T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK AİLE DOSTU POLİTİKALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

ALEYNA ÇAKIR

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR.YELİZ YEŞİL

EDİRNE 2022

Tezin Adı: Türkiye'de Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Aile Dostu Politikalar

Hazırlayan: Aleyna ÇAKIR

ÖZET

Bir toplumun gelişmesinde kadın önemli rol oynamaktadır. Çok eski zamanlardan günümüze kadar kadının çeşitli rol ve sorumlulukları olsa bile toplumdaki yeri birtakım rollerin dışına çıkamamıştır. Bu roller başta anne rolü olmak üzere; yemek yapımı, yaşlı bakımı, gündelik ev işleri vb. roller olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadına yüklenen bu algı emek piyasalarına girişte bazı zorluklara sebep olurken, bir yandan da rol ve sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanan kadınlar için uzun süreli istihdam sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Kadının çalışma hayatında yer alması, ücretsiz aile işçisi konumundan çıkarak bir ücret karşılığında emek piyasasında yer bulması ise sanayi devrimi ile başlamıştır. Fakat, sanayi devriminden günümüze kadar kadınların emek piyasasında bazı ayrımcılıklara uğradıkları bir gerçektir. Bunlardan bazıları işe alım sürecinde ayrımcılık, düşük ücret verme, sözel ve cinsel tacize maruz kalma, cam tavan sendromu, iş ve yaşam dengesi mücadelesi, kadına yönelik olumsuz tavırlar, örf ve geleneklerdir. Kalıplaşmış birçok algının sonucu olarak ortaya çıkan bu sorunlar kadına emek piyasasının dışında roller biçmekte olup kadın iş ve aile arasında sıkışıp kalabilmektedir. Bu sebeple iş yaşamının uyumlaştırılması amacıyla aile dostu politikalar geliştirilmektedir. Bu politikalar iş ile aile yaşamını dengelemeyi amaçlamaktadır. Dünya sürekli değişim ve gelişim içindedir. Bununla birlikte çalışan kadınların sayısı günümüzde önemli bir artış göstermiştir. Bu artış aynı zamanda aile yapısında da birtakım değişiklikler yaratmıştır. Ayrıca, kadına yüklenen rol ve sorumlulukları da değiştirmiştir. Anne rolüyle ve ev yaşamındaki işleriyle ön plana çıkan kadın sorumluluklarını erkek bireyle de paylaşmaya başlamıştır. Bunun sonucunda ise "İş-Yaşam Dengesi" gibi yeni bir kavram meydana gelmiş; devletin çalışan kadınlara kolaylık sağlaması amacıyla geliştirdiği yeni politikalar doğmuştur.

Çalışan kadının iş ve özel hayatı arasındaki dengesini sağlamasında önemli rol oynayan bu politikalar "Aile Dostu Politikalar" olarak adlandırılmaktadır. Aile

dostu politikalar çalışan bireyler için iş-özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik devletin ürettiği birtakım politikalar olarak tanımlanır. Bu politikalar, hem iş hayatındaki sorumlulukların hem de aile yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmesinde bir denge görevi görmelidir. Örneğin bu uygulamalar genellikle esnek çalışma modelleri, ebeveyn izinleri, çocuk bakımı için kolaylık sağlayıcı programlar, kreş uygulamaları gibi uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan böylece iş-özel yaşam dengesini daha kolay kurabilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Çalışan Kadın, İş-Yaşam Dengesi, Aile Dostu Politikalar.

Name of the Thesis: Evaluation of Family-Friendly Policies to Ensure The Work-Life Balance of Working Women in Turkey

Prepared by: Aleyna ÇAKIR

ABSTRACT

Women play an important role in the development of a society. Even if women have various roles and responsibilities from ancient times to the present, their place in society has not been able to go beyond certain roles. These roles, especially the mother role; cooking, elder care, daily housework, etc. appear as roles. While this perception imposed on women causes some difficulties in entering the labor market, it also makes it difficult to provide long-term employment for women who have difficulties in fulfilling their roles and responsibilities. The fact that women took part in working life, leaving the position of unpaid family worker and finding a place in the labor market for a wage started with the industrial revolution. However, it is a fact that women have faced some discrimination in the labor market since the industrial revolution. Some of these are discrimination in the recruitment process, low wages, exposure to verbal and sexual harassment, glass ceiling syndrome, struggle with work and life balance, negative attitudes towards women, customs and traditions. These problems, which arise as a result of many stereotypical perceptions, assign roles to women outside the labor market, and women can be stuck between work and family. For this reason, family-friendly policies are developed in order to harmonize business life. These policies aim to balance work and family life. The World is in constant cgange and development. However, the number of working women has increased significantly today. This increase has also created some changes in the family structure. It also changed the roles and responsibilities imposed on women. The woman, who came to the forefront with her role as a mother and her work in home life, started to share her responsibilities with the male individual as well. As a result, a new concept such as "Work-Life Balance" has emerged; New policies developed by the state to facilitate working women have emerged.

These policies, which play an important role in ensuring the balance between work and private life of working women, are called “Family Friendly Policies”. Family-friendly policies are defined as a set of policies produced by the state to provide work-life balance for working individuals. These policies should act as a balance in the fulfillment of responsibilities in both business life and family life. For example, these applications generally appear as applications such as flexible working models, parental leave, convenience programs for child care, nursery applications. Thus, the employee can establish a work-private life balance more easily.

Keywords: Working Women, Work-Life Balance, Family Friendly Policies.

ÖNSÖZ

Öncelikle, yalnızca tez sürecinde değil ihtiyaç duyduğum her konuda beni destekleyen, bilgi ve birikimiyle bana değer katan, öğrencisi olduğum için çok şanslı olduğum kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Yeliz YEŞİL'e,

Sonsuz sabır ve desteklerini üzerimden hiçbir zaman eksik etmeyip benimle beraber gecesini gündüzüne katan ve hayatımın her anında yanımda olan, başarımın gerçek ortakları anneme ve babama,

Eğitim hayatım boyunca en tatlı ve samimi desteği veren anneanneme,

Ve bana olan güvenlerini her zaman yanımda hissettiğim, tüm sürecin stresini benimle beraber paylaşan, ailemden farksız arkadaşlarım Yılda ENCİ ve Fatih İLTAN'a teşekkür ederim.

2022, Aleyna ÇAKIR

İÇİNDEKİLER

ÖZET…….....i

ABSTRACT……...iii

ÖNSÖZ……....v

İÇİNDEKİLER…….....vi

TABLOLAR LİSTESİ……..xi

KISALTMALAR……...xi

GİRİŞ……...1

BİRİNCİ BÖLÜM……....4

1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ……...4

1.1. Çalışma ve Kadın İşgücü Kavramı……4

1.1.1. Çalışma…….…..4

1.1.2. Kadın İşgücü……..6

1.1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü……..….9

1.1.2.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü…….....10

1.2. Kadının Çalışma Nedenleri……..12

1.2.1. Ekonomik Nedenler……...12

1.2.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler…….……13

1.2.3. Hukuki Nedenler…….…...15

1.3. Kadınların İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler …….....16

1.3.1. Toplumun Kültürel Yapısı…… 16

1.3.2. Kadınların Eğitim Durumu……18

1.3.3. Kadınların Medeni Durumu ve Yaşı……..20

1.3.4. Ücretsiz Aile İşçiliği…… 22

1.4. Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar…….....……..23

1.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü…… 24

1.4.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik…….……....25

1.4.3. İşe Alma, Yerleştirme ve Yükselme Sürecinde Eşitsizlik…….....27

1.4.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik……...… 28

1.4.5. Mobbing…….……..….29

1.4.6. Cam Tavan Sendromu……..…….....31

İKİNCİ BÖLÜM……...……...…32

2. İŞ- YAŞAM DENGESİ…….…..……. 32

2.1. İş-Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi……..…32

2.1.1. İş Olgusu…….……..…32

2.1.2. Yaşam……...…….33

2.1.3. Denge……...…..…....33

2.1.4. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı……..……...…...34

2.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihçesi……..….....36

2.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi…….…..…38

2.3.1. İş-Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Önemi……..…….....40

2.3.2. İş-Yaşam Dengesinin İşverenler Açısından Önemi…….....42

2.4. İş-Yaşam Dengesinin Amacı……...44

2.5. İş-Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Kuramlar…….….45

2.5.1. Rol Kuramı…….……...45

2.5.2. Bölünme Kuramı……..……46

2.5.3. Yayılma/Saçılma/Taşma Kuramı……..……47

2.5.4. Telafi/Dengeleme Kuramı……..……...48

2.5.5. Araçsallık Kuramı…….....49

2.5.6. Çatışma Kuramı……..……...49

2.5.7. Uygunluk Kuramı……..……50

2.5.8. Sınır Kuramı…….....50

2.6. İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları…….51

2.7. Pandemi ve İş-Yaşam Dengesi ……...53

2.8. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler……56

2.8.1. Bireysel Faktörler……...… ..57

2.8.2. Örgütsel Faktörler……..……...60

2.8.3. Kültürel Faktörler……...…….. 61

2.8.4. Sektörel Faktörler……...….. 62

2.9. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları…….……..62

2.9.1. Bireysel Sonuçlar…….….62

2.9.2. Davranışsal Sonuçlar ……....64

2.9.3. Psikolojik Sonuçlar…….…….. 64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM…….…..65

3. KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR……...65

3.1. Aile Dostu Politikaların Kavramsal Çerçevesi…….…...65

3.2. Aile Dostu Politikaların Amaçları……..……66

3.2.1.Biyolojik ve Genetik Özelliklerden Kaynaklanan Ayrımcılığı Önleme….66

3.2.2.Örgüt İçinde Cinsiyet Ayrımcılığından Kaynaklanan Eşitsizliği Engelleme……..…….67

3.2.3.İş-Yaşam Dengesini Destekleme……...……67

3.3. Aile Dostu Politikaların Önemi……..……68

3.4. Örgüt İçinde Aile Dostu Politikaların Ele Alınması……....69

3.4.1. Esnek Çalışma Düzenlemeleri ……..69

3.4.1.1. Esnek Çalışma Saatlerinin Uygulanması……..71

3.4.1.2. Part Time Çalışma……72

3.4.1.3. Yoğunlaştırılmış İş Haftası…….....74

3.4.1.4. İş Bölümü……75

3.4.1.5. İş Yerinde Esneklik…….....76

3.4.2. İzin Uygulamaları.....78

3.4.3. Bakım Yardımları…….....80

3.4.3.1. Çocuk Bakımı Yardımları……...……..80

3.4.3.1.1. Evde Çocuk Bakım Desteği…….…….80

3.4.3.1.2. Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi…….…….81

3.4.3.1.3. Torun Bakım Aylığı…….…….82

3.4.3.1.4. Emzirme Odası/Kreş Desteği…….…...83

3.4.3.2. Yaşlı ve Engelli Bakımı Yardımları……..……...83

3.4.3.2.1. Yaşlı Bakım Yardımları…….....83

3.4.3.2.2. Engelli Bakım Yardımları…….…….....83

3.4.4. Sosyal Destek Kursları ve Eğitimleri……..……84

3.4.4.1. Eğitim ve Danışmanlık Programları…….…….....84

3.4.4.2. Aile Bireylerinin Örgütteki Karar Alma Süreçlerine Katılması…….…….....85

3.4.4.3. Aile Bireylerinin Örgütteki Ödül ve Terfi Süreçlerine Katılması…….…….....86

3.4.4.4. Örgütlerde Ailelere Özel Programlar Düzenlenmesi…….…….....87

3.4.4.5. İşi Olmayan Eşe İş Temin Etme……....87

3.4.4.6. Örgüt İmkanlarından Ailenin Yararlanması…….....88

3.4.4.7. Stresi Önleyici Destek Programları……...89

3.4.4.8. Aile İçi Şiddetle Mücadele İçin Destek Programları…….…90

3.4.4.9. Kulüpler ve Sosyal Etkinlik Çalışmaları……....91

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM…….....92

4. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE AİLE DOSTU POLİTİKALAR ……...92

4.1. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması Açısından Aile Dostu Politikaların Önemi ve Değerlendirilmesi…….....92

4.2. İş-Yaşam Dengesi ve Aile Dostu Politikalar Üzerine Literatür Tarama…...94

BEŞİNCİ BÖLÜM……99

5. ARAŞTIRMA……99

5.1. Araştırmanın Amacı…….99

5.2.. Araştırmanın Önemi……99

5.3. Araştırmanın Yöntemi ve Deseni……..100

5.4. Veri Toplama…….100

SONUÇ……102

KAYNAKÇA……...109

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın ve Çocuk Çalışanlar (1937-1947)…….8

Tablo 2. Nüfusun İşgücü Durumu…….8

Tablo 3. Cinsiyete Göre 25 Yaş ve Üstü Nüfusta Eğitime Katılım Oranı …….19

Tablo 4. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı……..…….22

KISALTMALAR

Akt : Aktaran

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

Ed: Editör

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İ.K: İş Kanunu

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

KSSGM: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

m: Madde

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

p: Paper Page (Sayfa Sayısı)

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSK: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

s: Sayfa Sayısı

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Vb: Ve Benzeri

Yy:Yüzyıl

GİRİŞ

Çok eski tarihlerden itibaren kadın ve erkek çalışma hayatının içinde birlikte yer almıştır. En eski tarihlere bakıldığında avcılık ve toplayıcılığın olduğu dönemlerde erkekler avcılık ile uğraşırlarken kadınlar daha çok toplayıcılık işiyle uğraşarak üretimin bir parçası olmuşlardır. 18. yüzyıl sonlarına gelindiğinde ise İngiltere'de başlayan sanayi devrimi üretim sisteminde köklü bir değişikliğe yol açmış ve kadınlar ücretli bir şekilde emek piyasalarında çalışmaya başlamışlardır. Sanayi devriminin getirdiği kötü ve olumsuz çalışma şartları kadın çalışanlar üzerinde daha büyük bir sömürü kaynağı olmuştur. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, iş kazaları, kötü çalışma koşulları kadın çalışanlar için büyük eşitsizliklere yol açmıştır. 1980'lere gelindiğinde ise ortaya çıkan küreselleşme kavramı üretim biçimini ve sürecini tamamen değiştirmiştir. Kitlesel üretim ve bant üretimi sisteminden seri üretim biçimine geçilmiş, uzun çalışma saatleri kısalarak esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Kısacası küreselleşen dünyada kapitalizmin hızla gelişmesi, rekabetin ön plana çıkması ve hizmetler sektörünün artmasıyla kadınlar emek piyasasına ücretli işçi olarak girmeye başlamıştır. Bu dönemde kadın önemli bir kaynak olmuştur. Fakat, kadınların hem toplumda hem de emek piyasasında birtakım ayrımcılıklara ve dışlanmaya maruz kaldıkları ve hayatın birçok kısmında aktif olarak rol alamadıkları görülmektedir.

Tarihin her döneminde kadına yüklenen rol ve sorumlulukların başında bazı kalıplaşmış görevler olmuştur. Bunların başında annelik rolü gelmektedir. Çocuk bakımından sorumlu olan kişinin anne olarak görülmesi en önemli yanılgıdır. Bunun dışında yaşlı bakımı, yemek yapımı, ev işleri ve gündelik işlerle uğraşan kişi olarak görülen kadın, çalışma hayatına girişten itibaren birçok sorunla karşılaşabilmektedir. Bunlardan bazıları işe alım sürecindeki kriterlerden itibaren başlayarak; işverenin kadın çalışanlara karşı olumsuz tutumu, daha düşük ücretler, sözel ve cinsel tacize maruz kalma, cam tavan sendromu, iş ve yaşam dengesi mücadelesi, kadına karşı olumsuz tutumlar, örf ve gelenekler olarak sıralanabilmektedir. Kalıplaşmış birçok algının sonucu olarak ortaya çıkan bu sorunlar kadına emek piyasasının dışında roller biçmekte, kadını üretim sürecinin dışında konumlandırmakta ve kadın iş ile aile arasında sıkışıp kalabilmektedir.

