve çalışanların ev-ofis sistemini geliştirmek üzerine motivasyonları; eve gidiş-geliş zamanları ve bu zamanların uzunluğu, ulaşım maliyetleri ve bu durumun çalışan üzerine yarattığı stres üzerine odaklanmaktadır (Bailey; Kurland, 2002).

Özellikle kadınlar açısından ev-ofis çalışmanın en önemli motivasyonlarından biri iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurma amacıdır. Özellikle de küçük yaşta çocuk sahibi kadınlar açısından bu söylenebilir. Yapılan araştırmalar da bu konuda kadınların erkeklerden daha güçlü bir motivasyona sahip oldukları bulunmuştur (Monktarian, 1998).

3.1.2. Ev-Ofis Sisteminin Sosyal ve Kişisel Etkileri

Ev-ofis sistemine ilişkin literatüre bakıldığında bu sistemin etkilediği alanlar genel olarak iki faktör üzerine yoğunlaşmaktadır: Firmalar ve çalışanlar. Araştırmanın konusu genel olarak çalışan odaklı olması nedeniyle bu bölümde ev-ofis sisteminin daha ziyade çalışanlara olan etkileri üzerinde durulacaktır.

Ev-ofis sistemi üzerine olan literatüre bakıldığında ev-ofis çalışma genel olarak firmaların maliyetlerinin azaltılmasına ve verimliliğini arttırmasında bir araç olarak görülmektedir. Buna ek olarak çalışan açısından bakıldığında ise sağlıklı bir iş-aile yaşamı dengesi yarattığı ileri sürülmektedir. Ulusal ekonomiler açısından ise hava kirliliğini azaltan ve trafik tıkanıklığını önleyen bir çalışma şekli olarak görülmektedir. Bu anlamda hem çalışanlar hem de işverenler açısından ikili bir kazanım aracı olarak sunulmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde ev-ofis çalışma sistemine ait ön görülen etkiler üzerinde durulacaktır.

3.1.2.1. Esneklik ve Otonomi

Genel olarak, mobil ya da ev- ofis çalışanların diğer ofis içi çalışanlara göre doğrudan bir denetçi kontrolüne maruz kalmadıklarından kendi hareketleri üzerinde daha çok kontrol sahibi oldukları ileri sürülmektedir. Bu tarz çalışanlar görevleri

düzenlemede ve çalışmaya ara vermede görelî olarak ofis çalışanlarından daha özerktirler. Bu tarz bir otonominin iş tatmini ve çalışan rolünün yarattığı stres ile pozitif bir şekilde bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte bu tarz bir esneklik tümüyle pozitif olarak değerlendirilemez çünkü bu çalışma biçimi değişen iş koşullarına uyum sağlama zorunluluğunu beraberinde getirmektedir ve özel hayat ile iş hayatı arasındaki sınırın bulanıklaşması durumu da söz konusu olabilmektedir (Paridon ve Hupke, 2009).

3.1.2.2. Aile yaşamına Etkisi

Endüstriyel dönemden beri aile yaşamı ve iş üzerinde pek çok değişim yaşanmıştır. Son yıllarda dünya, endüstriyel ve ulusal ekonomilerden enformasyon temelli, küresel ekonomilere doğru bir geçiş yaşamaktadır. Telekomünikasyon ve bilgisayar teknolojilerinin önemi giderek artan maliyetlerine paralel olarak artmaktadır. Bu eğilimler işin “ne zaman”, “nerede” ve “nasıl” başarılab, uygulanacağı ve çalışanların nasıl yönetilecekleri konusunda yeni alternatifler getirmiştir.

Bunun gibi anne ve babaların çocuklarını büyütüp yetiştirme stilleri de bir evrim geçirmiştir. İşgücü sistemi artık çiftlerin her ikisinin de para kazanacağı ya da kariyer sahibi olacağı bir biçimdedir. Ancak, diğer yandan yeni emek sistemlerinde geleneksel cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi ve vurgulanması da söz konudur. Ev içi çalışma sisteminde ya da kariyer olanaklarında, ücret rejimlerinde halen cinsiyete göre bir ayrıma rastlanabilmektedir.

Pek çok şirkette iş mekânının esnekliğine imkân veren düzenlemeler hem işin uygulanması hem de aile ve kişisel yaşam arasında etkili bir denge kurduğu ileri

sürülerek büyük kabul görmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki şirketlerin yarısı (%55) çalışanlarına ara sıra evde çalışmaya ya da düzenli bir biçimde kuruluş dışı çalışmaya izin vermektedir. Tüm çalışanların 5'te 1'i düzenli iş saatlerini evde geçirdiklerini belirtmektedir ve tahmini olarak 65 milyon çalışanın 24 milyonu – işini bilgisayar üzerinden gerçekleştirenler- işlerini bazen evde gerçekleştirmektedirler. Amerika Birleşik Devletleri'nde 13 ve 19 milyon arasında çalışan, düzenli iş saatleri sırasında en az haftada bir gün işlerini evden gerçekleştirmektedirler (Hill, Ferris, Martinson, 2003: 221).

Bu tür mekânsal esneklik sağlayan çalışma sistemleri ilk başta hem ailenin çalışan ihtiyacını karşıladığı hem de çocuk sahibi kadınlara aile ve iş yaşamı arasında denge sağladığı ileri sürülerek övgüyle karşılanmıştır. Ancak burada temel olan nokta genel olarak şirketlerin stratejik başarı hedeflerinin tutturulmasıdır ki bunlar; maliyetleri azaltma, iş performansını yükseltme, iş tatminini ve motivasyonunu arttırma, çalışanın iş sürecinde aktif halde bulunması vb. süreçlerin uygulanmasını ve aktif hale getirilmesini içermektedir.

Ev-ofis sisteminin esnekliği üzerindeki genel varsayım aile yaşamıyla iş arasında denge kurulması argümanına dayanmaktadır. Şüphesiz, özellikle kadınlar açısından çocuk bakımı, ev işleri ve çalışma üzerinde kişilerin görelî olarak bir özerkliği söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte ev- ofis çalışanlarının günlük iş saatlerinde ev içi sorumluluklarını gerçekleştirmeleri ücretli çalışma sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. Bu durum aile ve iş yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaştığı bir çalışma sistemini beraberinde getirmektedir. Bunun sonucunda iş yaşamı ve ev arasındaki sınırların belirsizleşmesi kişilerin işkolik bir karakter geliştirmelerine de neden olabilmektedir (Hill, Ferris, Martinson, 2003).

3.1.2.3. Çalışan İzolasyonu

İş ve işin yapıldığı alan kişiler arasında iletişimi sağlayan bir ilişkiler ağını içermektedir. Kişilerin yüz yüze iletişimi ve etkileşimi çalışmanın sosyalliği açısından kilit öneme sahiptir. Çalışanlar aynı mekânda bulunmuyorsa çalışanların hem meslektaşlarıyla hem de çalıştığı firma ile olan kimlik oluşturma süreçleri eskisine nazaran daha zayıf bir biçimde oluşmaktadır. Bunun yanı sıra iletişimin enformel kanalları örgütsel normlar hakkındaki bilgilerin ve normların yayılması, yeni çalışanların firma içerisinde sosyalleşmesi ve bilginin paylaşılması açısından yaşamsal öneme sahiptir.

Çalışanlar üzerinde bu enformel kanalların sosyalleşme açısından sahip olduğu önem önceden ofis içerisinde çalışan bekar erkek ve kadınların eve dayalı bir iş sistemine geçtiklerinde izole olmalarına, yalnızlaşmalarına yol açmaktadır. Sosyalleşmenin sağlandığı kahve arası, yemek zamanları vb. mola durumları ev ofis sistemi içerisinde uygulanmadığından bu şekilde çalışanların birçoğunun bu araçları elektronik posta vb. iletişim şekilleriyle ikame ettiği ortaya konmaktadır. Ancak bu yöntemlerin diğer iş alanı dışında uygulananlar gibi sosyalleşmeye olan etkisi sınırlı kalmaktadır (Ellison, 1999).

3.1.2.4. Ev-Ofis Çalışmanın Çevre Üzerine Etkileri

Ev-ofis çalışma sistemi üzerindeki vurguların bir kısmı bu sistemin çevre üzerine olan etkisiyle ilintilidir. Bu anlamda yapılan çalışmalarda bu tarz çalışma sistemlerinin ulaşım masraflarını azaltması nedeniyle petrol kullanımında tasarrufa

gidileceği ve ülkeler için sürdürülebilir kalkınmanın bir aracı olarak kullanılabilceği vurgulanmaktadır.

Ev-ofis sisteminin genel olarak çevre alanının otomobil kullanımını azaltması nedeniyle korunmasına yardımcı olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte kimi yazarlar ise ev-ofis sisteminin çevre üzerindeki etkisinin her zaman pozitif yönde olmayacağını belirtmektedir. Ev-ofis sistemi iş temelli olan bir ulaşım sorunu yaratmamaktadır ancak yüksek oranda ev içi enerji tüketimini içerdiğinden ulaşımdan elde edilen kar ile enerji tüketiminin yarattığı zarar birbirini dengeleyebilmektedir. Ev-ofis sistemi çalışma biçimi nedeniyle ulaşım maliyetlerini azaltmaktadır ancak bu durumun ülkeler bazında çevre konusunda olumlu etki yarattığına dair yeterli veri bulunmamaktadır (Moos, Andrey, Johnson, 2006).

Buna ek olarak yapılan çalışmalarda ev-ofis çalışmanın ev alanında genişlemeye gidilmesi, ısınma ya da soğutma masraflar vb.leri açısından yeni gider alanları ortaya çıkardığı ileri sürülmektedir. Ev-enerji kullanımının artmasına bağlı olarak ortaya konan diğer bir etken ise işe ilişkin materyallerin satın alınmasındaki artış, yeme alışkanlıklarının ya da diğer işle ilgisi olmayan aktivitelerdeki değişimlerdir. Yapılan çalışmalarda bu tür çalışmanın işyerindeki enerji kullanımını düşürmesine karşıt olarak ev içi enerji kullanımını arttırması nedeniyle bu iki durum arasındaki farkı dengelediği ortaya konmaktadır (Moos, Andrey, Johnson, 2006). Dolayısıyla “masraflardaki azalış” bireylerin maliyetlerindeki azalıştan ziyade firmaların maliyetlerini ve yapılan iş için kullanacakları enerji tüketimini azaltmaktadır.

3.2. Türkiye’de Ev-Ofis Sistemi

Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde çalışanların çoğu ev-dışı mekânlarda özellikle kendi evlerinde işlerini gerçekleştirmektedirler. Evde çalışma kavramı küresel bir eğilim olarak yıllar içerisinde artış göstermektedir. Bu durum Türkiye için de geçerlidir. Ev-ofis çalışma sistemi Türkiye’de çok yeni bir sistem olması nedeniyle bu konuda ulaşılabilecek veriler ve akademik düzeyde makaleler oldukça sınırlıdır. Bu konuda elde edilebilen bilgiler internet ortamından elde edilenlerle sınırlı kalmaktadır. Bu anlamda, alana ilişkin güvenilir verilere ulaşmada oldukça sıkıntılı bir durum ortaya çıkmaktadır. Burada internet ortamında bu çalışma sisteminin sunuluşu ve değerlendirilişi ele alınacaktır. Bu tarz kişilerin çalışmaya yönelik iş başvurularının genel olarak internet üzerinden oluyor olması bu sistemin internet üzerindeki sunuluşunun önemini açıklar niteliktedir.

Şirketlerin birçoğu artık işlerini ofis dışında gerçekleştirme hedefi gütmektedirler. Avea, Vodafon, Siemens, Turkcell vb. şirketlerin ev-ofis çalışma sistemiyle ilgili çeşitli beyanatlar verdikleri görülmektedir. İnternet ortamında bu konuyla ilgili yazılara bakıldığında pek çok şirketin ev-ofis çalışan istihdamı yönünde girişimleri olduğu görülmektedir. Örneğin ev-ofis sistemi üzerine açılan bir internet sitesinde şirketlerin buna ilişkin politikalarına yer verilmektedir. 25 Aralık 2009 tarihli bir habere göre Turkcell’in bu yolla engellileri istihdam edeceği haber verilmektedir.

“Turkcell’in çağrı hizmetinde dünya üçüncüsü, Avrupa birincisi şirketi Global Bilgi, engellileri iş hayatına evlerinden bağlayacak. Global Bilgi Genel Müdürü Bahadır Pekkan, evden çalışma konusunda pilot uygulamayı yaptıklarını belirterek, önümüzdeki dönem bunu daha aktif

kullanmayı planladıklarını söyledi. İstihdamda engellilere de yer verdiklerini ve kapı girişinden acil durumda hangi kapıdan çıkacağına kadar düzenleme yapıldığını, bütün aktivitelerden yararlanmalarını sağladıklarını anlatan Pekkan, evden çıkamayan engelliler için evden çalışmanın bir fırsat olacağını vurguladı.”¹

Bu yazıda ev-ofis sisteminin engellilerin çalışma hayatına katılımında önemli bir sistem olduğu ve bu yolla pek çok engellinin iş imkânına kavuşacağı anlatılmaktadır. Ev-ofis sistemine ilişkin başka bir yazıda ise bu yolla istihdamın arttırılacağı ve bu sistemin firmalarca özendirildiği anlatılmaktadır. 18 Şubat 2011 tarihli “Avea’da evden çalışanlar” başlıklı bir yazı ise bu sistemin istihdamı arttırıcı yönünü vurgulamakta ve kadınların bu çalışma biçimine olan “uygunluğu” belirtilmektedir.

“Dünyada hızla yayılan evden çalışma tarzını GSM operatörü Avea da benimsedi. Söz konusu yöntemin maliyetleri düşürdüğünü belirten şirketin üst yöneticisi Erkan Akdemir, özellikle bayanların veriminin arttığını vurguladı. Merkez Bankası Başkan Yardımcısı İbrahim Turhan da Türkiye’nin yılda bir milyon kişiye iş bulmak zorunda olduğunu söyledi.

İnternet sayesinde dünyada ve Türkiye’de evden iş yapma (home office) giderek yaygınlaşıyor. 3 bin çalışanı ile hizmet veren Türkiye’nin en genç cep telefonu (GSM) operatörü Avea’nın üst yöneticisi (CEO) Erkan Akdemir, “Yarı zamanlı ve ev ofis (home office) çalışma biçimini özendiriyoruz. Çünkü ciddi ofis giderleri oluyor ve bu yeni çalışma biçimi

¹ “Turkcell Engelleri Kaldıracak Evler Çağrı Merkezi Olacak”
<http://evdeofis.com/index.php/2009/12/25/turkcell-engelleri-kaldiracak-evler-cagri-merkezi-olacak/>
10.09.2011

şirket içi maliyetlerimizi azaltıyor. Ayrıca uzmanların tam zamanlı çalışmaları mümkün olamayabiliyor.” dedi. Akdemir, bayanların ev ofis tarzıyla daha verimli olduklarını da söyledi.”²

Aynı internet sitesinde, 22 Şubat 2009 tarihli bir yazıda ev-ofis çalışmanın kadınların çalışma yaşamına katılımına etkisi üzerine pek çok görüş ve öneri bulunmaktadır. Bu yolla kadınların ekonomik krizin ve erkek egemen piyasa yapısının etkilerine karşı korunacağı ve kendilerine evde çalışarak iyi bir gelir elde edebilecekleri vurgulanmaktadır. Ayrıca bu yolla kadınların hem “ev kadınlığına” hem de piyasanın geri kalanına meydan okuyabilecekleri anlatılmaktadır. Bu anlamda ev-ofis çalışma sistemine geçen kadınlar örnek gösterilerek “*Home – office kadınları mutlu, özgür ve zengin olacağınızı garanti ediyor*” denmektedir. Kadınlara ev-ofis çalışabilecekleri işler sunan bir makalede kadınların evde bilgisayar başında oturarak organizatörlük, e-ticaret, web sitesi kurmak ve reklam geliri elde etmek, bilgisayar mühendisi olan kadınlara yazılım geliştirmek, danışmanlık vb. iş alanlarında evde kendilerine başarılı bir kariyer yaratacakları anlatılmaktadır.³ Buna ek olarak bu tarz çalışmanın ek gelir elde etmek isteyen emeklilere de verimli bir çalışma ortamı sunduğu ileri sürülmektedir. 11 Temmuz 2010 tarihli bir yazıda ev-ofis çalışan emeklilerin hayatlarındaki değişim şu şekilde anlatılmaktadır.

“Erden-Fatoş Yıldırım çifti, 1 yıl önce emekli olmuş. Bir süre emekliliğin tadını çıkaran çift sonra işsizlikten sıkılmaya başlamış. Pek çok firmaya iş başvurusunda bulunan 45 yaşındaki Erden Bey, yaşı nedeniyle kabul edilmemiş. 5 ay önce bir arkadaşları vesilesiyle haberdar oldukları

² “Avea’da evden çalışanlar”, <http://evdeofis.com/index.php/2011/02/18/aveada-evden-calisanlar/> 10.09.2011

³ <http://evdeofis.com/index.php/2009/02/22/kadinlar-icin-homeofis-calisarak-yapilabilecek-isler/> 12.09.2011

*'evden çağrı merkezi' ilanları imdatlarına koşmuş. Şimdi kendi belirledikleri saatlerde evden telefonlara cevap veriyorlar. Evlerinin bir odasını çalışma ofisine çevirdiklerini anlatan Erden Bey, akşam 8-2 mesaisinde çalıştıklarını dile getiriyor. 15 yaşında bir kız çocukları olan Yıldırım çifti, "Dışarıda çalıştığımız zamanlar bakıcısı olsa da aklımız kızımızda kalıyordu. Şimdi onun her şeyiyle ilgilenebiliyoruz." diye konuşuyor. Fatoş Hanım ise evden çalışmanın kolaylıklarını şöyle anlatıyor: "Bu iş sayesinde trafik çilesi çekmiyorum. Yol masraflarından kurtulmuş oldum." Emekli maaşı ile geçinmenin zorluğuna da değinen Yıldırım çifti, aylık gelirlerinin kişi başı 750-850 arasında değiştiğini belirterek, 'Emekli maaşından fazla para kazanıyoruz.' diyor.'*⁴

Yukarıda belirtilen örnekler gibi internette ev-ofis sistemi çalışmaya ilişkin Türkçe kaynaklarda ev-ofis çalışmayı özendirici ve yaygınlaştırmaya yönelik pek çok yazı, ilan vb.leri vardır. Bu ilanların büyük kısmında ev-ofis çalışmanın engelliler, emekliler, kadınlar için pek çok uygun ve elverişli çalışma fırsatları sunduğu ileri sürülmektedir.

Türkiye'de ev-ofis sistemine yönelik akademik literatüre bakıldığında ise konuya ilişkin sınırlı sayıda yayıma ulaşılabilmıştır. Ev-ofis çalışma sistemi üzerinde genellikle işletme, bilişim vb. alanlara ilişkin yayınların çokluğu dikkat çekici bir noktadır. Bu tür yayınlardan farklı olarak akademik çalışmalar içerisinde Koyuncu'nun "Enformel sektörde kadın emeği: Evde çalışma" adlı yüksek lisans tezi dikkat çekmektedir. Koyuncu, çalışmasında ev eksenli çalışan kadınlarla evden çalışan yani ev-ofis sistemine bağlı olan çalışanları karşılaştırmıştır. Ulaştığı

⁴ <http://evdeofis.com/index.php/2010/07/11/evden-cagri-cevaplayan-emeklilerin-geliri-maaslarini-geciyor/> 12.09.2011

bulgulara dayanarak bu iki grup arasındaki benzerlik ve farklılıklar üzerinde durulmaktadır (Koyuncu, 2006).

Ev-ofis çalışma sistemine ilişkin bir diğer çalışma ise Meşhur'un engellilere bir istihdam seçeneği olarak ev-ofis çalışma sistemini sunduğu yüksek lisans tezidir. Bu çalışma da ev-ofis çalışma sisteminin (Tele çalışma) engelli bireylerin gerek iş yaşamına katılımları gerekse de sosyal yaşamla bütünleşmelerini sağlayacak bir çalışma sistemi olduğu üzerinde durulmaktadır (Meşhur, 2006).

Araştırmanın bir sonraki bölümünde alan çalışmasına ilişkin bulgulara yer verilecektir.

BÖLÜM 4

EV-OFİS VE OFİS ÇALIŞANLARINA AİT BULGULARIN SUNULMASI ve ANALİZİ

Çalışmanın bu bölümünde tezin alan çalışmasına ilişkin verilerin sunumu yapılacaktır. Bu bölümde hem ev-ofis sistemine bağlı hem de ofis içi çalışan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile başlayıp, ekonomik durumlarına ve çalışma koşullarına ilişkin bulgular karşılaştırılacaktır.

Örneklem iki gruptan oluşmaktadır. Birinci grup ev-ofis sistemi içerisinde haftanın birkaç gününde ya da tümünde işlerini evde bilgisayar başında geçiren çalışanlardan oluşturulmuştur. Bu anlamda birinci grupta, 13'ü kadın, 24'ü erkek olmak üzere toplam 37 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. . Ev-ofis çalışanlarının dağılımından dolayı anket uygulaması çeşitli şehirlerden pek çok çalışana uygulanmıştır bu anlamda 15'i İstanbul'dan, 11'i Ankara'dan, 4'ü İzmir'den 2'şer kişilik gruplar halinde Antalya ve Denizli'den 1'er kişi ise Bursa ve Eskişehir'den olmak üzere toplamda 37 kişiyle görüşülmüştür. Anket uygulaması ve katılımcılarla iletişim e-posta yardımıyla sağlanmıştır. Buna ek olarak örneklem oluşturulurken internet yardımıyla katılımcılara ulaşılmıştır. Örneklem içerisinde bulunan ve ev-ofis çalışanı katılımcılardan oluşan gruptan 16 kişiye sosyal internet ağı "Facebook" üzerinden ulaşılmış, Web tasarımcılarının bir kısmının iletişim adreslerine kendilerine ait web sitelerinden ulaşılmış ve örneklemin geri kalanı ise kartopu yöntemiyle oluşturulmuştur. Örnekleme oluşturmak amacıyla Callpex, TTNET gibi firmalarla iletişime geçilmeye çalışılmış ancak başarıya ulaşılamamıştır.

Örneklemin ikinci grubu ise ev-ofis temelli sisteme mesleki olarak uygun olan ancak işlerini ofis içerisinde gerçekleştiren çalışanlardan oluşmaktadır. Bu grupta ise 19'u kadın, 18'i erkek olmak üzere toplamda 37 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. Çalışanlar çeşitli meslek ve iş gruplarından oluşmaktadır. Anket uygulanan ofis çalışanlarının 25'i İstanbul'da bulunan bir çağrı merkezi şirketinde çalışmaktadır. Buna ek olarak örnekleme tamamlamak amacıyla muhasebe ya da diğer büro işleriyle uğraşan, 9'u Ankara'da, 28'i İstanbul'da olan çalışanlar arasında anket çalışması uygulanmıştır. Anket uygulaması sırasında e-posta yardımıyla katılımcılarla iletişime geçilmiştir ve örneklemin bu grubu da kartopu tekniğiyle oluşturulmuştur.

Bu bölümde örneklem içerisinde her iki gruba yönelik bulgular ortaya konup, her iki sistemde çalışanlar çeşitli boyutlar bakımından karşılaştırılmaya alınacaktır.

4.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Örnekleme ilişkin bulguların sunumuna ev-ofis çalışanı ve ofis çalışanı katılımcıların demografik özelliklerinin sunumu ve karşılaştırılmasıyla başlanacaktır. Buna ilişkin olarak sunulacak ilk değişken katılımcıların yaşlarına ilişkin bulguları oluşturmaktadır.

Bu konuya ilişkin veriler tablo 4.1'de sunulmaktadır. Tabloya bakıldığında katılımcıların yaşlara göre oldukça dağınık bir durum sergilediği görülmektedir. Örneklemin ev-ofis çalışan grubunu oluşturan bölümünde her yaş grubundan katılımcıya rastlanırken, ofis içi çalışan katılımcılar görece daha genç yaş gruplarından oluşmaktadır.

Tabloya bakıldığında katılımcıların en geniş dilimini oluşturan %43,3'lük kesiminin 25 yaş ve altı çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. İkinci sırayı ise %41,9'luk bir oranla 26-30 yaş arası çalışanlar oluştururken, %12,2'lik bir kesimi 31-40 yaş arası, % 1,4'lük bir kesimi 41-50 yaş arası ve aynı oranda 51 yaş ve üzeri katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 4.1: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların yaşlara göre dağılımları

Ev-Ofis Çalışanı			Ofis Çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	%
25 yaş ve altı	15	40,5	17	45,9	32	43,3
26-30 yaş arası	14	37,8	17	45,9	31	41,9
31-40 yaş arası	6	16,2	3	8,1	9	12,2
41-50 yaş arası	1	2,7	0	0	1	1,4
51 yaş ve üzeri	1	2,7	0	0	1	1,4
Toplam	37	100	37	100	74	100

Katılımcıların cinsiyetlere göre dağılımına bakıldığında ise alan çalışması sırasında toplamda 32 kadın, 42 Erkekle görüşüldüğü görülmektedir. Kadın katılımcılar ev-ofis çalışanı kadınlara ulaşma zorluğu nedeniyle temsili olarak sınırlı

kalmıştır. Örneklemede her iki gruba dahil olan katılımcıların cinsiyetlere göre dağılımı tablo 4.2'deki gibidir.

Tablo 4.2: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların cinsiyetlere göre dağılımı

	Ev-Ofis çalışanı		Ofis Çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
Kadın	13	35,1	19	51,4	32	43,3
Erkek	24	64,9	18	48,6	42	56,7
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.2'ye bakıldığında katılımcıların %43,3'lük bir kesiminin kadın, %56,7'lik bir kesiminin ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Ev-ofis çalışanı gruba bakıldığında bu gruptan katılımcıların %35,1'ini kadınlardan, %64,9'unu ise erkeklerden oluşurken bu oran ofis içi çalışan grubunda %51,4 kadın, %48,6 erkek şeklinde dağılmaktadır.

Katılımcıların medeni durumları ise tablo 4.3'de sunulduğu gibidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu bekâr kişilerden oluşmaktadır. Örnekleme oluşturan katılımcıların %75,7'i bekâr, % 20,3'ü evli, %4,1'i ise boşanmış olduklarını belirtmişlerdir. "Dul" seçeneğini işaretleyen katılımcıya rastlanmamıştır.

Tablo 4.3: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların medeni durumları

	Ev-Ofis çalışanı		Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
Evli	8	21,6	7	18,9	15	20,3
Bekâr	27	73,0	29	78,4	56	75,7
Boşanmış	2	5,4	1	2,7	3	4,1
Toplam	37	100	37	100	74	100

Ev-ofis ve ofis çalışanı katılımcıların medeni durumlarının cinsiyetlere göre dağılımına bakıldığında ise ev-ofis çalışanı katılımcılar arasında cinsiyetlerle ilgili olarak evli çalışanlar arasında eşitlik görülmektedir. Buna göre, bir kadın bir erkek olmak üzere toplamda 2 ev-ofis çalışanı evli olduğunu belirtmiştir. Ofis içi çalışanlar benzer biçimde sıralandığında sadece bir kadın katılımcı “Evli” olduğunu belirtirken, erkek katılımcıların ise sadece 6’sı evli olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların çocuk sahibi olup olmadığı sorulduğunda verilen yanıtlar tablo 4.4’de gösterilmektedir. Tablo 4.4’e bakıldığında katılımcıların % 75,7’lik bir kesiminin “Evli değilim” şikkını işaretledikleri görülürken, %10,8’i çocuk sahibi olup olmadıkları sorusuna olumlu, %13,5’i ise olumsuz yanıt vermiştir.