Bu durumda, değişen endüstri ilişkileri sürecinde iş ve aile yaşamı arasında denge sağlamaya çalışan kadınlara yönelik destekleyici uygulamalar ve aile dostu politikalar devreye girmektedir. Bu politikalar ile iş ile aile yaşamının dengelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışan kadınlar böylece iş ve aile yaşamı arasında bir uyum sağlayabilmekte, çalışma koşulları, izin süreleri, analık izini, süt izini gibi konular üzerinde daha geniş haklar kazanarak emek piyasasında daha aktif olarak rol alabilmektedirler.

Çalışmanın amacı öncelikle dezavantajlı gruplar içerisinde değerlendirilen kadının çalışma yaşamındaki yerini inceleyerek kavramsal çerçevede iş-yaşam dengesini tanımlamak ve bu bağlamda çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları problemleri belirleyerek bu problemlere yönelik geliştirilen aile dostu politikaları araştırmak ve eksik kalan yönleri belirleyerek çözüm önerileri sunmaktır.

Çalışma 5 bölümden oluşmaktadır.

Çalışma yaşamında kadın işgücü başlığından oluşan 1. Bölüm kendi içerisinde 4 başlığa ayrılarak ilk başlıkta çalışma ve kadın işgücü kavramı kavramsal çerçeve olarak incelenmiştir. Daha sonra kadının çalışma nedenleri başlığı ele alınarak ekonomik, sosyal, kültürel ve hukuki nedenler alt başlık olarak incelenmiştir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler başlığından oluşan 3. Kısım kendi içerisinde dört alt başlığa ayrılarak; toplumun kültürel yapısı, kadınların eğitim durumu, medeni durumu ve yaşı, ücretsiz aile işçiliği olarak ele alınmıştır. 4. Kısımda ise kadın işgücünün çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar incelenerek 6 alt başlık şeklinde sunulmuştur. Bu başlıklar cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, işe alma, yerleştirme ve yükselme sürecinde eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, mobbing, cam tavan sendromudur.

İş-yaşam dengesi başlığını taşıyan ikinci bölüm ise 9 ana bölümden oluşmaktadır ve ilk kısımda kavramsal çerçeve olarak iş veya çalışma olgusu, iş, çalışma, denge ve iş-yaşam dengesi kavramları sırasıyla açıklanmıştır. Daha sonrasında iş-yaşam dengesinin tarihçesi ve önemi çalışanlar açısından ve işverenler açısından incelenmiştir.

Diğer bir kısım olan iş-yaşam dengesinin amacı aktarıldıktan sonra iş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik kuramlar 8 alt başlık halinde ele alınmıştır.

Daha sonra ise, iş-yaşam dengesi uygulamaları aktarılmış ve tüm dünyada ortaya çıkan Covid-19 sebebi ile yaşanan pandemi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir.

İş-yaşam dengesini etkileyen faktörler 4 alt başlık halinde çalışılmıştır. Son olarak iş-yaşam dengesizliğinin sonuçları bireysel, davranışsal ve psikolojik sonuçlar olarak incelenip aktarılarak 2. Bölüm bitirilmiştir.

Çalışmanın 3. Bölümü ise kadın çalışanlara yönelik aile dostu politikalar ve uygulamalar başlığı altında incelenmiştir.

4. bölümde iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından aile dostu politikaların önemi ve değerlendirilmesi yapılarak konu üzerine literatür taraması yapılmıştır.

5. bölümde araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, deseni ve veri toplama kısımları açıklanarak sonuç kısmı elde edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ

1.1. Çalışma ve Kadın İşgücü Kavramı

Bu kısımda, çalışma kavramının geçmişteki anlamı ve günümüze kadar olan değişim süreci incelenecek olup, kadın işgücü kavramının tarihsel gelişimi ele alınacaktır.

1.1.1. Çalışma

Çalışma kavramının ortaya çıkışı çok eski zamanlara hatta insanın varoluşuna dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile, insanın olduğu her dönem de çalışma da olmuştur. Fakat, çalışma kavramını açıklarken bazı karışıklıklar ve fikir ayrılıkları mevcuttur. Bunlar, çalışmanın çok geniş faaliyeleri içine almasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, çalışmayı herhangi bir şey için gayret göstermek ve bunun için emek sarf etmek olarak tanımlarsak bireyin yaşamaya devam etmek için uğraştığı, emek harcadığı her olgu çalışma kavramının içine girebilmektedir. Dolayısıyla, pek çok farklı biçimde çalışma kavramını tanımlamak mümkündür. Fakat, iktisadi anlamda çalışma olgusu sanayi devrimi ile birlikte ekonomik bir anlam ifade etmeye başlamış ve günümüz şartlarına göre de esnek çalışma biçimleri gibi yeni formlara girerek şimdiki anlamını kazanmıştır. Sanayi devriminden önce endüstri ilişkileri sistemi olmadığından ve aynı zamanda fabrikalar gibi ekonomik kuruluşlar olmadığından çalışma kavramı sınıflar arasında alt-üst ilişkisine dayanarak gerçekleşmekte ve karşılığı nakdi olarak ödenmemekteydi. Şimdiki anlamıyla çalışma ise ücret karşılığında yapılan iş olarak tanımlanabilmektedir. Bu sebeple çalışma kavramını açıklarken emeğin karşılığında ücretle ödenen bir sistemden bahsetmek doğru olacaktır.

Çalışma kavramının en eski tarihlerden beri farklı koşullarda farklı anlamlara uğraması ve değişmesi, çalışma kavramını açıklamada bazı zorluklar yaratmıştır. Bu durumda, çalışmanın neyi kapsadığı ve neyin çalışma kapsamının içine girmediği gibi zıt görüşler ile karşılaşılır. Çalışma basitçe çaba, gayret ve emek anlamına gelebilir. Fakat, bu açıklamadan sadece kol gücünü kapsayan dar bir anlam

çıkmaktadır. Oysa, bu fiziki güç yanında zihinsel emeği de içine alacak şekilde geniş bir tanım yapmak daha doğrudur. Öte yandan, çalışmayı bir iş yapma karşılığında para ile ödüllendirilen çabalar biçiminde tanımlamak mümkündür. Ancak, bu şekildeki bir tanımlama nakit ödemelerle karşılığı ödenen işler dışındaki tüm işleri (birçok ev işi ve bakım işi, gönüllü işler ve birçok görünmeyen iş türü) kavramın dışında bırakmaktadır (Warren ve Strangleman, 2015:1).

Bu bağlamda, ekonomik anlamda bir çalışmadan bahsetmek için bazı kriterlerin olması gerekmektedir. Bu kriterlerle beraber, kadınların da işgücüne katılması ile birlikte çalışma kavramı bugünkü anlamına ve tanımına kavuşmuştur.

Çalışma kavramının dünya genelinde tarihsel süreçteki değişimine bakıldığında ise, bazı temel olgularla karşılaşıldığı görülmektedir. Bunlar milattan önceki süreç incelendiğinde; yerleşik düzene geçiş ve takas faaliyeti, mübadele sistemi, keşifler dönemi, merkantalizm gibi süreçlerdir. Tüm bu süreçlerin sonunda ise neoliberal yaklaşımlara gelinmiştir (Ören ve Yüksel, 2012:42-43). Örneğin, küresel alanda kıtalar arası göçlerin yaşanması dahi çalışmanın anlamının değiştiren bir durumdur. 15. yüzyılın sonlarına bakıldığında Amerika'nın keşfi ile birlikte göç denizaşırı bir boyut kazanmıştır. İnsanların çoğu çalışma amacı ile göç etmeye başlamıştır (Gençler, 2018:31).

18. yüzyıldan sonra ise, dünya genelinde çalışma fikrinin insanların zihinlerinde yer etmeye başladığı söylenebilir. Bu bağlamda liberalizm anlayışı çerçevesinde ekonomik özgürlük kavramının öneminin arttığı görülmektedir. Toplumca kabul gören bir birey olmak için ekonomik özgürlük önemli bir kriterdir. Bu anlayış çerçevesinde Batı kültürü çalışma faaliyetine önem verirken, 20. yüzyılın ortalarında sosyalist ya da komünist devletlerde işçiler saygın ve önemli insanlar olarak kabul edilmişlerdir (Strangleman ve Worren, 2008).

Yukarıda değinilen tüm bu sebepler ile, çalışma kavramını birçok farklı şekilde açıklamak mümkündür ve tanımlama ile ilgilenen çalışmacıların çeşitli düşünceleri bulunmaktadır. Örneğin, çalışma kavramının Eski Romalılar ve Yunanlılar için ifade ettiği anlama bakıldığında eziyet, çile, bitkin düşürücü bir faaliyet anlamlarına geldiği görülmektedir. Bu bakımdan bakıldığında çalışma kavramı, sıkıcı, yorgunluğa sebebiyet veren ve zahmetli bir durum olmasının yanı

sıra, emeğin karşılığında ücret alınması ve yasal izinleri de kapsaması sebebiyle aynı zamanda da keyif verici bir süreç olarak görülmüştür. Zahmet verici tarafının yanı sıra, bu çekilen zahmet karşılığında maddi kazanç sağlanması çalışmayı eğlenceli hale getirmektedir. Çalışma aynı zamanda, kişinin kendi sergilediği davranışlardan ve kültürel değişimden süregelen programlı bir topluma geçişin önemli unsurlarından biridir. Çünkü, yerleşik toplum öncesi çalışma algısı günümüz çalışma algısından çok daha farklıdır ve zamanla bugünkü anlamına evrilmiştir (Ören ve Yüksel, 2012:36).

Çalışmanın insanın yaşamına kattığı anlam, toplumların zaman içerisinde sosyal, kültürel, ekonomik ve daha birçok yönden değişime uğramasıyla değişmiştir. Bu değişimin en belirgin olanı ise tarım topumundan endüstri toplumuna geçiştir. Bu geçişle beraber çalışma kavramı sanayi devriminden önceki anlamını yitirerek, günümüz sanayi ötesi toplumlarındaki anlamına evrilmiştir ve çeşitli anlamlar yüklenerek günümüze kadar gelmiştir. Genel anlamda çalışmak, toplumun asıl yapıları arasında yer alan, çok eski tarihlerden beri farklı toplumsal gruplar tarafından gerçekleştirilen ve farklı kurumlar tarafından farklı değerlere sahip olan sosyo-ekonomik bir kavramdır. En dar anlamıyla ise, iş karşılığında elde edilen maddi gelir olarak tanımlanır. Zaman içerisinde ise, tarih boyunca özellikle çalışmanın ücret karşılığında gerçekleştiği endüstri devrimi ile birlikte, insanlık adına en gerekli ihtiyaçlardan biri halini almıştır (Işık, 2013:102).

1.1.2. Kadın İşgücü

Geçmişten günümüze kadar, istihdam ve işsizlik her zaman ciddi bir toplumsal problem olarak görülmektedir. Özellikle de, kadının çalışma hayatındaki yeri her zaman daha derin bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumun ekonomik refahını sağlamak için istihdam ve işsizlik sorununun halledilmesi ve kadınların işgücüne katılımlarının sağlanması ise oldukça önemlidir. Bu nedenle, kadın emeğinin çalışma hayatına katılması, ülkelerin refah seviyelerinin artması açısından kritik ve önemli bir rol oynamaya başlamış ve ülkelerin bu konuda önceden planlanmış davranışlar sergilemesine ortam hazırlamıştır (Sağlık ve Çelik, 2018:95).

Kadınlar, tarih öncesi çağlardan günümüze kadar her dönemde toplumun farklı alanlarında emekleriyle, rol ve sorumluluklarıyla var olduklarını göstermişlerdir. Örneğin, ilkel toplumlara bakıldığında insanlar hayatlarını avcılık ve toplayıcılık yaparak idame ettirmişlerdir. Bu dönemde erkekler avcılık ile, kadınlar ise çocuk büyütme, besleme gibi işler ile ilgilenmişlerdir. Daha sonraki dönemlerde kadınlar da erkeklerle rol ve statü paylaşımı yapmış ekme biçme işlerinin yanı sıra çanak çömlek yapımı gibi el becerisi gerektiren daha teknik işlerde ve tezgahlarda çalışmaya başlamışlardır. Böylece kadın, sanayi devrimindeki konumuna ulaşmasa dahi evin dışında da görev ve sorumluluk üstlenmeye başlamıştır (Aytaç, 2018:333).

Buna ek olarak, işgücü piyasasında gerek çalışma şartları gerekse işgücüne katılımları açısından kadınların durumu erkeklere göre ayrı bir incelemeyi beraberinde getirmektedir. Bu ayrı incelemenin sebebi; sanayi devriminden itibaren kadın işgücünün her zaman ucuz emek olarak görülmesi sayılmaktadır. Ucuz emek kadın ve erkeğin arasındaki eşitsizlikten kaynaklanan bir kavramdır. Bu dönemde kadınlar aynı işi, aynı emeği harcayarak yapsalar dahi erkeklere göre daha az ücretle çalıştırılmışlar ve çeşitli ayrımcılıklara maruz bırakılmışlardır. Eşit işe eşit ücret uygulanmadığı görülmektedir. Kadının çalışma yaşamındaki konumu günümüzde olduğu gibi bu dönemlerde de geri plandadır. Kadının sanayi devrimindeki koşullardan sıyrılıp emek piyasasında yer alabilmesi 1. Dünya Savaşı'yla beraber erkek nüfüsun azalması, bunun beraberinde gelen ekonomik krizler, 80'lerden sonra küreselleşme kavramının ortaya çıkması, hizmetler sektöründeki artış gibi olgularla beraber olmuştur. Ekonomik krizler, savaş, hizmetler sektöründeki artış, değişen aile yapısı, kadının işgücüne katılma oranını artırsa da bazı konularda olumlu değişiklikler yaşanmamıştır. Kadınlar hala benzer davranışlara ve cinsiyetleri üzerinden birçok ayrımcılığa maruz bırakılmaktadırlar. Bu nedenle, ekonomik krizler kadın işgücü oranını artırmış olsa bile çalışma koşulları üzerinde olumlu sayılabilecek farklı bir etki yaratmamıştır (Önder, 2013:35). Bu da kadının çalışma hayatındaki konumunun ayrı olarak ele alınması gerçeğini doğurmaktadır.

Türkiye'de 1937-1947 yıllarındaki kadın işgücü oranları aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın ve Çocuk Çalışanlar (1937-1947)

	1937		**1943**		**1947**	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çocuk(12-18 yaş)	3.347	80	51.871	8,86	20.845	7,21
Kadın	50.131	18,89	6.937	0,70	50.851	17,59
Erkek	91.863	72,11	166.275	0,45	217.451	75,20
Toplam	265.341	100,00	275.083	100,00	89.147	100,00

Kaynak: Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1945:7; Çalışma Dergisi, 1978: 146'daki verilerden düzenlenmiştir (Makal,2010).

Tabloda, 1937-1943 yılları arasında kadın istihdamında %12'lik bir artış gözlemlenmektedir.

Aşağıda ise TÜİK verilerine göre 2014-2020 yılları arasında kadın ve erkek nüfusun işgücüne katılım oranları verilmiştir.

Tablo 2: Nüfusun İşgücü Durumu

Yıl	**15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus**	**İşgücü**	**İşgücüne Katılma Oranı**
Toplam			
2014	56.986	28.786	50,5
2015	57.854	29.678	51,3
2016	58.720	30.535	52,0
2017	59.893	31.643	52,8
2018	60.654	32.274	53,2
2019	61.469	32.549	53,0
2020	62.579	30.873	49,3
Erkek			
2014	28.145	20.057	71,3
2015	28.573	20.453	71,6
2016	29.031	20.899	72,0
2017	29.649	21.484	72,5
2018	30.007	21.801	72,7
2019	30.372	21.863	72,0
2020	30.956	21.105	68,2
Kadın			
2014	28.841	8.729	30,3
2015	29.281	9.225	31,5

2016	29.689	9.637	32,5
2017	30.244	10.159	33,6
2018	30.647	10.473	34,2
2019	31.097	10.686	34,4
2020	31.623	9.768	30,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014-2020

Yukarıda ki tabloda da görüldüğü üzere; 2014 ve 2020 yılları arasındaki tüm yıllarda kadın nüfusun işgücüne katılma oranı, erkek nüfusun işgücüne katılma oranlarından daha düşüktür. 2020 yılında 15 yaş üstü erkek nüfusun işgücüne katılım oranı %68,2 iken; 15 yaş üstü kadın nüfusun işgücüne katılım oranı %30,9'dur. Diğer yıllarda da kadın nüfusun işgücüne katılım oranları daha düşük seyretmektedir.

Hatta kadın nüfusun işgücüne katılma oranı 2018 ve 2019 yıllarında %34 lerde iken 2020 yılına gelindiğinde bu oran daha da düşerek %30,9 olmuştur. Tablodan da anlaşılacağı gibi; kadınların işgücündeki varlıkları çeşitli toplumsal nedenlerle geriye itilmekte ve çalışma hayatında daha az rol almaktadırlar.

1.1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü

Tarihin ilk yıllarından beri kadınlar da erkekler ile beraber üretim sürecine katılmış ve bu süreçte birlikte çalışmışlardır. Tarım devrimi ve öncesi dönemlerde ise kadınlar daha çok tarımla uğraşmıştır. Bunun yanı sıra, yerleşik ilkel toplum aşamasında evi idare etmek ile beraber bazı bitkilerin ekimiyle ilgilenmiş, dokuma işleri yapmaya başlamışlardır. Bu sebeple, kadınların bu dönemde erkeklerle eşit konumda sayıldıkları söylenebilir. Çünkü, yalnızca hane içindeki işlerden sorumlu tutulmayan kadınlar, ev işlerinin yanı sıra birçok farklı işi yapabilme imkanına da sahip olmuşlardır (Altınok ve Oktay, 2017:76).

Sanayi devriminden önceki dönemde çalışanların çoğu köle, esir veya serflerden oluşmaktaydı. Asiller, toprak sahipleri, feodal veya yöneticiler böyle bir çalışma sisteminin içinde değillerdi. İlkel toplumlarda çalışma olgusuna bakıldığında, bu dönemde insanların doğayla yeni tanıştıkları ve doğa üzerinde bir yaşam kurmaya çalıştıkları görülmektedir. Avcı ve toplayıcı toplumlarda insanlar, geçimlerini doğada buldukları şeyler ile devam ettirmekteydiler. Bu toplumlarda toplayıcılık kadınların da görevi olarak görülmekteydi. Dolayısı ile bu sürece

bakıldığında, sanayi devriminden önceki toplumlarda, kadın işgücünün çeşitli rol ve görevler üstlendiği görülmektedir (Sezal, 2003:205-206).

Aynı zamanda, bu dönemde insanlar göçebe yaşam tarzını benimsemişlerdi. Yerleşik yaşam biçimi olmadığından herhangi bir sanayi düzeninden bahsetmekte mümkün değildi. Bu sebeple, bir sanayi olmadığı gibi düzenli ve sürekli bir iş ve çalışma hayatı da yoktu. Bu bakımdan, bu dönemde yaşayan insanların başlıca geçim kaynakları hayvanlar olmuştur (Ersöz, 1999:46). Ayrıca, endüstrinin gelişmemiş olmasıyla beraber sektörlerin çeşitliliğinin sınırlı olması, hem kadınların hem de erkeklerin avcılık ve toplayıcılık dışında çalışmalarını engellemiştir. İlkel toplum düzeni de denebilecek bu dönem de kadınlar daha çok evin içindeydi.

Daha sonraları ise, insanoğlu zamanla göçebe hayatı bırakıp yerleşik düzene geçmiştir. Böylelikle, toplumlar ekonomik ve sosyal yönden değişmeye başlamışlardır. Fakat, bu değişim kadınların çalışma hayatındaki varlıklarını olumsuz etkilemiştir. Üretim araçlarındaki gelişmeler ile tarımdaki birçok işin yapımı kolaylaşmıştır. Madencilik, balıkçılık gibi yeni iş kolları yaratılmıştır. Ekonomi giderek değişmiş ve ticaret yapılmaya başlanmıştır. Yerleşik düzene geçişle beraber, erkeğin toplumsal statüsü de giderek güçlenmiştir (Ekmekçi, 2004:14). Tüm bu değişimlerle beraber, tarım öncesi toplum düzeninde kadınlar erkeklerle aynı işleri yapabiliyor ve eşit konumlarda algılanabiliyorken, yerleşik düzene geçilmesi kadınlara olan eşitlikçi bakış açısını olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun en büyük sebebi, tarımda kullanılan eski ve basit araç gereçlerdeki ilerleme ve değişimler, sanayileşme olmakla birlikte, kol gücünün de önem kazanmasıdır. Bu durum karşısında, kadınlar erkek işgücünün gerisinde kalmışlardır (Ertürk, 2008; akt. Topalhan ve Yeşilkaya, 2017:63).

1.1.2.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü

İlkel toplumların yaşadığı çağlardan gelişmiş toplumlara kadar uzanan süreç içerisinde kadın hem evin içinde hem evin dışında ekonomik hayata aktif olarak katılmıştır. Bugün ise bakıldığında, kadınların çalışma yaşamına girişi 18. yüzyılın sonlarına rastlamaktadır. Endüstri devrimi ile ortaya çıkan üretimdeki örgütlü yapı, düşük ücret seviyesi ile çalıştırılabilecek işgücüne ihtiyacı doğurmuştur. İhtiyaç

duyulan ve düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü gereksiniminin belirlenmesi ise kadın işgücünün istihdam edilmesini gerekli kılmıştır. Sanayi devrimi tarımdaki üretim koşullarını da değiştirmiştir. Kadınların ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte özellikle üretilen ürünlerin satışı noktasında hizmet sektöründe de hızlı bir gelişme yaşanmaya başlamıştır. Bu dönemde büyük ölçekli fabrikalarda fiziksel güç gerektirmeyen işlerde çalışmaya başlayan kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır (Yılmaz, 2008:91). Daha sonra 18. yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra hızlanan teknolojik gelişmeler üretim sürecinde de ciddi değişimlere yol açmıştır.

Dijital teknoloji, dünyada daha önce hiç olmadığı kadar devrim yaratmıştır. Bunlardan en önemlisi de sanayi devrimi olmuştur. Sanayi devrimi, çalışma hayatında hızlı bir dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Mevcut işgücünde daha az sayıda istihdam edilen kadınlar bu dönüşümle beraber çalışma hayatındaki yerlerini genişletnişlerdir (Peter ve Kavitha, 2020:906).

Teknolojik gelişmeye paralel olarak, sanayi ile ilgili gelişmelere öncelik verilmesi, ev içinde ve kendi işinde faaliyet gösterenlerin fabrikalara yönelmelerine neden olmuştur. Birçok ülke ekonomisi açısından büyük bir dönüşümü ifade eden bu olgu "Sanayi Devrimi" olarak adlandırılmıştır (Çolak ve Kılıç, 2001:30). 18. yüzyılda yeni buluşların ortaya çıkışı üretim süreçlerini de değiştirmiştir. Buharın üretimde kullanılmaya başlanmasıyla ilk defa İngiltere'de başlayan sanayi devrimi veya diğer bir ifadeyle endüstri devrimi, beraberinde birçok değişikliği de toplumlara kazandırmıştır. Kadınların çalışma yaşamına girmesi ve ücretli istihdam edilmesi de sanayi devrimi döneminde gerçekleşmiştir (Korkmaz, 2014:2).

Sanayi devrimi, tarım toplumunun yaşam biçimine alışmış olan bireylerin hayatlarında yeni gelişmeler yaratarak, yeni bir toplumsal yapının şekillenmesinde temel rol oynamıştır (Serdar, 2018:7). Sanayi toplumu, üretimin dev fabrikalarda gerçekleştiği toplumlardır. Sanayinin gelişmediği zamanlarda üretimin çoğu kısmı evlerde ya da basit el tezgahlarında yapılmış, ev halkının tümü çalışarak üretime destek olmuştur. Sanayi alanındaki teknolojik ilerlemeler sonrasında iş ile ev birbirinden ayrılmış, fabrikalar sanayinin gelişmesinde araç görevi görmüştür (Giddens, 2008:793).

Sanayi devriminin ortaya çıktığı yıllara bakılacak olunursa; kadınların çalışma koşulları bu dönemde oldukça kötüdür. Tekstil sektöründe, harcadıkları emekten çok daha düşük bir ücret ve sağlıksız çalışma şartlarında on iki saat hizmet etmişlerdir. İmalat sanayisinde çalışacak yer bulan kadınlar 19. yüzyıl ortalarında yüzde otuz beş oranında temsil edilirken, daha sonra bu oran yüzde kırk beş olmuştur. Sanayileşmenin ortaya çıkması ile üretimde ciddi bir artış olmuş ve tarım arazileri önemini yitirmeye başlamıştır. Bu alanda işlerini kaybetmiş kadınların tümüne iş verebilmek mümkün olmadığından, köylerinde tarımla uğraşan bu kadınların bazıları şehirlerde hizmet etmiş; örneğin, ev temizliği hizmetinde bulunmuşlardır (Özer ve Biçerli, 2003:58).

Kısacası, sanayi devrimi ile beraber çalışma alanları ev dışına taşınmış, üretim sistemi kitlesel üretim haline dönüşerek iş çok küçük bölümlere ayrılmış, fabrikalar ön plana çıkmıştır. Böylece, kadınlar yalnızca ev ve tarım işleri ile uğraşmak yerine ücretli işlerde çalışmaya başlamışlardır. Zor ve sağlıksız çalışma koşullarının yaşandığı bu dönemde düşük ücretlerlede olsa kadınlar çalışma yaşamında aktif olarak rol almaya başlamışlardır.

Sonuçta buharlı trenin icadı, ardından üretim aşamalarında buhar gücünden faydalanılması, beraberinde sanayileşme ortamına iyice zemin hazırlamış, şehirlerde veya fabrikalarda çalışan bireyler sefalet içerisinde ölmeyecek kadar ücretlerle çalıştırılmış, bunun sonucunda çocuk işçiler ve kadın işçiler çalışma hayatının içerisinde yer almaya başlamışlardır (Dalkıranoğlu, 2006:13).

1.2. Kadının Çalışma Nedenleri

Her birey yaşamdaki temel ihtiyaçlarını karşılamak ve geçinebilmek için çalışmak ve karşılığını almak zorundadır. Kadının çalışma nedenlerine bakıldığında da öncelikli amaç bireyin kendisine ait bir gelir elde etme ihtiyacıdır. Bu ekonomik nedenlerin yanı sıra sosyal, kültürel ve hukuki nedenler de mevcuttur.

1.2.1. Ekonomik Nedenler

İlkel toplumlarda özellikle kırsal alanlarda, aile içinde ve tarım sektöründe ücret almadan çalışan kadınlar, günümüze kadar çeşitli konumlarda ekonomik faaliyetlerde yer almışlardır. Kadınların çalışma hayatına katılabilmelerini sağlayan

en temel faktör olarak nitelendirilen sanayi devrimi ile teknoloji hızla gelişmiş ve bunun sonucunda tarım ağırlıklı faaliyetlerin yerini kitle üretimi almıştır. Bu durum, sanayide çalışacak insanların sayısının yetersiz kalması problemini doğurduğundan, kadınlar da ücretli işgücüne katılmaya başlamışlardır (Kıral ve Karlılar, 2017:272).

Kadının işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay II. Dünya Savaşı olmuş, savaş esnasında kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili olmak üzere bazı nedenleri vardır. Emek arzı açısından incelendiği zaman; kadın işgücünün bazısı için piyasaya girişteki temel amaç vatanlarına olan sevgi sebebiyle ülke ekonomisine katkı sağlamak olabilirken, diğerleri için ise evdeki erkek nüfusun savaşa gitmeleri sebebi ile gelirin düşmesi ve kadının evdeki sorumluluklarının azalması olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınları emek piyasalarına girmeye yönlendirmiştir (Özer ve Biçerli, 2003:58).

Diğer yandan, emek arz ve talebi dışında kadının çalışma nedenlerine baktığımızda ise ekonomik durumun önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Kadın ekonomik olarak ailesine ya da eşine bağlı kaldığında yaşanan krizler sebebi ile veya başka bir sebepten dolayı erkeğin geliri ailesine yetersiz gelmektedir. Bu durum ise kadının da çalışma hayatında bulunmasına neden olmaktadır. Değişen toplum yapısında yaşam standartlarının da değişiklik göstermesi ya da tüketimin artması gibi sebepler kadının istihdamdaki sayısını artırmıştır (Çotuk, 2014:37).

1.2.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler

Zaman içinde toplum iktisadi, sosyal, politik ve kültürel olarak birçok alanda gelişme göstererek ve değişime uğrayarak farklılaşmaktadır. Toplumsal değişme ise toplumun yapı değerlerine bağlı olarak bireylerin ilişkilerindeki gelişme ve o ilişkilerin belirleyicisi olan bu kurumlarında değişime adapte olmalarıdır (Sağ, 2003:12).

Sanayileşme kavramının ortaya çıkması, toplumsal değişmenin en güzel örneklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu devrim ile birlikte kırsal alandaki nüfus kente göç etmeye başlamış ve bu da kentteki insan çeşitliliğini

artırdığından çeşitli kültür yapısına sahip insanların bir araya gelmesine sebebiyet vermiştir. İnsanlar, özellikle de kadınlar kent hayatının getirdiği yaşam tarzına adapte olmaya başladıklarında, ailede bulunan kişi sayısında azalmaya gidilmeye başlanmıştır. Bu dönemde çekirdek aile yapısının yaygınlaştığı görülmektedir. Önceki dönemlerde hem kariyer yapıp hem de aile sorumluluklarını gerçekleştireme fırsatı bulamayan kadınlar, sanayi devrimi ile birlikte kendilerine çalışma hayatında yer bulmaya başlamışlardır. Zaman geçtikçe kente göç eden aileler arasında sosyal ilişkiler gelişmiş ve kentlere göç eden aileler kentin getirdiği özelliklere uyum sağlayarak yaşamaya başlamışlardır (Uşen ve Delen, 2011:133). Bu dönemde aile kurumu ortadan kalkmamış olsa da yapısal olarak değişmiştir. Kadının büyütmekle yükümlü olduğu çocuk sayısının azalması kadın işgücünü artıran bir başka sebep olmuştur. Kadın evin dışındaki işlerde de rol üstlenmeye başlamıştır. Örneğin, evin eksiklerini gidermek için alışveriş yapma, giderlerini karşılama gibi basit ama değişim için önemli görevler üstlendikleri görülmektedir (Kaya, 2009: 37).

Öte yandan, duygusal bir yanı olan kadınlar, çocuklarını yuvaya ya da bakacak birine bıraktıklarında rahatsızlık hissedebilmektedirler. Kreş sayısının az olması, maddi yetersizlikler gibi durumlar kadınların iş piyasalarında yer almalarına engel olmuştur. Fakat, zaman içinde bu durum kadınların da düşüncelerinde meydana gelen aydınlanmalar sonucu değişmiştir (Önder, 2013:50).