Tablo 4.4: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların çocuk sahibi olma durumları

Ev-Ofis çalışanı	Ev-Ofis çalışanı		Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
Evet	6	16,2	2	5,4	8	10,8
Hayır	4	10,8	6	16,2	10	13,5
Evli değilim	27	73,0	29	78,4	56	75,7
Toplam	37	100	37	100	74	100

Ev-ofis çalışanlarından oluşan grup içerisinde çocuk sahibi olan kadınların 3’ü 1 tane çocukları olduğunu belirtirken, sadece 1 kişi 2 çocuk sahibi olduğunu belirtmiştir. Geri kalan 2 Erkek çalışanın ise 1’er tane çocukları bulunmaktadır. Ofis çalışanlarına bakıldığında ise, “Evet” yanıtını veren katılımcılara çocuk sayısı

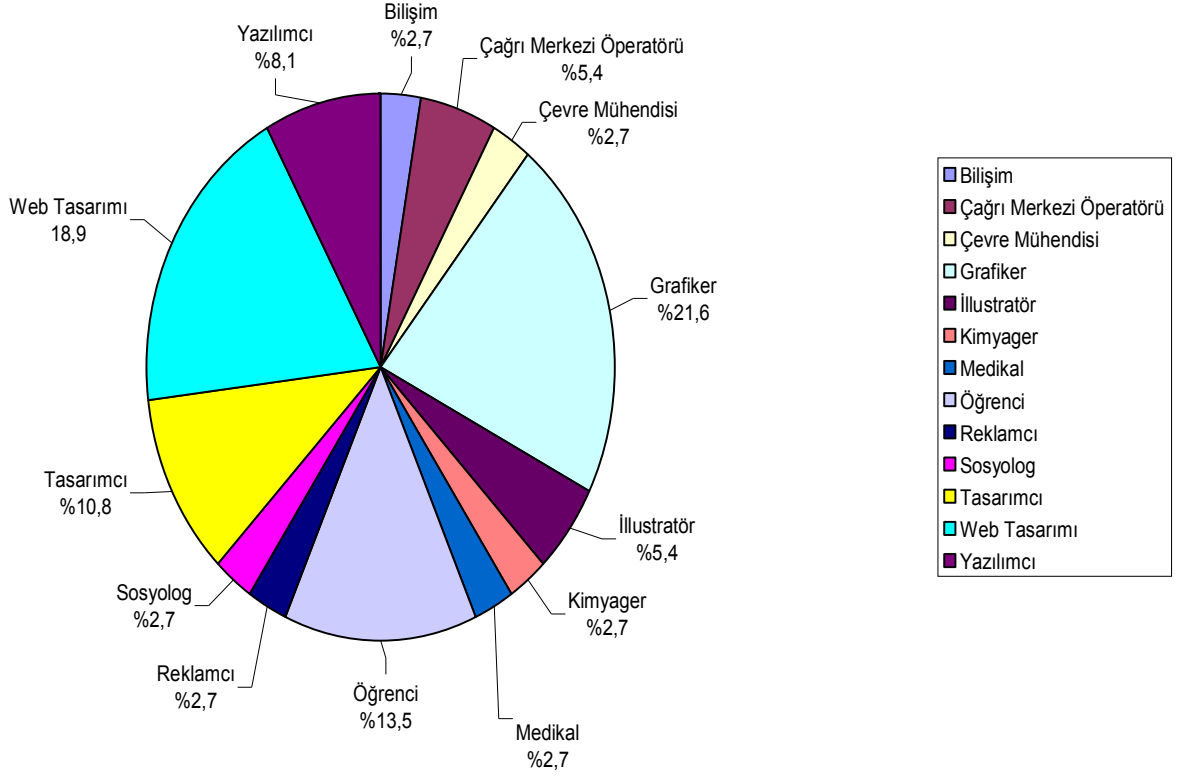
sorulduğunda bir katılımcı tek çocuğu olduğunu belirtirken diğeri 2 çocuk sahibi olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.5: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların eğitim durumları

Ev-Ofis çalışanı		Ofis çalışanı		Toplam		
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
Lise	6	16,2	3	8,1	9	12,2
Üniversite	28	75,7	30	81,1	58	78,3
Yüksek Lisans	2	5,4	3	8,1	5	6,8
Doktora	1	2,7	1	2,7	2	2,8
Toplam	37	100	37	100	74	100

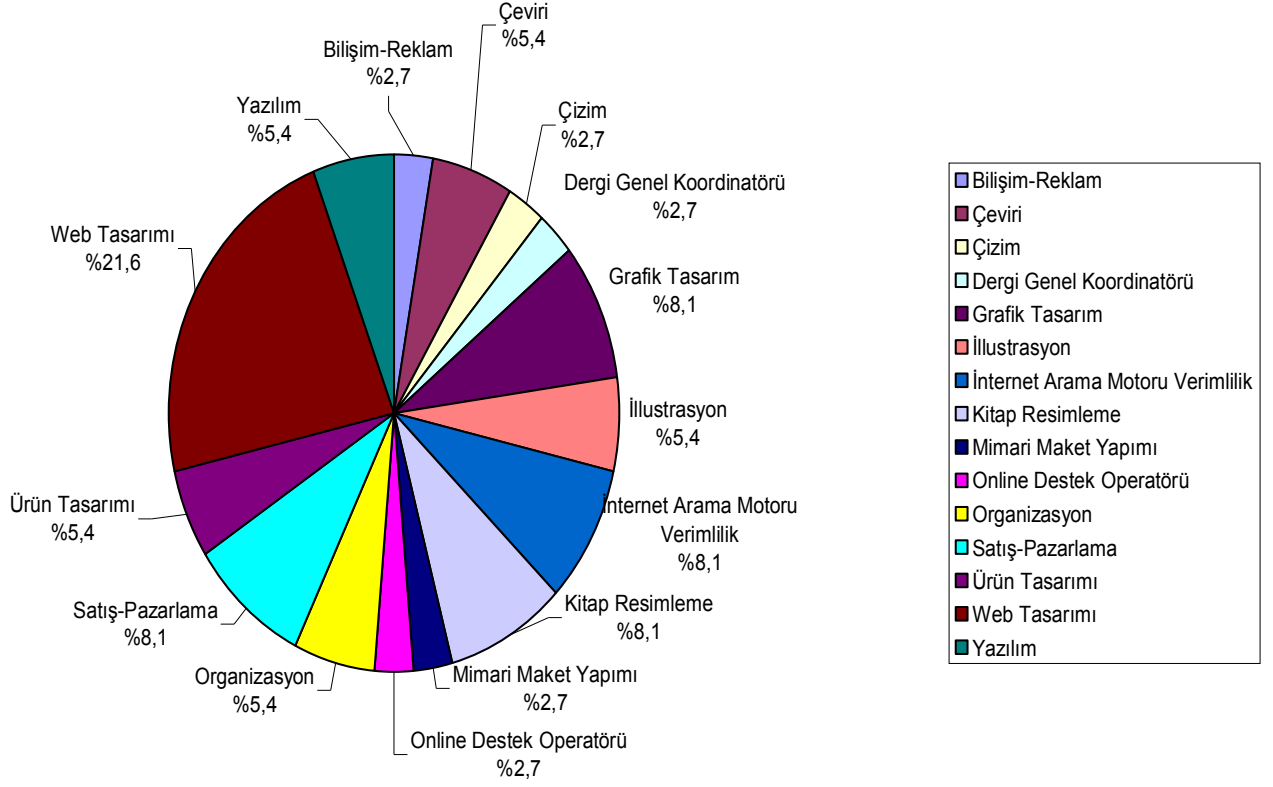
Katılımcıların eğitim durumları ise tablo 4.5’de sunulduğu gibidir. Tablo 4.5’e bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun (%78,3) üniversite mezunu olduğu görülmektedir. oranların gruplar arasındaki dağılımına bakıldığında ev-ofis çalışanı grubun %75,8’lik en geniş dilimini üniversite mezunları oluşturmaktadır. Ofis içi çalışan grubunun verilerine bakıldığında benzer bir eğilim görülmektedir.

Grafik 1. Ev-Ofis çalışanı katılımcıların mesleki dağılımları



Ev-ofis çalışanı katılımcılara meslekleri sorulduğunda katılımcıların %21,6'lık en geniş kesimi mesleklerinin grafikerlik olduğunu belirtirken, %18,9'luk en geniş ikinci kesim mesleklerinin web tasarımı olduğunu belirtmişlerdir. Belirtilen diğer meslekler ise sırasıyla %13,5 öğrenci, %10,8 tasarımcı, %8,1 yazılımcı, %5,4 İllustratör ve çağrı merkezi operatörü, son olarak %2,7 lik oranlarda bilişim, çevre mühendisi, kimyager, medikalci, reklamcılık, sosyolog olarak belirtilmiştir.

Grafik 2. Ev- ofis çalışanlarının meşgul olduğu işler

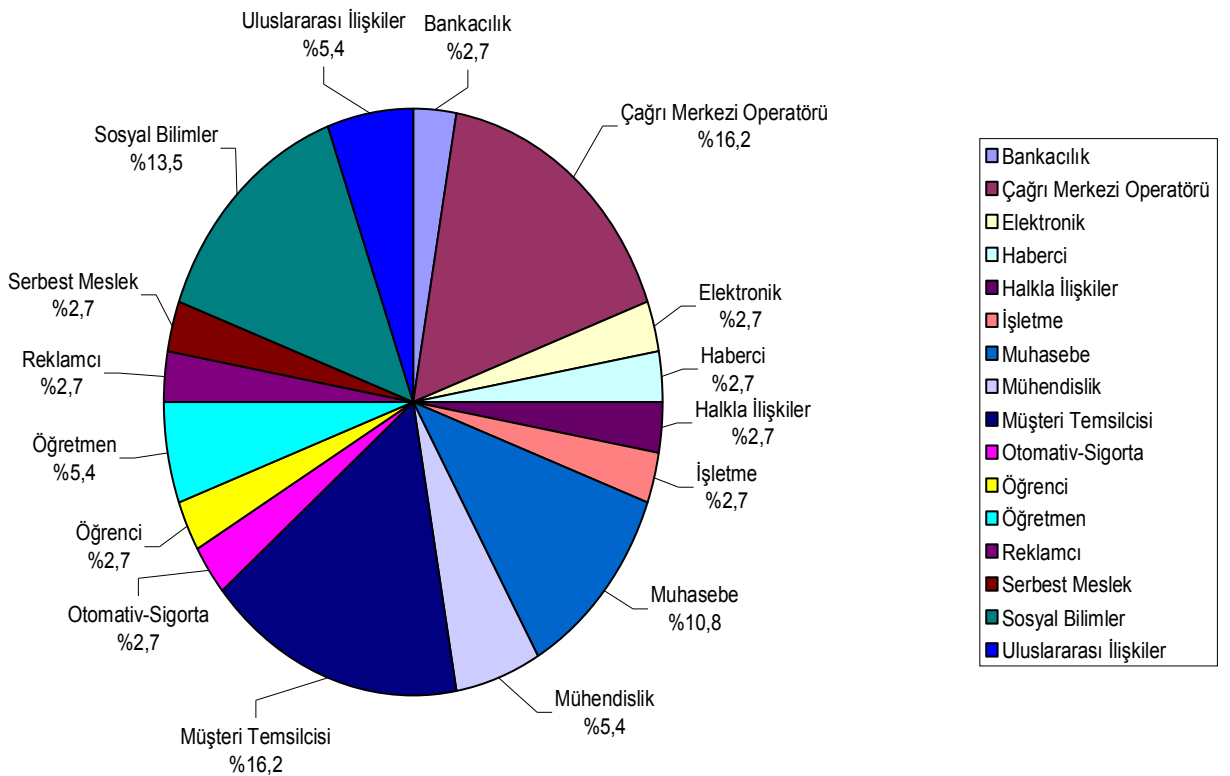


Buna ek olarak ev-ofis çalışanı katılımcılara şu anda meşgul oldukları işler sorulmuştur. Yapılan işlerin dağılımı oldukça çeşitlilik göstermektedir. Ev-ofis çalışanı katılımcılar çoğu zaman birden fazla işi evden yaptıklarını belirtmektedirler. Grafikte kaba bir sınıflandırmayla şu verilere ulaşılmıştır: Anket çalışması uygulanan ev-ofis çalışanlarının büyük bir bölümünün web tasarımı işiyle meşgul oldukları görülmektedir. Şu anda meşgul oldukları iş sorulduğunda ev-ofis çalışanı katılımcıların %21,6'lık sadece web tasarımı belirtmiştir ancak bunun dışında web tasarımıyla meşgul olup buna ek olarak başka işleri de ev ortamında

gerçekleştirdiğini belirten birçok katılımcıya rastlanmaktadır. İkinci sırayı %8,1'lik oranlarda grafik tasarım, arama motoru verimlilik, Kitap resimleme, satış-pazarlama gibi işler alırken; %5,4'lük oranlarda çeviri, illüstrasyon, Organizasyon ve ürün tasarımı belirtilmiştir. Belirtilen diğer işler ise; bilişim-reklam, çizim, dergi genel koordinatörlüğü, mimari maket yapımı, online destek operatörlüğü, yazılım olarak gözlenmiştir. Buna ek olarak 2 katılımcı bu soruya yanıt vermemiştir (%5,4).

Aynı soru ofis çalışanı katılımcılara yöneltildiğinde ise katılımcıların mesleki dağılımları grafik 3'teki gibi gözlenmiştir.

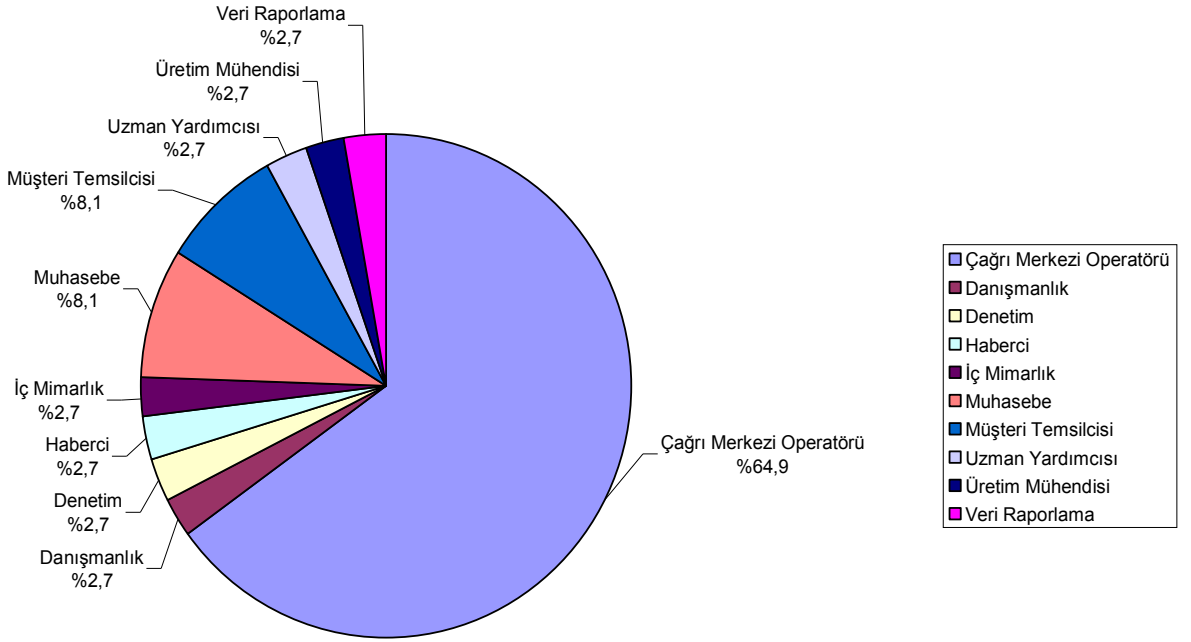
Grafik 3. Ofis çalışanı katılımcıların mesleklere göre dağılımı



Ofis çalışanı katılımcıların mesleksel dağılımlarına bakıldığında ise ev-ofis çalışanı katılımcılara oranla çok daha dağınık bir görünüm sergiledikleri görülmektedir. Ofis çalışanı katılımcıların oluşturduğu grubun verilerine bakıldığında %16,2'lik en geniş diliminin mesleklerini çağrı merkezi operatörü ve müşteri temsilcisi olarak belirttikleri görülmektedir. İkinci olarak, %13,5'lik bir kesimin meslek olarak sosyal bilimler içerisindeki alanları belirttiği görülmüştür. Bu anlamda bu kesimi oluşturan katılımcıların meslekleri sosyolog, iktisatçı, kamu yönetimi vb. alanlar arasında değişim göstermektedir. Bulgulara bakıldığında ofis içi çalışan grubunun %10,8'lik bir kısmı mesleklerini muhasebecilik olarak belirtirken, %5,4'lük bir kesim ise öğretmen olduklarını belirtmişlerdir.

Ofis içi çalışan grubunun şu anda meşgul oldukları işlere bakıldığında ise grafik 4'teki bulgulara ulaşılmıştır. Anket çalışması uygulanan ofis çalışanı katılımcıların %64,9'luk en geniş kesimi çağrı merkezi operatörlerinden oluşmaktadır. İkinci sırayı %8,1'lik eşit oranlarda muhasebe işleriyle ve müşteri temsilciliği ile uğraşan katılımcılar alırken diğer katılımcılar, ajans, danışmanlık, denetim, eğitim, habercilik, iç mimarlık, müşteri temsilcisi, uzman yardımcısı, üretim mühendisi vb. işler belirtmişlerdir. Örneklem içerisindeki katılımcıların belirttikleri meslekler daha ayrıntılı bir biçimde ek 3 ve ek 4'te sunulmuştur.

Grafik 4. Ofis çalışanı katılımcıların meşgul olduğu işler



Ev-ofis ve ofis çalışanı katılımcıların mesleksel dağılımına bakıldığında ev-ofis çalışanlarının pek çoğunun, grafikerlik, animasyon, çizerlik gibi kendi meslekleriyle ilgili işler yaptıkları görülmektedir. Buna karşın ofis içi çalışanların mesleksel dağılımlarına bakıldığında birçoğunun kendi meslekleriyle ilişkili olmayan alanlarda çalıştıkları görülmektedir. Özellikle çağrı merkezi çalışanlarının mesleklerine bakıldığında mesleklerin halkla ilişkilerden, işletmeye, kamu yönetimine, beden eğitimi öğretmenliğine, sınıf öğretmenliğine, bankacılık ve sigortacılık, uluslararası ilişkiler hatta gıda mühendisliği gibi alanlara kadar değişim

gösterdiği görülmektedir. Bu durumun nedeni ülke genelinde varolan yapısal işsizliğin bir sonucu olarak görülmelidir. Çağrı merkezleri piyasa içerisinde gittikçe genişleyen bir alanı oluştururken, eğitimi ve nitelikleri ne olursa olsun pek çok insan bu tür işlerle hayatını kazanmak zorunda kalmaktadır.

4.2. Ekonomik Bulgular

Anket çalışması sırasında ev-ofis sistemine tabii olarak çalışanlara ve ofis çalışanlarına ekonomik durumlarını belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Burada ilk olarak ev-ofis çalışanların aylık gelirleri sunulacaktır.

Ev-ofis çalışanı katılımcılara aylık gelirleri sorulduğunda bulunan dağılım Tablo 4.6.'da sunulmaktadır.

Tablo 4.6'ya bakıldığında örnekleme oluşturan katılımcıların % 37,8'lik en geniş dilimi aylık gelirlerini 1250-2000 arası olarak belirtmişlerdir. Genel olarak tabloya bakıldığında ev-ofis çalışanı grubun gelir durumunun ofis çalışanı katılımcılara göre çok daha değişken olduğu göze çarpmaktadır. Buna ek olarak ev-ofis çalışanları içerisinde 2 katılımcı bu soruyu “özel” buldukları için cevaplamayı reddetmişlerdir.

Burada öne çıkan noktalardan birincisi ev-ofis çalışanlarının aldıkları ücretlerin oldukça dağınık bir karakter göstermesidir. Kimi katılımcılar 500 ve altı gelir grubu gösterirken kimi katılımcılar ise 10000 ve üzeri gelir gösterebilmektedirler. Burada öne çıkan faktör ise ev-ofis çalışanının günde kaç saat evden çalıştığıyla ilgilidir. 10000 ve üzeri gelir grubu gösteren katılımcılara günde kaç saat çalıştıkları sorulduğunda kimi zaman 7 gün 24 saat çalışma halinde olduklarını belirtenler bile olmaktadır. Düşük ücretler belirten katılımcılar ise daha

ziyade bir şirkete bağlı olarak şirketin işlerini haftanın birkaç gününde evden gerçekleştiren kişilerden ve bu işi ek bir gelir elde etme amaçlı olarak yapan ya da öğrenci olup fazladan gelir elde etmek isteyen kişilerden oluşmaktadır. Buna ek olarak, ev-ofis tarzı çalışmada alınan ücretin günlük çalışma saatine bağlı olmasından dolayı bazı katılımcılar ise sabit bir gelirlerinin olmadığını ve aydan aya değişen ücretler aldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.6: Ev-ofis ve ofis çalışanı katılımcıların aylık ortalama gelirleri

	Ev-ofis çalışanı		Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
700 ve altı	2	5,4	2	5,4	4	5,4
710-1000 arası	7	18,9	6	16,2	13	17,6
1250-2000 arası	6	16,2	22	59,5	28	37,8
2250-3000 arası	9	24,3	5	13,5	14	19
3250-4000 arası	3	8,1	2	5,4	5	6,8
4250-5000 arası	3	8,1	0	0	3	4,1
5250- 7000 arası	2	5,4	0	0	2	2,7
10000-20000 arası	1	2,7	0	0	1	1,4
20000 ve üzeri	1	2,7	0	0	1	1,4
Sabit bir kazancım yok	1	2,7	0	0	1	1,4
Cevapsız	2	5,4	0	0	2	2,7
Toplam	37	100	37	100	74	100

Katılımcılara aylık ortalama giderleri sorulduğunda ise bulgular tablo 4.7'deki gibi gözlenmiştir.

Tablo 4.7: Ev-ofis ve ofis çalışanı katılımcıların aylık ortalama giderleri

	Ev-ofis çalışanı		Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
700 ve altı	4	10,8	5	13,5	9	12,2
710-1000 arası	8	21,6	13	35,1	21	28,4
1250-2000 arası	13	35,1	16	43,2	29	39,2
2250-3000 arası	4	10,8	2	5,4	6	8,1
3250-4000 arası	2	5,4	1	2,7	3	4,1
4250-5000 arası	2	5,4	0	0	2	2,7
5250- 7000 arası	1	2,7	0	0	1	1,4
10000-20000 arası	0	0	0	0	0	0
20000 ve üzeri	0	0	0	0	0	0
Sabit bir kazancım yok	0	0	0	0	0	0
Cevapsız	3	8,1	0	0	3	4,1
Toplam	37	100	37	100	74	100

Katılımcıların geneline bakıldığında %39,2'lik en geniş kesimin aylık gider olarak 1250-2000 arası değerler belirttikleri görülmektedir. Bir önceki tabloya benzer olarak burada da görüldüğü gibi ev-ofis çalışanı katılımcılar ve ofis içi çalışan katılımcılar arasında gelir-gider grupları açısından oldukça değişik değerlere ulaşılmaktadır. Ofis içi çalışanların aldıkları ücretlere bakıldığında çok fazla bir değişim göstermediği görülmektedir. Ofis çalışanı katılımcılar genel olarak

yarı yarıya bir oranla iki tip ücret grubu belirtmişlerdir. Bunlar 510-1000 arası ve 1500-2500 arası aylık ücret aldıklarını belirtmektedirler.

Katılımcılara ait ekonomik bulguların sunumuna kendilerini dahil ettikleri gelir düzeylerinin karşılaştırılmasıyla devam edilecektir.

Tablo 4.8: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların kendilerini dâhil ettikleri gelir grupları

Ev-ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Alt	2	5,4	7	18,9	9	12,2
Orta	30	81,1	30	81,1	60	81
Üst	5	13,5	0	0	5	6,8
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tabloya bakıldığında katılımcıların eşit oranlarda kendilerini orta gelir düzeyinde gördükleri dikkat çekmektedir. Her iki gruptaki katılımcıların toplamda %12,2'si kendini alt gelir grubuna dâhil hissederken, sadece ev-ofis çalışanlarından oluşan gruptan katılımcılar kendilerini üst gelir grubuna dâhil etmektedirler. Ofis çalışanı katılımcılardan kendini üst gelir grubuna dâhil eden kimse bulunmamaktadır. Buna ek olarak kendini alt gelir grubuna dâhil edenlerin sayısı ofis içi çalışan katılımcılarda ev-ofis çalışanı katılımcılara oranla daha fazladır. Burada alınan ücretin niteliği ön plana çıkmaktadır. Ev-ofis çalışan katılımcılar, özellikle serbest olarak bu işi yapanlar, ofis içi çalışanlara oranla daha yüksek ücretler kazandıklarını belirtmektedirler. Diğer taraftan ofis içi çalışan katılımcıların aylık ücretleri, ev-ofis çalışanlara göre daha istikrarlı bir özellik göstermektedir.

Kendilerini üst gelir grubuna dâhil eden ev-ofis çalışanı katılımcıların yaptıkları işlere bakıldığında çeviri, işleri, dergi genel koordinatörlüğü, grafik tasarım, tasarım ve animasyon gibi işler göze çarpmaktadır. Buna ek olarak kendilerini alt gelir grubuna dâhil eden ev-ofis çalışanı katılımcılara bakıldığında evden satış işlemleri gerçekleştiren ve kitap resimleme işiyle meşgul olan kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 4.9: Ev-ofis ve ofis çalışanlarının bu tarz işlerde çalışmadan önce kendilerini dâhil ettikleri gelir grupları

Ev-ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Alt	12	32,4	19	51,4	31	41,9
Orta	21	56,8	15	40,5	36	48,7
Üst	3	8,1	1	2,7	4	5,5
Cevapsız	1	2,7	2	5,4	3	4,1
Toplam	37	100	37	100	74	100

Katılımcılara şimdiki yaptıkları işten önce kendilerini dâhil ettikleri gelir düzeyleri sorulduğunda ise tablo 4.9'daki bulgulara ulaşılmıştır. Tabloya bakıldığında katılımcıların en geniş dilimini oluşturan %48,7'lik bir kesiminin “Orta” seçeneğini işaretlerken, %41,9'unun “Alt” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Anket çalışması sırasında dikkat çeken noktalardan biri ev-ofis ve ofis içi çalışan katılımcıların aylık ücretlerinin sorulduğu soruya ilişkin tepkileri olmuştur. Ev-ofis çalışanı bir katılımcı aylık ücretinin sorulduğu soruyu “özel” bulduğu için

yanıtlamayacağını bizzat belirtmiştir. Benzer bir tepki ofis çalışanı katılımcılar arasında da gözlenmiştir. Ofis çalışanı bir katılımcı bu kaygısını sorunun yanına “*Bu arada şirketten duyulmaz inşallah*” şeklinde bir not düşerek belirtmiştir.

Katılımcılara daha önce ne tür işler yaptıkları sorulduğunda ev-ofis çalışanı grubunun bulgularına bakıldığında ev-ofis çalışanlarının yarısından fazlasının aynı ve benzer türde işler yaptığını belirttikleri görülmektedir. Buna karşılık ofis içi çalışan katılımcıların birçoğu öğretmenlikten, animatörlüğe kadar daha öncesinde pek çok farklı işler yaptıklarını belirtmişlerdir.

Alan çalışması sırasında katılımcılara daha önce ne tür işler yaptıkları sorulmuştur. Bu soruya ilişkin yanıtlar tablo 4.10’ daki gibidir.

Tablo 4.10: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların bu sistemden önceki çalışma biçimleri

Ev-Ofis çalışanı	Ofis çalışanı		Toplam			
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
İlk işim	10	27,0	8	21,6	18	24,3
Aynı ve benzer türde işler yapıyordum	20	54,1	13	35,1	33	44,6
Başka	7	18,9	16	43,2	23	31,1
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.10’a bakıldığında katılımcıların % 44,6’sının şimdiki yaptıkları işten önceki çalışma şekilleri sorulduğunda “Aynı ve benzer türde işler yapıyordum.” Seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna ek olarak bu seçeneği işaretleyenlerin %27’sini ev-ofis çalışanı katılımcılar oluştururken, %17,6’sını ise ofis çalışanı katılımcılar oluşturmaktadır.

4.3. Çalışma Koşulları ile İlgili Bulgular

Anket uygulaması sırasında ev-ofis ve ofis çalışanlarına bu sistem içerisinde ne kadar süredir çalıştıkları sorulmuştur. Bu soru sorulurken yıl, ay ve hafta olarak üç bölüme ayrıştırılmıştır. Bu durum bir yıldan az çalışanların çalışma sürelerini belirleme amacı taşımaktadır.

Bu soruya ilişkin verilere bakıldığında, ev-ofis çalışanı katılımcıların en geniş %24,3'lük bir oranda bu sistem içerisinde 1 yıldan az çalıştıkları görülmüştür.. Bu durumun nedeni bu tarz çalışma sistemlerinin Türkiye'de yeni bir olgu olması olarak yorumlanabilir. İkinci sırayı ise %16,2'lik eşit oranlarda 1, 2, 4, 5 yıllık ev-ofis çalışanları almaktadır. Buna ek olarak anket çalışması uygulanan çalışanların %5,4'ü 3 yıldır bu sistemle çalıştıklarını belirtirken, %2,7'lik eşit oranlarda 9 ve 15 yıllık ev-ofis çalışanlarına rastlanmıştır.

Ev-ofis çalışma süresi aylara bölündüğünde ise çalışanların %54'ü herhangi bir sayı belirtmemişlerdir. Çalışanların %16,2'si çalışma süresi olarak 4 aylık bir süre belirtirken, diğerleri %5,4'lük eşit oranlarda 2, 3 ve 5 aylık çalışma süreleri belirtmektedirler. Katılımcıların %2,7'si ise 1, 6, 11 ay süre belirtmişlerdir. Örneklemi oluşturan ev-ofis çalışanları arasında 1 aydan daha az çalışan bulunmamıştır. Anket uygulanan 37 kişiden 9'u bir yıldan az bir süredir ev-ofis çalıştığını belirtmiştir.

Benzer soru ofis çalışanı katılımcı grubuna da sorulmuştur. Verilen yanıtlara bakıldığında katılımcıların %32,4'lük en geniş kesiminin bir yıldan az çalıştığı görülmüştür. Buna ek olarak katılımcıların %18,9'u 2 yıl, %16,2'si 5 yıl, %13,5'i 1 yıl, %2,7'lik eşit oranlarda 3,6,8 ve 14 yıl çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Ofis çalışanlarının çalışma sürelerine aylık düzlemde bakıldığında ise, katılımcıların %59,5'lik kısmı herhangi bir ay sayısı belirtmemişken, %16,2'si 2 ay, %8,1'i 5 ay, %5,4'ü 3 ve 10 ay, %2,7'si ise 6 ve 11 ay çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma sürelerinin haftalara dağılımına bakıldığında katılımcıların %78,4'ü herhangi bir hafta sayısı belirtmemişken, %8,1'i 4 ve 2 hafta, %5,4'ü ise 3 hafta çalıştığını belirtmişlerdir. Genel tabloya bakıldığında ofis çalışanı katılımcılar içerisinde bir aydan daha kısa süre çalışana rastlanmamıştır.

Anket çalışmasında katılımcıların çalışma koşullarını belirlemeye yönelik sorulan sorulardan biri de çalışma şekilleridir. Katılımcılara bu konu ile ilgili ilk olarak (yarı- zamanlılık, tam zamanlılık açısından) çalışma şekilleri sorulmuştur

Tablo 4.11. Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların çalışma şekilleri

Ev-Ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
Yarı zamanlı	8	21,6	0	0	8	10,8
Tam zamanlı	16	43,2	37	100	53	71,6
Diğer	13	35,1	0	0	13	17,6
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.11'e bakıldığında anket uygulanan ofis çalışanlarının tümünün tam zamanlı çalışma sistemine bağlı olduğu görülmektedir. Çalışma şekli açısından en dağınk grubu ev-ofis çalışanı katılımcılar oluşturmaktadır. 8 Ev-ofis çalışanı yarı-zamanlı olarak evde çalıştıklarını belirtirken, 13 kişi ise "Diğer" seçeneğini

işaretlemiştir. “Diğer” seçeneğini işaretleyen katılımcılar düzenli olarak günlük çalışmadan ziyade proje veya siparişe dayalı dönemsel çalışanlardan oluşmaktadır.

Ev-ofis çalışanlarının çalışma şekilleri ve cinsiyetleri arasındaki dağılıma bakıldığında anket çalışması uygulanan ev-ofis çalışanlarının çalışma şekilleri ve cinsiyetleri arasında belirgin bir fark görülmemiştir. Ev-ofis çalışanı katılımcıların yarım zamanlı çalıştığını belirten 8 kişinin 3’ünü kadınlar oluştururken 5 kişi ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Bu sayının farklılık göstermesindeki en temel neden erkeklerin bu tür işleri günlük düzenli işlerine paralel olarak ek gelir elde etme amaçlı olarak gerçekleştirmeleri olarak gözlenmiştir.