Sosyal ve kültürel bakımından değişiklik yaratabilme potansiyeline sahip olan bir diğer önemli kavram ise göçtür. Göç, bireylerin doğup yetiştiği ve bu süreçte bulundukları yerlerin özelliklerine uyum sağladıkları coğrafyalardan, çok daha farklı kültürlere sahip olan coğrafyalara gitme şeklidir. Bu duruma birçok olay sebebiyet verebilmektedir. Örneğin, bulundukları bölgelerdeki aşırı nüfus artışı, kırsal alanlardaki tarımsal faaliyetlerin olumsuz hava koşullarından etkilenmesi, bunun yanı sıra ekonomik zorluklar, terör ve savaş olayları gibi birçok neden kişileri başka bir yere gitmeleri için zorlamaktadır. Bu da, toplumsal değişimi beraberinde getirmektedir (Özcan, 2018:30). Bir başka sosyo-kültürel değişim ise eşe bağlılık sebebi ile yaşanabilmektedir. Böyle bir durumda, çalışma kararı kadının özgür iradesine değil eşinin iradesine bağlıdır.

Kadınların hem eşlerinden destek görmemesi hem de evli kadınların çalışmalarının toplum tarafından yanlış bulunması gibi düşünceler de kadınların çalışma fırsatlarını engellemektedir (Çotuk, 2014: 38- 39).

1.2.3. Hukuki Nedenler

Endüstrileşme ile birlikte kadınlar oldukça olumsuz şartlarda ve uzun saatler ile düşük ücretlerde çalıştırılmıştır. Bu durum sadece kadınların değil diğer bütün işçi sınıfının üreticilik rollerini arka plana düşürebileceği sonucunu doğurmuştur. İşçi sınıfının kendini geliştiremeyeceği korkusu ile başta İngiltere'de olmak üzere, birçok Avrupa ülkesinde kadın işçileri ve haklarını korumak için kanun çerçevesinde önlemler alınmıştır. Arka arkaya çıkarılan kanunlarla kadın işçilerin çalışabilecekleri çalışma alanları, çalışma saatleri, gebelik ve annelik durumlarına yönelik çalışma esasları düzenlenmiştir (Ecevit, 1992:34). Sanayileşme sonrasında oluşan bu elverişsiz ortam çalışan kadınlar hakkındaki düzenlemelerin ve politikaların yaygınlaşmasını sağlamış, bu yasal düzenlemeler sayesinde daha çok kadın, çalışma hayatında yer almaya başlamıştır (Ecevit, 1992:34). Kadınlara yönelik hukuki düzenlemelerin olması gerektiği fikri, 1970'lere gelindiğinde daha da şekillenmeye başlamıştır. Çalışmak isteyen tüm kadınların çalışma hayatında yer almalarını sağlamak ve ayrımcı tutumlara maruz kalan kadınların haklarını koruyabilmek adına düzenlemeler yapılmıştır (Yorgun, 2010: 180).

Böylece, kadınlara yönelik yapılan hukuki düzenlemelerle beraber kadının işgücüne katılım oranı da artmıştır.

Kadınlara kurumsal çalışma hayatı içerisinde bir alan oluşturmayı hedefleyen bu düzenlemelerin bazıları şu şekilde sıralanabilir; *"Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü, Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü gibi pek çok kuruluşun bu alandaki yasaları, yayınlanan bildirgeler ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleri bulunmaktadır."* Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınladığı 1935 yılında 97 üye ülke tarafından onay verilip kabul edilen 45 sayılı sözleşmede kadınların maden işlerinde görev almaları yasaklanmıştır. 1919 tarihli 4 sayılı, 1934 tarihli 34 sayılı ve 1948 tarihli 89 sayılı sözleşmelerde de kadınların belli saatlerden

sonra gece geç saatlerde çalışması yasaklanmıştır. 1919 tarihli 3 sayılı ve 1952 tarihli 103 sayılı sözleşmelerde çalışan kadınların gebe kalmaları ve doğum gerçekleştirmeleri halinde en az 12 hafta izin hakkı kullanmaları ve maddi ve sağlık yardımı almaları maddeleri ile kadın çalışanların hakları korunmaya çalışılmıştır. Ayrıca, kadın çalışanların doğumdan sonra izin kullanmaları durumunda işten çıkarılamayacağı da alınan kararlardandır (Erdut, 2003:33).

Çalışma yaşamında kadınların her türlü haklarının eşit olmak koşulu ile güvence altına alınması amacını güden ve ayrıntılı düzenlemelerden oluşan sözleşme, Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve 1981 yılında yürürlüğe giren *"Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi"* sözleşmesi (CEDAW)'dir.

1.3. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

1.3.1. Toplumun Kültürel Yapısı

Türkiye'de çalışmak isteyen kadınlara karşı oluşan anlamsız tabular, kadının işgücüne katılım oranını etkileyen en önemli faktör olarak gösterilebilir. Çünkü, Türkiye'de alışılagelen kültür yapısı gereği, kadının asıl görevi her şeyden önce iyi bir eş, iyi bir anne olmaktır. Gerek kentlerdeki kadınların gerekse kırsal kesimde yaşayan kadınların öncelikli rollerinden dolayı, işgücüne katılım oranları da düşük olmaktadır (Yılmaz ve Zoğal, 2015:13).

Bunun yanı sıra, kadının ailedeki bakıma muhtaç olan kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaktan sorumlu olması, çalışan kadınınların bilinçlenmelerini ve örgütlü hareket etmelerini, işte yükselmelerini, çalışma hayatını devam ettirmelerini ve eğitim almalarını engellemektedir. Bu durum yoksulluk ve sosyal güvencesizlik gibi birtakım problemlerin yaşanmasına sebep olmaktadır. Kadınların hem aile içindeki görevlerini gerçekleştirmeye çalışmaları hem de işteki rollerini gerçekleştirmeleri, kadının iş hayatında yer alma isteğini de etkilemektedir. Aile içi sorumlulukları nedeniyle kadın, çalışma hayatına katılım gösterememekte, esnek çalışma biçimlerine veya kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir (Yılmazer, 2017:326-327).

Makro ekonomik istihdam politikaları kadar toplumun kadına yüklediği anlam, geleneksel değer yargıları ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi de kadın istihdamını belirleyen önemli konulardır. Ülkenin ekonomi alanında gelişmişlik

durumu, asgari ücret seviyesi, sosyal güvenlik imkanları gibi nedenler gerek kadının gerekse de erkeğin istihdamı bakımından önemlidir. Ancak, düşük eğitim seviyesi toplumsal cinsiyet anlayışı bağlamında ataerkil zihniyet, gelenek ve görenekler gibi unsurlar da kadınların istihdam düzeyini belirlerken etkili olmaktadır (Küçükali, 2014:2).

Kadın ve erkeğin yapması gereken işler toplum tarafından keskin sınırlar ile çizilirken, kadınlar ekonomik ve diğer tüm yönlerden erkeğin egemenliği altına girmiştir. Bir başka deyişle, uzun yıllar boyunca kadının temel çalışma ortamı evin içi olurken, erkek evin geçimini sağlamak için ev dışında gelir getirici bir işte çalışmaya şartlanmıştır (Aytaç, ve Işığıçok, 2001:30).

Özellikle, kadınların sınırlarını aşmalarına imkan tanınmamış, kadınlar ev ve çevresinde kayıt dışı işlerde çalışmışlardır. Erkekler ise kamusal alanda ve kayıtlı istihdamda yer alma ve çalışma fırsatı bulmuşlardır.

Bunun yanı sıra, kadınların ev ve aile hayatlarına ilişkin rolleri ilk görevleri, çalışma hayatlarına ilişkin rolleri ise ikinci görevleri olarak görülmektedir. Değiştirilmesi güç olan bu yaygın fikirlerin kadınlar üzerinde yarattığı baskı, kadınları, "Kadına Uygun İşler" olarak belirlenen iş alanlarına itmekte ve kadınlar ne yazık ki bu alanların dışına (okul öncesi öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, hemşirelik, sekreterlik, hosteslik vb.) çıkmak istediklerinde küçümseyici tavırlarla ve engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadının ailevi önceliklerinden dolayı, işiyle ilgili sorumlulukları aksatacağı fikri benimsendiğinden, teknik beceri gerektiren işlere uygun görülmezler. Bu durum ise kadınların her işi yapamayacağı, yalnızca onlara biçilen rollerde veya mesleklerde başarılı olabilecekleri algısını yıkmak yerine destekleyerek birçok meslek grubunda ayrımcılığa uğramalarına sebebiyet vermektedir (Eğitimsen, 2010:24).

Kısaca, en eski zamanlardan beri süregelen ve toplumun kültürel yapısından kaynaklanan bu düşünceler kadına karşı ön yargıların oluşmasına sebep olurken, kadınların aile içindeki rollerinin devam etmesi, annelik görevi, yaşlı bakımı, ev işleri gibi sorumlulukların kadının görevi sayılması da kadınların işgücüne katılımlarını düşürmektedir.

1.3.2. Kadınların Eğitim Durumu

Eğitim kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Eğitim seviyesi ne kadar artarsa işgücüne katılım oranı da o kadar artmaktadır. Bunun aksine, düşük eğitim seviyesine sahip olan kadınların ise işgücüne katılım oranları düşüktür. Kadınların işgücü piyasasında, yüksek statülü ve yüksek kazançlı mesleklere katılım gösterebilmesi için gerekli olan bilgi ve becerileri kazanma yeteneğini artırması beklenen bir unsurdur. Üstelik, günümüz dünyasında üretken bir yaşama ayak uydurmak adına çok önemli bir ön koşuldur (Kıral, ve Karlılar, 2017:273).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakıldığında da kadınların eğitim seviyesi önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır, çünkü bir ülkede eğitime ne kadar çok önem verilirse ve o toplumun ihtiyaçları göz önünde bulundurulup eğitim planlaması yapılırsa kadınlar da o kadar nitelikli işgücü haline geleceklerdir. Bu durum ise ülkelerin sosyal, kültürel, ekonomik yönden kalkınmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla kadınlara eğitimde fırsat eşitliği tanınması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eğitime gerekli önemin verilmesi kadınların işgücüne katılım oranını doğrudan artıracaktır (Yeşil, 2021:11-12).

Eğitimin iktisadi gelişme ve refahı artırdığının genel kabul görmesiyle birlikte, iktisatçılar bu konuyla ilgili çalışmalara önem vermiş ve daha özgün alanlara ilgi duymuşlardır. Bu alanlardan biri olan kadın eğitimi ve kadın erkek arasındaki eğitim farkı, ekonomik ve sosyal boyutları incelendiğinde araştırma gerektiren sonuçların varlığının olduğunu göstermektedir. Eğitim verileri, kadın ve erkekler arasında eşit dağılmamakta ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine, yaş ve gelire göre değişiklik göstermektedir (Yumuşak, 2003:140).

Türkiye'de kentlerde ve kırsal alanlarda yaşayan kadınların arasındaki işgücüne katılım oranı farklılıklarının eğitim seviyesi ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Köyden kentlere göç eden kadın nüfusunun büyük bir kısmının eğitimsiz olduğu gözlemlendiğinde, kırsal alandaki tarımsal faaliyetlerden ayrılıp kentteki iş piyasasına uyum sağlamaya çalışan kadınlar, çalışma hayatına girmekte

zorlanmaktadırlar ve ev kadınlığı rollerine devam etmektedirler (Özer ve Biçerli, 2003:66-67).

Tablo 3: Cinsiyete Göre 25 Yaş ve Üstü Nüfusta Eğitime Katılım Oranı

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2008	26,5	32,5	20,7
2009	27,7	33,9	21,7
2010	30,0	36,6	23,6
2011	31,8	38,6	25,1
2012	32,8	39,6	26,1
2013	33,8	40,6	27,1
2014	35,2	42,1	28,5
2015	37,1	43,8	30,4
2016	38,0	44,6	31,5
2017	39,0	45,6	32,6
2018	40,5	47,0	34,1
2019	42,2	48,5	36,0
2020	44,1	50,4	37,9

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2020

Yukarıda cinsiyete göre 25 yaş ve üstü nüfusta eğitime katılım oranını gösteren tabloya bakıldığında, 2020 yılında erkek nüfusun eğitime katılma oranı %50,4 iken; kadın nüfusun eğitime katılma oranı %37,9 olarak erkek nüfustan daha az bir seyir göstermektedir.

Diğer yıllara bakıldığında da, kadınların eğitime katılma oranlarının erkek nüfusa göre her zaman daha düşük olduğu görülmektedir. Kadın nüfusun eğitim görme oranı 2008'den bu yana kendi içerisinde artış gösterse dahi, erkek nüfusun eğitime katılma oranı kadınlardan daha fazladır.

Oysa eğitim yatırımları, hem kişi için hem de toplum için olumlu getiriler sağlamaktadır. Eğitim, bireylerin hayatında kişisel yönden olduğu gibi sosyal ve ekonomik anlamda da birtakım kazançlar elde etmelerine olanak tanımaktadır. Bunun yanı sıra gelişmekte olan ülkelerde, eğitimden sağlanan yararlar gelişmiş ülkelere göre daha fazladır. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelerde kadınların alacakları eğitimin daha önemli bir yeri olmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerin kadın eğitimine daha fazla önem vererek, eğitiminde cinsiyet açığını gidermesi ve

ilköğretimin yaygınlaştırılmasına yönelik politikalara öncelik vermesi gerekmektedir. Çünkü kadınların işgücüne katılımı ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmak için ise eğitim faaliyetlerine önem verilmesi önemli bir şarttır (Yumuşak, 2003:147-148).

1.3.3. Kadınların Medeni Durumu ve Yaşı

Türkiye'de evlilik olgusu doğal ve kabul edilebilir bir durum iken, evliliği sonlandırmak kabul edilebilir bir durum olarak algılanmamaktadır. Son çalışmalar ile beraber, kadınların neredeyse yüzde 98'i 49 yaşına kadar evlenmekte ve bu yaşa kadar yüzde 1'inden azı evliliğini sonlandırmaktadır. Bunun yanında, evlenme planının yapıldığı zaman genel olarak erken yaşlarda başlamaktadır, ilk evlilikteki ortalama yaş 20,7'dir. Bu bulgular bağlamında, kadınların hayatlarının çoğu kısmını evli bir şekilde sürdürdükleri söylenebilir. Bununla birlikte, Türkiye'de evli olmayan kadınların işgücüne katılım oranları evli olan kadınlara göre daha yüksektir. Bekar kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 34,3 iken, evli kadınlarda bu oran yüzde 23,1 dir. Evli ve evli olmayan kadınların istihdamdaki yerlerine bakıldığında bu fark şehirlerde kırsal alanlara göre daha fazladır. Kentlerde bekar kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 35 iken, evli kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 15,5 olarak görülmektedir (DPT, 2010:58).

Tüm bu sayısal veriler incelendiğinde, kadınların işgücüne katılım oranı ile kadının yaşı, evlenmesi, çocuk sahibi olması arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Kadınların işlerini bırakma sebeplerine bakıldığında, evlilik ve nişanlılık gibi durumların oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Evliliğin gerçekleşmesi, özellikle tercihini eğitim veya kariyerden yana kullanmamış veya kullanamamış olan kadınlarda bir kurtuluş seçeneği olarak görülmektedir. Bu durum ise kadınların işgücüne katılım oranlarını düşürmektedir (Bildirici ve Anafarta, 2001:66-67).

Kadınların işgücüne katılma oranı medeni durum çerçevesinde ele alındığında, boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek seviyede olduğu dikkat çekmektedir. Boşanma çoğu zaman kadının ekonomik sıkıntılara

düşmesine neden olmakta, bu durum da kadınların işgücü piyasalarına girmesinde itici bir güç oluşturmaktadır.

Aynı zamanda, kentsel alanlarda daha fazla görülen maddi sıkıntılar ve buna bağlı gelir yetersizliği, kentlerde evli olamyan kadınların işgücüne katılım oranlarını yükseltmektedir (Biçerli ve Özer, 2003:70).

Toplumun kültürel yapısı, eğitim düzeyi, medeni durum gibi kriterlerin yanı sıra, kadınların işgücüne katılmasını etkileyen bir diğer önemli faktör de yaştır. Günümüzde eğitim süresi uzamış ve yükseköğretime devam etme oranı da artmıştır, bu sebeple 15-19 yaş grubunun işgücüne katılım oranının azaldığı söylenebilir.

Kadın çalışanların işgücündeki durumları yaş aralıklarına göre incelendiğinde ise bazı yaş gruplarında artış, bazı yaş grubunda ise azalış görülmektedir. Belirli bir yaş sonrasında ise anne olma ve çocuk bakımı gibi sebeplerle kadınların çalışma yaşamında kalmaya devam edebilmesi giderek zorlaşmaktadır. Birçok kadın çalışan ortalama 25 ile 35 yaş aralığında çocuk yetiştirmek amacıyla çalışma yaşamına ara vermekte ve bazıları bu dönemde yarı zamanlı işlerde ve bazıları ise tam zamanlı işlerde çalışarak iş hayatına geri dönmektedirler. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2020 yılında medeni durumun işgücü piyasalarını nasıl etkilediğine dair bir çalışmasında da evlenen erkeklerin çalışma hayatına giriş ve burada kalma seviyelerinin yüksek olduğu, evlenen kadınların ise işgücüne katılım oranının düştüğü görülmüştür (Güder, 2019:13).

Bunun en önemli nedenlerinden biri; kadın işgücünün çalışma hayatında yer almasıyla beraber, iş yükünün daha da artmasıdır. Kadınların iş yükleri evlendikten sonra çocuk bakımı, ev idaresi gibi gündelik işlerle daha da artmaktadır. Bu durum ise medeni hali evli olan kadınların istihdama girişlerini zorlaştırmakta; aynı zamanda çalışma hayatında uzun zaman kalmalarını engellemektedir.

Aşağıda TÜİK verilerinin medeni duruma göre istihdam oranları verilmiştir:

Tablo 4: Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı

(%)

Yıl	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Toplam	45.5	46.0	46.3	47.1	47.4	45.7	42.8
Hiç evlenmedi	43.5	44.4	44.6	45.4	46.0	44.4	40.6
Evli	49.7	50.2	50.6	51.4	51.4	49.5	47.1
Boşandı	49.0	49.0	50.5	50.1	51.7	49.8	45.8
Eşi öldü	9.3	8.9	8.9	9.3	9.8	8.9	8.2
Kadın	26.7	27.5	28.0	28.9	29.4	28.7	26.3
Hiç evlenmedi	30.7	32.1	32.5	33.0	33.5	33.3	29.6
Evli	27.6	28.6	29.2	30.3	30.7	29.8	27.6
Boşandı	39.7	39.5	41.7	41.4	43.4	41.4	37.0
Eşi öldü	7.8	7.4	7.5	7.5	8.1	7.2	6.5
Erkek	64.8	65.0	65.1	65.6	65.7	63.1	59.8
Hiç evlenmedi	53.1	53.6	53.5	54.3	55.0	52.7	48.7
Evli	72.1	72.1	72.4	72.8	72.5	69.6	66.7
Boşandı	63.2	63.2	63.6	63.0	64.1	61.7	58.7
Eşi öldü	16.4	15.9	15.8	17.9	18.2	17.4	15.9

Kaynak: TÜİK, İş Gücü İstatistikleri, 2014-2020

Bu tabloya göre; evli kadınların istihdama katılma oranlarının erkeklerden daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun en büyük nedeni aile birliğine adım atan kadınların sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olması ve ev yönetimi ile ilgili tüm görevleri kadının üstlenmesidir.

1.3.4. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye'de özellikle belli bölgelerde tarım önemli bir gelir ve geçim kaynağıdır. Tarımın ön planda olduğu bu bölgelerde ücretsiz aile işçiliği önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tarım sektöründe küçük ölçekli aile işletmeleri hakim olduğundan, kırsal alanlardaki kadın işgücünün büyük bir çoğunluğu ücretsiz aile işçileri olarak çalışmaktadır. Aslına bakılırsa, tarım kadının çalışabileceği bir sekötör olarak önemli

bir istihdam alanıdır. Bunun sonucu olarak, çalışan tüm kadınların yaklaşık yüzde 40'ı ücret almadan ailesine yardım eden işçi konumundadırlar. Bununla birlikte, zamanla tarım sektörünün önemini kaybetmesi ve küçük ölçekli aile işletmeleri yerine büyük fabrikaların üretime dahil olması, ücret karşılığında çalışmanın önemini artırmaktadır. Aslında, ücretli işlerde çalışma imkanı kentlerde daha fazladır. Bu sebeple, kentlerdeki kadınların yüzde 80'i ücretli işlerde çalışmaktadır. Bu sebeple, kentlerde ücretli istihdam edilen kadınların oranının artması, kadın istihdamının da arttığını göstermektedir (DPT, 2010:56).

Ayrıca, ev işlerinden sorumlu olan, kurumsal alanda çalışmayan kadınlar da, işgücü verileri bakımından çalışmayan kişiler olarak sayılmaktadır. Ev hanımlarının yaptığı ev işleri, çocuk bakımı gibi faaliyetler ekonomik açıdan bir katkı sağlamadığından önemsenmemektedir. Oysa, evde yapılan işler zaman açısından bakıldığında, dışarıda yapılan işlerden daha uzun sürelidir. Fakat, nakdi bir karşılık ödenmediğinden, yalnızca ev işlerinin düzenli bir şekilde yapılmasına katkı sağlamaktadır (Güder, 2019:14).

Sonuç olarak, kadınlar iktisadi anlamda çalışma hayatının içerisinde gözükmeseler bile gerek ücretsiz aile işçiliği adı altında aile bütçesine katkıda bulunarak, gerek ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işleri üstlenerek çalışma olgusunu iş yaşamlarının dışında da devam ettirmektedirler.

1.4. Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınlar, toplumun her alanında farklı konularda olmak üzere ayrımcılığa ve eşitsizliklere maruz kalabilmektedirler. Bunlardan en yaygın ve sık görüleni ise kadınların iş piyasalarında ve çalışma hayatlarında karşı karşıya kaldıkları bazı sorunlardır.

Ekonomik koşullar ve sosyal talepler nedeni ile kadınların rollerinin baştan sona değiştiği yeni çalışma hayatı kadınları erkekler kadar sağlam bir kariyer geliştirmeye yönlendirmiştir. Bu sebeple, iş hayatında her geçen gün daha fazla yer almaya başlayan kadınlar çeşitli baskılarla ve engellerle karşılaşabiilmektdirler (Delina ve Raya, 2013:274).

1.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Kadınlar iş hayatına giriş sürecinden itibaren birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. Bu engellerin başında cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı iş bölümü gelmektedir. Günümüzde cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların iş hayatında karşılaştığı en önemli sorunlardan biridir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına ya da erkeğe cinsiyetinden ötürü daha farklı davranmasıdır. Bu durum genelde kadınlar üzerinde daha fazla hissedilmektedir. Buna doğrudan ya da dolaysız ayrımcılık da denebilir. Aynı şekilde, eşit davranış gibi gözüken bir davranış biçiminin, aslında kadının üzerinde olumsuz bir sonuç yaratma ihtimali de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Bu da dolaylı ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır (KSSGM, 1999:5). Dolaysız ayrımcılığa örnek olarak ise kurumlardaki iş görüşmelerinde uygulanan ve kadınlara yönelik olarak yapılan cinsiyetçi tutumlar, mülakatlar ya da terfilerde haksızlıklar sayılabilir. Kendisinden bir şey isteyen kadına, bir şart sunarak o işi yapacağını söyleyen biri ise dolaylı ayrımcılık yapmış olacaktır (Acar, Güneş,Varoğlu, 1999: 5).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair en yaygın örnekler; mesleğe yeni başlayacak olan kadınlara liyakatsizlikler yapılması, ücretlerin adaletsiz dağıtılması ve terfi etme/yükselme süreçlerinde adaletsizlik gibi durumlardır. Birtakım işler daha en başından toplumun dayatmaları tarafından erkek işi ya da kadın işi olarak belirlenmektedir. Genelde, işin gerektirdiği beceriler sadece bir cinse ya da erkeğe özgü özellikler olarak atfedilmekte, diğer cinsin, başka ifade ile kadınların bu niteliklerden tamamen yoksun olduğu varsayılmaktadır. Bunların yanı sıra, kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı işlerine yeterince önem veremeyeceği ya da kadınların evleninceye kadar geçici olarak çalışacağı düşüncesi kadınlara karşı işe girişte ayrımcılık yapılmasına neden olmaktadır. İşe girerken yaşanan bu ayrımcılık, işe girdikten sonra da devam etmektedir. Örneğin, yapılan iş aynı dahi olsa kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmesi ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadınlar üst düzey yönetimlere gelebilmek için çok çalışsalar ve gayret etseler de bir yerde terfi

etmelerini engelleyen gözle göremedikleri fakat bir şekilde maruz kaldıkları engellerle karşılaşmaktadırlar (Nasır, 1997: 94-95).

Toplumca benimsenen ve olması gereken buymuş gibi düşünülen roller de kadınların çalışma yaşamlarını etkileyen önemli olumsuz bakış açılarından biridir. Kadının toplumdaki cinsiyet rolü onun hangi işi seçeceğine karar vermesine de etki etmektedir. Kadınların iş hayatlarıyla aile hayatları arasındaki rollerini dengede tutma zorunluluğu, onları eş ve anne rollerinin benzerleri olarak değerlendirilebilecek meslekler olan hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi rolleri seçme eğiliminde bulunmalarına neden olmaktadır (Narin, Marşap, Gürol, 2006:72).

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki; kadınlar işgücü piyasasında hangi sektörde veya iş kolunda olursa olsun, çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunların uzun vadede çözümü için sadece kadının istihdamı ile ilgili sorunları çözmeye yönelik politikalarının geliştirilmesi yeterli değildir. Bu konuyu çeşitli yönlerden inceleyerek, kadının ekonomik, sosyal, toplumsal her türlü sorununa çözüm getirebilecek politikaların da geliştirilmesi gerekmektedir (Parlaktuna, 2010: 1217).

Çalışma hayatı başta olmak üzere yaşamın her alanında farklı konularla da olsa aynı tür ayrımcılığa maruz kalan kadınlar için tüm bu düzenlemelerin yanı sıra kalıplaşmış fikirlerin önüne geçilmeli, temelden bir farkındalık yaratılarak değişim sağlanmalıdır. Kadının çalışma hayatında her pozisyonda görev alabilmesi, cinsiyetçi rol dağılımlarına maruz kalmaması ve toplumun her alanında da faaliyet gösterebilmesi bu ön yargıların aşılması ile mümkündür.

1.4.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Kadınların ekonomik, kültürel ve sosyal alanlardaki çalışma faaliyetlerine katılımının önündeki en büyük engel cinsiyetlerinden kaynaklanan doğal engeller değil, cinsiyetçi görüşe sahip insanların oluşturdukları tabulardan kaynaklanan insanların yarattığı toplumsal nedenlerdir (Yılmaz, 2016:5). Bireylerin toplumda etkin bir rol alması, toplumla uyum içinde yaşamlarını sürdürebilmeleri haklarını bilmesi ve kullanabilmesi ile bağlantılıdır. Bu haklardan biri olan eğitim, kadınların diğer haklarını bilmesi ve kullanması açısından oldukça önemlidir. Eğitim hakkını

toplumun diğer üyeleriyle eşit ve etkili kullanan kişi toplumsal gelişmelere de olumlu katkı sağlamaktadır (Özaydınlık, 2014:95).

Dolayısı ile, eğitimdeki eşitsizliğin yanı sıra kadınlara karşı yapılan çeşitli ayrımcılıklar, cinsiyet ayrımcılığına dahil edileceği gibi cinsiyet ayrımcılığı ifadesi de önce kadını çağrıştırmaktadır. Eğitim-öğretim, mesleki eğitim, iş hayatı gibi pek çok alandaki imkanlardan en az yararlanan, erkeklerle kıyaslandığında daha az nitelikli, düşük ücretli işlerde istihdam edilen grup kadınlardır (Turpcu, 2004:4). Bu duruma ek olarak, gerek ülkemizde gerekse dünyada oluşturulan politikaların kişiler arasında eşitsizliklere yol açtığı da görülmektedir. Bu eşitsizlik kadınlara karşı toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de beraberinde getirerek kadınların daha az sağlıklı ortamlarda daha düşük ücretle çalışmasına neden olmaktadır (Bal, 2014:15-28). Ayrıca, yetersiz eğitim seviyesi kadınların işgücü piyasasına girişini zorlaştırmakta daha sonra ise çalışma hayatında toplumsal bakış açısı nedeniyle zorluklarla karşılaşmalarına sebep olmaktadır (Yasım, 2019:2).

Eğitim sistemindeki eşitsizliğe bakıldığında ise bu durum bireylerin cinsiyetleri yüzünden eğitim olanaklarından yoksun kalma ya da daha az yararlanma durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmişte, geleneksel olarak sosyalleşme sürecinde erkek çocukların eğitim alıp iş sahibi olmaları birer gurur unsuru olarak algılanırken; kızların evde kalıp ev işlerine yardım etmeleri gerektiğini düşünen bir eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, erkekler kızlardan daha iyi ve daha uzun süreli eğitim alabilmişlerdir (Demirbilek, 2007:21).

Toplumların geneline bakıldığında ise, kadının birkaç değil birden fazla görevi vardır. Bu nedenle, kadının iş imkanlarını artırmaya ve düzeltmeye yönelik düzenleme ve politikaların başarılı olabilmesi için aynı zamanda aile içi rol ve ilişkilerin eşit paylaştırılması, gerek kadın gerekse erkeğin eğitiminde ve sosyalleşmesinde eşitlik sağlayacak köklü değişikliklere gidilmesi gerekmektedir (Özden, 1990:19).

Özetle günümüze bakıldığında yalnızca Türkiye'de değil tüm dünyadaki görüşler, kadının toplumdaki önemini vurgulama yönündedir. Kadının varlığını aile yaşamında, ev içinde olduğu kadar, toplumda da artırarak, kadını her alanda ön plana

çıkarma, kamusal sorumluluklarını genişletme ve rol dağılımlarının eşit pay edilmesi her geçen gün daha da önemsenmektedir. Bu bağlamda kadın, artık sadece aile ortamında çocuk bakıcısı, yemek yapma ve günlük ev işleri gibi sınırlandırılmış görevlerin yanı sıra toplumun sosyal, kültürel, ekonomik her alanında aktif bir üye olarak kendini göstermek istemektedir (Feyzioğlu, 1987:228-229).

Kadının bu isteği, en başta eşit eğitim koşulları ile mümkün görülmektedir. Bu noktada ise eşit eğitim imkanı önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü, küreselleşme sürecine kolay ve başarılı bir şekilde uyum sağlamak, toplumların vatandaşlarına vereceği eğitimin niteliği ve etkinliği ile mümkündür. Kadınların sürekli değişen teknolojik yeniliklere ayak uydurması ve bu yenilikleri takip edebilmesi en başta eğitim ile mümkündür. Ayrıca ülkeler içinde önemli olan eğitim kavramı, bir ülkenin başarısı içinde önemlidir. Ülkeler kadınların eğitimine yatırım yaptığı sürece gelişmişlik düzeyleri de aynı oranda artacaktır. Bu nedenle kadınlara erkeklerle eşit eğitim imkanı sağlanmalı, kadınların ve kız çocuklarının eğitime katılım oranları artırılmalıdır (Feyzioğlu, 1987:228-229).