Alan çalışması sırasında katılımcılara haftada kaç gün çalıştıkları sorulmuştur. Buna ilişkin bulgular tablo 4.12’de sunulduğu gibidir. Tablo 4.12’ye bakıldığında ev-ofis çalışanlarının haftalık çalıştıkları gün sayısının ofis çalışanlarına oranla çok daha dağınıklık gösterdiği görülmektedir. Ofis çalışanlarının en yoğun %43,2’lik kısmı haftada 6 gün çalıştıklarını belirtirken, bu sayı ev-ofis çalışanlarında haftanın 7 gününe çıkabilmektedir ya da tam tersi 1 güne inebilmektedir. Buna ek olarak ev-ofis çalışma sistemine özgü olarak ev-ofis çalışan katılımcıların %4,1’i ise belirli bir çalışma günleri olmadığını belirtmektedirler. Bunun dışında ofis çalışanı katılımcılar arasında haftanın 5 gününden daha az çalışan katılımcı yoktur.

Tablo 4.12. Ev- Ofis ve ofis çalışanlarının haftada kaç gün çalıştıklarına yönelik bulgular

Ev-Ofis Çalışanları			Ofis Çalışanları		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
1 Gün	1	2,7	0	0	1	1,4
2-3 Gün	1	2,7	0	0	1	1,4
4-5 Gün	13	35,1	5	13,5	18	24,4
6 gün	6	16,2	32	86,5	38	51,3
7 gün	11	29,7	0	0	11	14,9
Sabit bir gün sayısı yok	3	8,1	0	0	3	4,1
Cevapsız	2	5,4	0	0	2	2,7
Toplam	37	100	37	100	74	100

Anket çalışması uygulanan çalışanlara haftada kaç saat çalıştıkları sorulmuştur. Bulgular tablo 4.13'deki gibi gözlenmektedir. İki tip çalışan grubuna bakıldığında katılımcıların ev-ofis ya da ofis içi çalışmalarına yönelik oldukça farklı çalışma saatleri ortaya çıkmaktadır. Ev-ofis çalışanlarından haftada 10 saat arası çalıştığını söyleyen katılımcılar bile bulunurken ofis çalışanları arasında en düşük çalışma saati 40 saat ile sınırlanmaktadır. Buna ek olarak kimi ev-ofis çalışanları ise haftada 100 saat ve üzeri çalıştıklarını bile belirtmişlerdir. Kimi çalışanlar ise sabit bir çalışma saatleri olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 4.13: Ev-ofis ve ofis çalışanlarının haftada ortalama kaç saat çalıştıklarına dair bulgular

Ev-Ofis Çalışanları			Ofis Çalışanları		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
10-20 saat arası	5	13,5	0	0	5	6,8
25-35 saat arası	5	13,5	0	0	5	6,8
40-55 saat arası	10	27,0	22	59,5	32	43,2
60-75 saat arası	4	10,8	14	37,8	18	24,3
80-95 saat arası	2	5,4	0	0	2	2,7
100 saat ve üzeri	2	5,4	0	0	2	2,7
Sabit bir çalışma saati yok	5	13,5	0	0	5	6,8
Cevapsız	4	10,8	1	2,7	5	6,8
Toplam	37	100	37	100	74	100

Genel olarak bakıldığında katılımcıların en geniş aralığını oluşturan %43,2'lik bir kesim haftada ortalama 40-55 saat arası çalıştıklarını belirtmişlerdir. Gruplar arası farklılıklara bakıldığında ev-ofis çalışanı katılımcıların %6,8'lik eşit oranlarda haftada 10-20 saat arası, 25-35 saat arası çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yine ev-ofis çalışan katılımcılardan oluşan %6,8'lik bir kesim sabit bir çalışma saatleri olmadığını, değişken saatlerde çalıştıklarını belirtirken %2,7'lik bir kesim haftada 100 saat ve üzeri çalıştığını belirtmiştir.

Katılımcılara günlük çalışma süreleri sorulduğunda ise tablo 4.14'deki verilere ulaşılmıştır.

Tablo 4.14: Ev-ofis ve ofis çalışanlarının günlük çalışma saatleri

Ev-Ofis Çalışanları			Ofis Çalışanları		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
1 saat	2	5,4	0	0	2	2,7
2-5 saat	7	18,9	0	0	7	9,5
6-8 saat	10	27,0	17	45,9	27	36,5
9-14 saat	11	29,7	18	48,6	29	39,2
15-20 saat	1	2,7	1	2,7	2	2,8
21 saat ve üzeri	1	2,7	0	0	1	1,4
Değişken saatlerde	3	8,1	0	0	3	4,1
Cevapsız	2	5,4	1	2,7	3	4,1
Toplam	37	100	37	100	74	100

Her iki gruptan katılımcıların günlük çalışma sürelerine bakıldığında en geniş dilimi oluşturan kesimin günlük çalışma süresi olarak 9-14 saat arası seçeneğe bağlı oldukları görülmektedir. Hem ofis çalışanları hem de ev-ofisçiler arasında bu anlamda benzer bir eğilim görülmektedir. Ofis içi çalışan katılımcılar arasında en geniş dilimi 9-14 saat seçeneği oluştururken, ev-ofisçiler arasında 21 saat ve üzeri çalıştığını belirten katılımcılara bile rastlanmaktadır. Bunun yanı sıra ofis çalışanlarının günlük çalışma süreleri oldukça sabit değerler gösterirken, ev-ofis

çalışanlarını katılımcıların bir kısmı belirli bir çalışma sürelerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Yukarıda sıralanan çalışma şekli, haftada kaç gün ve kaç saat çalışıldığı, günlük çalışma saatleri vb. veriler tümüyle ev-ofis sisteminin esnek çalışma ilişkilerine ne kadar sıkı sıkıya bağlı bir çalışma biçimi olduğunu göz önüne sermektedir. Esnek üretim ve çalışma sistemi genel olarak tüm ekonomik sektörlerde günümüzde uygulanan bir çalışma ve emek rejimidir. Ancak ev-ofis çalışanlar örneğinde bu “esnek” çalışma ilişkilerinin en belirgin haliyle yaşandığı dikkat çekmektedir.

Katılımcıların çalışma sistemlerine göre dağılımı ise tablo 4.15’de sunulduğu gibidir.

Tablo 4.15: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların çalışma sistemleri

	Ev-Ofis çalışan		Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Serbest çalışan	20	54,1	0	0	20	27,0
Ücretli	9	24,3	24	64,9	33	44,6
Kontrata dayalı	4	10,8	7	18,9	11	14,9
Kadrolu	0	0	3	8,1	3	4,1
Diğer	3	8,1	3	8,1	6	8,2
Cevapsız	1	2,7	0	0	1	1,4
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.15'e bakıldığında anket uygulanan ev-ofis çalışanı katılımcıların büyük kesiminin serbest çalışmakta olduğu görülmektedir. Ev-ofis çalışanı katılımcılar arasında "kadrolu" statüde bir çalışan bulunmazken, ofis içi çalışanlar arasında %8,1'lik bir kesim kadrolu çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ofis içi çalışan katılımcılarda en geniş dilimi "ücretli" çalışanlar almaktadır. Ev-ofis çalışanlar arasında da ücretli çalışana rastlanmaktadır. Buna ek olarak ofis çalışanlarında %18,9'luk oranda kontrata dayalı çalışan katılımcı bulunurken, ev-ofis çalışan katılımcılarda bu oran %10,8'dir. Her iki grubun toplam verilerine bakıldığında katılımcıların %44,6'lık büyük çoğunluğunun ücretli statüde çalıştığı görülmektedir. Bu durum günümüze hâkim olan neo-liberal, esnek ve güvencesiz çalışma hayatının bir göstergesidir. Bu örnekleme oluşturan minimum çalışma grubunda bile izlerini göstermektedir. Bununla ilişkili olarak katılımcıların herhangi bir sosyal güvence sistemine bağlı olup olmadıkları karşılaştırıldığında tablo 4.16'daki bulgulara ulaşılmaktadır

Tablo 4.16: Ev-Ofis çalışanları ve ofis çalışanı katılımcıların sosyal güvenceye sahip olup olmama durumları

Ev-ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	S.	%
Evet	24	64,9	37	100	61	82,4
Hayır	12	32,4	0	0	12	16,2
Cevapsız	1	2,7	0	0	1	1,4
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.16'ya bakıldığında anket uygulanan ofis çalışanlarının tümünün bir sosyal güvenlik sistemine bağlı olduğu görülürken, ev ofis çalışanı grupta bu oranın % 64,9 olduğu görülmektedir. Anket uygulanan ev-ofis çalışanları arasında sosyal güvenceye sahip olduklarını belirten katılımcılara bu güvencenin türü sorulmuştur. Buna ilişkin bulgular tablo 4.17'deki gibidir.

Tablo 4.17: Ev-ofis çalışanlarının bağlı oldukları sosyal güvence sistemleri

	Sayı	Yüzde
Bağ-kur	3	8,1
Emekli Sandığı	2	5,4
Özel Sigorta	3	8,1
SSK	9	24,3
Cevapsız	7	54,1
Toplam	24	100

Tablo 4.17'e bakıldığında ise sosyal güvenceye sahip çalışanların %24,3'ü SSK'ya, %8,1'i özel sigorta tiplerine ya da Bağ-kur'a, %5,4'ü ise emekli sandığına bağlı olduklarını belirtmektedirler. Bölümde de belirtildiği gibi sosyal güvenlik sistemine bağlı olduğunu belirten ev-ofis çalışanlarının bir kısmı SSK'nın yanı sıra özel güvenlik sistemlerine, Bağkur, Emekli sandığı gibi sistemlere bağlıdır. Emekli sandığına bağlı olan 2 ev-ofis çalışanından biri bu güvencenin kendine ait olan bir durumdan değil, babasından kaynaklandığını belirtmiştir. Diğer emekli sandığına bağlı olan çalışan ise kendi çalışmasının sonucu olarak emekli olmuştur. Özetle vurgulanmak istenen mesele ev-ofis çalışma sisteminde çalışanların bir kısmının sağlık güvencesinden yoksun olarak bu işi yaptıklarıdır.

Her iki gruptan katılımcıya işlerini gerçekleştirirken kullandıkları ofis araçları sorulmuştur. Bunun amacı ev-ofis çalışanlarının evlerinde işlerini gerçekleştirmek için bulunan donanımların resmi bir "işyeri"nde kullanılan aygıt

sayılarıyla olan benzerliğini ya da farklılığını bulabilmektir. Dolayısıyla bu soruda hedeflenen bilgi ev-ofis çalışanın evinin ne kadar ofis işlevi kazandığını anlayabilmek üzerine kuruludur. Bu anlamda hem ofis çalışanlarına hem de ev-ofisçilere bu soru yöneltilmiştir. Tablo 4.18’de sadece sayılan aygıtları kullandığını belirten katılımcıların yanıtları sunulmaktadır.

Tablo 4.18: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların kullandıkları ofis ekipmanları

Ev-Ofis çalışanı			Ofis çalışanı			Toplam	
	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Bilgisayar	36	48,6	Bilgisayar	37	50,0	73	98,6
İnternet	35	47,3	İnternet	34	45,9	69	93,2
Uygun bilgisayar yazılımı	29	39,2	Uygun bilgisayar yazılımı	28	37,8	57	77,0
Faks makinesi	11	14,9	Faks makinesi	17	23,0	28	37,9
Modem	26	35,1	Modem	20	27,0	46	62,1
Fotokopi makinesi	10	13,5	Fotokopi makinesi	19	25,7	29	39,2

Tablo 4.18’e bakıldığında her iki gruptan katılımcıların işlerini gerçekleştirmek için kullandıkları ofis ekipmanları bakımından belirgin bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ev-ofis çalışanları da tıpkı mekânsal olarak sınırlanan bir işyerinde çalışır gibi gerekli her tür ofis ekipmanını evlerinde bulundurmaktadırlar. Bu iki grup arasındaki farklılık donanımın kullanımından ziyade teminidir. Bu

açından ev-ofis çalışanlarına kullandıkları donanımların ne kadarının firmalar tarafından temin edildiği sorulmuştur. Karşılaştırma olanağı sağlaması açısından ev-ofis çalışanı grubun her iki soruya verdiği yanıt bir arada sunulacaktır.

Tablo 4.19.1: Ev-ofis çalışanlarının bilgisayar kullanımı

İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarınızı kullanıyorsunuz?			Ev-Ofis çalışmaya başladığınızda hangi ekipmanlar size firma tarafından temin edilmiştir?		
Bilgisayar	Sayı	Yüzde	Bilgisayar	Sayı	Yüzde
Evet	36	97,3	Evet	8	21,6
Hayır	1	2,7	Hayır	27	73,0
Toplam	37	100	Toplam	35	-----

Tablo 4.19.1'e bakıldığında çalışanların %97,3'ü evde bilgisayar kullandıklarını ve %21,6'sı bu bilgisayarın firma tarafından temin edildiğini belirtmektedir. Çalışanların %73'ü ise kullandıkları bilgisayarın firma tarafından temin edilmediğini beyan etmektedirler.

Tablo 4.19.2: Ev-ofis çalışanlarının internet kullanımı

İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarınızı kullanıyorsunuz?			Ev-Ofis çalışmaya başladığınızda hangi ekipmanlar size firma tarafından temin edilmiştir?		
İnternet	Sayı	Yüzde	İnternet	Sayı	Yüzde
Evet	35	94,6	Evet	7	18,9
Hayır	2	5,4	Hayır	28	75,7
Toplam	37	100	Toplam	35	-----

Tablo 4.19.2'de çalışanların %94,6'sı evde internet kullandıklarını ve %18,9'u bu internetin firma tarafından temin edildiğini belirtmektedir. Buna ek

olarak %75,7'lik bir oranda firma tarafından internet temini yapılmadığı belirtilmiştir.

Ev-ofis çalışanlarına çalışmaları sırasında görevlerine uygun bilgisayar yazılımı kullanıp kullanmadıkları sorulmuştur. Buna göre, tablo 4.19.3'teki bulgulara rastlanmıştır. Tabloya bakıldığında çalışanların % 78,4'ü bu soruya olumlu yanıt verirken, %21,6'sı olumsuz yanıt vermiştir. Buna ek olarak çalışanların %13,5'i bu yazılımın firma tarafından temin edildiğini belirtmiştir.

Tablo 4.19.3: Ev-ofis çalışanlarının uygun bilgisayar yazılımı kullanımı

İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarınızı kullanıyorsunuz			Ev-Ofis çalışmaya başladığınızda hangi ekipmanlar size firma tarafından temin edilmiştir?		
Uygun Bilgisayar Yazılımı	Sayı	Yüzde	Uygun Bilgisayar Yazılımı	Sayı	Yüzde
Evet	29	78,4	Evet	5	13,5
Hayır	8	21,6	Hayır	30	81,1
Toplam	37	100	Toplam	35	-----

Tablo 4.19.4'te ise çalışanlara faks makinesi kullanıp kullanmadıkları sorulmuştur. Anket uygulanan ev-ofis çalışanlarının %29,7'si bu soruyu olumlu yanıtlarken %70,3'ü olumsuz yanıtlamışlardır ayrıca %8,1'i bu ekipmanın çalışanın bağlı bulunduğu firma tarafından temin edildiğini belirtirken, %86,5'i bu soruya olumsuz yanıt vermiştir.

Tablo 4.19.4: Ev-ofis çalışanlarının faks makinesi kullanımı

İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarını kullanıyorsunuz			Ev-Ofis çalışmaya başladığınızda hangi ekipmanlar size firma tarafından temin edilmiştir?		
Faks makinesi	Sayı	Yüzde	Faks makinesi	Sayı	Yüzde
Evet	11	29,7	Evet	3	8,1
Hayır	26	70,3	Hayır	32	86,5
Toplam	37	100	Toplam	35	-----

Tablo 4.19.5: Ev-ofis çalışanlarının modem kullanımı

İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarını kullanıyorsunuz			Ev-Ofis çalışmaya başladığınızda hangi ekipmanlar size firma tarafından temin edilmiştir?		
Modem	Sayı	Yüzde	Modem	Sayı	Yüzde
Evet	26	70,3	Evet	4	10,8
Hayır	11	29,7	Hayır	31	83,3
Toplam	37	100	Toplam	35	94,1

Çalışanlara modem kullanımları sorulmuştur. Tablo 4.19.5'te görüldüğü gibi çalışanların %70,3'ü modem kullandığını, %10,8'i ise bu modemin firma tarafından temin edildiğini belirtirken %83,3'ü bu soruya olumsuz yanıt vermiştir. Çalışanların %29,7'si ise modem kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

Anket çalışması uygulanan ev-ofis çalışanlarına evde çalışırken fotokopi makinesi kullanıp kullanmadıkları sorulduğunda ise çalışanların %27'si bu soruya olumlu yanıt verirken, %73'ü olumsuz yanıt vermişlerdir. Buna ek olarak %10,8'i bu aletin bağlı oldukları firma tarafından temin edildiğini belirtmektedirler.

Tablo 4.19.6: Ev-ofis çalışanlarının fotokopi makinesi kullanımı

İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarını kullanıyorsunuz			Ev-Ofis çalışmaya başladığınızda hangi ekipmanlar size firma tarafından temin edilmiştir?		
Fotokopi Makinesi	Sayı	Yüzde	Fotokopi Makinesi	Sayı	Yüzde
Evet	10	27,0	Evet	4	10,8
Hayır	27	73,0	Hayır	31	83,8
Toplam	37	100	Toplam	35	94,6

Tablo 4.19.7'e bakıldığında ise anket çalışması uygulanan ev-ofis çalışanlarının %67,6'sı bağlı oldukları firma tarafından herhangi bir donanım temin edilmediğini belirttiği görülmektedir.

Tablo 4.19.7: Ev-Ofis Çalışanlara Firma Tarafından Sağlanan Teçhizatlar

Hiçbiri	Sayı	Yüzde
Evet	25	67,6
Hayır	10	27,0
Toplam	35	94,6

Daha önceden de belirtildiği gibi ev-ofis çalışanlarının işlerini gerçekleştirmek için kullandıkları aygıtların büyük bir bölümü kendilerine aittir. Ev-ofis çalışanı katılımcıların %21,6'sı kullandıkları bilgisayarın firma tarafından temin edildiğini belirtirken; %18,9'u kullandıkları internetin, %13,5'i kullandıkları uygun bilgisayar yazılımının, %8,1'i faks makinesinin, %10,8'i modemin, %10,8'i fotokopi makinesinin bağlı oldukları firma tarafından temin edildiğini belirtmişlerdir. Ev-ofis çalışanı katılımcıların % 67,6'sı firmalar tarafından hiçbir donanım ya da aygıtın kendilerine temin edilmediğini belirtmişlerdir (Bknz. Tablo 4.19.7). Bu durum ev-

ofis sisteminin firmaların maliyet azaltıcı politikalarının en önemli araçlarından biri olduğunu göz önüne sermektedir. Firmalar esneklik ve çalışan mutluluğu altında bu yolla çalışan maliyetlerini bir hayli azaltmaktadırlar. Çalışanlar işlerini kendi evlerinde kendi bilgisayarları ve çeşitli ofis aletleriyle gerçekleştirirken firmaların hem mekânsal açıdan hem de gerekli aletlerin çalışanlara temin edilmesi açısından maliyetlerini oldukça düşürmektedirler.

Her iki gruptan katılımcıya hafta sonları çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.20. Ev-ofis ve ofis çalışanı katılımcıların hafta sonları çalışma durumları

	Ev-ofis çalışanı		Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çalışmıyorum	2	5,4	1	2,7	3	4,1
Her zaman değil, ara sıra hafta sonları çalışıyorum	7	18,9	8	21,6	15	20,3
Hafta sonları çoğunlukla çalışıyorum	12	32,4	25	67,6	37	50
İş yoğunluğuna göre değişiyor	16	43,2	3	8,1	19	25,7
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.20'e bakıldığında katılımcıların %50'sinin "Hafta sonları çoğunlukla çalışıyorum" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna ek olarak ev-ofis

çalışanı grub içerisinde %43,2'lik bir kesim “İş yoğunluğuna göre değişiyor” seçeneğini işaretlerken bu oran ofis çalışanlarında %8,1'dir.

Ev-ofis ve ofis çalışanlarının sendikal üyeliklerine bakıldığında tablo 4.21'deki bulgulara ulaşılmaktadır.

Tablo 4.21: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların sendikal üyelikleri

Ev-Ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Evet	1	2,7	3	8,1	4	5,5
Hayır	36	97,3	34	91,9	70	94,5
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.21'e bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%94,5) herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmektedir. Bu durum her iki katılımcı grubunda da benzer şekildedir toplamda katılımcıların sadece %5,5'u bir sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum günümüz emek piyasasının minimum boyutta tipik bir özelliğini yansıtmaktadır. Güvencesiz ve esnek çalışma koşulları altında örgütsüz bir emek sisteminin genel olarak tüm piyasada hâkim olduğu gerçeği bu minimum grupta bile kendisini hissettirmektedir. Ofis çalışanları kendileriyle aynı çalışma koşullarına ve statüye sahip diğer çalışanlarla aynı mekânda bulunma dolayısıyla görece olarak daha fazla etkileşime sahiptirler.

Anket içerisinde yöneltilen bir başka soru ise ev-ofis çalışanlarının kendileriyle benzer şekilde çalışan diğer ev-ofis çalışanlarıyla herhangi bir

iletişimleri olup olmadığını anlamak için yöneltilen sorudur. Tablo 4.22’de bu soruya ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.22.1: Ev-ofis çalışanlarının birbirleriyle iletişim durumları

	Sayı	Yüzde
Evet	25	67,6
Hayır	12	32,4
Toplam	37	100

Ev-ofis çalışanları örneğine bakıldığında çalışanların kendileriyle benzer işleri yapanlarla aralarında bir bilgi alışverişi olup olmadığı sorusuna verilen yanıtlara baktığımızda ise ev-ofis çalışanı katılımcıların %67,6’sının bu soruya olumlu yanıt verdikleri görülmektedir. Ev-ofis çalışanı grubundan bu soruya olumlu yanıt verenlere iletişimi hangi yollarla sağladıkları sorulmuş ve tablo 4.22.2’deki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.22.2’ye bakıldığında katılımcıların %32,4’ü diğer ev-ofis çalışanlarıyla sadece internet yoluyla iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. %21,6’lık bir kesim ise internete ek olarak telefonla da görüştiklerini belirtirken, %5,4’lük bir kesim telefon ve internete ek olarak yüz yüze de görüştiklerini belirtmişlerdir. %2,7’lik bir kesim diğer ev-ofis çalışanlarıyla sosyal medya aracılığıyla (Bloglar, forumlar, Facebook, Twitter, FriendFeed vb. gibi) görüştiklerini söylerken, %2,7’si ise yüz yüze görüştiklerini belirtmektedirler.

Tablo 4.22.2: Ev-ofis çalışanlarının birbirleriyle iletişim kurma yöntemleri

	Sayı	Yüzde
Telefon, İnternet ve yüz yüze görüşerek	2	5,4
İnternet	12	32,4
İnternet ve sosyal medya yoluyla	1	2,7
Telefon ve internet	8	21,6
Yüz yüze görüşerek	1	2,7
Cevapsız	13	35,1
Toplam	37	100

Katılımcıların büyük çoğunluğu bu iletişimlerini daha öncede belirtildiği gibi internet tabanlı paylaşım ve iletişim platformlarında sağlamaktadırlar. Bunun dışında meslektaşlarıyla yüz yüze bilgi alışverişinde bulunduğunu söyleyen katılımcı sayısı oldukça azdır. Bu durum evde çalışmanın diğer meslektaşlardan izole bir çalışma biçimi doğurduğunu göstermektedir. Çalışanlar iletişimlerini sosyal medya (Facebook, Twetter, Friendfeed gibi) aracılığıyla sağlamaktadırlar. Bu durum ev-ofis çalışmanın “çalışma” kavramını bireyselleştirici özelliği olarak yorumlanabilir. Ancak örgütlülük anlamında her iki katılımcı grubunda belirgin bir farklılığa rastlanmamaktadır.

Anket uygulaması sırasında her iki gruptan katılımcının işlerinden sağladıkları psikolojik tatmin duygularını belirlemek amacıyla çeşitli sorular sorulmuştur. Bunlardan ilki katılımcıların iş tatminlerini belirlemeye yönelik

sorudur. Bu konudaki her iki gruptan katılımcılara ait bulgular tablo 4.23’de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.23: Ev-Ofis çalışanları ve ofis çalışanı katılımcıların iş tatminleri

Ev-Ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok yüksek	13	35,1	3	8,1	16	21,7
Yüksek	14	37,8	9	24,3	23	31,1
Orta	8	21,6	15	40,5	23	31,1
Düşük	1	2,7	10	27,0	11	14,9
Çok düşük	1	2,7	0	0	1	1,4
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.23’e bakıldığında ev-ofis çalışanlarının, ofis çalışanlarına oranla çok daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını belirttikleri görülmektedir. Ev-ofis çalışanı grubun en geniş kesimi %37,8’lik bir oranla yüksek iş tatmini belirtirken, ofis çalışanları arasında en geniş dilimi %40,5’lik bir oranda “orta” seçeneğinin belirtildiği görülmektedir. Bunun dışında ev-ofis çalışanları arasında “düşük” seçeneğini %2,7’lik bir kesim belirtirken, ofis çalışanları arasında bu oran %27’dir. Ev-ofis çalışanlarının iş tatminlerinin yüksek olması genel olarak tüm veriler ışığında kendi evlerinden çalışmalarının bir sonucu olarak görülebilir. Nitekim daha

sonraki bulgularda da görüleceği gibi ofis çalışanları da işyeri stresinden uzak olması anlamında ev-ofis çalışmaya olumlu olarak bakmışlardır.

Katılımcılara bitirdikleri her işten sonra hissettikleri “bir iş başarma” duygusu üzerine bulgular tablo 4.24’de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.24: Ev-Ofis çalışanları ve ofis çalışanı katılımcıların işlerinden edindikleri başarı duyguları

Ev-ofis çalışanları			Ofis çalışanları		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok yüksek	17	45,9	8	21,6	25	33,8
Yüksek	14	37,8	12	32,4	26	35,1
Orta	4	10,8	15	40,5	19	25,7
Düşük	1	2,7	2	5,4	3	4,1
Çok düşük	1	2,7	0	0	1	1,4
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.24’e bakıldığında yine “iş tatmini” konusunda olduğu gibi ev-ofisçiler ve ofis çalışanları arasında önemli farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Ev-ofis çalışanlarına ait bulgulara bakıldığında bu gruptaki katılımcıların en geniş dilimini oluşturan % 45,9’luk kesiminin “Çok yüksek” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Aynı seçeneğe ofis çalışanları tarafından verilen yanıtta bakıldığında bu grupta bu oran %21,6’dır. Buna ek olarak ofis çalışanı katılımcıların en geniş kesiminin %40,5’lik bir oranda “Orta” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Her iki gruptan katılımcıya yaptıkları işin kendi sahip oldukları niteliklere uygun olup olmadığı sorulmuştur. Bu konu üzerine bulgulara bakıldığında her iki gruptan katılımcıların büyük çoğunluğunun çalıştıkları işlerin kendi sahip oldukları niteliklere uygun olduğunu belirttiklerini görülmektedir

Tablo 4.25: Ev-Ofis ve ofis çalışanların yaptıkları işin kendi sahip oldukları niteliklere uygun olup olmama durumları

	Ev-ofis çalışanları		Ofis çalışanları		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Evet, benim sahip olduğum niteliklere uygun bir iş	32	86,5	19	51,4	51	68,9
Hayır	5	13,5	9	24,3	14	19
Kararsız	0	0	8	21,6	8	10,8
Cevapsız	0	0	1	2,7	1	1,4
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.25'e bakıldığında katılımcıların %68,9'unun yaptığı işin sahip olduğu niteliklere uygun olduğunu belirttikleri görülmektedir. Bu soruya "Hayır" yanıtını veren katılımcılara bakıldığında ise ev-ofis çalışanı grup içerisinde %13,5'lik ofis çalışanı grup içerisinde ise %24,3'lük bir kesim bu seçeneği işaretlemiştir. Ev-ofis çalışanı gruptan bu soruya "Kararsız" yanıtını veren katılımcı bulunmamasına karşın ofis çalışanı grubun %21,6'sı bu seçeneği işaretlemiştir. Ofis çalışanı

katılımcıların hemen hemen yarısının bu soruya olumlu yanıt vermesi oldukça ilgi çekicidir. Zira daha önce de belirtildiği gibi ofis çalışanı katılımcılar meslekleri açısından oldukça dağınık bir özellik sergilemektedirler. Örneğin ofis çalışanları grubunun içerisinde anket uygulanan çağrı merkezi çalışanlarına bakıldığında bu grubun içerisinde öğretmenlikten, gıda mühendisliğine, uluslararası ilişkilere hatta ekonomistliğe kadar uzanan bir mesleksi dağılıma rastlanmaktadır. Buna karşın ofis içi katılımcıların birçoğu yaptıkları işin sahip oldukları niteliklere uygun olduğunu belirtmektedirler. Ev-ofis çalışanı grubun mesleksi dağılımlarına bakıldığında yaptıkları işler doğrultusunda mesleklerinin görece olarak daha uyumlu olduğu dikkat çekmektedir. (Çizerlik, illüstratörlük, web tasarımı vb. gibi)

Katılımcılara işlerinde başarılı olmak için ne ölçüde yaratıcı düşünceleri gerektiği sorusuna ilişkin her iki gruba ait bulgular tablo 4.26'daki gibidir.

Tablo 4.26: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların işlerinin gerektirdiği yaratıcılık düzeyi

Ev-ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok gerekli	27	73,0	4	10,8	31	41,9
Gerekli	9	24,3	18	48,6	27	36,5
Gerekmiyor	1	2,7	15	40,5	16	21,7
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.26'da da görüldüğü gibi ev-ofis çalışanı katılanların %73'lük en geniş kesimi ne ölçüde yaratıcı düşünceleri gerektiği sorusuna "Çok gerekli" yanıtını vermişlerdir. Aynı seçenekte ofis çalışanı katılımcıların yanıtlarına bakıldığında ofis çalışanı katılımcıların %10,8'inin bu seçeneğe olumlu yanıt

verdikleri görülmektedir. Bu soruya verilen yanıtlara bakıldığında ofis çalışanı katılımcıların %48,6'sının "Gerekli" ve %40,5'inin "Gerekmiyor" yanıtını verdikleri görülmektedir. Ev-ofis çalışanı katılımcıların cevaplarında ise sadece %1,4 oranında "gerekmiyor" seçeneği işaretlenmiştir. İşin yaratıcılık gerektirip gerektirmediği, iş tatmini, başarı duygusu gibi seçeneklere bakıldığında ofis çalışanlarının meşgul oldukları işlerde ev-ofis çalışanlarına oranla daha az iş tatminine, başarı duygusuna ve yaratıcılıklarını kullanma olanağına sahip oldukları açıkça görülmektedir. Yukarıda sunulan bulgulara ve genel olarak çalışanların belirttiklerine bakılarak ofis çalışanlarının, ev-ofis çalışanlara oranla daha rutinleşmiş bir çalışma sistemi içerisinde oldukları ve yabancılaşma olgusunun anket çalışması uygulanan ofis çalışanları içerisinde daha yoğun olarak bulunduğu dikkat çekmektedir.