1.4.3. İşe Alma, Yerleştirme ve Yükselme Sürecinde Eşitsizlik

Geçmişten günümüze tüm dünyada kadınlar çalışma hayatına katılma ve çalışma hayatında başarılı olma konusunda çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar ve bu sorunları aşabilmek için ekstra çaba sarf etmek zorundadırlar (Sapiro, 1990:363). Bu sorunlar, kadının çalışma hayatına girmek istemesiyle beraber başlamaktadır. İş hayatına girmek isteyen kadın mesleki yeterliliğine ve işin gerektirdiği niteliğe göre değil geleneksel rolllere göre değerlendirilmektedir. Bu geleneksel yargılara göre kadının daha duygusal olduğu düşünülür, erkeğin yaptığı iş kadına göre daha başarılıdır, kadın üreme fonksiyonundan dolayı evlendiğinde çocuk sahibi olabilir ve işten ayrılabilir bu nedenle işe başlarken bu kriterler ön planda tutularak kadına medeni durumu, evlilik düşünüp düşünmediği, çocuk sahibi olup olmadığı gibi işin tanımından tamamen bağımsız sorular sorulabilmektedir. Bu sorular kişinin işin gerektirdiği kriterleri sağlayıp sağlamadığını öğrenmeye yaramadığı gibi kadınların iş hayatında yer edinebilmelerini de engellemektedir. Kadının aile içindeki görevleri, annelik rolü ve benzeri gibi koşullar göz önünde

bulundurulduğu zaman kariyer fırsatları ve iş hayatında yükselmeleri olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

Ayrıca, kadınlar doğacak çocuğu bakmak ile görevli kişiler olarak görüldüğü için, kariyerleri geri planda kalmaktadır. Bu da statülerindeki yükselmeler için önemli bir engeldir. Bu sebeple kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışı içindedirler. Böylece, iş için yeterli zamanı bulabileceklerdir. Başka bir sorun ise, çalışma hayatına yeni başlayacak bir kadının, ilk seferde çok yüksek bir motivasyonu ve çevresinin çalışmasına karşı destek vermesine rağmen; aile içindeki görevlerin kadının üzerinde bir baskı oluşturmasıdır (Aldemir, 2001:209). Bu baskılar, kadınların işe alım sürecinden yükselme sürecine kadar çeşitli engellerle karşılaşabilmelerine sebep olmaktadır.

1.4.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik

İşgücü piyasasında yer alan bireylerin ekonomik anlamda refah seviyelerinin yüksek olduğunu gösteren ücret, aynı zamanda toplumun genelindeki asgari seviyenin belirlemesi açısından önemli bir eşitlik göstergesidir. Diğer bir deyişle, ücretin gruplar arasında eşit dağıtılması adalet sisteminin bir parçasıdır. Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların eğitim düzeyi ve işgücüne katılım oranları artmakta ancak buna rağmen kadın erkek arasındaki ücret ayrımcılığı devam etmektedir. Bu ayrımcılığa paralel olarak ücretlendirme konusunda da eşit davranılmayan kadınlar, kendilerini istihdamın dışında bulmaktadırlar. Görüldüğü üzere, ücretin nasıl dağıtıldığı kadınların iş piyasasında kalma tercihleri açısından önemli bir unsurdur (Güler ve Gürler, 2016: 52).

Cinsiyet ayrımcılığı örneklerini gözlemlerken, içlerinde en açık biçimde gözlenebilen ve tespiti mümkün olan ücret ayrımcılığıdır. Emek piyasasında gerçekleşen değişimler ile beraber, çalışmaların birçoğu kadın erkek arasındaki ücretlendirilmenin adaletsizliği üzerine yoğunlaşmıştır. Bu durumun odak noktalarından biri de, ücretin çalışanların ekonomik refahının en önemli belirleyicisi olması ve ayrıca fiilen çalışmayan kişiler içinde iş piyasasına atılıp para kazanmak için harekete geçirici bir unsur olmasıdır (Yamak ve Topbaş, 2004:1).

Çalışma hayatında kadınların cinsiyet temelli ayrımcılık sorunlarına çözüm bulabilmek adına Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), 1951'de kabul ettiği *"Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği"* deyimi, cinsiyet bağlamında eşitsizlik gözetmeksizin adaletli bir dağılımı ifade etmektedir. Ücret ayrımcılığı ise, erkek çalışanlar ile aynı eğitim seviyesine sahip olan ve onlarla aynı işi yapan kadın çalışanların, erkeklere kıyasla daha az miktarda para kazanmaları olarak ifade edilmektedir. Bu durumda kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları işin niteliğinden değil sadece kadın olmalarından kaynaklanmaktadır. Ücret eşitsizliği, kadın işgücünün verimliliğini düşürerek zaten düşük olan gelirin daha da düşmesine sebep olmaktadır ve bunun sonucunda kadın işçiler arasında gizli işsizlik durumu meydana gelmektedir (Şen, 2018:297-298).

1.4.5. Mobbing

Mobbing, erkeklerden farklı olarak çalışma yaşamına ev işi, çocuk bakımı gibi ekstra sorumluluklarla katılan kadınların üzerinde daha fazla baskı ve strese yol açmaktadır. Bu durum, ailevi yükümlülükleri ile çalışma yaşamı sorumluluklarını dengelemeye çalışan kadınları fiziksel ve ruhsal bakımdan daha çok yıpratmaktadır. Kadınların erkeklerden farklı olarak çalışma yaşamına ev işi, çocuk bakım yükleriyle birlikte katılmaları nedeniyle mobbing eylemleri, aile sorumlulukları ile çalışma yaşamı sorumluluklarını dengelemeye çalışan kadınların üzerinde ciddi fiziksel ve ruhsal yıpranmalara sebebiyet vermektedir (Özkin ve Reyhanoğlu, 2014:271-278).

Türk hukukuna göre psikolojik taciz veya diğer bir ifadeyle mobbing, işyerinde bir çalışana işveren veya diğer çalışanlar tarafından sistemli bir şekilde uygulanan her türlü kötü davranış, küçümseme, tehdit ve şiddet gibi davranışlardır. Çalışana iş tanımının gerektirdiği görevlerden daha fazla sorumluluk vermek, işteki verimliliğinin yeterli olmadığını hissettirmek, sık sık hatalı davranışlar sergilediğini söylemek veya imada bulunmak, çalışana deneyiminin yetersiz olduğunu söyleyerek onu aşağılamak, çalışanı iş ortamında veya diğer çalışanların yanında küçük düşürmek, çalışandan yetişmesi imkansız olan bir sürede iş yetiştirmesini istemek, çalışanı işten çıkarmakla tehdit etmek gibi davranış ve tutumlar psikolojik taciz örnekleri olarak sayılabilir (Solmuş, 2005:6).

Diğer bir deyişle mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik saldırıdır. Bu kavram çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından düzenli ve planlı biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006:8). Bir olayı mobbing olarak nitelendirebilmemiz için o olay; işin yapıldığı yerde gerçekleşmeli, tacizi yapan/yapanlar ve çalışan farkı pozisyon ve statülerde çalışmalı, bilinçli bir şekilde ve isteyerek yapılmalı, en az 6 aylık bir süreç olmalı, ayda birkaç kez tekrarlanmalı, amaç kişiyi çalıştığı yerden uzaklaştırmak olmalı ve kişiye kötü hissettirecek davranışlar sergileme biçiminde olmalıdır (Türeli ve Dolmacı, 2013:89).

Kadınlar erkeklere göre bu sorunla daha sık ve düzenli bir şekilde karşı karşıya gelmekte ve mobbing kavramından çok daha olumsuz etkilenmektedirler. Kadınlara yönelik mobbingin ağırlıklı nedeni, çalışan olmalarından daha çok kadın olmalarından kaynaklanmaktadır. Konuya bu bağlamda bakıldığında, kadınlara yönelen mobbing eylemleri genelde toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik ve ayrımcılıktan kaynaklı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımcılık iş hayatının her kısmında devam etmektedir. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı eşitsizliklerin ortaya çıkardığı sorunlara bir de mobbing eklenmektedir. Bu durum kadınların uzun vadede sağlık sorunları yaşamalarına, işsizlik ile ilgili kaygılarının oluşmasına ve zihinsel, psikolojik, sosyal olarak tükenmiş bir durumda çalışmalarına yol açmaktadır. Ayrıca, böyle bir ortamda çalışmaya dayanamayan kadınların işten ayrılma oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Aşkın, 2018:256).

Sonuç olarak, tüm bu olumsuzluklar mobbingin kadınları çalışma yaşamının dışına ittiğini göstermektedir. Erkeklere göre daha fazla cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrayarak mobbinge maruz bırakılan kadınlar, kişisel hayatlarında da bunun etkilerini hissedebilmektedirler. Bu durum ise mobbingin üzerinde durulması gereken bir sosyal politika sorunu olduğunu göstermektedir.

1.4.6. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu yukarıdaki konularda da değinildiği üzere somut olmayan ve gözle görülemeyen bir kavramdır. Dolayısı ile, cam tavan derken gerçek bir cam tavandan bahsedilmemektedir.

Genelde kadınların iş yaşamında hak ettikleri üst düzey pozisyonlara gelmelerini engelleyen durumdur. Kadınlar yöneticiler tarafından engellenmekte, gerek psikolojik gerek cinsel gerekse sözlü tacizlerle yıldırılarak hak ettikleri yerlere gelmekte zorlanmaktadırlar. İlk olarak 1986 yılında *Wall Street Journal*'da yer alan *"İş Yaşamında Kadın"* isimli çalışmada kullanılmıştır. Gerekli eğitimi alarak işin niteliklerini kazanmış olan bir kadın bulunduğu işi en başarılı şekilde yapabilecek olsa dahi farklı roller ve cinsiyetçi tutum sebebiyle ve çeşitli sebeplerle gerekli pozisyona yükselmede engellerle karşılaşabilmektedir. Yöneticiler ve işverenler kadınların bir süre sonra farklı görev ve sorumlulukları sebebi ile işten ayrılacaklarını düşünmektedirler. Özellikle erkeğin egemen olduğu toplumlarda ve toplumumuzda kadın çalışandan daha alt bir konumda olmak ve ondan emir almak bazı erkek çalışanların bakış açısıyla gurur kırıcı olarak değerlendirilmektedir (Besler ve Oruç, 2010:25).

Hızla değişen dünyada kadınların da geleneksel konumları değişmiş ve toplumda artık ekonomik ve sosyal alanlarda birçok yer edinmişlerdir. Edindikleri rollerin etkisiyle çalışma hayatına katılan kadınların kariyer geliştirme fırsatlarında bir artış gözlemlenmektedir. Ancak çok iyi eğitimlerden geçen kadınlar bile üst yönetim kademelerine çıkmada erkeklerin gerisinde kalmışlardır. Kadınlar, doğurgan olma özelliklerinden dolayı günümüz dünyasında, kariyer basamaklarının dışında tutulmak istenmektedir. İş yeri sahipleri de genel olarak çalışan kadınların aslında geçici olarak çalıştıklarını düşünmektedir ve çocuk sahibi olma durumları yüzünden üst pozisyonlara getirilmelerini desteklememektedirler (Alparslan, Çetinkaya, Özgöz, 2015: 70).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ-YAŞAM DENGESİ

2.1. İş-Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi

Günümüze bakıldığında küreselleşen ve gelişen dünya iş hayatını da etkilemiş, rekabet ön plana çıkmıştır, böylece çalışanların iş tanımları ve sorumlulukları da artmıştır. Değişen aile yapısıyla beraber kadının da çalışma hayatına girmesi iş yaşamı ve ev arasındaki dengenin kurulması konusunu ortaya çıkarmış ve bu kavram iş-yaşam dengesi olarak karşımıza çıkmıştır. Bireyler bir yandan çalışma hayatının yoğun temposuna ayak uydurmaya çalışırken diğer yandan da kendilerine ait sorumluluklarını gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. İş ve özel hayat arasındaki bu iki dengeyi sağlamak ise çoğu zaman kolay olmamaktadır. Bu dengeyi kurmak adına çalışma hayatı ve özel yaşamın uyumlaştırılması iş-yaşam dengesi kavramını oluşturmaktadır (Pichler, 2009:451).

İş-yaşam dengesi en basit şekliyle, kişilerin sahip oldukları iş ve meslekleri ile ile özel hayatlarının birbirine uygun hale getirilmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Diğer bir ifade ile iş-yaşam dengesi, kişinin işte ve ve özel yaşamda sahip olduğu aktivitelerini dengeleyerek bu alanların ikisini de zevk duyarak idare ettirebilmeleridir (Altun, Dilek, Yılmaz, 2016:38).

2.1.1. İş Olgusu

Türk Dil Kurumuna göre iş *"Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için, güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma."* olarak tanımlanmaktadır.

Literatürdeki diğer tanımlara göre ise iş; bir değer yaratan emek, birinden istenen hizmet veya birine verilen görev şeklinde tanımlanabilmektedir. Burada önemli olan sanayi devrimi sonrası çalışma kavramıdır. Sanayi devriminden önce de çalışma olgusu mevcut olsa dahi burada sistem burjuvalar, serfler ve kölelerle işlediğinden işçi ve işveren ilişkisinden söz edilememektedir, dolayısıyla iktisadi anlamda çalışma olgusundan da bahsedilemez. Bu bağlamda iş kavramı açıklanırken birçok olgu bu kavrama dahil edilebilir. Örneğin, yemek pişirmek, çamaşır, bulaşık yıkamak da birer iştir.

Bu sebeple iş; belirlenen hedefe ulaşmak amacıyla gerçekleştirilen görevlerin tümüdür. İşin nerede yapıldığı ile ilgili bir kısas alınmamaktadır. Görev tanımları ve çeşitli faaliyetlerden oluşan iş, ücretli çalışılan bir örgütte veya evde aile içinde demyapılabilir. Aile de bir örgüt olduğu için iş her türlü örgütte yapılabilmektedir (Zedeck, 1987:10).

Kısaca iş kavramının günümüzdeki iktisadi anlamını açıklarken, endüstri ilişkileri sistemi içinde bir işçi işveren ilişkisinin olduğu, bir hizmet ortaya koyma amacı güdüldüğü, emeğin karşılığı olarak da ücret ödendiği bir sistemden bahsedilir.

2.1.2. Yaşam

Sözlükteki anlamına göre yaşam, doğduğumuz andan itibaren ölene kadar geçen süreyi ifade etmektedir. Ayrıca, ömür ve hayat anlamları ile de kullanılmaktadır (TDK).

Bir bireyin yaşamı doğum ile başlamakta ve ölüm ile sonlanmaktadır. Doğum ve ölüm arasındaki bu süreçte ise, birey önce bebek, sonra çocuk, sonra gençlik ve en son ise yaşlılık dönemini yaşar. Tüm bu süreçler ise yaşam olarak tanımlanmaktadır.

2.1.3. Denge

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre; *"Denge, nesne veya insanın devrilmeden durabilmesi, zihinsel ve duygusal uyum, siyasi güçlerin ve yetkilerin birbirini sınırlayacak şekilde dağıtılması, ekonomik hayatın uyumlu düzeni, birbirini ortadan kaldıran güçlerin sonucu olan durma hali."* olarak birçok farklı alana uyarlanarak açıklanmıştır (TDK).

Büyük Larousse ise denge kavramını *"Birbirine zıt olan iki kuvvetin, iki ağırlığın eşitliğiyle elde edilen yerleşik konum, durma hali, çatışmalar arasında uyumun sağlanabilmesi, durgunluğu oluşturan doğrusal düzen."* olarak tanımlamıştır (Büyük Larousse, 1986; 3020).

Denge kavramının gerçekte fizikte kullanılan bir kavram olduğu da söylenebilir. Fizik terimi olarak denge devrilmeden durabilme durumudur. Fakat sosyolojik ve iktisadi alanlarda denge kavramını tanımlarken çalışma hayatı, ev

hayatı, okul hayatı, gündelik işler, hobiler gibi yaşamın birçok alanı değerlendirilerek kişinin iş ve sosyal yaşamındaki uyumunun sağlanmasından bahsedilir. Örneğin, çalışan bir kişi işteki görev ve sorumluluklarını gerçekleştirirken enerji harcayacağı için dinlenmek isteyecektir ya da öğrenciler derslere odaklanmanın yanı sıra okul dışında aktivitelere, arkadaşlık ilişkilerine de zaman ayırmak isteyecektir. Bu durumda, yaşamın bu değişik koşulları arasında bireyin kendine mutlu hissedeceği ve yapmaktan zevk alacağı alanlar yaratabilmesi iş ve yaşam arasındaki uyumun kurulabilmesi ile mümkündür (Bostancıoğlu, 2014:7).

Yoğun çalışma koşulları altında uzun saatler boyunca çalışan bireyler iş ve kişisel zaman arasındaki dengeyi her zaman kuramamaktadırlar. Çalışma saatleri boyunca zaten yorulan birey evde de temel yaşam becerileri olan yemek hazırlama, temizlik gibi işleri gerçekleştirmek zorunda kalmaktadır. Yoğun çalışma temposunun yarattığı yorgunluk, rekabet ortamının oluşturduğu stres ve tükenmişlik duygusu hem kişinin kendisine hem de bireyin sorumlu olduğu aile bireylerine olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Bu durumda, kişiler iş dışında neler yapmak istediklerini planlasalar bile bu planları gerçekleştirebilecek şartlar sağlanamamaktadır. Bunun için, iş-yaşam dengesinin sağlanmasını mümkün kılan ve düzenli bir sistem gerekmektedir (Teker, 2015:8).

2.1.4. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı

İş-yaşam dengesi kavramını açıklarken bu kavramı tanımlamaya yönelik yapabileceğimiz en basit tanım, bireyin çalıştığı iş saatleri dışındaki özel yaşamında kendine daha fazla zaman ayırmak istemesi ve bu dengeyi kurabilmesi olarak yapılabilir.

İş-yaşam dengesi son zamanlarda, ev hayatında bireylerin aileleriyle ve diğer sevdikleriyle olan bağların, ilişkilerin ve üstlerine düşen görevlerin arasında denge görevi gören bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Wolf, 2021).

Başka bir ifade ile iş-yaşam dengesi, kişilerin kendi hayatlarında olmasını istedikleri ihtiyaçlar ve yapmak zorunda oldukları sorumlulukları ile, bunları gerçekleştirirken çalışma alanlarındaki görevlerinin birbirini kısıtlamamasıdır (Öcal ve Tunç, 2019:61).

Bir başka açıklama ile iş yaşam dengesi, kişinin her şeyden önce bir birey olduğunu unutmadan, onun sosyal yaşamında da ihtiyaçları olabileceği gerçeğini yok saymamaktır. Bu bağlamda, kişiye söz hakkı verilmeli ve birey iş dışında kalan zamanında kendisini gerçekleştirecek fırsatı bulabilmelidir. Böylece, bireyler hem iş hem de özel yaşamlarına eşit zaman ayırabileceklerdir. Çünkü, bireyin işten bekledikleri doyum ile aile hayatındaki istek ve talepleri farklılık göstermektedir. Bu sebeple kişi, bu taleplerin dışında da kendi yaşamı ve ihtiyaçları için fırsat yaratabilecek zamanı bulmalı ve iş yaşamı ile diğer isteklerini uyumlu hale getirebilmelidir. Bu durumda, iş-yaşam dengesini sağlamak daha kolay ve mümkün olacaktır (Doğrul ve Tekeli, 2010:12).

İş-yaşam dengesi terimi, kişinin hem işinin hem de özel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir denge durumu olarak tanımlanmaktadır. İş tanımları göz önünde bulundurulduğunda, çalışan kadınlar hem işçi hem de ev hanımı olarak çifte yük taşımaktadırlar (Mani, 2013:35).

Bu sebeple, günümüzde bu kavram daha çok kadınlar için uyarlanmış bir şekilde literatürde yer almaktadır. Çünkü, eski tarihlerden itibaren süregelen bazı kalıplar kadına iş hayatı dışında farklı roller ve sorumluluklar da yüklemiştir. Çalışan bireylerin iş ve özel hayatlarında üstlendikleri görevler arasında oluşabilecek olan uyumsuzluğu ve dengesizliği minimum seviyede tutarak, çalışılacak saatlerin çalışanlar tarafından kendi ihtiyaçlarına göre tercih edilebilmesine iş-yaşam dengesi denilmektedir (Koruca ve Boşgelmez, 2018:32-36).

Görüldüğü üzere, iş-yaşam dengesi bugünün dünyasında çok önemli bir kavram olup, üstüne düşülmesi gereken bir konudur. Çünkü, bahsedilen dengenin sağlanmadığı durumlarda bireyin kişiliğinde gözle görülür bozukluklar yaşanabilecektir. Çalışma saatinin belli bir düzen dahilinde gerçekleşmemesi, görev tanımındaki belirsizlikler, güven sağlamayan bir iş ortamı, gereğinden fazla ya da olması gerekenden az iş yükü, verilen çabaya karşılık kazanılan ücretin az olması gibi iş dünyasından kaynaklanan faktörler çalışan kişi üzerinde kötü sonuçlara sebep olmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013:210).

ILO iş-yaşam dengesi kavramını iş ve özel yaşamın diğer yönleri arasındaki zaman ve çaba dağılımı ile ilişkilendirmiştir ve iş ve aile sorumlulukları arasında bir denge olarak tanımlamıştır. ILO'ya göre iş ve ev hayatı arasındaki görevlerin belli çizgilerle birbirinden ayrılamaması ve iç içe girmesi, iş-yaşam dengesinin kurulmasını daha da gerekli hale getirmektedir (ILO, 2022).

Lockwood (2003)'e göre de üç faktör yani küreselleşen rekabet, kişisel yaşam/aile değerleri ve yaşlanan işgücü iş-yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştıran sebeplerdir. Günümüzde, küresel rekabet anlayışı ile beraber örgütler çalışanlara daha fazla sorumluluklar yüklemekte bu da artan iş yüküne sebep olurken çalışanlara kendilerine ayıracakları bir zaman bırakmamaktadır (Lockwood, 2003:2).

Bu durumda, çalışanların kendilerine zaman ayıramaması yani iş ve aile arasında bir denge bulamamaları çeşitli problemler yaratacaktır. İş-yaşam dengesinin sağlanmasında dikkat rdilmesi gereken nokta örgüt ve çalışanın karşılıklı çabası ve planlaması ile mümkündür. Böylece hem kariyer hem de ev yaşamında denge sağlanacaktır. Günümüzde giderek artan iş yükünün beraberinde getirdiği telaşın engellenmesi iş-yaşam dengesinin sağlanması ile mümkündür (Peter ve Kavitha, 2020:909).

Dolayısıyla, İş-yaşam dengesi kavramı zorlaşan çalışma düzeni içerisinde çalışanlara boş zaman yaratmayı ve bu dengeyi sağlamayı hedefleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, özellikle kadının sorumlulukları çalışma hayatının dışında aynı zamanda evde de devam ettiğinden, kadın çalışanlar iş ve ev hayatı arasında kalmakta ve bu dengeyi kurmakta zorlanmaktadırlar. İşte bu zorluğu ortadan kaldırmak veya en az seviyeye indirgemek için iş- yaşam dengesi kavramı önemli bir yere sahiptir.

2.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihçesi

Tarihsel olarak incelendiğinde iş-yaşam dengesi kavramı yapılan işin gerçekleştirilmesinin çok uzun saatler sürdüğü ve kişinin zamanını aldığı gerçeğine dayandırılarak ortaya çıkmıştır. Çalışanlar işyerlerinde çok uzun saatler geçirmektedir. Bu bağlamda bakıldığında iş-yaşam dengesi kavramı kayıtlı istihdamda çalışanların hafta, ay, yıl bakımından çalışma saatlerini, annelikten doğan

izin ve haklarını, hangi durumlarda çalışmamaları gerektiği gibi izinleri düzenleyen bir kapsamı da içine alarak günümüze gelmiştir (Hogarth ve Bosworth, 2009:2).

Lewis, Gambles ve Rapaport ise iş-yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışının belli bir çıkış tarihi olmadığını savunarak, bunun bir süreç olduğunu ve zaman içerisinde koşullara göre ortaya çıktığını belirtmektedirler. Onlara göre bu kavram, Batı kültüründe ortaya çıkmış ve genel olarak bir ücret karşılığında çalışan işçilerin özel yaşamlarına ve ailelerine zaman ayırabilme sürelerini açıklamaya yönelik bir kavramdır ve günümüzde araştırmacıların önem verdiği bir konu olmuştur (Lewis, Gambels, Rapaport, 2007:361).

İş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanması günümüzde ilgi gören bir konu olsa da ortaya çıkışı yeni değildir. 1930'lu yıllardan itibaren var olan kavram son yıllarda önemli ve ilgi gören bir araştırma konusu olmuştur. Bunun sebepleri arasında çalışma kavramına yüklenen anlamın değişmesi, artan rekabetle beraber iş yükünün de artması, kadın çalışanların çalışma hayatına dahil olması sayılabilir (Koray, 2016:38). İş-yaşam dengesi kavramı ilk kez ise Rosabeth Moss Kanter'in 1977 yılında yazdığı *"Amerika Birleşik Devletlerinde İş ve Aile''* isimli kitapta yer almıştır (Günay ve Demiralay, 2016:921).

Daha sonraları ise iş-yaşam dengesi, 1970'li yıllarda kullanılarak; çalışanların çalışma hayatındaki bekletilerini ve duymak istedikleri tatmin seviyesinin dikkate alınmaması ve aileleri ile geçirilen zaman arasında denge kuramamalarından dolayı ortaya çıkan bir kavram halini almıştır (Akın, Ulukök, Arar, 2017:113-124).

Tarihsel süreçten de anlaşılacağı gibi, insanların çalışma hayatı dışında özel hayatlarına da vakit ayırma çabası yeni olmamakla birlikte eski zamanlara kadar dayanmaktadır. Ancak, bu kavramın hız kazanarak hayatımızda yer edinmesinde ise şüphesiz sanayi devrimi etkili olmuştur. Sanayi devrimi ile beraber ortaya çıkan kötü çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, karanlık fabrikalar olarak adlandırılan sağlıksız koşullardaki fabrikaların ortaya çıkması, işçilerin hak arayışları ve direnişleriyle sonuçlanmıştır. Bununla beraber işçilerin seslerini örgütlü bir şekilde

duyurabilecekleri sendikalar ortaya çıkmış ve bu olumsuz koşullara karşı çözüm arayışı içine girilmiştir.

Ardından kapital düzenin gelişmesi, sosyal politikanın anlamının genişlemesi ve kapsamının artması, küresel sistemin oluşması iş-yaşam dengesi kavramının ortaya çıkması ve gelişmesiyle yakından ilgilidir (Sarıca ve Elif, 2018:96).

1986 yılında ise; iş hayatının aile hayatında olumsuz koşullar yaratmasının ardından W.K. Kellog adında bir şirket 8'er saatten oluşan 3 vardiya yerine, 6'şar saatlik 4 vardiya uygulaması ile hayatımıza dahil olmuştur (Korkmaz ve Erdoğan, 2014:541).

2.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

Endüstri devrimi ile beraber fabrika kuruluşlarının artması ve günümüzdeki teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilme çabası, iş hayatında da çalışanların kendilerini sürekli yenilemelerini ve geliştirmelerini gerekli kılmıştır. Bu değişimle beraber iş hayatında, müşteri memnuniyeti odaklı bir anlayış gelişmiş; aynı zamanda da daha fazla çaba ve gayret sarf edilmesi çalışanlar üzerinde yoğun bir iş temposuna sebebiyet vermiştir. İş bulmanın zorlaştığı günümüzde, işte geçirilen saatler uzamış ve bu sebeple işgörenlerin hayatlarında işverenlerin talepleri daha baskın hale gelerek iş-yaşam dengesizliği giderek artmaya başlamış ve bu kavramın önemi de artmıştır. Başka bir deyişle, özel yaşam ile iş yaşamı arasında uyum sağlamak zorlaştıkça, personelin mutluluğu ön planda tutulmaya başlanmıştır (Apaydın, 2011:48-74).

Özellikle 80'li yıllarla beraber hayatımıza giren küreselleşme kavramı endüstri ilişkileri sistemininde köklü bir değişim yaratarak çalışmanın anlamını da değiştirmiş artan rekabet, kadının iş hayatına katılması, her iki eşin de çalışması gibi değişiklikler bireyin hayatında yeni bir süreç başlatmıştır. Bu süreçte çalışanlar hem iş yükümlülüklerini gerçekleştirmek hem de özel hayatında kendine fırsatlar yaratmak zorunda kalmıştır. Bu noktada da iş-özel yaşam dengesinin önemi daha çok artmıştır (Kapız, 2002:139).

Bununla beraber, iş-yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmaların ve yazılan makalelerin de sayısı artmıştır. Tüm bu araştırmaların ortak sonucu ise iş-yaşam dengesinin sağlanmasının çalışanların sağlığı ve esenliği üzerinde olumlu etkilerinin olduğudur. Bu sebeple, bu dengenin sağlanması gerek örgüt gerekse çalışanlar açısından birçok yönden önemlidir. Çünkü, iş-yaşam dengesinin kurulabildiği durumlarda, kadınların üstlendiği çoklu roller azalacak, rol çatışması ortadan kalkacak, iş hayatını destekleyen kurumsal değerler gelişecek, kişisel refah gelişecek ve aynı zamanda kadınların da yer aldığı bir kariyer anlayışı ortaya çıkacaktır (Reddy,Vranda, Ahmed, Nirmala, Siddaramu, 2010:113).

Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi kavramı hem çalışanlar hem de işverenler için son derece önemli bir kavramdır. Bu dengenin iyi sağlanması çalışan motivasyonunu arttırarak örgüte de olumlu yönde bir katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla çalışanların iş hayatı ve özel yaşam arasındaki dengelerinin sağlanması ile örgütsel bağlılıkları ve başarıları da doğru orantılıdır.

Dolayısı ile, hem çalışanlar hem de örgütler için önemli olan bu denge, çalışanların mutluluğuna ve örgütlerin verimliliklerine katkı sağlamak açısından önemlidir. Kişi mutlu olursa örgütün başarısı da beraberind gelecektir. Bu sebeple kişisel yaşam ile iş arasında iyi bir denge kurmak önemlidir (Thornthwaite, 2004).

Buna ek olarak, iş-yaşam dengesinin bireylere ve örgütlere olan faydaları ve önemi farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmalara göre bu faydalar; birey için, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını korumak ve performansı artırmak; örgüt için ise verim düzeyini artırmaktır (Tuğsal, 2017:16).

Aynı zamanda, iş ve aile ortamından sağlanacak olan fayda, işin ve ailenin yapısal özelliklerine göre şekil almaktadır. Örneğin, yüksek statülü bir mesleğe sahip olma, işyerindeki yöneticinin çalışanı desteklemesi, ailede her iki ebeveynin de çalışması, küçük çocuk ya da bakıma muhtaç olan bireylerin bulunması, evdeki sorumlulukların paylaşımı, eşlerin birbirlerine destek olup olmaması gibi faktörler, bireyin iş dışında kalan zamanlarını nasıl planlayacakları ve bireylerin nasıl hareket edecekleri üzerinde etkili olmaktadır (Coşkuner ve Şener, 2013:3).

Bu bağlamda iş-yaşam dengesi kavramının önemi açıklanırken, çalışanlar açısından ve işverenler açısından önemi olarak iki başlık altında incelemek mümkündür.

2.3.1. İş-Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Önemi

Çalışanların iş hayatlarının dışında sosyal hayatlarına ve özel yaşamlarına zaman ayıramaması çalışan performansı açısından son derece olumsuz bir durumdur. Günümüzde teknoloji ile beraber çalışma ortamının evlere de taşınması zaman kavramını ortadan kaldırarak daha uzun saatler çalışmalara neden olabilmekte ve iş hayatı ile özel hayat iç içe girebilmektedir. Bu durum iş-yaşam dengesi kavramını çalışanlar için daha da önemli kılmaktadır.