Katılımcılara işlerini yaparken bağlı oldukları denetim biçimleri sorulduğunda hem ev-ofis hem de ofis çalışanı katılımcılar %64,8'lik belirgin bir oranda "Hem insana dayalı hem de teknolojik denetim" seçeneklerini işaretlemişlerdir. Ev-ofis çalışanı katılımcı grubu içerisinde diğer grupta olduğu gibi %48,6'lık en geniş kesiminin "Hem insana dayalı hem teknolojik denetim" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. İkinci olarak ise sırayı %29,7'lik bir oranla "İş bittikten sonra yapılan çıktıya dayalı denetim" seçeneği almaktadır. Buna ek olarak katılımcıların %10,8'i "Sadece insana dayalı denetim" şikkını işaretlerken, %8,1'i ise "Sadece teknolojik denetim" şikkını işaretlemişlerdir.

Ofis içi çalışan grubuna bakıldığında, katılımcıların %81,1'inin hem insana dayalı hem de teknolojik denetime tabi olduklarını belirttikleri görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %10,8'i "Sadece insana dayalı denetim" seçeneğini

işaretlerken, %5,4'ü “Sadece teknolojik denetim” ve son olarak %2,7'si “İş bittikten sonra yapılan çıktıya dayalı denetim” seçeneğini işaretlemişlerdir.

Katılımcılara iş güvencesi konusunda herhangi bir kaygı taşıyıp taşımadıkları sorulmuştur. Buna göre, %51,4'ünün “Hayır” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna ek olarak katılımcıların %31,1'i bu soruya “Evet” yanıtını vermiştir. Bu soruya gruplar arasında verilen yanıtlara bakıldığında ise, her iki grup içerisinde “Hayır” yanıtını verenlerin sayıları eşit olarak gözlenmiştir. Ev- ofis çalışanı grup içerisinde bu soruya olumlu yanıt verenlerin oranı %32,4 iken ofis çalışanı grup içerisinde bu oran %29,7 olarak gözlenmiştir.

Katılımcılara çalışma tempolarının yoğunluğu sorulduğunda ise tablo 4.27'deki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.27: Ev-ofis ve ofis çalışanlarının çalışma tempoları

Ev-ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok yoğun	13	35,1	15	40,5	28	37,9
Yoğun	13	35,1	22	59,5	35	47,3
Düşük yoğunlukta	11	29,7	0	0	11	14,9
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.27'e bakıldığında, katılımcıların %47,3'ünün “Yoğun” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna ek olarak tümünün ev-ofis çalışanlarından

oluştugu %29,7'lik bir kesim "Düşük yoğunlukta" seçeneğini işaretlemiştir. Ofis çalışanı katılımcılar arasında bu seçeneği kimse işaretlememiştir.

4.4. Katılımcıların Ev-ofis Sistemi Üzerine Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların ev-ofis sistemine ilişkin görüşlerine ve bununla ilgili sorulara verdikleri yanıtlar sunulacaktır. Bu bölümde sunulacak bulguların bir kısmı sadece katılımcıların içerisinde buldukları gruba göre değişim göstermekle kalmayıp bunun yanı sıra her iki gruba da sorulan sorulardan elde edilmiştir.

Anket çalışmasında ofis çalışanlarına ev-ofis sistemiyle ilgili bilgi düzeyleri sorulmuş ve daha önce ev-ofis sistemi çalışma hakkında bir bilgileri olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre ofis çalışanı katılımcıların %56,8'i ev-ofis çalışma hakkında bilgilerinin olduğunu belirtirken %37,8'i olumsuz yanıt vermiştir. Ev-ofis çalışanları grubuna ek olarak alan çalışması sırasında ofis çalışanları içerisinde de şimdiki işlerinden önce ev-ofis tarzı çalışan katılımcılara rastlanmıştır. Alan çalışması sırasında anket uygulanan ofis çalışanlarından 4 kişi daha önce ev-ofis sistemi içerisinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu gruba ilişkin bulgular araştırma içerisinde daha sonra sunulacaktır

Anket çalışması sırasında ev-ofis çalışanlarından oluşan katılımcı grubuna ev-ofis çalışma sistemini tercih etme nedenleri sorulmuştur. Bulgular tablo 4.28.'deki gibi gözlenmiştir.

Tablo 4.28: Ev-ofis çalışma sisteminin tercih edilme nedenleri

	Sayı	Yüzde
Ev ortamının rahatlığı ve işyeri stresinden uzak olması	20	54,1
Ücretlerin tatmin edici olması	7	18,9
Çocukların bakımı ve aileye karşı sorumluluklar	3	8,1
Bedensel engeller	0	0
Başka iş bulamama	2	5,4
Firma talebi	2	5,4

Buna göre ev-ofis sisteminin çalışanlarca, en fazla tercih edilme nedeni %54,1’lik bir oranda, “Ev ortamının rahatlığı ve işyeri stresinden uzak olması” olarak belirtilmektedir. İkinci tercih nedeni olarak % 18,9’luk bir oranda “Ücretlerin tatmin edici olması” belirtilmiştir. Daha sonra sırasıyla, %8,1’lik bir oranda “Çocukların bakımı ve aileye karşı sorumluluklar” gelirken, %5,4’lük eşit oranlarda “Firma talebi” ve “Başka iş bulamama” gibi nedenler belirtilmektedir. Ev-ofis sistemi çalışma tercihi olarak “Bedensel engeller” seçeneğini işaretleyen çalışana rastlanmamıştır.

Ev-ofis çalışma tercihinde “Diğer” seçeneğinde çalışanların belirttikleri durumlar ise şu şekillerde gözlenmektedir. Çalışanların bir kısmı ev-ofis çalışma sistemini tercih nedeni olarak ulaşım sıkıntısı ve masrafları gösterirken. Bir kısmı ise

kendilerini bu şekilde daha özgür ve yaratıcı hissettiklerini belirtmişlerdir. Ev-ofis çalışmanın çalışanlar tarafından tercih edilme nedenlerinden bir diğeri de çalışma zamanlarını kendilerinin ayarlama imkânına sahip olmaları olarak belirtilmektedir. Anket çalışmasında ev-ofis çalışma sistemini tercih nedeni sorulurken 12 kişi ise diğere seçeneğine şu şekillerde cevaplar vermişlerdir:

- *Çalışma zamanımı kendim ayarladığım ve kendimi daha özgür hissettiğim için artık bir de ulaşım sıkıntısı çekmemek için...*(Yaş:29, kadın, bekâr)
- *Ben Hem bir ofiste hem de freelance olarak çalışıyorum. Sebebi ise daha fazla para kazanmak. Eğer yaptığınız iş iyi ise ve müşteri çevreniz geniş ise maaşlı işlerden çok daha fazla para kazanabilirsiniz.* (Yaş:31, erkek, evli)
- *Kendi firmamız olduğu için şu anda ofis açmayı düşünmüyoruz.*(Yaş:27, erkek, bekâr)
- *Kendi işini evden yapma isteği...*(Yaş:28, erkek, bekâr)
- *Mesleğimin de evde çalışmaya uygun olması, ortam sağlaması...*(Yaş:24, kadın, bekâr)
- *Mesleğimin içeriğinin ev-ofis çalışma şekline müsait olması...*(Yaş:36, kadın, evli)
- *Evimin işyerine uzak olması...*(Yaş:20, erkek, bekâr)
- *Ofis maliyetinden kurtulmak ve işimin buna elverişli olması...*(yaş:28, erkek, bekâr)
- *Öğrencilik nedeniyle... (2 Kişi)*
- *Tek tip ürünler yerine farklı firmalarla farklı ürün çeşitleri tasarlayabildiğim için körelmiyorum.* (Yaş:25, kadın, bekâr)
- *Yol süresi, masraflar...*(Yaş:33, erkek, bekâr)

Cevaplara baktığında ev-ofis çalışma sistemini tercih etme nedeni olarak ofis ve yol maliyetlerinden tasarruf etme amacı dikkat çekmektedir. Ayrıca bu tarz çalışma sisteminin kişilere ofis içi işlerine artı olarak ek iş imkânı sağlaması da tercih edilir yönlerinden biri olarak sıralanmaktadır. Buna ek olarak öğrenciler de kısa süreli çalışma ya imkân vermesinden dolayı bu tarz çalışma sistemini tercih ettiklerini belirtmektedirler. Ev-ofis çalışmanın kişinin yaratıcılığını arttırdığı ve daha verimli çalışma imkânı sağlaması da tercih nedenleri arasında sıralanmaktadır.

Ev-ofis çalışanı katılımcılara eğer başka bir işte çalışma ihtimalleri olsaydı yine ev-ofis sistemi çalışmayı tercih edip etmeyecekleri sorulmuştur. Bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.29: Ev-Ofis çalışanların çalışma tercihleri

	Sayı	Yüzde
Evet	25	67,6
Hayır	10	27,0
Cevapsız	1	2,7
Toplam	37	100

Tablo 4.29'a bakıldığında, anket çalışması uygulanan ev-ofis çalışanlarının %67,6'sının yine ev-ofis çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. %27'lik bir kesim ise bu soruya "Hayır" yanıtını vermişlerdir. "Evet" yanıtını veren 13 kişi bunun nedeni olarak şunları belirtmişlerdir:

- *Bu şekilde çalışarak kendimi daha profesyonel hissediyorum.* (Yaş:22, erkek, bekâr)
- *Çalışma saatlerinin uygun olması..* (Yaş:32, erkek, bekâr)

- *Çok daha esnek ve rahat...(Yaş:37, erkek, evli)*
- *Çünkü daha rahat çalışıyorum. Daha fazla üretebiliyorum. Aileme daha yakınum. (Yaş:35, erkek, evli)*
- *Daha fazla zaman kazandırıyor. (Yaş:23, erkek, bekâr)*
- *Daha rahat bir ortam. (Yaş:21, erkek, bekâr)*
- *Daha verimli çalışılıyor. (Yaş:27, erkek, bekar)*
- *Ev-Ofis Çalışma şeklini şu an için ek gelir olarak görüyorum.(Yaş:28, erkek, bekâr)*
- *İşyeri stresinden uzak olması nedeniyle...(Yaş:30, erkek, bekâr)*
- *Patron Baskısından, stresten uzak olmak, rahatlık...(Yaş: 21, erkek, bekâr)*
- *Rahat olduğu ve ofis stresi olmadığı için. Ayrıca yalnız çalışmayı tercih ediyorum. (Yaş:25, kadın, bekâr)*
- *Sürekli olarak iş ortamında bulunmak beni daha fazla yoruyor.(Yaş:20, erkek, bekâr)*
- *Şehrin stresinden uzak olduğu için. (Yaş:20, erkek, bekâr)*
- *İlgili çalışma temposunu bedensel ve zaman olarak kaldıramayacağım için.(Yaş:46, kadın, evli)*

Başka bir imkânı olsaydı ev-ofis çalışmak istemeyeceğini belirten kişiler ise bunun nedeni olarak şu yanıtları belirtmişlerdir:

- *Bilgisayarda çok vakit geçirmeyi sevmiyorum. (Yaş:23, kadın, bekâr)*
- *Ev Ofis her ne kadar rahat görünse de disipline etmek çok zor. (Yaş:28, erkek, bekâr)*
- *Düzenli sigorta ödemesi için...(yaş:29, kadın, bekâr)*

- *Evdeki dikkat dağıtıcı öğelerden (TV, radyo, vb.) uzaklaşmak ve servis alımı yapan kişilerle irtibat sağlayabilmek...*(Yaş:28, kadın, bekâr)
- *İşyerinde çalışmayı seviyorum. Kalabalık ortamları ve insanlarla etkileşimde olmayı seviyorum.* (Yaş:24, kadın, bekâr)
- *Ofis ortamı her zaman daha iyidir.* (Yaş:21, erkek, bekar)

Benzer bir soru ofis çalışanlarına da yöneltilmiştir. Buna göre, ofis çalışanı katılımcılara eğer yaptıkları işi evden gerçekleştirme imkânları bulunsaydı ev-ofis çalışma sistemini tercih edip etmeyecekleri sorulmuştur. Bulgular tablo 4.30'daki gibidir.

Tablo 4.30: Ofis çalışanlarının ev-ofis çalışma tercihleri

	Sayı	Yüzde
Evet	23	62,2
Hayır	13	35,1
Cevapsız	1	2,7
Toplam	37	100

Tablo 4.30'a bakıldığında, bakıldığında ofis çalışanlarının %62,2'sinin bu tarz çalışmaya olumlu baktıkları gözlenmektedir. %35,1'lik bir kesim ise olumsuz yanıt vermiştir. Olumlu yanıt veren bir katılımcı bunu şu şekilde açıklamaktadır:

“Ev-Ofis çalışması güvenliği sağlandığında çok verimli olabilir diye düşünüyorum. Sadece ev hanımları veya engelliler için değil herkes için uygun olabilir. Evde daha sağlıklı rahat bir çalışma ortamı yaratabilir kişi kendine bu nedenle daha verimli çalışma olur.”(Yaş: 27, Kadın, Bekâr)

Ev-ofis çalışma tercihi olarak “Evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların cinsiyetlere göre dağılımı ise tablo 4.31’de sunulmaktadır.

Tablo 4.31: Ofis çalışanlarının ev-ofis çalışma tercihinin cinsiyetlere göre dağılımı

Şu anda yaptığımız işi evden gerçekleştirme ihtimaliniz olsaydı böyle bir çalışma sistemini tercih eder miydiniz?	Çalışanın cinsiyeti		Toplam
	Kadın	Erkek	
Evet	8	15	23
Hayır	10	3	13
Cevapsız	1	0	1
Toplam	19	18	37

Ev-ofis çalışması tercihinin “Evet” yanıtını verenlerin cinsiyetlere göre dağılımına bakıldığında ise kadın çalışanların 8’inin, erkek çalışanların ise 15’inin olumlu yanıt verdiği, kadınların 10’unun, erkeklerin ise 3’ünün olumsuz yanıt verdikleri görülmektedir.

Ofis çalışanı katılımcılara gerekli teknolojik destek sağlandığı takdirde işlerinin evden çalışmaya uygun olup olmadığı sorulduğunda tablo 4.32’deki verilere ulaşılmaktadır. Tablo 4.32’deki bulgulara göre ofis çalışanlarının %54,1’i yaptıkları işin evden de yürütülebileceğini söylerken, %43,2’si bu soruya olumsuz yanıt vermektedir.

Tablo 4.34: Ofis çalışanlarının işlerinin evden yürütülebilirliği

	Sayı	Yüzde
Evet, yaptığım iş evden de yürütülebilir.	20	54,1
Hayır, evden yürütmek mümkün değildir.	16	43,2
Cevapsız	1	2,7
Toplam	37	100

Anket çalışması sırasında ev-ofis çalışanı katılımcılara ev-ofis sistemi çalışmanın avantajları sorulmuştur. Bulgular tablo 4.33'deki gibidir.

Tablo 4.33'de ev-ofis sisteminin çalışanlarca belirtilen avantajları sıralanmaktadır. Tabloya bakıldığında %59,5'lik bir oranda belirtilen en önemli avantajın "Esnek çalışma saatleri" olduğu görülmektedir. İkinci olarak belirtilen avantaj ise % 40,5'lik bir oranda "İşyeri stresinden uzak olma" durumu olarak belirtilirken devamında %37,8'lik eşit oranlarda "Ulaşım sorunlarıyla uğraşılmaması", "Ek iş olanağı sağlama" ve "Zamandan tasarruf sağlama" özellikleri belirtilmektedir. Daha sonraki değerlendirmelere bakıldığında ise ev-ofis sisteminin avantajlarından biri olarak %27'lik bir oranda "Verimlilikte artış" seçeneği belirtilmektedir. Buna ek olarak % 18,9'luk bir oranda "Meşgul olduğu işin kalitesini geliştirebilme", %13,5'lik bir oranda "İş tatmininin yüksek olması", %5,4'lük eşit oranlarda "Çocukların bakımı ve aile sorumluluklarına zaman ayırabilme" ve "Otonomi ve artan sorumluluk" özellikleri ev-ofis sisteminin katılımcılarca belirtilen avantajlarıdır.

Tablo 4.33: Ev-ofis sisteminin avantajları.

	Sayı	Yüzde
Esnek çalışma saatleri	22	59,5
İşyeri stresinden uzak olma	15	40,5
Ulaşım sorunlarıyla uğraşılmaması	14	37,8
Çocukların bakımı ve aile sorumluluklarına zaman ayırabilme	2	5,4
Meşgul olduğu işin kalitesini geliştirebilme	7	18,9
Ek iş olanağı sağlama	14	37,8
Otonomi ve artan sorumluluk	2	5,4
İş tatmininin yüksek olması	5	13,5
Verimlilikte artış	10	27
Zamandan tasarruf sağlama	14	37,8

Ev-ofis sisteminin avantajlarına yönelik soruda belirtilen “Diğer” seçeneğine ise verilen yanıtlara (2 kişi) bakıldığında ev-ofis sisteminin avantajı olarak maddi anlamda iyi kazanç sağlamasına yönelik ifadeler belirtilmektedir. Bu anlamda;

- *“İyi para kazanabilecek bir özgürlük ortamının olması diyebilirim”* (Yaş: 29, Kadın, Bekâr)

- *“Eğer yaptığınız iş iyi ise ve müşteri çevreniz geniş ise maaşlı işlerden çok daha fazla para kazanabilirsiniz”*(Yaş:31, Erkek, Evli)

gibi ifadeler dikkat çekicidir.

Ev-ofis sisteminin avantajlarına verilen yanıtların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında ise şunlar gözlenmiştir: Ev-ofis sisteminin avantajı olarak gösterilen “esnek çalışma saatleri seçeneğine 9 kadın, 13 erkek olmak üzere toplamda 22 kişi olumlu yanıt vermiştir. “İşyeri stresinden uzak olma” seçeneğine bakıldığında 3

kadın ve 12 erkek katılımcının bu seçeneğe olumlu yanıt verdikleri görülmüştür. “Çocukların bakımı ve aile sorumluluklarına zaman ayırabilme” seçeneğini işaretleyen 2 katılımcının ikisi de kadınlardan oluşmaktadır ve “Ek iş olanağı sağlama” seçeneğini işaretleyen 14 kişiden 5’ini kadınlar, 9’unu da erkek katılımcılar oluşturmaktadır.

Katılımcılar genel olarak ev-ofis sisteminin en göze çarpan avantajının patron baskısından ve işyeri stresinden uzak olması olduğunu belirtmektedirler. Ev-ofis çalışmanın rahat bir çalışma ortamı sağladığından ve yaratıcılıklarını daha fazla kullanma imkânı tanıdığından dolayı çalışanların bir kısmı bu sistemi tercih ettiklerini belirtmektedirler. Bir katılımcının bu sistemin sunduğu rahatlıkla ilgili olarak belirttiği ifadeler ilgi çekici niteliktedir.

“Zorluklarının yanında inanılmaz derecede keyifli. Yani kaç ofis çalışanı iş yaparken sıkılınca koltukta uzanıp TV seyredebilir veya oğluyla oynayıp, kafasını dağıtmak için bir kaç kadeh bir şey içebilir?”(Yaş: 35, Erkek, Evli)

Bu katılımcının da belirttiği gibi bu tarz çalışma sisteminin kişiye kendi evi içerisinde özgür hareket ortamı sağlaması çalışanlara çekici bir faktör olarak görünmektedir.

Tablo 4.34’de ise ev-ofis çalışanlarının bu sistemin dezavantajlarına verdikleri yanıtlar belirtilmektedir. Tabloya bakıldığında ev-ofis sisteminin çalışanlarca en yoğun olarak belirtilen dezavantajı %27’lik oranlarda “Yetersiz iş güvencesi” ve “İş ortamından uzak olma ve izolasyon” seçenekleridir. İkinci olarak en yoğun belirtilen dezavantajı %24,3’lük bir oranda “Yetersiz sağlık güvencesi” seçeneği oluşturmaktadır. Daha sonra sırasıyla %21,6’lik oranda “İş koşullarını

düzenleyen yasal dayanaklardan yoksun olma”, %18,9’lik bir oranda “Çalışma koşullarının belirsiz olması”, %13,5’lik bir oranda “Çalışma statüsünün belirsiz olması”, %8,1’lik eşit oranlarda “Esnek çalışma saatleri” ve “Aile içi çatışmalara neden olması”, %5,4’lük bir oranda “Otonomi ve artan sorumluluk” ve son olarak %2,7’lik eşit oranlarda “İş tatmininin düşük olması” ve “Teknolojik maliyetler” ev-ofis sisteminin dezavantajları olarak belirtilmektedir.

Tablo 4.34: Ev-ofis sisteminin çalışanlarca belirtilen dezavantajları

	Sayı	Yüzde
Esnek çalışma saatleri	3	8,1
Yetersiz iş güvencesi	10	27
Yetersiz sağlık güvencesi	9	24,3
İş ortamından uzak olma ve izolasyon	10	27
İş tatmininin düşük olması	1	2,7
Aile içi çatışmalara neden olması	3	8,1
Çalışma koşullarının belirsiz olması	7	18,9
Çalışma statüsünün belirsiz olması	5	13,5
İş koşullarını düzenleyen yasal dayanaklardan yoksun olma	8	21,6
Otonomi ve artan sorumluluk	2	5,4
Teknolojik maliyetler	1	2,7

Anket çalışması sırasında katılımcılar tarafından belirtilen diğer dezavantajlar ise genel olarak şu şekilde sıralanmaktadır:

- *İşyerindeki süreçlere tam hâkimiyet sağlayamama nedeni ile bazı noktalarda karar verme yetkisinin/kapasitesinin düşmesi...(Yaş 46,Kadın, Evli)*
- *Ev alanının yetersiz olması...(Yaş:27, Erkek, Bekâr)*
- *Konsantre olmada zorluk...(Yaş:30, Kadın, Evli)*
- *Yoğun çalışma ve çalışma disiplini oluşturmada zorluklar...(Yaş:28, Erkek, Bekâr)*

Ev-ofis sistemi çalışmanın çalışanlarca algılanan dezavantajlarının cinsiyetlere göre dağılımına bakıldığında ise, ev-ofis sisteminin dezavantajları olarak belirtilen “Yetersiz sağlık güvencesi” ve “İş koşullarını düzenleyen yasal dayanaklardan yoksun olma” seçeneklerine olumlu yanıt veren kadın katılımcı sayılarının erkeklerden daha fazla olduğu görülmüştür.

Ev-ofis sistemine yönelik katılımcıların şikâyet ettikleri öne çıkan faktörlerden birisi evde çalışmanın çalışmaya konsantre olunmasında zorluk çıkarması olarak görülmektedir. Ev-ofis çalışanı katılımcılar bu durumu sık sık ifade etmektedirler.

“Evi ofis gibi kullanmak özellikle “evli” bir kadın için uygulaması zor bir durum olabilir diye düşünüyorum. Çünkü evli bir kadın hem evine hem eşine hem de çocuklarına zaman ayırmak zorunda olduğu için disiplini kolay kolay sağlayamaz. Örnek arkadaşlarımdan bunu biliyorum. Ben halen 2007’den bu yana ev-ofis sistemi şeklinde çalışıyorum.

Öğrendiğim tek şey şu oldu. Disiplin olmadıktan sonra televizyonun ve yatak odasının bulunduğu bir mekânda çalışmak oldukça zordur. Eğer firmalar sizi üst üste iş teklifi için aramıyorlarsa iş yapmak yeterli para kazanmak olasıdır. Ayrıca iş saatlerini tamamen siz seçtiğiniz içindir ki

özellikle benim yaptığım tür yaratıcılık işlerine paralel olarak mantıklıdır ev ortamında çalışmak. Çünkü ilham ve yaratıcılığa bağlı bir işin saati ve süresi günü olmaz. Ben bunu fark ettiğim için mesaili ve yoğun bir şirket çalışma ortamında ayrıldım. Önemli olan bir konuda EĞER ÇALIŞMAZSANIZ AÇ KALIRSINIZ. Başka bir şansınız yoktur. E çalıştığınız zamanı ve saati de doğru kullanırsanız bu ev-ofis sisteminden asla vazgeçemezsiniz. Bu yüzdendir ki hangi alanda olursa olsun en önemli Konu DİSİPLİN’li çalışmaktır.” (Yaş:29, Kadın, Bekar)

Katılımcının genel olarak belirttiği düşünceler ev-ofis sisteminin çalışana sağladığı rahatlığın kimi zaman dezavantajlı bir durum yarattığı şeklinde yorumlanabilmektedir. Katılımcının “Disiplin olmadıktan sonra televizyonun ve yatak odasının bulunduğu bir mekan da çalışmak oldukça zordur.” İfadesi bu durumu açıkça yansıtmaktadır. Diğer taraftan katılımcı bir yandan ev-ofis çalışmanın güzelliğinden bahsederken diğer yandan da kullandığı ifadeler bu sistemde bir anlamda zorunlu olarak çalıştığını da belirtir niteliktedir.

Bunlara ek olarak bir kısım çalışan ev-ofis sisteminin en önemli dezavantajının başkaları tarafından çalışıyor olarak görülmemek yönünde olduğunu belirtmektedirler.

“Sosyal çevrenin eğer bir ofise gidip de çalışmıyorsan, seni işe gitmeyen işsiz bir adam olarak görmeleri...(Bu sosyal çevre genelde eğitim düzeyi düşük insanlar oluyor)”(Yaş:31, Erkek, Evli)

Bu konuya ilişkin başka bir katılımcı bir taraftan ev-ofis sisteminin ona sunduğu rahat çalışma ortamı nedeniyle ofis içi bir işe geçmek istemediğini

belirtirken aynı zamanda evde çalışma saatlerinin başkaları tarafından sürekli bölündüğünden şikâyet etmektedir.

“Evde çalışmak zaman zaman akrabaların ve arkadaşların zamansız misafirliklerine ve rahatça telefonla aramalarına davetiye çıkarabilmekte. Ne kadar evde çalıştığınız bilinse de kolay ulaşılabilir olmak, yoğun çalışma programlarında kimi zaman bu sebepten dolayı sorun yaratabiliyor”(Yaş: 36, Kadın, Evli)”

Bu durumun nedeni genel olarak, hem ev-ofis çalışmanın Türkiye’de çok yeni ve bilinmeyen bir alan olması hem de geleneksel “sabah kalkıp işyerine gitme”ye dayanan iş ve çalışma anlayışının dışında bir çalışma yapısı göstermesi olarak açıklanabilir. Bireyin kendi evinde çalışması dolayısıyla kendi özel alanını “iş” alanıyla birleştirmesi toplumsal algı bakımından bireyin “işsiz” ve “çalışmıyor” olarak görülmesi şeklinde bir durum ortaya çıkarabilmektedir.

Ev-ofis sistemine dayalı olarak çalışan katılımcılara yaptıkları işle ilgili uzun erimde planları olup olmadığı sorulmuştur. Bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.35: Ev-ofis çalışanlarının işleriyle ilgili uzun erimde planları olup olmama durumu

	Sayı	Yüzde
Evet	30	81,1
Hayır	6	16,2
Cevapsız	1	2,7
Toplam	37	100

Tablo 4.35'e bakıldığında katılımcıların %81,1'inin bu soruya "Evet" yanıtını verdikleri, %16,2'sinin "Hayır" dedikleri görülmektedir.

Ev-ofis sistemi dâhilinde çalışan katılımcılara bu tür çalışma sisteminde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olup olmadığı sorulmuştur. Tablo 4.36'da bu soruya verilen yanıtlar görülmektedir.

Tablo 4.36: Ev-ofis çalışma sisteminde cinsiyete dayalı ayrımcılık olup olmadığına ilişkin bulgular

	Sayı	Yüzde
Evet	4	10,8
Hayır yoktur.	25	67,6
Bir fikrim yok	8	21,6
Toplam	37	100

Tablo 4.36'ya bakıldığında çalışma sisteminde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık var mıdır diye sorulduğunda katılımcıların %67,6'sının "Hayır yoktur" cevabını verdiği görülmektedir. %21,6'lık bir kesim bu soruya "Bir fikrim yok." Yanıtını verirken katılımcıların sadece %10,8'i bu soruya "Evet" yanıtını vermişlerdir. Ev-ofis sistemi çalışmada cinsiyete dayalı ayrımların hangi konularda görüldüğü sorulduğunda ise daha önceki soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan 3'ü "Çalışma sistemlerinde: Yarı-zamanlılık, tam zamanlılık açısından" seçeneğini işaretlerken, 1 kişi "Profesyonel, sekreterlik vb. kadroların dağılımında" seçeneğini işaretlemiştir. "Diğer" seçeneği üzerinde hiçbir katılımcı işaretleme yapmamıştır.

Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi katılımcılara çalışma tempolarının yoğunluğu sorulmuştur ve ev-ofis çalışanı katılımcılardan oluşan

%17,6'lık eşit oranlarda iki grup “Çok yoğun” ve “Yoğun” seçeneklerini, %14,9'luk bir oranda ise “Düşük yoğunlukta” seçeneğini işaretlemiştir. Bu soruyu takiben ev-ofis çalışanı katılımcılara, ev-ofis sistemine göre çalışmaya başladıklarından beri çalışma yoğunluklarında meydana gelen değişim sorulmuş ve şu bulgulara ulaşılmıştır: Buna göre, ev-ofis çalışanı katılımcıların %51,4'ünün “iş yoğunluğum arttı” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Katılımcıların %35,1'i, bu soruya “Herhangi bir değişiklik olmadı” yanıtını verirken %10,8'i iş yoğunluklarının azaldığını belirtmişlerdir.

Ev-ofis çalışanı katılımcılara anket içerisinde şimdiki çalışma sistemlerini bırakıp sürekli ofis içi bir iş yapmak isteyip istemedikleri sorulmuş ve şu verilere ulaşılmıştır: Buna göre, katılımcıların %62,2'si “Hayır”, % 32,4'ü ise “Evet” yanıtını vermişlerdir.

Ofis içi bir işte çalışmak ister misiniz sorusuna “Evet” yanıtını veren katılımcılara bunun nedeni sorulduğunda şu gibi ifadelerde bulunmuşlardır:

- *İstihdam piyasasında sürekli olarak yer alabilme ve yeni işlerden haberdar olma ve network kurma imkânı sağlaması...*(Yaş 28, Kadın, Bekâr)
- *Çok fazla iş yoğunluğu olması...*(Yaş 20, Erkek, Bekâr)
- *Daha ciddi bir ortam oluştuğunda daha sağlıklı çalışabilmek için.* (Yaş 20, Erkek, Bekâr)
- *Daha iyi disipline olmak için bir ofise geçmeyi düşünebilirim.* (Yaş 29, Kadın, Bekâr)
- *Kazancımın belirli olması için...*(Yaş 56, Kadın, Boşanmış)
- *Sosyal çalışma ortamı ve düzenli çalışma için...* (Yaş 28, Erkek, Bekâr)
- *Sosyal hayat ve düzen için...* (Yaş 21, Erkek, Bekâr)

- *Gelirim yeterli olduğu sürece ofis dışında (evde) çalışmak istemem...* (Yaş 29, Erkek, Boşanmış)

“Evet” yanıtını veren çalışanların açıklamalarına bakıldığında ev-ofis sistemi yerine ofis içi çalışma isteğinin temel nedenlerinden biri olarak düzenli bir iş ve hayat isteğinin yattığı görülmektedir. Buna ek olarak evde konsantre olmada zorluk yaşanması ve izolasyona maruz kalınması da belirtilen nedenler arasında görülmektedir.

Sürekli ofis içi bir işte çalışmak ister misiniz yollu soruya “Hayır” yanıtını verenlerin cevaplarına bakıldığında ise genel olarak şu ifadelerin belirtildiği görülmektedir:

- *Şu anda olduğu gibi kendi işimi kendi firmamda yapmak istiyorum.* (Yaş 27, Erkek, Bekâr)
- *Şu anki çalışma nedenim. Farklı iş ve koşullarda huzur için tercih edebilirim.* (Yaş 33, Erkek, Bekâr)
- *Evde olmama benim de çocuklarımla da ihtiyacı var ve evde olmayı seviyorum.* (Yaş 46, Kadın, Evli)
- *Ofis içi çalışma tatmin edici değil.* (Yaş 30, Erkek, Bekâr)
- *Evimin sağladığı konfor ve esnek çalışma saatleri yaratıcılık isteyen işimde bana avantajlar sağladığı için sürekli ofis içi bir işi yapmak istemem.* (Yaş 36, Kadın, Evli)
- *Bu sistemin sağladığı esnek yaşam koşulları nedeniyle...* (Yaş 37, Erkek, Evli)
- *Aynı stresleri bir daha göze alamam.* (Yaş 28, Erkek, Bekâr)
- *Bu işimde daha fazla zamanım oluyor.* (Yaş 23, Erkek, Bekâr)

- *Ofis içinde kazanacağım parayı stressiz bir ortamda kazanmak için...*(Yaş 32, Erkek, Bekâr)
- *Çünkü daha rahat çalışıyorum. Daha fazla üretebiliyorum. Aileme daha yakınım.* (Yaş 35, Erkek, Evli)
- *Evde daha rahatım.* (Yaş 20, Erkek, Bekâr)

Sürekli ofis içi bir işte çalışmak ister misiniz sorusuna “Hayır” yanıtını verenlerin belirttikleri ifadelere bakıldığında genel olarak ev-ofis sisteminin işyeri stresinden uzak olması, ofis içi işlere oranla daha fazla para kazandırması ve esnek yaşam koşulları sağlaması nedeniyle tercih edildiği görülmektedir. Evli olan çalışanlar ise genel itibariyle ailelerine daha yakın olmak istedikleri için ofis içi bir işte çalışmak istemediklerini belirtmektedirler.

Ev-ofis çalışanlarına uygulanan ankette genel olarak yaptıkları işten memnuniyet dereceleri sorulduğunda tablo 4.37’deki bulgulara ulaşılmaktadır. Tabloya bakıldığında %43,2’lik eşit oranlarda “Memnunum” ve “Çok memnunum” seçeneklerinin ağırlık kazandığı görülmektedir. Buna ek olarak katılımcıların %10,8’i “Memnun olmasam da çalışmak zorundayım” seçeneğini işaretlerken %2,7’si “Memnun değilim” seçeneğini işaretlemişlerdir.

Tablo 4.37: Ev-ofis çalışanlarının yaptıkları işten memnuniyet durumları

	Sayı	Yüzde
Memnun değilim	1	2,7
Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	4	10,8
Memnunum	16	43,2
Çok memnunum	16	43,2
Toplam	37	100

Katılımcılara ev-ofis çalışmanın işlerinin kalitesini ne oranda etkilediği sorulduğunda ise bulgular tablo 4.38'deki gibi bulunmuştur.

Tablo 4. 38: Ev-ofis çalışmanın işin kalitesi üzerine etkisi

	Sayı	Yüzde
İşin kalitesi büyük oranda artmaktadır	18	48,6
İşin kalitesi biraz artmaktadır	12	32,4
İşin kalitesinde bir artış yoktur	7	18,9
Toplam	37	100

Tabloya bakıldığında ev-ofis çalışanı katılımcıların %48,6'sının "İşin kalitesi büyük oranda artmaktadır" şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Katılımcıların %32,4'ü "İşin kalitesi biraz artmaktadır" derken, %18,9'u ise "İşin kalitesinde bir artış yoktur" dedikleri görülmektedir.

Ev-ofis ve ofis çalışanı katılımcılara ev-ofis çalışmanın, ev ve çocuk bakımı düşünüldüğünde, kadınların çalışma hayatına yönelik olumlu etkisi bulunup bulunmadığı sorulmuştur. Tablo 4.39'da buna ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.39 Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların ev-ofis çalışmanın kadınların çalışma hayatına etkisi üzerine görüşleri

Ev-ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Evet	25	67,6	32	86,5	57	77,0
Hayır	12	32,4	5	13,5	17	23,0
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tabloya bakıldığında her iki gruptan katılımcının büyük oranda olumlu yanıt verdikleri görülmektedir. Toplamda katılımcıların %77'si bu tarz çalışmanın kadınların çalışma hayatı üzerine olumlu etkide bulunduğunu belirtmişlerdir. Olumsuz yönde görüş bildirenler ise %23'lük bir grubu oluşturmaktadır ve bunların içerisinde %16,2'lik bir oranda en geniş kesimi ev-ofis çalışanı katılımcılar oluşturmaktadır. Teker teker gruplardan edinilen verilere bakıldığında ise, ev-ofis çalışanı grup içerisinde %67,6'lık, ofis çalışanı grup içerisinde ise %86,5'lik bir kesimin bu tarz çalışmanın kadınların çalışma hayatına olumlu yönde etkisi olacağını düşündükleri belirtilmiştir.

Anket uygulaması sırasında bu soruya yönelik olarak katılımcılarda oldukça olumlu yaklaşımlar olduğu gözlenmiştir. Sadece çok az sayıdaki katılımcı evde çalışmanın kadınların çalışma hayatı açısından olumsuz sonuç doğurabileceğini belirtmektedir. Buna ek olarak her iki katılımcı grubu arasında bu tarz işlerin engellilerin çalışma hayatına katılımına yönelik olumlu bir etkisi olduğuna dair yoğun bir fikir birliği mevcuttur. Buna ilişkin ofis çalışanı bir katılımcı görüşlerini şu şekilde belirtmektedir:

“Hanımlar ve engelliler için mükemmel bir sistem ama erkekler için hiç hoş ve doğru değil. Ayrıca ülkemizde uygulanamaz. Milletimizin tembellik kanında olduğu için evde hiç iş yapmazlar ya da sallarlar ama engelliler için mutlaka devlet teşviki ile birlikte bu sistem kurulmalı mesela

çok büyük ve güçlü firmalar bu sistemi dayatarak yasa ile kurdurabilir ve en azında 1-2 engelli iş sahibi olabilir. Uygun olanlar tabi...”(Yaş:23, Erkek, Bekâr)

Buna benzer biçimde birçok katılımcı ev-ofis çalışmanın kadın için verimli bir çalışma sistemi olduğunu belirtmektedir. Buna karşın aksi yönde görüş bildiren katılımcılar da mevcuttur. Şu anda bir çağrı merkezinde çalışan ve bu işinden daha önce 3 ay süreyle ev-ofis çalışmış olan bir kadın katılımcı ev-ofis çalışmanın kadını soyutladığı yönünde ifadelerde bulunmuştur.

“Ev-ofis çalışması bence bir kadın için uygun bir çalışma şekli değildir. Zaten ülkemizde kadını soyutlama konusunda bir baskı varken bir de bu şekilde bir çalışma şekli daha da kötüye götürecektir. Dışarıdan bakıldığında çok cazip gibi görünmüş olsa da kesinlikle öyle değildir.”(Yaş:25, Kadın, Bekâr)

Anket çalışması sırasında katılımcıların büyük oranda kadınlara evden çalışma imkânı sağlaması açısından ev-ofis sistemine olumlu yönde bakması bu sistemin paternal bir emek sistemi oluşturmasına bir örnektir. Anket çalışması sırasında katılımcıların birçoğunun bu sistemin kadınlara iş imkânı sağlamasına olumlu yanıt vermesi bir anlamda kadının yaşam mekânının ev ile sınırlanmasının zaten bir ön kabul olarak kabul edildiğini göstermektedir. Buna ek olarak bu tarz çalışma sisteminin internet ortamında potansiyel kadın çalışanlara sürekli “kadınlara evden çalışma imkânı” olarak sunulması da bu ön kabulün bir ürünüdür.

Katılımcılara ev-ofis çalışmanın çalışanlar arasında bir izolasyon yarattığı fikri üzerine görüşleri sorulmuştur. Buna ilişkin bulgular tablo 4.40’da sunulduğu gibidir.

Tablo 4.40: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların izolasyon üzerine görüşleri

	Ev-Ofis çalışanları		Ofis Çalışanları		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Evet, katılıyorum. Sosyal bir yalıtılmışlık duygusu yaratmaktadır.	16	43,2	17	45,9	33	44,6
Hayır, katılmıyorum	21	56,8	19	51,4	40	54,1
Cevapsız	0	0	1	2,7	1	1,4
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tablo 4.40'a bakıldığında katılımcıların toplamda %44,6'sının ev-ofis sistemi çalışmanın izolasyon yarattığı fikrine katıldıkları, %54,1'inin ise katılmadıkları görülmektedir.

Anket çalışması sırasında katılımcılara ev-ofis çalışmanın iş ve aile yaşamı arasında denge yarattığı görüşüne katılıp katılmadıkları sorulduğunda tablo 4.41'deki bulgulara ulaşılmaktadır.

Tablo 4.41: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların ev-ofis sisteminin iş ve aile yaşamı arasında denge yarattığı fikri üzerine görüşleri

	Ev-ofis çalışanları		Ofis çalışanları		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Evet, katılıyorum iş ve aile yaşamını dengelemektedir.	14	37,8	17	45,9	31	41,9
Hayır, katılmıyorum. İş ve aile yaşamı arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır.	8	21,6	18	48,6	26	35,1
Herhangi bir değişiklik yoktur.	15	40,5	2	5,4	17	23
Toplam	37	100	37	100	74	100

Tabloda belirtilen bulgulara bakıldığında katılımcıların ev-ofis çalışmanın iş ve aile yaşamı arasında denge yaratması fikrini %41,9'luk bir oranda destekledikleri görülmektedir. %35,1'lik bir kesim bu fikre karşı çıkıp ev-ofis çalışmanın iş ve aile yaşamı arasında çatışma çıkarıcı bir etkisi olduğu görüşünü belirtirken, %23'lük bir kesim ise herhangi bir değişiklik olmadığı fikrini seçmişlerdir. Buna ek olarak ev-ofis çalışanı katılımcıların en geniş dilimini oluşturan %40,5'lik bir kesim "Herhangi

bir değişiklik yoktur” seçeneğini belirtirken, ofis çalışanları açısından en geniş dilimi oluşturan %48,6’lık bir kesim bu görüşü reddetmiş ve “Hayır, katılmıyorum. İş ve aile yaşamı arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır.” seçeneğini işaretlemişlerdir.

Katılımcılara ev-ofis sistemi çalışmanın ulaşım maliyetlerinde bir azalma sağlayıp sağlamayacağı üzerine olan soruda ise katılımcılar arasında olumlu cevap yönünde bir fikir birliği mevcuttur. Elde edilen bulgulara bakıldığında, katılımcıların büyük bir çoğunlukla ev-ofis sisteminin ulaşım maliyetlerini azaltıcı etkisini olumladıkları görölmektedir. Ev-ofis çalışanlarının %5,4’ü bunu reddederken, ofis çalışanı katılımcıların tümü bu soruya olumlu yanıt vermişlerdir.

Katılımcılara ev-ofis sisteminin engellilerin çalışma hayatına katılımı üzerine olumlu bir etkisi bulunup bulunmadığına verilen yanıtlara bakıldığında ise, katılımcıların hemen hemen tümü ev-ofis çalışma sisteminin engellilerin çalışma hayatına katılımına yönelik olumlu bir etkide bulunduğunu düşünmektedir. Buna ilişkin itiraz sadece ev-ofis çalışanı 2 kişiden gelmiştir. Bunların dışında katılımcıların tümü bu konuda olumlu değerlendirmede bulunmuşlardır.

Katılımcılara ev-ofis sisteminin petrol kullanımını azaltması nedeniyle çevre üzerine olumlu bir etkisi olup olmayacağı sorulmuştur. Tablo 4.42’ye göre, katılımcıların %85,1’i bu soruya olumlu yanıt vermiştir. %14,9’u ise olumsuz görüş bildirmiştir.

Tablo 4.42: Ev-Ofis ve ofis çalışanı katılımcıların ev-ofis sistemi çalışmanın çevre üzerine etkisine yönelik görüşleri

Ev-ofis çalışanı			Ofis çalışanı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Evet, yaratmaktadır.	28	75,7	35	94,6	63	85,1
Hayır, herhangi bir etkisi yoktur.	9	24,3	2	5,4	11	14,9
Toplam	37	100	37	100	74	100

Alan çalışması sırasında ev-ofis çalışanı katılımcılara ev-ofis çalışmaya başladıktan sonra özel hayatları üzerinde herhangi bir değişim olup olmadığı, olduysa bu değişimin niteliği sorulmuştur. . Tablo 4.43’de bu konuyla ilgili bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 4.43’e bakıldığında, ankete katılan ev-ofis çalışanların %59,5’unun bu tarz çalışmaya başlamalarıyla aile ilişkilerinde değişimler yaşandığını, %43,2’si bu değişimlerin olumlu, %10,8’i ise olumsuz yönde olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %67,6’sosyal çevrelerinde değişimlerin olduğunu, %45,9’u bu değişimlerin olumlu, %21,6’sı olumsuz yönde olduğunu belirtmişlerdir. İş ilişkilerinde değişim olup olmadığı sorulduğunda %78,4’ü “Evet” yanıtını vermiş, “Evet” yanıtını verenlerin %62,2’si bu değişimi olumlu, %10,8’i olumsuz yönde değerlendirmiştir. Katılımcılara gelir durumlarında değişim olup olmadığı sorulduğunda %89,2’ si “Evet” yanıtını vermiş, “Evet” yanıtını verenlerin %81,1’i bu değişimi olumlu, %2,7i olumsuz yönde değerlendirmiştir. İş tatmininde değişim olup olmadığı sorulduğunda %89,2’ si “Evet” yanıtını vermiş, “Evet” yanıtını

verenlerin %70,3'ü bu değişimi olumlu, %13,5'i olumsuz yönde değerlendirmiştir. Çalışma saatlerinde değişim olup olmadığı sorulduğunda katılımcıların tümü bu soruya "Evet" yanıtını vermiş, %64,9'u bu değişimi olumlu olarak, %24,3'ü olumsuz olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların %62,2'si iş güvencelerinde değişimler olduğunu belirtmiş, %21,6'sı bu değişimin olumlu, %37,8'i olumsuz yönde olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %83,8'i kişisel gelişimlerinde değişim olduğunu, %70,3'ü bu değişimin olumlu, %10,8'i olumsuz yönde olduğunu belirtmiştir. Son olarak katılımcılara kariyer olanaklarında bir değişim olup olmadığı sorulduğunda %70,3'i "evet" yanıtını vermiş, %43,2'si bu değişimin olumlu, %24,3'ü olumsuz yönde olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.43: Ev-ofis sistemi çalışanların bu çalışma biçimiyle hayatlarında meydana gelen değişimler ve bu değişimlerin niteliği

	Evet (%)	Hayır (%)	Olumlu (%)	Olumsuz (%)
Aile ile olan ilişkilerde	59,5	32,4	43,2	10,8
Sosyal çevrede	67,6	27,0	45,9	21,6
İş ilişkilerinde	78,4	18,9	62,2	10,8
Gelir durumunda	89,2	8,1	81,1	2,7
İş tatmininde	89,2	8,1	70,3	13,5
Çalışma saatlerinde	100	0	64,9	24,3
İş güvencesinde	62,2	35,1	21,6	37,8
Kişisel gelişiminizde	83,8	13,5	70,3	10,8
Kariyer olanaklarında	70,3	27,0	43,2	24,3

Anket uygulamasında bu soruyu takiben ev-ofis sistemi çalışan katılımcılara eğer sürekli ofis içi bir işte çalışsalarđ yukarıdaki özelliklerde ne gibi değişimler olabileceği sorulmuştur. Bu konudaki bulgular tablo 4.44’de listelenmektedir.

Tablo 4.44’e bakıldığında şu bulgular göze çarpmaktadır: Ev-ofis çalışan katılımcıların %48,6’sı eğer sürekli ofis içi bir işte çalışsalarđ aile içi ilişkilerinde değişimlerin olabileceğini belirtmişlerdir. Bu değişimlerin niteliği sorulduğunda olumlu ve olumsuz yanıtlarında % 24,3’lük eşit bir oran gözlenmektedir. Aynı konu sosyal çevre bağlamında sorulduğunda ise katılımcıların %70,3’ü “Evet” yanıtını vermiş, “Evet” yanıtını verenlerin % 56,8’i bu değişimlerin “Olumlu” %10,8’i ise “Olumsuz” yönde olabileceğini belirtmiştir. Katılımcılara iş ilişkilerinde değişim olup olmayacağı sorulduğunda % 70,3’ü “Evet” yanıtını vermiş ve % 54,1’i bu değişimin olumlu % 10,8’i olumsuz yönde olacağını belirtmiştir.

Katılımcılara gelir durumlarında değişiklik olup olmayacağı sorulmuş, %56,8’i “Evet” yanıtını vermiş, %32,4’ü bu değişimin “Olumlu”, %27’si “Olumsuz” yönde olacağını belirtmiştir. İş tatmininde olabilecek değişimler sorulduğunda katılımcıların %56,8’i “Evet” yanıtını verirken, bunların %18,9’u bu değişimin “Olumlu”,%37,8’i “Olumsuz” yönde olacağını belirtmiştir. Çalışma saatlerinde meydana gelebilecek değişim sorulduğunda ise katılımcıların %73’ü “Evet” yanıtını vermişler, bu yanıtı verenlerin % 21,6’sı bu değişimin “olumlu” yönde, %51,4’ü olumsuz yönde olacağını belirtmişlerdir.

Tablo 4.44: Ev-ofis çalışanlarının ofis içi bir işte çalışsaldı hayatlarında meydana geleceğini düşündükleri değişimler ve bu değişimlerin niteliği

	Evet (%)	Hayır(%)	Olumlu (%)	Olumsuz (%)
Aile ile olan ilişkilerde	48,6	37,8	24,3	24,3
Sosyal çevrede	70,3	21,6	56,8	10,8
İş ilişkilerinde	70,3	18,9	54,1	10,8
Gelir durumunda	56,8	32,4	32,4	27,0
İş tatmininde	56,8	27,0	18,9	37,8
Çalışma saatlerinde	73,0	21,6	21,6	51,4
İş güvencesinde	62,2	24,3	54,1	2,7
Kişisel gelişiminizde	54,1	29,7	32,4	21,6
Kariyer olanaklarında	64,9	24,3	54,1	10,8

Katılımcılara ofis içi bir işte sürekli olarak çalışsaldı iş güvencelerinde herhangi bir değişim olup olmayacağı sorulduğunda %62,2'si "Evet" yanıtını vermiş, bu yanıtı verenlerin %54,1'i bu değişimin olumlu yönde %2,7'si olumsuz yönde olacağını belirtmiştir. Katılımcıların %54,1'i ofis içi bir işte çalışsaldı kişisel gelişimlerinde bir değişim olabileceğini, bu cevabı verenlerin %32,4'ü bu değişimin olumlu, % 21,6'sı olumsuz yönde olacağını belirtmiştir. Son olarak katılımcılara ofis içi bir işte çalışsaldı kariyer olanaklarında bir değişim olup

olmayacağı sorulduğunda % 64,9'u "Evet" yanıtını vermiş ve %54,1'i bu değişimin olumlu yönde, %10,8'i olumsuz yönde olacağını belirtmişlerdir.

Bunlardan farklı olarak ofis çalışanı gruba da anket çalışmasında çeşitli sorular yöneltilmiştir. İlk olarak ofis çalışanı katılımcılara ev-ofis sisteminin iş performansını arttırdığı görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, ofis çalışanı katılımcıların %43,2'sinin evde çalışmanın iş performansını arttıracığı görüşüne katılmadıkları görülmektedir. %27'lik bir kesim bu görüşe katıldığını belirtirken, %24,3 tamamen katıldığını, %5,4'lük bir kesim ise hiç katılmadığını belirtmektedir.

Ofis çalışanı katılımcılara evde çalışmanın işyeri stresinin önüne geçip geçmeyeceğine ilişkin görüşleri sorulmuştur. Buna göre, ofis çalışanı katılımcıların %40,5'i "Katılıyorum", % 37,8'i ise "Tamamen Katılıyorum" seçeneğini işaretlemişlerdir. Buna ek olarak, %18,9'luk bir oranda "Katılmıyorum" görüşü, %2,7'lik bir oranda ise "Hiç Katılmıyorum" seçeneği işaretlenmiştir.

Son olarak ofis çalışanı katılımcılara anket çalışmasının son kısmında ev-ofis sistemine ilişkin ev-ofis çalışanlara uygulanan anket çalışmasında öne çıkan bazı durumlar sorulmuştur. Bu soru bölümü katılımcıların kesin yanıtlar vermesini sağlamak amacıyla "Evet" ve "Hayır" seçeneklerinden oluşmaktadır. Burada bulunan fikir ölçümü sorular, ilk önce ev-ofis çalışanlarından oluşan grubun yapılmasından ve bu örnekleme daha önceden tahmin edilemeyen sonuçların çıkmasından dolayı ev-ofis çalışanlarını oluşturan grup için kullanılamamıştır. Ofis çalışanları anketinde bulunan bu sorular önceki örnekleme ev-ofis çalışanlar tarafından beyan edilen fikirlere oluşmuştur ve ofis çalışanlarının bu fikirlere katılıp katılmadığını ölçmeye yöneliktir. Bu anlamda katılımcılara ev-ofis sistemi

çalışmayla ilgili birtakım durumların olabilirliği üzerine “Evet” ve “Hayır” seçeneklerinden oluşan bir soru çizelgesi uygulanmıştır. Buna ilişkin bulgular ise tablo 4.45’de sunulduğu gibidir.

Tablo 4.45’e bakıldığında ofis çalışanlarının %86,5’inin ev-ofis çalışmanın esnek çalışma saatleri nedeniyle zamandan tasarruf sağlayacağı görüşüne katıldıkları görülmektedir. Ev-ofis çalışmanın çalışanın işyerinden özerkliğini sağladığı konusunda ise katılımcıların %59,5’i bu yargıyı desteklemekte, %37,8’i reddetmektedir. Katılımcıların %86,5’i ev-ofis çalışmanın çalışana kişisel bir özgürlük sağladığı görüşünü kabul ederken, katılımcıların tümü ev-ofis çalışmanın ulaşım maliyetlerinden tasarruf sağlayacağını kabul ettikleri görülmektedir.

Ev-ofis çalışmanın iş problemlerinin azalmasını sağlayacağı görüşünde katılımcıların %51,4’ü bu görüşü kabul, %48,6’sı reddetmişlerdir. Katılımcıların %86,5’i ev-ofis çalışmanın ev ile ilgili sorumluluklara (çocuk bakımı, ev işleri gibi) zaman kalmasını sağlayacağı görüşünü kabul ederken, %13,5’i bunu reddetmektedir.

Katılımcıların ev-ofis çalışmanın engellilere iş olanağı sağlayacağı görüşünü yanıt veren tüm katılımcılar kabul etmektedir. Ev-ofis sisteminde işyerinin aynı zamanda ev olması nedeniyle iş ve özel hayat arasındaki dengenin bozulmasına yol açacağı görüşüne katılımcıların %56,8’i kabul ederken %43,2’si reddetmektedir.

Tablo 4.45: Ofis çalışanlarının ev-ofis sistemine ilişkin ifadeler üzerine değerlendirmeleri

	Evet		Hayır		Toplam	
	S.	%	S.	%	S.	%
İşlerin evden yürütülmesi esnek çalışma saatleri nedeniyle zamandan tasarruf sağlar	32	86,5	5	13,5	37	100
Ev-ofis çalışma çalışanın işyerinden özerk olmasını sağlar.	22	59,5	14	37,8	36	97,3
Ev-ofis çalışma çalışana kişisel bir özgürlük sağlar.	32	86,5	5	13,5	37	100
Ev- ofis çalışma çalışanın ulaşım maliyetlerinden tasarruf etmesini sağlar.	37	100	0	0	37	100
İş problemlerinin azalmasını sağlar.	19	51,4	18	48,6	37	100
Ev ile ilgili sorumluluklara (Çocuk bakımı, ev işleri gibi) zaman kalmasını sağlar.	32	86,5	5	13,5	37	100
Engellilere iş alanı sağlar	36	97,3	1	2,7	37	100
İşyerinin ev olması nedeniyle iş ve özel yaşam arasındaki dengenin bozulmasına neden olur	21	56,8	16	43,2	37	100
İşin evden yürütülmesi işyeri ve ev arasındaki ilişkiyi bulanıklaştırır.	21	56,8	15	40,5	36	97,3
İşin evden yürütülmesi çalışanın şirket içi kararlara katılımını engellediğinden otorite kaybına yol açar.	20	54,1	17	45,9	37	100
Ev-ofis çalışma takım çalışmasını zorlaştırır.	28	75,5	9	24,3	37	100
Evde çalışma statü kaybına neden olur	19	51,4	18	48,6	37	100
Kişinin işyeri yerine evden çalışması sosyal hayattan dışlanmaya ve izolasyona neden olur	19	51,4	18	48,6	37	100
Evde çalışma iş tatminini artırır	20	54,1	17	45,9	37	100
Ev-ofis çalışma kadını eve bağımlı hale getirir.	19	51,4	18	48,6	37	100
Ev-ofis çalışma iş güvencesini azaltır	17	45,9	20	54,1	37	100
Kişinin kendini yalnız hissetmesine ve yabancılaşmaya neden olur	24	64,9	13	35,1	37	100
İşyeri kimliğinin eksikliğine neden olur	24	64,9	13	35,1	37	100

İşin evden yürütülmesinin işyeri ve ev arasındaki ilişkiyi bulanıklaştırdığı görüşünü katılımcıların %56,8'i kabul ederken, %40,5'i reddetmiştir. Ev-ofis sisteminin çalışanın işyerinde alınan kararlara katılımını engellemesi nedeniyle çalışan açısından bir otorite kaybı yaşanacağına ilişkin görüşü katılımcıların %54,1'i kabul ederken, %45,9'u reddetmektedir. Ev-ofis çalışmanın takım çalışmasını zorlaştıracığına ilişkin görüş sorulduğunda ise katılımcıların %75,5'i bu görüşü kabul ederken,%24,3'ü reddetmektedir.

Evde çalışmanın statü kaybına neden olacağı görüşüyle ilgili olarak katılımcıların %51,4'ü bu görüşü kabul ederken, %48,6'sı reddetmektedir. Kişinin işyeri yerine evde çalışmasının sosyal hayattan dışlanmaya ve izolasyona neden olacağı görüşüyle ilgili olarak katılımcıların %51,4'ü bu görüşü kabul ederken, %48,6'sı reddetmektedir. Evde çalışmanın iş tatminini arttıracığı görüşünde ise katılımcıların % 54,1'i bu görüşü kabul ederken, %45,9'u reddetmektedir.

Ev-ofis çalışmanın kadını eve bağımlı hale getireceği görüşüyle ilgili katılımcıların % 51,4'ü bunu kabul ederken, %48,6'sı reddetmektedir. Ev-ofis çalışma iş güvencesini azaltır görüşünde ise katılımcıların % 45,9'u bunun kabulü yönünde, %54,1'i reddi yönünde görüş bildirmektedirler. Evde çalışmanın kişinin kendini yalnız hissetmesine ve yabancılaşmaya neden olmasına ilişkin görüşte katılımcıların %64,9'unun bu görüşü kabul ederken, %35,1'inin reddettiği görülmektedir. Son olarak ev-ofis çalışmanın işyeri kimliğinin eksikliğine neden olacağı görüşü üzerine katılımcıların %64,9'u bu görüşü kabul etmekte, %35,1'i reddetmektedir.

Alan çalışması sırasında ofis içi çalışan grubu dâhilinde olup daha önce ev-ofis çalışmış olan katılımcılara rastlanmıştır. Bu katılımcılara da ev-ofis sistemi çalışmayı bırakma nedenleri sorulmuştur. Buna göre, daha öncesinde ev-ofis sistemine göre çalışmış olan katılımcıların belirttikleri nedenler her bir seçenekte birer kişi olmak üzere yetersiz iş güvencesi, yetersiz sağlık güvencesi, iş tatmininin düşük olması, çalışma koşullarının belirsiz olması, çalışma statüsünün belirsiz olması ve iş koşullarını düzenleyen yasal dayanaklardan yoksun olma olarak gözlenmiştir.

Genel olarak karşılaştırmalı verilere bakıldığında ofis çalışanlarının ev-ofis sistemine olumlu baktıkları gözlenmektedir. En tercih edilen yönü ise işyeri stresinden uzak olmasıdır. Katılımcılar tarafından ev-ofis çalışmanın kişiye verimli bir çalışma yaşamı sağlayacağına yönelik ifadeler kullanılmıştır. Örneğin bir ofis çalışanı katılımcı bunu şu ifadelerle belirtmiştir:

“Ev-Ofis çalışması güvenliği sağlandığında çok verimli olabilir diye düşünüyorum. Sadece ev hanımları veya engelliler için değil herkes için uygun olabilir. Evde daha sağlıklı rahat bir çalışma ortamı yaratabilir kişi kendine bu nedenle daha verimli çalışma olur.”(Yaş: 27, Kadın, Bekar)

Buna ek olarak yine bir ofis çalışanı katılımcı ev-ofis sisteminin rahat bir sistem olduğunu ancak bu rahatlığın eksi yönde bir etki de yaratabileceğini ifade etmektedir.

“Yani bu durum işin ne olduğu ile orantılı. Tamam bazı durumlar özellikle bayan ve engelli kişiler için avantaj sağlar fakat çoğu sektör

için uygun olduğunu düşünmüyorum. Yöneticiler ile çalışanlar arasında kopukluğa ve güvensizlik gibi durumları doğurur diye tahmin ediyorum. Performans konusunda da evdeki rahatlık durumu eksi önde etki yapabilir. Yine söylüyorum uygun iş pozisyonları için nefis bir olanak”(Yaş:30, Erkek, Evli)

Genel olarak ofis çalışanları arasındaki eğilim bu tarz çalışmanın her işe uygun olmadığı ancak kadınlar ve engelliler için bir çalışma fırsatı sağladığı yönündedir. Yine bir ofis çalışanı katılımcı teknolojinin gelişmesinin bu çalışma şekline imkân doğurduğunu ancak iş biçimlerine göre değişebileceğini belirtmektedir.

“Yaptığımız işin içeriğine göre yukarıda belirttiğiniz şartlar değişiklik gösterebilir. Dolayısı ile etkili bir sonuç için iş birimlerinin ev ortamında çalışmaya uygun olup olmadığını ayırmak gereklidir. Ancak genel kanım teknolojinin bu kadar geliştiği bir süreçte iş akışına evden katılım birçok avantaj sağlar...”(Yaş: 31,erkek, evli)

Bu duruma ilişkin bir cevap olarak bir ev-ofis çalışanı katılımcının belirttiklerine bakıldığında yeterli iletişimle bu sorunun hallolabildiğini ifade etmektedir.

“Ev ofiste ya da ofiste çalışmak benim açımdan sade çalışma saatlerini kendime göre belirleyebildiğimden verimli çalışmama neden olmuştu. Tasarımcılıkta bu önemli bir olay çünkü, başka mesleklerde farklı olabilir mi bilmiyorum. Ofiste çalışmanın tasarımı açısından diğer bölümlerle (ihracat gibi mesela) bir arda bulunmaktan dolayı

olumlu önleri çok olabilir fakat işin ciddiyeti doğrultusunda iletişim yeterli sağlanırsa bir sorun teşkil etmemektir.”(Yaş:25, kadın, bekar)

Buna benzer olarak yine proje bazında çalışan ev-ofis çalışanı katılımcı buna ilişkin görüşlerini şu şekilde belirtmektedir.

“Genellikle ofis ortamında çalışmayı tercih ediyorum. Proje bazlı çalıştığım firmaların veya kişilerin %90ı için güven çok önemli. Çalıştığınız ortamı görmek, her istediklerinde sıkıntısız bir şekilde size ulaşabilmeleri çok önemli. Yer bağımsız çalışabilme imkânı sayesinde gerek ev, gerek ofis ortamında bulunmaktayım. Serbest zamanlı çalışan bayanlar erkeklere oranla daha çok tercih edilmektedir. Bayanlarda mevcut özellikler; sorumluluk, estetik, iş bitirirlik artı kazanç sağlamaktadır.”(Yaş:30, kadın, evli)

Ev-ofis çalışanı katılımcılar bu sistemde çalışmanın birinci ilkesi olarak, 4. bölümde de çalışanların “çalışma disiplin”i üzerinden de vurgulamalarına bakıldığında, çalışanın kendi-kontrol sistemini yaratması gerektiğini ısrarla vurgulamaktadırlar. Bununla ilgili olarak daha önceki bölümlerde belirtilen bir ev-ofis çalışanınin *“Disiplin olmadıktan sonra televizyonun ve yatak odasının bulunduğu bir mekânda çalışmak oldukça zordur.”* ifadesi bu durumun nedenini açıkça yansıtmaktadır. Evde çalışmanın disiplin sağlamadaki zorluğu birçok ev-ofis çalışanı katılımcı tarafından belirtilmiştir. Örneğin, “Başka bir işte çalışma imkânınız olsaydı yine ev-ofis çalışmak ister miydiniz?” sorusuna “Hayır” yanıtını veren bir katılımcı da disiplin sağlamadaki zorluğu, *“Ev Ofis her ne kadar rahat görünse de disipline etmek çok zor ve sosyal ortamda*

çalışmak her zaman daha faydalı diye düşünüyorum.” (yaş: 28, erkek, bekar)
diyerek bir neden olarak belirtmiştir.

İkinci olarak ev-ofis çalışanı katılımcılar bu sistemde verimli olarak çalışabilmenin kişinin kendi profesyonelliğine bağlı olduğunu belirtmektedirler. Yukarıdaki ifadelerde bu durumun vurgulandığı açıkça görülmektedir. Bir ev-ofis çalışanının belirttiği ifadeler bu durumu ortaya koyar niteliktedir.

“Profesyonelliğe bağımlı bir konu olduğu ortada. Eğer işinizde iyi iseniz evdende götürebiliyorsunuz. Ama herkese tavsiye edermiyim. Hayır.”(yaş:30, erkek, bekar)

Buna ek olarak profesyonellik vurgulamalarını yapan çalışanların birçoğunun serbest olarak çalıştığını da belirtmekte fayda vardır. Bazı çalışanlar ev-ofis çalışmanın kendi mesleklerinin bir uzantısı olduğunu ifade etmektedirler. Çizerlik, illüstrasyon gibi mesleklere sahip katılımcılar ev-ofis çalışmanın kendi yaratıcılıkları için gerekli olduğunu ileri sürmektedirler. Buna ilişkin çizerlik yapan bir ev-ofis çalışanı katılımcı, ev ortamında çalışmanın kendi yaratıcılığını beslediğini ifade etmiştir.

“Çizerliğin ofis ortamında çok verimli yapılabilecek bir meslek olduğunu düşünmüyorum, kendi evimde çok daha rahat çalışıp daha yaratıcı olabiliyorum. Beni besleyecek herşeyim ev ortamında; ailem, kitaplarım, sevdiğim müzik, sinema vs. Bütün bunlar bir ofiste bulunabilecek şeyler gibi değil sanki. Ayrıca kendi içinde sürekli illüstratör çalıştıran kurum da sanırsam yok; reklam ajansları vs sürekli dışarıdan çizerlerle çalışıyor. İllüstratörlük genelde ev ortamında yapılan bir meslek. Eğer iyi bağlantılarınız varsa ve her ay yeterli

miktarda iş alabilerseniz çok rahat hayat devam ettirilebilir ancak o noktaya gelmek elbette zaman alıyor. Ben de o noktaya varmayı umuyorum.” (Yaş:25, kadın, bekâr)

Ofis çalışanı katılımcıların birçoğunun ev-ofis çalışmanın kişinin işyeri stresinden bağımsız olması nedeniyle daha verimli çalışabileceğine yönelik tutumlarının ve ev-ofis çalışanı katılımcıların evde çalışmanın keyifli olduğunu belirten ifadelerinin dışında kimi katılımcılar ev-ofis çalışmanın bir süre sonra tatminsizlik yarattığını belirtmektedirler.

“İşyerinde çalışmayı seviyorum, kalabalık ortamları ve insanlarla etkileşimde olmayı seviyorum. Bir de, ev-ofis çalışmak inanılmaz disiplin isteyen bir şey. Tüm zamanlamanın, işin bana bağlı olması çok güzel bir şey ama uzun süre tek başına çalışmak insanda tatminsizliğe sebep oluyor. Bir süre sonra işe bağlılığını ve disiplinini yitiriyorsun.”(Yaş:24, Kadın, Bekâr)

Katılımcıların belirttikleri doğrultusunda, ev-ofis çalışma sistemi gerek ofis içi gerekse de ev-ofis çalışanları tarafından rahat ve stresi az olması nedeniyle yüceltilirken bir yandan da rahatlığının yanı sıra kişinin sosyal ilişkilerini azaltması nedeniyle tatminsizliğe ve kişinin toplumdaki izolasyonuna neden olduğu görülmektedir. Aynı ev-ofis çalışanı katılımcının ev-ofis sistemiyle çalışmak yerine ofis içi bir iş yapmak isteyip istemedikleri sorusuna “Evet” yanıtını verdikten sonra bu durumun nedenini “izolasyondan kurtulmak için” olarak açıklaması ve sürekli bir “izolasyon” vurgusu yapması bunu ortaya koymaktadır. Katılımcının ev-ofis sistemi çalışmayı bırakıp sürekli ofis içi bir

iş yapmak isteyip istemeyeceğinin sorulduğu ve “Evet” yanıtını verdiği soruya, neden evet dediği sorulduğunda yaptığı açıklama şu şekildedir:

“İzolasyondan kurtulmak için. Ev-ofis bana emeklilik gibi geliyor, daha mesleğimde yeni, genç bir insanken kendimi eve kapatmak ve çalışmak anlamsız geliyor. Ne kadar çok iş alırsam ve yaparsam o kadar para kazanacağım bir iş düzeninde, ya idare edecek kadar para kazanıp çok boş vakit yaratacağım ve boş vakitlerimi değerlendireceğim; ya da alabildiğim kadar çok iş almaya çalışacağım. İkisi de bana amaçsız geliyor. Bu dönemi bir geçiş süreci olarak değerlendiriyorum”. (Yaş 24, Kadın, Bekâr)

Buna ek olarak, ev-ofis çalışma sisteminde çağrı merkezi çalışanı olarak çalışan bir katılımcı bu çalışma sisteminin istihdamı arttıracığını ve insanların gelir düzeylerini arttıracığını ileri sürmektedir. Buna ilişkin “*Son yıllarda istihdam konusunda önemli bir açığı kapatan çağrı merkezlerinin ileride daha büyük yatırımlar yaparak insanların gelir düzeylerini arttıracığı ve istihdamı arttıracakları kanaatindeyim*” (Yaş:32, erkek, bekâr) diyerek ev-ofis çalışma şeklinin yayılacağını ve insanlara iş alanı yaratacağını ileri sürmüştür.

Çalışma araştırmaya ilişkin genel değerlendirmeyi kapsayan sonuç bölümüyle devam edecektir.

SONUÇ

Günümüz ekonomisi ve çalışma ilişkileri geçmiştekine oranla büyük değişimler göstermektedir. Bu değişimler büyük oranda çalışma ve emeğin esnek çalışma ilişkileri anlamında gittikçe güvencesiz, örgütsüz ve kırılğan bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır.

Post-Fordist çağdaki esnek çalışma ilişkileri kapsamında meydana gelen en önemli dönüşümlerden biri de mekânsal olarak “işyeri” kavramında meydana gelen radikal dönüşümdür. Mekânsal esneklik birçok faktörü içinde barındırmaktadır. Bu anlamda çalışanlar kimi zaman firmalara bağlı uydu ofislerde ya da mobil çalışan olarak işlerini gerçekleştirirken kimi zamanda “evlerine” yönlendirilmektedirler. Günümüzde artık, kişinin geleneksel çalışma mekânı olarak belirtilen fabrika, atölye, büro gibi mekânların yerine tam aksi bir yönde eve yönlendirildiği bir emek sistemi söz konusudur ve bu sistem firmaların maliyet düşürücü politikaları sonucunda gittikçe yaygınlaşarak devam etmektedir. Sistemin yaygınlaşmasının bir diğer nedeni ise istihdamı arttırma düşüncesinden ileri gelmektedir. Nitekim ev-ofis çalışma sisteminin ortaya çıktığı Avrupa ülkelerine bakıldığında bu sistemin istihdamı arttırıcı bir formül olarak kullanıldığı görülmektedir.

Ev-ofis çalışanlar genel olarak bir firmanın kadrolu çalışanı olmaktan ziyade kontrat üzerine çalışan kişilerden oluşmaktadırlar. Çalışanlar meslektaşlarından ayrı olarak kendi evlerinde çalışmaktadırlar. Bu kişiler evde çalışan özel danışmanlar olabildikleri gibi müşterilere ya da varolan hizmetin sağlandığı üyelere bilgi akışı sağlayan çalışanlardan da oluşmaktadırlar. Elektronik ağların gelişmesi sonucu artık iş her yerden yapılabilir hale

gelmiştir. Çalışanlar dünyanın her yerinden bir modem aracılığıyla çalışmalarını firmalara ya da müşterilere kolayca ulaştırabilmektedirler. Bunun dışında çalışanın kendi evinde kendi bilgisayarını, interneti vb. ofis donanımlarını kullanarak işini gerçekleştirmesi şirketleri çalışanlara ait pek çok maliyetten kurtarmaktadır.

Ev-ofis sisteminde çalışanların görevleri birbirlerinden farklılaşmakta ve değişim göstermektedir. Bazen bir firmaya ait muhasebe, elektronik postaları gönderme ve alma gibi sekreterlik hizmetleri, Web sitesi tasarımları, grafik tasarım ve çeviri işlemleri, çağrı merkezleri vb. alanlarda çalışılırken, bazen de kişilerin kendi iş alanlarında bir firmanın yönetiminden bağımsız olarak çalışmaları söz konusu olabilmektedir. Çalışanlar şirketlerin pek çok işini haftanın birkaç günü evlerinde çalışarak gerçekleştirebilmektedirler. Ev-ofis çalışma bireysel olarak temellenen bir meslek için daha uygun olabilmesine rağmen kimi zaman takım çalışması gerektiren işlerde de kullanılmaktadır. Bilgisayar sistemlerinin gelişmesi için artık çok çeşitli alanlarda, pek çok kişi tarafından gerçekleştirilebilmesini olanaklı kılmaktadır (Tremblay, 2003). Bu durum sanal ağlarla bireylerin toplanmasını sağlıyor gibi görünürken aynı zamanda da çalışanların birbirinden izolasyonlarına neden olmaktadır.

Ev-ofis sistemine ait literatüre bakıldığında ev-ofis çalışanlarının verimliliklerinin, iş tatminlerinin, yaratıcılıklarının vb. diğer ofis içi çalışanlardan çok daha yüksek olduğuna ilişkin argümanlara rastlanmaktadır. Buna ek olarak bu tür çalışmanın kadınların ve engellilerin çalışma hayatına katılımını sağlayıcı, çevreye dost bir sistem olduğu ileri sürülen görüşler

arasındadır. Araştırma boyunca anket uygulanan katılımcılara bu faktörler ve bunların dâhilinde etki edebilecek, öngörülmeven “ikincil faktörler” üzerine görüşleri sorulmuş ve bunların etkileri ölçülmeye çalışılmıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi alan çalışmasının örnekleme iki ayrı grup üzerinde iki ayrı anket formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Örnekleme oluşturan gruplardan biri ev-ofis çalışanlarını içerirken, diğeri benzer işleri ofis ortamında yapan çalışanları içermektedir. Her iki katılımcı grubuna benzer sorular yöneltilmiş ve görüşler karşılaştırılmaya alınmıştır.

Bu anlamda demografik verilerden başlayıp, çalışanlarının çalışma hayatlarına, çalışma hayatlarının özel hayatları üzerindeki etkilerine, ev-ofis sistemi üzerindeki görüşlerine kadar pek çok veri elde edilmesi amaçlanan bir anket çalışması uygulanmıştır.

Genel olarak bulgulara bakıldığında demografik verilerde dikkat çeken noktalardan biri ev-ofis çalışanlarının yaş dağılımlarının oldukça değişken aralıklar göstermesidir. Ofis çalışanı katılımcılar ise genel olarak “genç” çalışanlardan oluşmaktadırlar. Katılımcıların tümünde bekâr çalışanların sayısı evlilerden fazladır. Buna ek olarak her iki gruptan katılımcının büyük çoğunluğu üniversite mezunudur.

Katılımcıların meslek dağılımları da değişkenlik göstermektedir ancak ev-ofis çalışanı katılımcıların meslekleri ve yaptıkları işlere bakıldığında ofis çalışanlarından görece olarak çalışma hayatında daha kendi niteliklerine uygun işler yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Buna karşın anket uygulanan ofis çalışanlarının birçoğu kendi meslekleriyle ilgisiz işler yapmaktadırlar. Bu durumun nedeni genel olarak yapısal işsizliğin bir sonucudur. Kişiler kendi

niteliklerinin dışında tabiri caizse “bulabildikleri” işlerde çalışarak hayatlarını sürdürmektedirler. Buna karşın anket bulgularında özellikle ofis çalışanlarının çoğunluğunun yaptıkları işin kendi sahip oldukları niteliklere uygun olduğu yönündeki tutumları oldukça ilgi çekici bir bulgu oluşturmaktadır. Bu durumda bireylerin mezun oldukları mesleklerini gerçekleştiremeyip, enformasyon teknolojisini kullanma yeteneklerine göre beyaz yakalı ofis çalışanları olmalarının daha kanıksanmış bir durum olduğu söylenebilir. Genel anlamda elde bir olarak görülen nitelikler bireyin mesleğinden ziyade esnek çalışma ilişkileriyle biçimlenen enformasyon ya da hizmet ekonomisine uyumlulukları olmaktadır.

Katılımcıların ekonomik bulgulara bakıldığında ev-ofis çalışanlarının, ofis çalışanlarına oranla daha değişken gelir ve ücret durumları gösterdikleri görülmektedir. Kimi ev-ofis çalışanları 10000-20000 TL gibi aylık gelirler gösterirken, kimileri ise 700 TL aylık gelir göstermektedir.

Bulgular arasındaki bu uçurumun ana noktası ev-ofis çalışanın bir firmaya bağlı olup olmadığıdır. Genel olarak serbest çalışan ev-ofisçilerin, bir firmaya bağımlı olarak haftanın tümünde ya da birkaç gününde işlerini evden gerçekleştiren ev-ofisçilerden çok daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise ev-ofis çalışanlarının gelirlerinin ofis içi çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni olarak bazen 21 saate kadar bile uzayan çalışma saatleri gösterilebilir. Nitekim kimi ev-ofis çalışanı katılımcılar, günlük kaç saat çalıştıkları sorulduğunda 24 saat sürekli çalışma halinde olduklarını belirtmektedirler. Bazı durumlarda evde, bilgisayar başında geçirilen her saat çalışanlara artı bir ücret olarak

görüldüğünden dolayı bu durum da çalışma süresini uzatan etmenlerden biri olmaktadır.

Ev-ofis çalışanı ve ofis çalışanı katılımcıların iş hayatlarına bakıldığında ev-ofis çalışanlarının, ofis içi çalışanlardan daha az iş değiştirdikleri görülmektedir. Ofis çalışanı katılımcılardan oluşan %21,6'lık bir kesim şu anda yaptıkları işten önce ne işle meşgul oldukları sorulduğunda başka işler yaptıklarını belirtmişlerdir. “Aynı ve benzer türde işler yapıyordum” diyenlerin oranı ise %17,6'dır. Ev-ofis çalışanı katılımcılara ait bulgulara bakıldığında ise; şimdiki işlerinden önce başka işlerle meşgul olduğunu söyleyen katılımcıların oranı %9,5 iken, “Aynı ve benzer türde işler yapıyordum” diyenlerin oranı ise %27'dir. Bu bulgulara bakarak ofis çalışanlarının, ev-ofis çalışanlarına oranla daha dalgalı bir iş hayatı yaşadıkları ileri sürülebilir.

Katılımcıların çalışma şekillerine (Yarı zamanlılık, tam zamanlılık açısından) bakıldığında ofis çalışanı katılımcıların tümünün tam zamanlı çalıştığı görülmektedir. Buna karşın katılımcıların %10,8'ini, ki bunların tümü ev-ofis çalışanlarıdır, yarı zamanlı çalıştıklarını belirtmişlerdir. Hatırlanacağı üzere katılımcıların çalışma sistemlerine bakıldığında ise ev-ofis çalışanı arasında kadrolu statüde hiçbir katılımcıya rastlanmazken, ofis çalışanları arasında da bu oran oldukça düşüktür. Her iki katılımcı grubunda da bu anlamda belirtilen en yüksek orana sahip alan ücretli statüde çalışanlara aittir. Buna ek olarak ofis çalışanlarından farklı bir biçimde ev-ofis çalışanı katılımcılar arasında serbest biçimde çalışan kişilere de rastlanmaktadır. Bütün bu, çalışma şekilleri, çalışma sistemleri, çalışma saati, kaç gün çalışıldığı ya da hangi statüde çalışıldığına dair veriler büyük oranda esneklik uygulamalarının

kişilerin çalışma hayatlarına yansımadır. Genel olarak bulgulara bakıldığında her iki katılımcı grubu için genellenebilecek ortaklıklar mevcuttur. Her iki katılımcı türü de ücretler ve iş güvencesi anlamında dezavantajlı olarak çalışmaktadırlar. Katılımcılar arasında kadrolu statüde çalışan sayısının azlığı aslında genel olarak bu durumun tüm emek piyasasındaki yaygınlığı hakkında ipucu vermektedir. Çalışanlar post-fordist emek rejiminde her türlü esnek çalışma ilişkilerine ve iş güvencesinin yokluğuna maruz kalmaktadırlar. Ev-ofis çalışma sistemi esneklik uygulamalarının en uç biçimlerinden birini oluşturmaktadır ve bulgulara bakıldığında ofis içi işlere oranla esnek çalışma ilişkilerinin en belirgin haliyle bu çalışma sisteminde vücut bulduğu görülmektedir.

Gerek ev-ofis çalışanı gerekse de ofis çalışanı katılımcıların ev-ofis sisteminin ev ortamının rahatlığını sağlaması, patron ve işyeri stresinden uzak olması nedeniyle çoğu zaman olumlu bir olgu olarak görülmektedir. Ev-ofis çalışanlarının %54,1'inin ev-ofis sisteminin tercih edilme nedeni olarak "ev ortamının rahatlığı ve işyeri stresinden uzak olması" seçeneğini belirtmeleri diğer taraftan ofis çalışanlarının şimdiki işlerini evden gerçekleştirme imkânları olsaydı böyle bir çalışma sistemini tercih edip etmeyecekleri sorulduğunda ofis çalışanı katılımcıların %62,2'sinin olumlu yanıt vermesi anket çalışması uygulanan katılımcıların genel olarak ev-ofis sistemini bu anlamda çekici bulduklarını göstermektedir. Katılımcıların birçoğu böyle bir çalışma sisteminin kişinin daha verimli çalışmasına olanak sağlayacağını belirtmektedir. Teknolojinin gelişmesi nitekim buna imkân da sağlamaktadır. Araştırma bulgularında katılımcıların görüşlerinde belirtildiği gibi bu tarz

çalışma sisteminin çalışanların yaratıcılıklarını kullanmalarına uygunluğundan sık sık söz edilmektedir. Şüphesiz bu durum çizim yapanlar, animasyon vb. işlerle uğraşanlar için büyük ölçüde doğru bir tespittir. Ancak ev-ofis çalışma sistemi artık sadece serbest, siparişe dayalı iş yapan çalışanlardan oluşmamaktadır. Günümüzde özellikle çağrı merkezleri olmak üzere gerek özel sektör gerekse de kamu sektöründe (Avrupa'daki uygulamalar gibi) bu sistem gittikçe yaygınlaşmaktadır. Türkiye'de de bu sistemin kamu sektöründe uygulanması yönünde yasal tartışmalar ve düzenlemeler gündeme gelmektedir.⁵

Ev-ofis çalışanı ve ofis çalışanı katılımcıların ev-ofis çalışma isteklerinin yüksek olması daha önce de belirtildiği gibi, daha ziyade işyeri stresinden uzak olması niteliğinden kaynaklanmaktadır. Katılımcıların vurguladığı “evde çalışmanın nimetleri” olarak görülebilecek rahatlık ve işyeri stresinden uzak olması 4. bölümde belirtilen, ev-ofis çalışanı ve ofis çalışanı katılımcılara ait iş tatmini, başarı duygusu, yapılan işin çalışanın niteliklerine uygun olması gibi bulgulara ortaya çıkan sonuçları açıklar niteliktedir. Hatırlanacağı üzere bu faktörler dahilinde, katılımcı ofis çalışanlarının, ev-ofis çalışanlarına oranla çok daha düşük iş tatmini, başarı duygusu ve yaratıcılıklarını kullanma imkanlarına sahip olduğu anket çalışmasının bulgularında ortaya çıkmıştır. Buna dayanarak katılımcılardan ofis içi çalışanlarının işyeri stresinin artmasına ve çalışmanın taylorist üretim biçimini andıran biçimde gittikçe rutinleşmesine bağlı olarak çok daha fazla bir biçimde emeğine yabancılaştığı, iş tatminini yitirdiği ve yaratıcılığını ortaya çıkarma imkanına sahip olamadığı söylenebilir. Nitekim ofis çalışanlarının %62,2'lik

⁵ <http://evdeofis.com/index.php/2010/12/12/kamu-calisanlarina-evden-calisma-duzenlemesi-avukatlarla-basliyor/>

bir oranda yaptıkları işi evden gerçekleştirme imkanları olsaydı ev-ofis çalışma sistemini tercih edeceklerini gösteren bulgular bu durumu kanıtlar niteliktedir.

İşyeri stresinden uzak olma ve ev ortamının rahatlığının ev-ofis çalışmayı çekici kılmasına karşın ev-ofis çalışanı katılımcıların sağlık ve iş güvencesine sahip olma durumlarının, ofis çalışanı katılımcılara oranla daha düşük olması ve sağlık güvencesine sahip olanların da bir kısmının özel sağlık sigortalarına bağlı olması da bu çalışma sisteminin başka bir boyutunu ortaya koymaktadır. Buna ilişkin sunulan bulgular hatırlandığında tüm katılımcılar arasında sosyal güvenceye sahip olmayan %16,2'lik kısmın tümünü ev-ofis çalışan katılımcıların içermesi bu durumu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak anket çalışması uygulanan tüm katılımcıların toplamda %54,1'inin ev-ofis sisteminin izolasyon yarattığı görüşüne katılmadıklarını belirtmelerine rağmen bu çalışma sisteminin dezavantajı olarak; ev-ofis çalışanlarının bahsi geçen konuda en geniş dilimini oluşturan; %27'lik bir oranda “iş ortamından uzak olma ve izolasyon” seçeneğini belirtmeleri dikkat çekici bir durumdur.

Genel olarak bulgulara bakıldığında, bu sistemin İnsan kaynakları vb. disiplinlerde sunulduğu gibi “ev ortamı kişiye esnek, rahat ve stresi az bir iş imkânı sunmaktadır” sonucu çıkmaktadır ancak evin getirdiği rahatlığın yanında kişiler sosyal hayattan ve kendileri gibi benzer işleri yapanlardan izole olmakta ve çalışma kavramı sosyal bir durum olmaktan ziyade bireysel bir düzleme indirilmektedir. Bu durumu somutlaştırmak adına anket uygulanan ev-ofis çalışanı katılımcılara kendileriyle benzer işler yapanlarla iletişimleri olup olmadığı sorulduğunda verdikleri yanıtları hatırlamak yerinde olacaktır. 4. Bölümde belirtildiği gibi bu soruya karşılık ev-ofis çalışanı katılımcıların %

67,6'si diğev-ofis çalışanlarıyla bilgi alışverişi ve iletişim içerisinde olduklarını belirtmişler, %32,4'ü ise olumsuz yanıt vermişlerdir.

Buna ek olarak diğev-ofis çalışanlarıyla iletişim içerisinde olduğunu belirten katılımcılara bu iletişimlerini ne yollarla kurdukları sorulduğunda katılımcıların en yoğun verdikleri cevap “internet”tir. Katılımcıların bazıları internete ek olarak telefonla da görüştiklerini belirtmişlerdir. Ev-ofis çalışanı katılımcıların %5,4'ü iletişim ve bilgi alışverişlerini hem internet hem telefon yoluyla hem de yüz yüze görüşerek gerçekleştirdiklerini söylerken 1 katılımcı sadece “yüz yüze görüşmek” ifadesini kullanmıştır.

Ev-ofis çalışanı katılımcıların interneti bilgi alışverişlerinde yoğun olarak kullanmaları şüphesiz işlerinin niteliği ile ilgilidir. Burada varılmak istenen nokta katılımcıların kendileriyle benzer işler yapanlarla görüş alışverişinde bulunup bulunmadığını sorgulamaktır. Ofis alışanları belirli bir “işyeri” mekânı içerisinde bulunduğundan dolayı şüphesiz kendileriyle benzer statüde çalışanlarla sürekli doğrudan yoldan, “birincil ilişkiler” kurarak temas halinde olmaktadır. Ev-ofis çalışanı katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda çalışanların kendi aralarında “birincil ilişkiler” kurmaktan ziyade sanal araçlar yoluyla fikir alışverişlerinde buldukları bir tür “sanal ilişki” ağı yoluyla iletişim kurdukları sonucu çıkmaktadır. Bu sorunun açık uçlu bir biçimde sorulduğu ve yanıtların anket formunda önceden belirtilmemiş olup katılımcıların kendi cevapları olduğunu belirtmekte fayda vardır.

Evde yoğun olarak zaman geçirmenin, iş ilişkilerinin eve taşınmasının ve meslektaşlarla ilişkilerin dolaylı yollardan kurulmasının bir sonucu olarak anket uygulanan ev-ofis çalışanlarının bir sosyal grup oluşturmaktan ziyade

teker teker, atomize bireylerden oluştukları gözlenmektedir. Katılımcıların belirttikleri görüşlere bakıldığında çoğu zaman bir grup olarak “ev-ofis çalışanları”nın sorunlarından bahsetmek yerine genellikle bireysel olarak sıkıntı çektikleri durumları vurguladıkları görölmektedir. Bir, iki katılımcının dışında sektörel bir vurguya rastlanmamaktadır.

Çalışma olgusunun kişinin kendi evine taşınması, bireylerin izole bir biçimde işlerini gerçekleştirmeleri “iş arkadaşı” kavramının da ortadan kalkması sonucunu doğurmaktadır. İşyeri mekânında olagelen “iş arkadaşlığı” kavramı gibi, “kahve saatleri”, “yemek saatleri” vb. zamansal ve mekânsal alanlar çalışanların birbirleriyle etkileşim kurmalarına, kişisel veya işle ilgili sorunları tartışmalarına ve bu yolla sosyalleşmelerine olanak tanıyan durumları içermektedir. Ev-ofis sisteminde bütün bu sosyalleşme alanlarından izole bir biçimde tekil olarak işini gerçekleştiren “birey” söz konusu olmaktadır. Çalışanlar çoğu zaman yöneticileriyle bile birebir ilişki kurmaktan ziyade internet yoluyla iletişime geçmektedirler. Ev-ofis çalışanı katılımcılara başka imkânları olsaydı yine ev-ofis çalışmayı tercih edip etmedikleri sorulduğunda ev-ofis çalışanı katılımcılarının %67,6’sının “Evet” yanıtını vermelerine ve bu yanıtı vermekteki nedenlerine bakıldığında katılımcıların genel olarak verdikleri cevaplar daha öncede vurgulanan “evde çalışmanın rahatlığı” olgusuyla ilintilidir. Katılımcıların tercih nedenleri arasında bu tarz çalışmanın çok daha esnek ve rahat olması, çalışanın daha fazla üretmesini ve kendisini profesyonel hissetmesini sağlaması, şehrin stresinden uzak olması ve ek gelir elde etmeye imkân sağlaması gibi faktörler göze çarpmaktadır. Buna ek olarak ofis içi iş yapma tercihi belirten katılımcılar ise bu durumun nedenleri olarak

evde çalışma disiplinini sağlamanın zorluğundan, insanlarla etkileşimde olmak arzusundan, evde dikkat dağıtıcı öğelerden (Televizyon, radyo vb.) uzaklaşmaktan, çalışılan kişilerle daha iyi irtibat kurmaktan ve düzenli sigorta ödemesi ihtiyacından bahsetmektedirler. Özetle ev-ofis çalışmak işyeri stresinden ve patron baskısından uzak olduğu için katılımcılar tarafından tercih edilmektedir ancak bu esnek ve “rahat” çalışma koşulları beraberinde sağlık güvencesinin olmadığı ve izolasyon duygusu içerisinde yaşanan bir çalışma biçimini de beraberinde getirmektedir.

Katılımcıların günlük ve haftalık çalışma saatlerine bakıldığında ise daha önce de vurgulandığı gibi ev-ofis çalışanı katılımcılar açısından çalışma saatlerinin dağınık olduğu ve net bir saatin belirli olmadığı bir durum söz konusu olmaktadır. Ofis çalışanı katılımcılar ise çalışma saatleri, çalışılan günler vb. alanlarda daha belirli cevaplar vermişlerdir. Ev-ofis çalışanlarının günlük ve haftalık çalışma saatlerindeki bu dağınıklık şüphesiz esnek çalışma mantığının bir ürünüdür. Buna ek olarak 24 saat süresince sürekli çalışma halinde olduğunu vurgulayan ve bu tarz çalışmayı “daha fazla kazandırdığı için” tercih ettiğini belirten ev-ofis çalışanı katılımcıların varlığı bu tarz çalışma sisteminin kişilerde “işkolik” bir karakter yapısı doğurduğu izlenimini bırakmaktadır.

Katılımcıların çevrelerinin onlara bakış açılarını anlattıkları ifadeler, ev ve iş alanı arasındaki sınırın kaybolması “çalışma”nın ve “emeğin” bulanıklaşması durumunu ortaya koymaktadır. Ev-ofis çalışanı olan kadın bir katılımcının “akraba ziyaretleri”nden ve “ulaşılabilir olmak”tan söz etmesi, başka bir katılımcının ise “evde çalışmanın başkaları tarafından çalışıyor olarak

görülmemesi” ve “işsiz güçsüz adam” sıfatı yakıştırmaları ev ve iş arasındaki sınırın bulanıklaştığına işaret etmektedir.

Anket çalışması uygulanan katılımcılara işlerini gerçekleştirirken kullandıkları bilgisayar, internet, uygun bilgisayar yazılımı, modem, faks ve fotokopi makinesi gibi teçhizatların kullanım derecesi sorulmuştur. Genel olarak katılımcılar bu tür gereçlerin ya tümünü ya da bir kısmını çalışma esnasında kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum hem ev-ofis hem de ofis çalışanı olan her iki grup içerisinde de benzer oranlardadır. Bir ev-ofis çalışanı da en az ofis içerisinde çalışanlar kadar ofis aletleri ve donanımları kullanmaktadır. Ev-ofis çalışanı katılımcılara bu soruya ek olarak bu gereçlerin hangilerinin firmalar tarafından onlara temin edildiği sorulmuştur.

Bulgulara bakıldığında bu tür ofis donanımlarının çok azının katılımcılara firmalar tarafından sunulduğu görülmektedir. Ev-Ofis çalışanı katılımcıların büyük bir kısmı işlerini kendi bilgisayarlarından, internetlerinden, faks ve fotokopi makinelerinden ve kendilerinin sağladığı yazılımlardan yürütmektedirler. Hatırlanacağı gibi katılımcılara bu aletlerin hangilerinin firma tarafından temin edildiği sorulduğunda ev-ofis çalışanı katılımcılar arasında hiçbiri seçeneğinin işaretlenme oranı %67,6'dır. Bu durum ev-ofis sisteminin firmalara olan maliyetinin ne kadar az olduğu üzerinde fikir vermektedir. Firmalar çalışanlarını eve gönderdikleri ya da kendi evlerinden çalışan serbest çalışanlarla işlerini yürüttükleri zaman çalışan ve teçhizat maliyetlerinden büyük oranda kar etmektedirler. Bu durum ev-ofis sistemi çalışmanın neden bu kadar yaygınlaştığını açıklar niteliktedir. Ev-ofis çalışma sistemi firmaları donanım maliyetlerinden olduğu kadar (bilgisayar, internet vb.) çalışan

maliyetlerinden de (ulaşım, yemek vb. masraflar) kurtarmaktadır. Buna ek olarak firmalar bu yolla çalışanları için kullanacakları mekânsal maliyetlerden de büyük oranda tasarruf etmektedirler.

Araştırma sırasında sunulan bulgulara bakıldığında, katılımcıların %77'sinin ev-ofis çalışma yaşamının kadınların çalışma hayatına katılmasında olumlu yönde etkide bulunduğunu belirttikleri görölmektedir. Bu durum ev-ofis çalışma mekânı ve geleneksel olarak kadının yaşama mekânı olarak görölen “ev”in çakışmasıyla açıklanabilir. Bu anlamda bu sistemin katılımcılar tarafından kadınlar için olumlu etki yaratacağı görüşü kadının evde ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirirken bir yandan da para kazanmasını sağlayacak bir imkân sağlaması olarak görölmelerinden kaynaklanmaktadır. Kadın ev-ofis çalışanı katılımcılardan bu anlamda belirgin bir veriye ulaşılamamıştır. Bu konu hakkında sadece 4 ev-ofis çalışanı katılımcı bu sistem içerisinde cinsiyete dayalı bir ayırım olduğunu belirtmiştir. Bu ayırımın hangi alanlarda yaşandığı sorusuna ise bir katılımcı “Profesyonel, sekreterlik vb kadroların dağılımında” seçeneğini belirtirken, geri kalanlar yarı zamanlılık ve tam zamanlılık açısından çalışma sistemlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşandığını belirtmişlerdir.

Genel olarak iki gruptan katılımcıların verdikleri yanıtla ra bakıldığında bu sistemin “bir kadın için uygun olduğu” yönünde bir algı ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların belirttikleri görüşlere bakıldığında da bu durum kendini göstermektedir. Bu alışma şeklinin “*kadın için uygun olduğu ama erkek için hoş olmadığı*”, yönündeki vurgulamalar ve bir kadın ev-ofis çalışanının “*evde olmasına hem kendisinin hem de çocuklarının ihtiyaı*” olduğunu vurgulaması

vb. değerlendirmeler bu anlayışı açıkça yansıtmaktadır. Bu duruma ilişkin en kesin tavrı sadece bir katılımcı koymuş ve bu tarz çalışmanın kadını soyutlayan yönünü vurgulamıştır. Bu anlamda “kadınlara evde çalışma imkânının sunulması”na dair vurgulamalar kadının eve bağımlı olduğu, patriarkal çalışma ilişkilerine göndermede bulunmaktadır.

Ev-ofis çalışma sistemi tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de gittikçe yaygınlaşan ve firmaların tercih ettiği bir çalışma şeklidir. Bu konu hakkında dünya literatüründe bir çok araştırma olmasına rağmen Türkiye’de ev-ofis çalışma olgusunun çok yeni olması nedeniyle bu konu hakkındaki literatür oldukça sınırlı kalmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin değişmesi ve esneklik uygulamaları emek rejimini geçmişteki uygulamalara kıyasla oldukça değiştirmiştir. Bu anlamda “emek” kavramı da çalışma ilişkilerinin değişmesine paralel olarak dönüşüme uğramıştır. Bu durum özellikle ev-ofis sisteminin öngördüğü çalışma ve emek ilişkileri düşünüldüğünde kendisini büyük oranda hissettirmektedir. Günümüz piyasa koşulları bireyleri örgütlü, kitlesel çalışan grupları olmaktan ziyade, teker teker firmaların tercihlerine sorunsuz şekilde uyabilecek atomize bireylere doğru dönüşüme itmektedir. Ev-ofis sistemi özelinde, çalışanın firmada çalışan diğer bireylerden bağımsız olması, işyeri mekânı yerine kendi evini kullanması, kendi ofis gereçlerini kendi temin etmesi, meslektaşlarıyla ve kendisiyle benzer iş yapanlarla yüz yüze görüşmek yerine internet yoluyla iletişim kurması ve iş ortamının yarattığı sosyalleşmeden uzak olması durumlarına bağlı olarak “emek”, “çalışma”, “örgütlülük” vb kavramların yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu çalışma biçimlerinde bu

kavramların aldıkları biçim ve uğradıkları dönüşümler yeni emek piyasasının da aldığı biçimi ve dönüşümleri anlamlandırmada ve açıklamada yararlı olacaktır.

Türkiye’de bu tür yeni emek sistemlerinin incelenmesi hem akademik literatüre katkı sağlaması hem de günümüzde emeğin aldığı biçimin daha anlaşılır olması açısından verimli olacaktır.

KAYNAKÇA

Aktan, C. (1998) “Japon Yönetimindeki başarının Sırları”, Ekonomik Forum Dergisi, Yıl 5, Sayı 6: 50-52.

Amin, Ash (2003) “Post-Fordism, A Reader”, Blackwell Publishers, Oxford.

Antonio, R.J. & Bonanno, A. (2000) “A New Global Capitalism? From Americanism and Fordism to Americanization-Globalization”, American Studies, 41:2/3: 33-77.

Bailey, D. E. & N. B. Kurland (2002) “A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”, Journal of Organizational Behavior: 23: 383–400.

Baloz, R., Koeber, C. and Kraft, P. (2001) “Making Sense of Work in the Twenty-First Century”, The Critical Study of Work, Labor, Technology, and Global Production, Temple University Pres, Philadelphia: 3-17.

Bax, E. H. (1996) “Globalization and the flexibility of labour: a new challenge to human resource management”, Organisations and Management. İnternet sitesi:

<http://som.eldoc.ub.rug.nl/FILES/reports/19951999/themeA/1996/96A41/96a41.pdf>

04.11.2010.

Bell, Daniel (1974) “The Coming of the Post Industrial Society, A Venture in Social Forecasting”, Heineman, London.

Braverman, Harry (2008) “Emek ve Tekelci Sermaye”, Kalkedon Yayınları, (çev. Çiğdem Çıdamlı), İstanbul.

- Brocklehurst, M. (2001) "Power, Identity and New Technology Homework: Implications for 'New Forms' of Organizing", *Organization Studies*, 22/3: 445-466.
- Burawoy, Michael (1983) "Between the Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes Under Advanced Capitalism", *American Sociological Review*, Vol. 48, No. 5: 587-605.
- Burawoy, Michael (1985) "The Politics of Production, Factory Regimes Under Capitalism and Socialism", Verso Publishing, London.
- Carnoy, M. & Castells, M. (2001) "Globalization, the knowledge society, and the Network State: Poulantzas at the millennium", *Global Networks* 1: 1- 18.
- Castells, Manuel (2005) "Ağ Toplumunun Oluşumu", 1. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Castells, Manuel (2009) "Communication Power", Oxford University Press, New York.
- Çelenk, H. (2008) "Esnek Çalışmanın İş gücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması", Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Dağdelen, İlhan (2005) "Post-Fordizm", *Mevzuat Dergisi*, Sayı 90.
http://www.mevzuatdergisi.com/2005/06a/05.htm#_ftnref5
- Demir, D. (2007) "Bağımsız Serbest Çalışan Bilişimcilerin Çalışma Şartlarının Analizi", Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa.

- Drucker, P.,F. (2001) "Beyond the Information Revolution", Anthony Giddens Editörlüğünde, "Sociology, Intrductory Readings" içinde, Politiy Press: 41-43.
- Ellison, N. B. (1999) "Social Impacts New Perspectives on Telework", Social Science Computer Review, Vol. 17 No. 3: 338-356.
- Ellison, N. B. (2004) "Telework and Social Change: How Technology is Reshaping the Boundaries Between Home and Work", Preager Publisher, Westport.
- Ercan, F. (1997) "Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik", Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası, 95-96 Petrol-İş Yıllığı: 661-693.
- Fine, B. (2003) "Labour market theory, A constructive reassessment" Routledge, London & New York.
- Fitzpatrick, D. & Fishman, S. (2008) "The Work From Home Handbook, Flex Your Time, Improve Your Life", Delta Printing Solutions Inc., Berkeley.
- Friedman, M & Friedman, R. (1980) "Free to Choose, A personal Statemant", Harcourt Brace Jovanovich, New York and London.
- Fuchs, Christian (2008) "Internet and Society, Social Theory in the Information Age", Routledge, NewYork.
- Golden, T. (2007) "Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions", SAGE Publications; Volume 60(11): 1641–1667.
- Gramsci, A. (1992) "Americanism and Fordism", (Der. Q. Hoare, G. N. Smith), "Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci", International Publishers, New York.

- Haddon, L. (1998) "The Experience of Teleworking: A View from the Home",
Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual
Organisation", London: Routledge.
- Harvey, David (1999) "Postmodernliğin Durumu" (çev. Sungur Savran), Metis
Yayımları, İstanbul.
- Harvey, David (2008), Umut Mekânları (çev. Zeynep Gambetti), Metis Yayınları,
İstanbul.
- Hassel, Anke (2008) "The Evolution of a Global Labor Governance Regime",
*Governance: An International Journal of Policy, Administration, and
Institutions*, Vol. 21, No. 2: 231–251.
- Hill, E. J., Ferris, M. & Martinson, V. (2003) "Does it matter where you work? A
comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and
home office) influence aspects of work and personal/family life", *Journal of
Vocational Behavior* 63: 220–241.
- Jackson, P. (1999) "From New Designs and New Dynamics",
Jackson. P. (edt.) İçinde, "Virtual Working, Social and Organisational
Dynamics", Routledge, London and New York: 1-16.
- Jessop, Bob (2002) "The Future of the Capitalist State", Blackwell Publishing,
Oxford.
- Jessop, Bob (2004) "Birikim Stratejileri, Devlet Biçimleri ve Hegemonya Projeleri",
Devlet Tartışmaları, Marksist Bir Devlet Kuramına Doğru, Ütopya Yayınevi:
193-224.

- Kalleberg, A.,L. (2000) “Nonstandart Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work”, Annual Review of Sociology 26: 341-65.
- Koyuncu, A., G. (2006) “Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde alışma”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Köse, A. ve Öncü, A. (2000) “İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekânsal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayi”, Toplum ve Bilim, Sayı 86: 72-90.
- Kumar, Krishan (1992) “New Theories of Industrial Society”, Phillip Brown ve Hugh Lauder (Edt.), “Education for economic survival: from Fordism to post- Fordism?” içinde, Routledge, London: 45-75.
- Kumar, Krishan (2005) “From Post-Industrial to Post-Modern Society New Theories of the Contemporary World, Second Edition”, Blackwell Publishing.
- Martino V. & L. Wirth (1990) “Telework: A New Way Working and Living”, International Labour Review, Vol.129, No: 5: 529–554.
- Marshall, Gordon (1999) “Sosyoloji Sözlüğü”, Bilim ve Sanat yayınları, Ankara.
- Marx, Karl (1966) “Felsefenin Sefaleti”, Sol Yayınları, Ankara.
- Marx, K. ve Engels, F. (1976) “Alman İdeolojisi”, Sol Yayınları, Birinci cilt.
- McDowell, L., Christopherson, S. (2009) “Transforming work: new forms of employment and their regulation”, Cambridge Journal of Regions, Economy and Society: 1–8.

- Meşhur, A. F. (2006) “Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellemesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi”, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora tezi.
- Meulders, D and Wilkin, L. (1991) “Labour market flexibility: Critical introduction to the analysis of a concept”, Labour Market Flexibility, Discussion Paper, International Institute for Labour Studies, Geneva:1-13.
- Moghtarian, P.L. (1998) “A synthetic approach to estimating the impacts of telecommuting on travel”, Urban Studies 35: 215–241.
- Moos, M., Andrey, J. & Johnson, L.C. (2006) “The Sustainability of Telework: an Ecological-footprinting Approach”, Sustainability: Science, Practice and Policies, Volume 2, Issue 1, 3-14.
- Morton, D. Adam (2007) “Unravelling Gramsci, Hegemony and Passive Revolution in the Global Political Economy”, Pluto Pres, London.
- Naktiyok, A. ve Ö. F. İşcan (2003) “İşgörenlerin Evden Çalışmaya Yönelik Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (6): 53-72.
- Onaran, Özlem (2000) “Türkiye’de yapısal uyum sürecinde emek piyasasının esnekliği”, Toplum ve Bilim Dergisi, Güz 86: 194-210.
- Ouchi, William (1989) “Teori Z”, İlgı Yayınevi, İstanbul.
- Paridon, H., Hupke, M. (2009) “Psychosocial Impact of Mobile Telework: Results from an Online Survey”, Europe’s Journal of Psychology, Volume 5, No:1 <http://www.ejop.org/images/02%202009/Mobile%20Telework.pdf>

- Perez, M. P., A.M. Sanchez & M.P. de Luis Carnicer (2002) “Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company’s operations strategy”, *Technovation* 22: 775–783.
- Piore, J. M. & Sabel, F.C. (1984) “The Second Industrial Divide, Possibilities for Prosperity”, Basic Books, New York.
- Rodgers, Gerry (1989) “Precarious work in Western Europe: The state of the debate”, Rodgers, G. and J. (edt.) içinde, *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, International Labour Organisation, Geneva: 1-24.
- Saklı, A.R. (2007) “Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-fordizm” <http://www.sakli.info/fordizm.pdf>
- Shipside, S. (2002) “Flexible and Virtual Organization”, Capstone Publishing.
- Small, W. Albion (2001) “Adam Smith and Modern Sociology, A Study in the Methodology of the Social Sciences”, Batoche Boks, Kitchener.
- Smith, Adam (2007) “An Inquiry into the Nature and Causes of *The Wealth of Nations*”, Harriman House, Hampshire.
- Spencer, David (2000) “Breveman and the Contribution of Labour Process Analysis to the Critique of Capitalist Production- twenty Five Years on”, *Work, Employment & Society*, Vol.14, No.2: 223-243.
- Taymaz, E. (1993) “Kriz ve Teknoloji”, *Toplum ve Bilim Dergisi*, 56 – 61: 5-40.
- Toffler, Alvin (1996) “Üçüncü Dalga”, *Altın Kitaplar*, 3. basım.
- Tremblay, D. G. (2002) “Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Woman and Managers”, *Woman in Management*; Volume 17, Issue 3/4: 157-170.

- Venkatesh, V. & Cheri Speier (2000) "Creating an effective training environment for enhancing telework", *Human-Computer Studies* 52: 991-1005.
- Waring, P. Stephen (1991) "Taylorism Transformed: Scientific Management Theory Since 1945", The University of North Carolina Press, Chapel Hill and London.
- Webster, F. (1995) "Theories of Information Society", Routledge, London and New York.
- Yentürk, N. (1993) "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadî İşbölümünün Geleceği", *Toplum ve Bilim Dergisi*, 56 – 61: 42-56.

EK 1. UYGULANAN GÖRÜŞME FORMU

YENİ EMEK SİSTEMLERİ: EV-OFİS SİSTEMİ ÜZERİNE BİR İNCELEME SAHA ÇALIŞMASI ANKET SORULARI

Sayın Katılımcı,

Bu anket ev-ofis çalışanları üzerine bir yüksek lisans tezi yazmak amacıyla oluşturulmuştur.

Anket içerisinde bulunan sorular demografik bilgilerle başlayıp; ekonomik durumunuzu, çalışma hayatınızı ve işinize olan tutum ve beklentilerinizi belirlemeye yarayan sorulardan oluşmaktadır. Anket sorularında belirlediğiniz şıkka (+, X vb.) işaret koymanız yeterlidir.

Örnek: Cinsiyet:
(+) Kadın
() Erkek

Anket yapılırken ve sonrasında hiçbir kişi, kurum vb. ad kullanılmayacaktır yani verilen cevapların gizliliği temel önem taşımaktadır.

İlgileriniz için teşekkür ederim.

Sibel ERDOĞAN

A. Anketin uygulandığı kişilerle ilgili demografik veriler:

1. Yaş:

2. Cinsiyet:

() Kadın
() Erkek

3. Medeni Durumunuz nedir?

() Evli
() Bekâr
() Dul
() Boşanmış

4. Eğitim durumunuz nedir?

- İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 Üniversite
 Yüksek lisans
 Doktora
 Diğer

5. Mesleğiniz nedir?

.....

6. Şu anda hangi işle meşgulsünüz?

.....

7. Evli iseniz eşinizin eğitim durumu nedir?

- İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 Üniversite
 Yüksek Lisans
 Doktora
 Diğer

8. Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?

.....

9. Çocuğunuz var mı? Varsa sayısını belirtiniz.

- Evet tane
 Hayır
 Evli değilim.

B. Ekonomik düzey ile ilgili veriler:

10. Aylık ortalama kazancınız (gelir) nedir?

.....

11. Aylık ortalama harcamanız (gider) nedir?

.....

12. Şuan da sahip olduğunuz geliri çevrenizdeki diğer kişilere göre karşılaştırdığınızda kendinizi hangi gelir düzeyinde görüyorsunuz?

- Alt
 Orta
 Üst

13. Bu işte çalışmadan önceki gelir düzeyiniz nasıldı?

- Alt
 Orta
 Üst

14. Daha öncesinde ne tür iş yapıyordunuz?

- İlk işim
 Aynı benzer tür işler yapıyordum
 Başka(Belirtiniz).....

C. Çalışma koşulları ile ilgili veriler:

15. Ne zamandan beri ev- ofis sistemi içerisinde çalışmaktasınız?

..... yıl..... ay..... hafta

(Eğer daha kısa süredir çalışıyorsanız sadece ay ya da hafta kısmını doldurabilirsiniz, ya da tahmini bir rakam belirtebilirsiniz.)

16. Çalışma şekliniz nedir?

- Yarı zamanlı
 Tam zamanlı
 Diğer

17. Haftada kaç gün ve kaç saat evde çalışmaktasınız?

..... günsaat

18. Çalışma sisteminiz nedir?

- Serbest çalışan
- Ücretli
- Kontrata dayalı
- Diğer

19. Her hangi bir sosyal güvence sistemine bağlı mısınız?

- Evet Belirtiniz:.....
- Hayır

20. Görev tanımınız tam olarak nedir?

- Yönetici
- Web dizaynı
- Yazışma ve iş sürecini yürütme gibi sekreterlik işleri
- Elektronik posta süreçleri: Yazma, alma, yollama vb.
- Grafikerlik
- Çeviri işleri
- Muhasebe
- Çağrı merkezi
- Araştırmacı
- Diğer (Belirtiniz).....

21. İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarını kullanıyorsunuz? Lütfen belirtiniz.

- Bilgisayar
- İnternet
- Uygun bilgisayar yazılımı
- Faks Makinesi
- Modem
- Fotokopi Makinesi

22. Ev-Ofis çalışmaya başladığınızda hangi ekipmanlar size firma tarafından temin edilmiştir?

- Bilgisayar
- İnternet

- Uygun bilgisayar yazılımı
- Faks Makinesi
- Modem
- Fotokopi Makinesi
- Hiçbiri

23. Bu işten yaklaşık olarak ne kadar ücret almaktasınız?

.....

24. Günlük çalışma süreniz ne kadar?

.....

25. Hafta sonları çalışıyor musunuz?

- Çalışmıyorum
- Her zaman değil, ara sıra hafta sonları çalışıyorum.
- Hafta sonları çoğunlukla çalışıyorum.
- İş yoğunluğuna göre değişiyor.

26. Ev- Ofis sistemini tercih etme nedeniniz nedir?

- Ev ortamının rahatlığı ve işyeri stresinden uzak olması
- Ücretlerinin tatmin edici olması
- Çocukların bakımı ve aileye karşı sorumluluklar
- Bedensel engeller
- Başka iş bulamama
- İş yerinin yarattığı stresten uzak olması
- Firma talebi
- Diğer.....

27. Başka bir işte çalışma imkânınız olsaydı yine ev-ofis çalışmak ister miydiniz?
Nedenini Belirtiniz...

Evet

Hayır.....

28. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

- Evet
- Hayır

29. Diğer ev-ofis çalışanlarıyla herhangi bir bilgi alış verişiniz ya da iletişiminiz var mı? Varsa hangi yollarla bu iletişimi sağlamaktasınız?

- Evet yoluyla.
 Hayır

30. Yaptığımız iş ile ilgili tatmin olma duygunuzu nasıl tanımlarsınız?

- Çok yüksek
 Yüksek
 Orta
 Düşük
 Çok düşük

31. Bitirdiğiniz her işten sonraki “Bir iş başarma” duygunuzu nasıl ifade edersiniz?

- Çok yüksek
 Yüksek
 Ortalama
 Düşük
 Çok düşük

32. Yaptığımız işin sahip olduğunuz niteliklere uygun olup olmadığı hakkında ne söyleyebilirsiniz?

- Evet, benim sahip olduğum niteliklere uygun bir iş.
 Hayır
 Kararsız

33. Sizce, diğer standart işlerle kıyaslandığında ev- ofis sistemi içerisinde çalışmanın en önemli avantajı nedir?

- Esnek çalışma saatleri
 İşyeri stresinden uzak olma
 Ulaşım sorunları ile uğraşılmaması
 Çocukların bakımı ve aile sorumluluklarına zaman ayırabilme
 Meşgul olduğu işin kalitesini geliştirebilme
 Ek iş olanağı sağlama
 Otonomi ve artan sorumluluk
 İş tatmininin yüksek olması
 Verimlilikte artış
 Zamandan tasarruf sağlama
 Diğer.....

34. Sizce, diğer standart işlerle kıyaslandığında ev- ofis sistemi içerisinde çalışmanın en önemli dezavantajı nedir?

- Esnek çalışma saatleri
- Yetersiz iş güvencesi
- Yetersiz sağlık güvencesi
- İş ortamından uzak olma ve izolasyon
- İş tatmininin düşük olması
- Aile içi çatışmalara neden olması
- Çalışma koşullarının belirsiz olması
- Çalışma statüsünün belirsiz olması
- İş koşullarını düzenleyen yasal dayanaklardan yoksun olma
- Otonomi ve artan sorumluluk
- Teknolojik maliyetler
- Diğer

35. İşinizde başarılı olmak için ne ölçüde yaratıcı düşünmeniz, sürekli yeni şeyler ortaya koymanız gerekmektedir?

- Çok gerekli
- Gerekli
- Gerekmiyor.

36. İş güvencesi konusunda herhangi bir kaygı taşıyor musunuz?

- Evet, kaygılıyım.
- Hayır
- Kararsız

37. Şu anda yaptığınız işle ilgili olarak uzun erimde planlarınız var mı, gelecekte de devam etmek ister misiniz?

- Evet
- Hayır

38. Sizce ev- ofis sistemi çalışanları içerisinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık söz konusu mudur?

- Evet
- Hayır, yoktur. 40. Soruya geçiniz.
- Bir fikrim yok 40. Soruya geçiniz.

39. Ev- ofis sistemi içerisinde cinsiyete dayalı ayrımlar en çok hangi alanlarda kendini göstermektedir?

- Profesyonel, sekreterlik vb. kadroların dağılımında
- Ücretlerde
- Çalışma sözleşmelerinde
- Çalışma sistemlerinde: Yarı zamanlı, tam zamanlılık açısından
- Diğer.....

40. Çalışma temponuzun yoğunluğuyla ilgili ne söyleyebilirsiniz ?

- Çok yoğun
- Yoğun
- Düşük yoğunlukta

41. Evde çalışmaya başladığınızdan beri iş yoğunluğunuzda ne gibi bir değişim oldu?

- İş yoğunluğum arttı.
- İş yoğunluğum azaldı.
- Herhangi bir değişiklik olmadı.

42. Şimdiki çalışma sisteminizi bırakıp sürekli ofis içi bir iş yapmak ister misiniz?
Neden?

- Evet. Nedeni
- Hayır. Nedeni

43. Genel olarak yaptığınız işten memnun musunuz?

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Memnun olmasam da çalışmak zorundayım
- Memnunum
- Çok memnunum

44. İşinizi yaparken aşağıdakilerden hangi denetim biçimleri kullanılıyor?

- Sadece insana dayalı denetim
- Sadece teknolojik denetim
- Hem insana dayalı hem teknolojik denetim
- İş bittikten sonra yapılan çıktıya dayalı denetim

45. Ev-Ofis çalışmanın işinizin olumlu olarak kalitesini ne kadar etkilediğini düşünüyorsunuz?

- İşin kalitesi büyük oranda artmaktadır.
 İşin kalitesi biraz artmaktadır.
 İşin kalitesinde bir artış yoktur.

46. Sizce ev- ofis çalışmanın kadınların (Ev ve çocuk bakımı düşünüldüğünde) çalışma hayatına katılımına yönelik olumlu bir etkisi bulunmakta mıdır?

- Evet
 Hayır

47. Sizce ev-ofis çalışmanın engellilerin çalışma hayatına katılımına yönelik olumlu bir etkisi bulunmakta mıdır?

- Evet
 Hayır

48. Ev- ofis temelli çalışma sizce çevre konusunda (Ulaşım sorunu olmamasından dolayı petrol kullanımını azaltması gibi) olumlu bir etki yaratmakta mıdır?

- Evet, yaratmaktadır.
 Hayır, herhangi bir etkisi yoktur.

D. Çalışma koşullarının özel hayat üzerine olan etkisi ile ilgili veriler:

49. Ev-Ofis sistemi içerisinde çalışmaya başladığınızdan beri hayatınızda ne gibi değişiklikler oldu? Bu değişiklikler olumlu yönde mi ya da olumsuz yönde mi hayatınızı etkilemektedir?

	Evet	Hayır	Olumlu	Olumsuz
1.Aile ile olan ilişkilerde				
2.Sosyal çevrede				
3.İş ilişkilerinde				
4.Gelir durumunda				
5.İş tatmininde				
6.Çalışma saatlerinde				
7.İş güvencesinde				
8.Kişisel gelişiminizde				
9.Kariyer olanaklarında				
10.Diğer.....				

50. Ofis içi bir işte çalışsaydınız hayatınızda ne gibi değişiklikler olabilirdi?

	Evet	Hayır	Olumlu	Olumsuz
1.Aile ile olan ilişkilerde				
2.Sosyal çevrede				
3.İş İlişkilerinde				
4.Gelir durumunda				
5.İş tatmininde				
6.Çalışma saatlerinde				
7.İş güvencesinde				
8.Kişisel gelişiminizde				
9.Kariyer olanaklarında				
10.Diğer.....				

51. Evde çalışmanın sosyal hayatta ve sizin gibi benzer işler yapanlar arasında bir izolasyon (dışlanma) yarattığı fikrine katılıyor musunuz?

- Evet, katılıyorum. Sosyal bir yalıtılmışlık duygusu yaratmaktadır
 Hayır, katılmıyorum.

52. Evde çalışmanın iş ve aile yaşamı arasında bir denge yarattığı görüşüne katılıyor musunuz?

- Evet, katılıyorum. Evde çalışma iş ve aile yaşamını dengelemektedir.
 Hayır, katılmıyorum. İş ve aile yaşamı arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır.
 Herhangi bir değişiklik yoktur.

53. Ev-Ofis çalışma ulaşım maliyetlerinde bir azalma sağlamakta mıdır?

- Evet, sağlamaktadır.
 Hayır, sağlamamaktadır.

54. Son olarak belirtmek istediğiniz bir düşünce varsa lütfen paylaşınız.

.....

.....

.....

.....

İkamet edilen şehir:

.....

Teşekkürler....

EK 2: UYGULANAN GÖRÜŞME FORMU

YENİ EMEK SİSTEMLERİ: EV-OFİS SİSTEMİ ÜZERİNE BİR İNCELEME SAHA ÇALIŞMASI OFİS ÇALIŞANLARI ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket ofis içi çalışanlar arasında uygulanmak üzere bir yüksek lisans tezi yazma amaçlı oluşturulmuştur. Anket soruları ev-ofis çalışanları arasında daha önceden uygulanmış olan diğer bir anket çalışmasının karşılaştırmasını yapmak amacı taşımaktadır.

Anket içerisinde bulunan sorular demografik bilgilerle başlayıp; ekonomik durumunuzu, çalışma hayatınızı ve işinize olan tutum ve beklentilerinizi belirlemeye yarayan sorulardan oluşmaktadır. Buna ek olarak genel olarak işin bilgisayar vb. aletler yardımıyla bir firmaya bağlı ya da serbest olarak evden gerçekleştirilmesi anlamına gelen ev-ofis sistemine (Home-Office system) yönelik bakış açınızı değerlendirme amacı taşıyan karşılaştırma sorulardan oluşmaktadır. Anket sorularında belirlediğiniz şıkka (+, X vb.) işaret koymanız yeterlidir.

Örnek: Cinsiyet:

(+) Kadın

() Erkek

Anket yapılırken ve sonrasında hiçbir kişi, kurum vb. ad kullanılmayacaktır yani verilen cevapların gizliliği temel önem taşımaktadır.

İlgileriniz için teşekkür ederim.

Sibel ERDOĞAN

A. Anketin uygulandığı kişilerle ilgili demografik veriler:

1. Yaş:

2. Cinsiyet:

() Kadın

() Erkek

3. Medeni Durumunuz nedir?

() Evli

() Bekâr

() Dul

() Boşanmış

4. Eğitim durumunuz nedir?

- İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 Üniversite
 Master
 Doktora
 Diğer

5. Mesleğiniz nedir?

.....

6. Şu anda hangi işle meşgulsünüz?

.....

7. Evli iseniz eşinizin eğitim durumu nedir?

- İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 Üniversite
 Yüksek lisans
 Doktora
 Diğer

8. Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?

.....

9. Çocuğunuz var mı? Varsa sayısını belirtiniz.

- Evet tane
 Hayır
 Evli değilim.

B. Ekonomik düzey ile ilgili veriler:

10. Aylık ortalama kazancınız (gelir) nedir?

.....

11. Aylık ortalama harcamanız (gider) nedir?

.....

12. Şuan da sahip olduğunuz geliri çevrenizdeki diğer kişilere göre karşılaştırdığınızda kendinizi hangi gelir düzeyinde görüyorsunuz?

- Alt
 Orta
 Üst

13. Bu işte çalışmadan önceki gelir düzeyiniz nasıldı?

- Alt
 Orta
 Üst

14. Daha öncesinde ne tür iş yapıyordunuz?

- İlk işim
 Aynı benzer tür işler yapıyordum
 Başka(Belirtiniz).....

C. Çalışma koşulları ile ilgili veriler:

15. Ne zamandan beri ofis içerisinde çalışmaktasınız? (Farklı şirketlerde de olabilir.)

..... yıl..... ay..... hafta

(Eğer daha kısa süredir çalışıyorsanız sadece ay ya da hafta kısmını doldurabilirsiniz ya da tahmini bir rakam belirtebilirsiniz)

16. Haftada kaç gün ve kaç saat çalışmaktasınız?

..... Gün..... saat

17. Günlük çalışma süreniz ne kadar?

.....saat

18. Çalışma sisteminiz nedir?

- Kadrolu
- Ücretli
- Kontrata dayalı
- Diğer

19. Çalışma şekliniz nedir?

- Yarı zamanlı
- Tam zamanlı
- Diğer

20. Hiç ev-ofis sistemi içerisinde çalıştınız mı?

- Evet
- Hayır 24. soruya geçiniz

21. Cevabınız “Evet” ise ev-ofis çalışırken ne tür işler yaptınız?

- Yönetici
- Web dizaynı
- Yazışma ve iş sürecini yürütme gibi sekreterlik işleri
- Elektronik posta süreçleri: Yazma, alma, yollama vb.
- Grafikerlik
- Çeviri işleri
- Muhasebe
- Çağrı merkezi
- Araştırmacı
- Diğer (Belirtiniz).....

22. Ne kadar süre ev-ofis sistemi içerisinde çalıştınız?

..... Yıl..... ay..... hafta

23. Evden çalışmayı bırakma sebebiniz nedir?

- Esnek çalışma saatleri
- Yetersiz iş güvencesi
- Yetersiz sağlık güvencesi
- İş ortamından uzak olma ve izolasyon
- İş tatmininin düşük olması
- Aile içi çatışmalara neden olması
- Çalışma koşullarının belirsiz olması
- Çalışma statüsünün belirsiz olması
- İş koşullarını düzenleyen yasal dayanaklardan yoksun olma
- Otonomi ve artan sorumluluk
- Teknolojik maliyetler
- Diğer

24. Ev-ofis sistemi çalışma ile ilgili daha önceden bir bilginiz var mıydı?

- Evet
- Hayır

25. Bağlı olduğunuz firmanın işlerini evden gerçekleştiren ev-ofis çalışanları bulunmakta mıdır?

- Evet
- Hayır
- Bir fikrim yok.

26. Şu anda yaptığımız işi evden gerçekleştirme ihtimaliniz olsaydı böyle bir çalışma sistemini tercih eder miydiniz?

- Evet
- Hayır

27. Gerekli teknolojik destek sağlandığı takdirde işinizin evden çalışmaya uygun olup olmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?

- Evet, yaptığım iş evden de yürütülebilir.
- Hayır, evden yürütmek mümkün değildir.

28. Hafta sonları çalışıyor musunuz?

- Çalışmıyorum
- Her zaman değil, ara sıra hafta sonları çalışıyorum.
- Hafta sonları çoğunlukla çalışıyorum.
- İş yoğunluğuna göre değişiyor.

29. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

- Evet
 Hayır

30. Herhangi bir sosyal güvenlik sistemine bağlı mısınız?

- Evet
 Hayır

31. Yaptığımız iş ile ilgili tatmin olma duygunuzu nasıl tanımlarsınız?

- Çok yüksek
 Yüksek
 Orta
 Düşük
 Çok düşük

32. Bitirdiğiniz her işten sonraki “Bir iş başarma” duygunuzu nasıl ifade edersiniz?

- Çok yüksek
 Yüksek
 Ortalama
 Düşük
 Çok düşük

33. Yaptığımız işin sahip olduğunuz niteliklere uygun olup olmadığı hakkında ne söyleyebilirsiniz?

- Evet, benim sahip olduğum niteliklere uygun bir iş.
 Hayır
 Kararsız

34. İşinizde başarılı olmak için ne ölçüde yaratıcı düşünmeniz, sürekli yeni şeyler ortaya koymanız gerekmektedir?

- Çok gerekli
 Gerekli
 Gerekmiyor

35. İş güvencesi konusunda herhangi bir kaygı taşıyor musunuz?

- Evet, kaygılıyım.
 Hayır
 Kararsız

36. Çalışma temponuzun yoğunluğuyla ilgili ne söyleyebilirsiniz?

- Çok yoğun
- Yoğun
- Düşük yoğunlukta

37. İşinizi yaparken aşağıdakilerden hangi denetim biçimleri kullanılıyor?

- Sadece insana dayalı denetim
- Sadece teknolojik denetim
- Hem insana dayalı hem teknolojik denetim
- İş bittikten sonra yapılan çıktıya dayalı denetim

38. Görev tanımınız tam olarak nedir?

- Yönetici
- Web dizaynı
- Yazışma ve iş sürecini yürütme gibi sekreterlik işleri
- Elektronik posta süreçleri: Yazma, alma, yollama vb.
- Grafikerlik
- Çeviri işleri
- Muhasebe
- Çağrı merkezi
- Araştırmacı
- Diğer
- (Belirtiniz).....

39. İşinizi gerçekleştirirken hangi ofis ekipmanlarını kullanıyorsunuz? Lütfen belirtiniz.

- Bilgisayar
- İnternet
- Uygun bilgisayar yazılımı
- Faks Makinesi
- Modem
- Fotokopi Makinesi

40. Bu işten yaklaşık olarak ne kadar ücret almaktasınız?

.....

D. KARŞILAŞTIRMALI VERİLER

41. Sizce ev- ofis çalışmanın kadınların (Ev ve çocuk bakımı düşünüldüğünde) çalışma hayatına katılımına yönelik olumlu bir etkisi bulunmakta mıdır?

- Evet
- Hayır

42. Sizce ev-ofis çalışmanın engellilerin çalışma hayatına katılımına yönelik olumlu bir etkisi bulunmakta mıdır?

- Evet
 Hayır

43. Ev- ofis temelli çalışma sizce çevre konusunda (Ulaşım sorunu olmamasından dolayı petrol kullanımını azaltması gibi) olumlu bir etki yaratmakta mıdır?

- Evet, yaratmaktadır.
 Hayır, herhangi bir etkisi yoktur.

44. Ev-ofis çalışmanın iş performansını ve işe düzenli olarak devam etme olasılığını arttıracığı görüşüyle ilgili düşünceleriniz nedir?

- Tamamen katılıyorum
 Katılıyorum
 Katılmıyorum
 Hiç katılmıyorum

45. Ev-ofis çalışmanın işyerinin yarattığı stresin önüne geçeceği görüşüyle ilgili düşünceniz nedir?

- Tamamen katılıyorum
 Katılıyorum
 Katılmıyorum
 Hiç katılmıyorum

46. Evde çalışmanın işyeri mekanından uzakta olması nedeniyle sosyal hayatta ve sizin gibi benzer işler yapanlar arasında bir izolasyon (dışlanma) yaratacağı fikrine katılıyor musunuz?

- Evet, katılıyorum.
 Hayır, katılmıyorum.

47. Evde çalışmanın iş ve aile yaşamı arasında bir denge yaratacağı görüşüne katılıyor musunuz?

- Evet, katılıyorum. Evde çalışma iş ve aile yaşamını dengeleyebilir.
 Hayır, katılmıyorum. İş ve aile yaşamı arasında bir çatışma ortaya çıkabilir.
 Herhangi bir değişiklik olmaz.

48. Ev-Ofis çalışma sizce ulaşım maliyetlerinde bir azalma sağlar mı?

- Evet, sağlar
 Hayır, sağlamaz.

49. Lütfen ev-ofis çalışmayla ilgili aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

SORULAR	EVET	HAYIR
1. İşlerin evden yürütülmesi esnek çalışma saatleri nedeniyle zamandan tasarruf sağlar		
2. Ev-ofis çalışma çalışanın işyerinden özerk olmasını sağlar.		
3. Ev-ofis çalışma çalışana kişisel bir özgürlük sağlar.		
4. Ev- ofis çalışma çalışanın ulaşım maliyetlerinden tasarruf etmesini sağlar.		
5. İş problemlerinin azalmasını sağlar.		
6. Ev ile ilgili sorumluluklara (Çocuk bakımı, ev işleri gibi) zaman kalmasını sağlar.		
7.Engellilere iş alanı sağlar.		
8.İşyerinin ev olması nedeniyle iş ve özel yaşam arasındaki dengenin bozulmasına neden olur.		
9. İşin evden yürütülmesi işyeri ve ev arasındaki ilişkiyi bulanıklaştırır.		
10. İşin evden yürütülmesi çalışanın şirket içi kararlara katılımını engellediğinden otorite kaybına yol açar.		
11. Ev-ofis çalışma takım çalışmasını zorlaştırır.		
12. Ev-ofis çalışma statü kaybına neden olur		
13. Kişinin işyeri yerine evden çalışması sosyal hayattan dışlanmaya ve izolasyona neden olur.		
14. Ev-ofis çalışma iş tatminini artırır.		
15. Ev-Ofis çalışma kadını eve bağımlı hale getirir.		
16. Ev-ofis çalışma iş güvencesini azaltır.		

17. Kişinin kendini yalnız hissetmesine ve yabancılaşmaya neden olur.		
18. İşyeri kimliğinin eksikliğine neden olur.		

50. Son olarak belirtmek istediğiniz bir düşünce varsa lütfen paylaşınız.

.....
.....
.....
.....
.....

İkamet Edilen Şehir.

.....

Teşekkürler....

EK 3: EV-OFİS ÇALIŞAN GRUBU ANKET UYGULAMASI

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Meslek	İş
1	28	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans	Sosyolog	Çeviri
2	27	Erkek	Bekar	Üniversite	Bilişim	Bilişim-Reklam
3	33	Erkek	Bekar	Üniversite	Yazılımcı	Yazılım
4	46	Kadın	Evli	Doktora	Kimyager	Dergi genel koordinatörü
5	30	Erkek	Bekar	Lise	Bilgisayar Programcısı	Bilgisayar Programcılığı
6	20	Erkek	Bekar	Üniversite	Öğrenci	Mimari Maket Yapımı
7	36	Kadın	Evli	Üniversite	Grafiker	Kitap Resimleme
8	25	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans	Öğrenci	Arama Motoru Verimlilik
9	37	Erkek	Evli	Üniversite	Çevre Mühendisi	Çeviri

10	28	Erkek	Bekar	Üniversite	Medikal	Medikal Satış
11	20	Erkek	Bekar	Üniversite	Öğrenci	
12	23	Erkek	Bekar	Üniversite	Reklamcılık	Online Destek Operatörü
13	21	Erkek	Bekar	Üniversite	Öğrenci	
14	22	Erkek	Bekar	Lise	Çağrı Merkezi Sorumlusu	Çağrı Merkezi Satış Geliştirme
15	32	Erkek	Bekar	Üniversite	Çağrı Merkezi Takım Lideri	Telekom Satış Pazarlama
16	29	Kadın	Bekar	Üniversite	Sanat Yönetmeni- İllustratör	Kitap Kapağı Resimleme
17	56	Kadın	Boşanmış	Üniversite	Grafiker	Kitap Kapağı Resimleme
18	28	Erkek	Bekar	Üniversite	Sanat Yönetmeni- Tasarımcı	Tasarım ve Animasyon
19	26	Erkek	Evli	Üniversite	Grafiker-Web Tasarımcısı	Web Tasarımı, Grafik

20	30	Kadın	Evli	Üniversite	Sanatçı	Grafikerlik
21	24	Kadın	Bekar	Üniversite	Endüstriyel Tasarım	Freelance Çizim, Ürün Tasarımı
22	27	Erkek	Bekar	Üniversite	Organizasyon	Organizasyon
23	25	Kadın	Bekar	Üniversite	Grafik Tasarımcı	İllustratör
24	31	Erkek	Evli	Lise	Web Tasarımı	Web Tasarımı
25	35	Erkek	Evli	Üniversite	Grafik Tasarım	Grafik Tasarım
26	30	Erkek	bekar	Üniversite	Web ve Grafik Tasarım	Web ve Grafik Tasarım
27	21	Erkek	Bekar	Üniversite	Web Tasarımı	Web Tasarımı
28	28	Erkek	Bekar	Üniversite	Yazılımcı	Web Tasarımı
29	20	Erkek	Bekar	Üniversite	Web Tasarımı	Web Tasarımı
30	28	Erkek	Bekar	Üniversite	Grafik Tasarımı	Grafik Tasarımı
31	30	Kadın	Evli	Lise	Web ve Grafik Tasarımı	Web Tasarımı
32	23	Kadın	Bekar	Üniversite	Öğrenci	Rater

33	21	Erkek	Bekar	Üniversite	Web ve Grafik Tasarımı	Web Tasarımı
34	25	Kadın	Bekar	Üniversite	Ürün Tasarımcısı	Ürün Tasarımı
35	25	Kadın	Bekar	Üniversite	Tasarımcı	Organizasyon
36	22	Erkek	Bekar	Lise	Motor Teknolojileri	Web tasarımı
37	29	Erkek	Boşanmış	Üniversite	Grafik Tasarım	Grafik Tasarım

EK 4:**OFİS ÇALIŞANI GRUBU****ANKET UYGULAMASI**

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Meslek	İş
1	28	Kadın	Bekar	Üniversite	Müşteri Temsilcisi	Çağrı Merkezi Operatörü
2	31	Erkek	Evli	Üniversite	Müşteri İlişkileri	Çağrı Merkezi Operatörü
3	26	Kadın	Bekar	Üniversite	Ekonomist	Çağrı Merkezi Operatörü
4	28	Erkek	Boşanmış	Yüksek Lisans	Sanat Tarihçisi ve İç Mimar	İç Mimarlık
5	25	Kadın	Bekar	Üniversite	İktisat	Çağrı Merkezi Operatörü
6	24	Erkek	Bekar	Üniversite	Müşteri İlişkileri	Çağrı Merkezi Operatörü
7	27	Erkek	Evli	Lise	Çağrı Merkezi Operatörü	Çağrı Merkezi Operatörü
8	27	Kadın	Bekar	Üniversite	Muhasebe	Çağrı Merkezi Operatörü
9	30	Erkek	Evli	Üniversite	Otomotiv-Sigorta	Veri Raporlama
10	23	Kadın	Bekar	Üniversite	Müşteri İlişkileri	Çağrı Merkezi Operatörü
11	27	Kadın	Bekar	Üniversite	Halkla İlişkiler	Çağrı Merkezi Operatörü

12	29	Kadın	Evli	Üniversite	Uluslararası İlişkiler	Çağrı Merkezi Operatörü
13	25	Kadın	Bekar	Üniversite	İşletme	Çağrı Merkezi Operatörü
14	25	Erkek	Bekar	Üniversite	Müşteri İlişkileri	Çağrı Merkezi Operatörü
15	31	Erkek	Bekar	Üniversite	Serbest Meslek	Çağrı Merkezi Operatörü
16	23	Kadın	Bekar	Üniversite	Öğretmenlik	Çağrı Merkezi Operatörü
17	21	Erkek	Bekar	Üniversite	Bankacılık ve Sigortacılık	Çağrı Merkezi Operatörü
18	23	Erkek	Bekar	Üniversite	Elektrik Teknikeri	Çağrı Merkezi Operatörü
19	27	Kadın	Bekar	Üniversite	Gıda Mühendisi	Çağrı Merkezi Operatörü
20	22	Kadın	Bekar	Üniversite	Operatör	Çağrı Merkezi Operatörü
21	30	Erkek	Evli	Üniversite	Çağrı Merkezi Operatörü	Çağrı Merkezi Operatörü
22	30	Erkek	Evli	Üniversite	Acenta	Çağrı Merkezi Operatörü
23	23	Erkek	Bekar	Üniversite	Kamu Yönetimi	Çağrı Merkezi Operatörü
24	27	Kadın	Bekar	Üniversite	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	Çağrı Merkezi Operatörü
25	21	Kadın	Bekar	Üniversite	Çağrı Merkezi Operatörü	Çağrı Merkezi Operatörü

26	25	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans	Uluslararası İlişkiler	Uzman Yardımcısı
27	33	Erkek	Evli	Lise	Çağrı Merkezi Operatörü	Çağrı Merkezi Operatörü
28	25	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans	Haberci	Habercilik
29	26	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans	Reklamcılık	Müşteri Temsilcisi
30	28	Erkek	Bekar	Yüksek Lisans	Öğrenci	Çağrı Merkezi Operatörü
31	28	Erkek	Bekar	Üniversite	Makine Mühendisi	Üretim Mühendisi
32	28	Erkek	Bekar	Yüksek Lisans		Denetim
33	26	Kadın	Bekar	Doktora	Sosyolog	Çevre Danışmanlık
34	26	Erkek	Bekar	Üniversite	Muhasebe	Muhasebe
35	23	Erkek	Bekar	Üniversite	Muhasebe	Muhasebe
36	25	Erkek	Bekar	Üniversite	Muhasebe	Muhasebe
37	23	Kadın	Bekar	Üniversite	Muhasebe	Muhasebe

ÖZET

YENİ EMEK SİSTEMLERİ: EV-OFİS SİSTEMİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Erdoğan, Sibel

Yüksek Lisans, Sosyoloji Bölümü

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nilay ÇABUK KAYA

Şubat 2012, 229 sayfa

1970'ler ve sonrası dönemde kapitalist sistem içerisinde; iletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişmesi sonucunda geleneksel emek sistemleri yerine “esnek çalışma” anlayışına dayanan; zaman, mekân, ücret vb. etmenleri de içine alan yeni emek rejimleri uygulanmaya başlanmıştır. Bu anlamda geleneksel “iş” ve “emek” anlayışlarının yerine, ofis temelli olmayan, coğrafi olarak “işyeri”nden farklılaşan, çalışma yaşamında farklı yönetsel ve mesleki yapıların gelişimini doğuran bir dizi değişim yaşanmaktadır. Bu değişimler bilgi teknolojisinin getirileri olarak sunulmaktadır ancak bununla beraber genel olarak piyasa koşullarının, işverenleri emek sistemlerinde ve çalışma hayatında değişiklikler yapmaya zorlaması da önemli bir etkidir. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerinden biri olarak sunulan “ev-ofis” sistemi de bu sürecin bir ürünüdür.

Ev-ofis sistemi içerisinde bilgisayar ya da telefon benzeri araçlarla çalışma yaşamına katılım söz konusudur. Bu kavramın moda olması 1970'lerde petrol krizi ile birlikte gelişen bir durumdur. Dolayısıyla bir anlamda mevcut krizin bir sonucu olarak türetilme durumundan söz edilebilir. Bu sistem, yapısal süreçlerin yanı sıra bireysel düzlemde de zaman zaman rağbet gören bir sistem olmuş, Amerika ve Avrupa ülkeleri gibi yerlerde gerek şirketler açısından gerekse de bireyler açısından tercih edilebilir bir "iş" olarak görülmüştür. Ancak bu "iş" süreci, diğer ofis içi işlere oranla daha farklı sonuçlar doğurmuştur ve bu sonuçlar yaş, cinsiyet, statü vb. parametrelere göre değişim göstermektedir.

Bu çalışmada genel olarak, Postfordist dönemde hâkim olan "esnek çalışma" kavramı ve esnekliğin boyutları üzerinde durulmuş, meydana gelen en önemli değişimlerden biri olan işin eve taşınması olgusu dolayısıyla ev-ofis sistemi ele alınmıştır. Tezin evreni işini evde gerçekleştiren ve benzer işleri ofis ortamında gerçekleştiren çalışanlardan oluşturulmuştur. Bu çalışanların bir kısmı resmi olarak bir firmaya sözleşme ya da benzeri bir iş akdiyle bağımlı çalışanlardan, diğer kısmı ise işini firmalardan bağımsız olarak bir ofiste gerçekleştirmek yerine evde çalışmayı seçen kişilerden oluşmaktadır. Alan araştırmasının örnekleme içerisinde 2 grup bulunmaktadır. Örneklemin ilk grubu işini evde bilgisayar başında gerçekleştiren ev-ofis çalışanlarından oluşmaktadır. Birinci grup içerisinde toplam olarak 37 ev-ofis çalışanına anket çalışması uygulanmıştır. Çalışanlarla işlerinin niteliğinden dolayı internet kullanılarak iletişime geçilmiştir.

Araştırmanın örnekleminin ikinci grubu ise işlerini ofis içerisinde gerçekleştiren çalışanlardan oluşmaktadır. Bu grup içerisinde de diğerinde olduğu gibi toplamda 37 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. Anketin uygulanış şekli diğer

gruptaki katılımcılarla aynıdır. Örneklemin bu grubu kartopu tekniğiyle oluşturulmuş ve anket çalışması e-posta aracılığıyla, internet kullanılarak uygulanmıştır.

Çalışmada hâkim olan yaklaşım genel olarak bu sistem içerisinde çalışan bireylerin cinsiyet, sınıf, statü, çalışma ve iş kavramlarına olan yaklaşımlarını ve bu tarz çalışmanın iş, aile vb. gibi sosyal yaşamlarında meydana getirdiği dönüşümü ölçmeye ve değerlendirmeye yöneliktir ve anket soruları da bu yönde hazırlanmıştır. Araştırmanın sonucunda her iki katılımcı grubuna ait veriler karşılaştırılmış ve sonuç bölümünde değerlendirilmeye alınmıştır.

Tez çalışmasının girişi olan ilk bölümünde konunun seçimini etkileyen faktörler anlatılmış ve tez hakkında genel bir bilgi verilmiştir. Buna ek olarak bu bölümde araştırmanın konusu, amaçları, problemi, uygulama aşamasında kullanılan veri toplama tekniği ve örnekleme üzerinde durulmaktadır.

Araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan ikinci bölümde kapitalizmin gelişmesiyle beraber uygulanmış çalışma biçimleri üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda Taylorist, Fordist ve son olarak Postfordist dönemin genel hatları ve çalışma sistemi, “çalışma”, “emek”, “uzmanlaşma” gibi kavramlara ilişkin farklı yaklaşımlara değinilmekte ve bunların günümüzdeki uzantıları üzerinde durulmaktadır. Buna ek olarak postfordist çalışma sistemi olan “esnek çalışma ilişkileri” ve tiplerine değinilmektedir.

Üçüncü bölümde “Yeni Emek Sistemleri” başlığı altında “ev-ofis sistemi” üzerinde durulmaktadır. Bu bölümde sistemin nasıl işlediği ve genel çerçevesi tartışılmaktadır.

Araştırmanın dördüncü bölümünde ev-ofis ve ofis çalışanlarına ait bulgular sunulmuş, her iki örnekleme ait bulgular karşılaştırılmıştır. Sonuç bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar kelimeler: Postfordizm, Esneklik, Enformasyon Toplumu, Ev- Ofis Sistemi.

ABSTRACT

NEW LABOUR SYSTEMS: A STUDY ON HOME-OFFICE SYSTEM

Erdogan, Sibel

M.Sc., Department of Sociology

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Nilay ÇABUK KAYA

February 2011, 229 pages

In 1970's and later years, in capitalist system applied new labour regimes (based on system of flexible working time, place, fees etc.) as a result of the development of communication and information technologies instead of the traditional labor system. In this sense, instead of traditional "Business" and "labour" understandings, not based on office, geographically differentiated from workplace, give rise to the development of a number of different administrative structures and occupational changes are taking place. These changes are offered as benefits of information technology but however generally market conditions forced employer make changes in labour systems and working life is an important factor. In this sense, home-office system as offered flexible work style is a production of this process.

There are a working life with computer or phone like devices in home-office systems. This concept to be fashioned is developed with oil crisis in 1970s. So in a sense this concept produced as crisis's result to be mentioned. This system as well as structural process at individual level have been popular time in time, in places like America, European countries have been seen as preferable "business" by both firms and individuals. However, this "business" process, has led to different results than other in-office tasks and this results varies according to age, sex, status etc. parameters.

In this study, generally mentioned about "flexible working" concept and focus on the flexibilization's dimension and moving of work phenomenon to home, as occur due one of the most important changes, discussed home-office systems. The thesis's universe created from employees that perform their work from home and work from offices. Some of the employees included officially depend a company with contract or similar labour contract and other part of the employees included independent persons from a company who perform their work in their home instead a office spaces. There are two different group in sample of research. First group included home-office workers who perform their work with computer in their home. Survey applied totally 37 home-office workers in first group of sample. Communication provided with using internet because of nature of their jobs.

Research's second group of sample is included workers who working in a office spaces. Survey applied to totaly 37 persons just like another. This group is created by snowball tecnic and internet used in survey process.

Dominant approach in research included generally individuals's who worked in home-office system point of view about sex, class, statue, work and bussiness and

measure and assess created transform in their social life like family, work etc. and survey questionnaire arranged with this aim. In research's 4. part compared 2 groups's datas and assessed in conclusion part.

In first section of thesis that be entry mention about factors of effecting selections of the topic and given an overview about thessis. Additionally, mention about thesis's topic, aims, problem, data collection tecnic and sample.

In second section that thesis's conceptual part mention about applied work style with capitalist development. In this sense, mention about general lines work style in Taylorist, Fordist and finally Post-Fordist era and given generally overview, describes different approaches to "work", "labour", "specialism" etc. consepts and mention about their present day extension. Additionally, mention about "flexible labour relations" that postfordist work system and its types.

In third section, in under title of "New Labour Systems" emphasized "Home-office system". Discused how the system operate and general framework.

In fourth section of research presentated findings of home-office and office employees and findings were compared each of two groups. In the conclusion made general assessment.

Key words: Postfordism, flexibility, information society, home-office system.