Birey açısından bakıldığında; çalışma hayatının dışında kendisine bir alan yaratabilmesi yaşam kalitesini artırdığı gibi psikolojik anlamda da sağlığını olumlu etkileyecektir. Ailenin ve daha sonra toplumun huzurunun sağlanması için önce bireyin kendi ruhsal sağlığını koruyabilmesi son derece önemlidir. Ayrıca, iş-yaşam dengesinin sağlanması, sosyal ve kültürel açıdan da kişinin yeni hobiler edinmesine veya yeteneklerini geliştirmesine katkı sağlar. Böylece çalışma saatleri dışında kendi istekleri için de zaman yaratabilme imkanı bulan birey sosyal hayatta da kendine yer edinebilir (Akademiblog, 2018).

Diğer yandan, iş-özel yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda uzun çalışma saatleri sebebi ile kişi gerek ailesine, gerek arkadaşlarına ayırması gereken zamanı ayıramayacak ve vaktinin çoğunu işyerinde harcayacaktır. Bu da kişinin sosyal hayata uyum sağlamasını zorlaştıracaktır. Çünkü, birey işten geri kalan zamanında sosyalleşmeye zaman ayırmak yerine dinlenmeyi tercih edecektir (Polat, 2019:10).

Doğru iş-yaşam dengesini bulmak, diğer bir ifade ile bu dengeyi sağlayabilmek tüm bireyler için önemlidir. İş-yaşam dengesi sağlanamazsa çalışanlar işlerinin doğası, anlamı ve amacı ve bunların yaşam kalitelerini nasıl etkilediği konusunda zorluklar yaşamaktadır (Ku, 2021).

Sağlık açısından incelendiğinde de, iş-özel yaşam dengesi arasında uyum sağlayamayan ve sosyal yaşamına zaman ayıramayan bireylerde özellikle stres

kaynaklı birçok hastalığın meydana geldiği görülmektedir. Örnek olarak tansiyon hastalıkları, mide sorunları, vücudun çeşitli bölgelerinde ağrı problemleri, uykuya dalmada zorluklar, kaygı seviyesinde artış, tükenmişlik sendromu gibi psikolojik belirtiler görülebildiği gibi beraberinde fiziksel sonuçlar da meydana gelebilir. Dolayısıyla, bu dengenin sağlanması sağlıklı çalışanlar ve sağlıklı bir örgüt ortamının kurulması açısından çok önemlidir. Çünkü sağlıklı çalışanlar demek motivasyonu yüksek, psikolojik anlamda yeterli, enerjik çalışanlar demektir. Bu bağlamda, işletmedeki çalışanların ruhsal ve fiziksel yönden sağlıklı olmaları aynı zamanda başarılı bir örgüt yapısının kurulmasını da sağlamaktadır (Kohll, 2018).

Çalışanlar açısından birçok anlamda yarar sağlayan iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda, kişinin fiziksel ve genel sağlığının yanı sıra, psikolojik ve ruhsal sağlığı da korunmaktadır. Aynı zamanda yorgunluk ve uyku bozukluğu gibi problemlere de çalışanın yararına olacak şekilde iyi gelmekte ve çalışanların hayat kalitesini artırmaktadır (Choi ve Kim, 2017: 510).

Buna ek olarak, iş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanların kişisel hayatlarında kendi hayallerini ve amaçlarını gerçeğe dönüştürme imkanı da sağlamaktadır. Çalışan bireyler iş ve özel hayatları arasında sıkışmadan ve seçim yapmak zorunda kalmadan, özel alanlarının sınırlarını kendileri çizip koruyabilmektedirler. Örneğin, bu konu üzerine yapılan bir çalışma göstermektedir ki; iş-yaşam dengesini sağlayabilen çalışanlarda daha az ruhsal sağlık problemleri gözlemlenirken, verimlilik ve örgüte kazandırdıkları başarı oranlarının ise daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Erben ve Ötken, 2014:108).

İş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasının önemi çalışanlar, işletmeler ve toplum açısından şöyle sıralanmaktadır (Özen, 2002:139-153).

- Kişinin iş hayatı dışındaki soysal yaşam kalitesini ve ruhsal sağlığı geliştirmek,
- Toplumdaki huzuru sağlamak,
- Çalışanların örgütsel bağlılığını artırarak işe devamlılıklarını sağlamak,

- Çalışanların işi terk etme durumlarını ortadan kaldırarak çalışan devir hızını azaltmak,
- Çalışan kişinin ailesine zaman yaratmasını sağlayarak çocuklarının daha güzel bir ortamda yetişmesini sağlamaktır.

Sonuç olarak; iş-yaşam dengesinin önemi açıklanırken yalnızca çalışanlar için önemini vurgulamak eksik olacaktır. İş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanlar için önemli olduğu kadar işletmeler ve toplum açısından da önemlidir. Özel hayatına vakit ayırma fırsatını bulabilen çalışanlar aynı zamanda kendilerine ve ailelerine de zaman ayırabileceği için daha mutlu ve huzurlu olacaklardır. Bu durum hem topluma hem de işletmeye olumlu yansıyacağından işletmeler ve toplum açısından da bu dengenin kurulması son derece önemlidir.

2.3.2. İş-Yaşam Dengesinin İşverenler Açısından Önemi

İş-özel yaşam dengesi arasında dengenin kurulmasındaki en önemli belirleyicilerden biri de işverenlerdir. İşveren çalışanların özel hayatlarına, sosyal alanlarına, iş dışında başka aktivitelerle uğraşabilmelerine ne kadar saygı duyar ve bu yönde esneklikler sağlarsa iş-yaşam dengesi de o kadar sağlanabilir. Dolayısıyla, işverenlerin bu kavrama karşı destekleri ile dengenin sağlanması arasında doğrusal bir ilişki vardır.

Ayrıca, çalışma yaşamı ve özel hayat arasındaki dengenin sağlanması çalışanlar açısından önemli olduğu kadar işverenler için de oldukça önemlidir. Bu dengenin sağlandığı örgütlerde çalışan bireyin iş tatmini artacağından; örgüte bağlılık seviyesi ve verimlilik de artacaktır. Diğer bir deyişle, çalışanların özel hayatlarına saygı gösterip onlara boş zaman konusunda destekleyen işverenler işletmenin verimliliğinin ve üretkenliğinin artmasına da olumlu yönde bir katkı sağlayacaktır (Doğrul ve Tekeli, 2010:13).

İş hayatındaki sorumluluklarının dışında kendi özel alanına da vakit ayırabilen çalışan iş hayatında daha etkili bir şekilde çalışacağından işveren daha profesyonel bir kadroyla beraber çalışma fırsatı da bulabilecektir (Güder, 2019:35).

İş-yaşam dengesinin kurulamadığı örgütlerde ise çalışanlar mutsuz olacağından işe devam etmek istemeyeceklerdir, işten ayrılmalar gerçekleşecek,

dolayısıyla işgören devir hızı artacaktır. Bu durum çalışanların işlerinden ayrılmalarına sebep olduğu kadar işverenler içinde birer kayıp olacaktır (Kabacan, 2021).

Ayrıca Byrne'ye göre çalışma hayatı dışında özel hayatlarına da zaman ayırabilen çalışanların motivasyonları daha yüksektir, daha az stresli bir yapıları olacağından bu durum işteki üretkenliklerine de yansıyacaktır. Bu durum işletmenin üretim ve rekabet artışı gibi kazanımlar sağlaması ve öne geçmeleri açısından önemlidir. Böylece işveren de işletme açısından fayda sağlayabilecek çalışanların kurumda kalmasına katkı sağlayabilecektir (Byrne, 2005:56).

Diğer yandan iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik planlamalar, kişilerin daha az sağlık problemi yaşamalarını sağlayacağından, sağlık alanında yapılacak harcamalar da çok yüksek olmayacaktır. Böylece, işletme için sağlık giderleri de azalacaktır. Bu doğrultuda, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına öncelik veren örgütler günümüz iş dünyasında avantajlı konumda sayılacaklardır (Tosun ve Keskin, 2017: 7).

Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi çalışanın iyiliği için bir endişe hali almış olsa da örgütün rekabet edebilme gücü açısından da çok önemlidir. Örgütler kendi çıkarlarını maksimize edebilmek için bu dengenin sağlanmasına destek vermektedirler. Bu konuda, insan kaynağı örgütün sahip olduğu tüm kaynakların en önemli parçasıdır (Pathak, Dubey, Singh, 2019:182).

Örneğin Brue, kadın liderler ile ilgili yaptığı bir çalışmada, örgütsel desteğin kadın liderler üzerinde ne gibi etkileri olduğunu araştırmıştır ve bu çalışma sonucunda kadınların iş ve kişisel rolleri arasında seçim yapmak zorunda kaldıklarını gözlemlemiştir. Bu sebeple, örgütün sağladığı destek ve imkanların kadın liderler üzerindeki iş tanımlarını dengelediği görülmüştür. Dolayısı ile, örgütlerin iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamaları hem örgüt hem de çalışan için önemlidir (Brue, 2019:32).

Görüldüğü üzere, işgörenlerin beklentilerinin karşılanması, motivasyonlarının yüksek olması, sağlık durumlarının iyi olması, işverenlerin çalışanlarını bu konuda desteklemesi gibi faktörler ile işin verimliliği arasında

yakından ilişki bulunmaktadır ve iş-yaşam dengesinin kurulması işverenler için de bir o kadar önemlidir.

Kısaca; iş-özel yaşam dengesini sağlamanın işverenler açısından önemi maddeler halinde şöyle sıralanabilir:

- Çalışan motivasyonunu artırarak örgüte bağlılık ve verimlilik sağlar,
- İşe bağlılık artacağından işten ayrılma oranı azalarak işgören devir hızı düşer,
- Örgüte bağlılık artar,
- İşverenler sorumluluk bilincine sahip çalışanlarla çalışma fırsatı bulur,
- İşgörenler işlerini severek yapacağından *"Mutlu Çalışan Mutlu İşyeri"* anlayışının gelişmesine katkı sağlar.

2.4. İş-Yaşam Dengesinin Amacı

Son yıllarda insana verilen değerin artması, kadınların çalışma hayatına katılımlarının artması, değişen aile yapısı ve rol dağılımında eşitlik, sosyal devlet anlayışı gibi konuların savunulması dolayısıyla çalışma hayatına da bir esneklik getirmiştir. Burada esneklikten kasıt iş-yaşam dengesidir. Özellikle artan rekabet anlayışı çalışanları uzun saatler çalışmaya yöneltirken kişinin kendi hayatını kısıtlamaktadır. Bu nedenle birey kendine ve ailesine zaman ayırmakta zorlanmakta, boş zamanını değerlendirme tercihlerini kısıtlamak zorunda kalmaktadır. İş-yaşam dengesinin amacı da kişinin çalışırken aynı zamanda da özel yaşamına, sosyal aktivitelere, kendine, ailesine ve arkadaşlarına zaman ayırabilmesini sağlayarak insana sosyal bir varlık olduğu bilincinde davranılması gerektiğini vurgulamaktır.

En temel amacına bakıldığında iş-yaşam dengesi, çalışan bireyin bir yandan çalışırken bir yandan da özel hayatında yapmak istediklerini gerçekleştirmesi için bireye gerekli zamanın tanınmasıdır (Keskin ve Karavardar, 2018:3239).

Bir başka tanımda Smith ve Gardner iş-yaşam dengesinin amacını şu şekilde açıklamaktadır; bireylerin çalışma hayatındaki rollerini gerçekleştirirken aynı

zamanda çalışma hayatının dışındaki rollerini de gerçekleştirebilmelerini sağlamaktır (Smith ve Gardner, 2007:3).

Bunun yanı sıra, Duxbury ve Higgins'e göre ise özel yaşam ile iş hayatı arasındaki çatışmayı engelleyen bu kavram sayesinde ev işlerinde daha fazla sorumluluk alan kadınların iş yükleri hafifleyecek ve rol paylaşımı adaletli dağılarak erkekler de kadınlarla aynı rolleri paylaşacaktır. Böylece, kadının işgücüne katılmasındaki engeller azalacak ve istihdam oranı artacaktır. İş-yaşam dengesinin bir diğer amacı da kadınlar ve erkekler arasındaki bu rol dağılımının eşit olması ve gerekli dengenin sağlanabilmesidir (Duxbury ve Higgins, 2001: 6).

Günümüzde kadınların iş hayatına dahil olması ile beraber aile içi rollerde de birtakım farklılıklar meydana gelmiştir. Erkeğin çalışıp, kadının ise evde olduğu anlayış değişmeye başlayarak kadınlar da kariyer odaklı bir düşünce anlayışı geliştirmeye başlamışlardır. Bu durum, iş ve özel yaşamın dengede tutulması sonucunu doğurmuştur. İş-yaşam dengesinin bir diğer amacı da ev ile iş yaşamı arasında sıkışıp kalan kadınların özel hayatlarına vakit ayırmalarını sağlamaktır (Öner, 2019:10).

2.5. İş-Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Kuramlar

İş-yaşam dengesi açıklanırken kullanılan ve temel olan 8 kuram vardır. Bu kuramlar; rol kuramı, bölünme kuramı, yayılma/saçılma/taşma kuramı, telafi/dengeleme kuramı, araçsallık kuramı, çatışma kuramı, uygunluk kuramı ve sınır kuramıdır.

2.5.1. Rol Kuramı

İş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik çalışmaların başı küreselleşmenin de etkisi ile 1980'li yılların başlarına dayanmaktadır. Bu tarihlerde yaşanan globalleşme sanayi devriminin çalışmaya yüklediği anlamı değiştirerek, üretim sistemi ve çalışma biçimlerini de değişmiştir. Buna bağlı olarak, iş ve yaşam dengesi arasında bir denge yakalamak da zorlaşmıştır. Bu sebeple, iş-yaşam dengesini açıklamak ve anlamak için kullanılan ilk yöntemlerden biri ise rol kuramı olmuştur (Kopelman, Greenhaus, Connoly, 1983:205).

Rol kuramı kavramını literatüre kazandıran kişiler ise Parsons ve Merton isimli sosyologlardır. Bu iki sosyoloğun rol kuramı daha sonraları Kahn ve arkadaşları tarafından da desteklenerek sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında da kabul görmüştür (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoe, Rosenthal, 1964:242).

Rol kuramına göre, bireyler hem iş hayatında hem de işten artakalan zamanlarında çeşitli rol ve sorumluluklara sahiptir. Bu rol ve sorumluluklar evde anne, baba, abla, abi vb.; işte ise çalışan, yönetici, müdür, patron gibi ünvanlar ile karşımıza çıkmaktadır. Rol kuramı da her bireyin farklı görevleri ve statüleri olduğunu ve kişilerin bu görevleri dengeli bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için kendilerine biçilen bu rollere bir anlam yüklenmesi gerektiğini savunur (Küçükusta, 2007:39).

Biddle'a göre ise rol yaklaşımı; her birey için değişiklik gösterebilecek bir yaklaşımdır. Çünkü, her bireyin yaptığı iş farklıdır. Dolayısı ile, rol kuramı da bireylerin sahip oldukları statü ve kimliklerine paralel olarak kişinin gerçekleştirmesi beklenen davranış biçimi olarak yorumlanmaktadır (Biddle, 1986:68).

Bu bağlamda rol kuramı açıklanırken, temelinde bireylerin iş ve özel yaşamlarında farklı roller sergiledikleri yer almaktadır. İş hayatındaki sorumluluklar kişinin özel hayatına zaman ayırmasını zorlaştırdığı takdirde ise iş-özel yaşam dengesi çatışması oluşmaktadır. Kişi gerekli zamanı kendisine, ailesine ya da yakınlarına ayıramamaktadır. Rol kuramı, kişilerin bu görev sorumluluklarını bir denge içerisinde gerçekleştirmeleri gerektiğini ve işten artakalan vakitlerini verimli kulanabilmeleri gerektiğini savunur (Polat, 2019:18).

2.5.2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, rol kuramının tersine bireyin iş ve iş dışında farklı rol ve sorumlulukları olduğu yaklaşımına karşı çıkmaktadır. Bu kurama göre çalışma hayatı ile özel hayat birbirinden tamamen farklıdır. Örneğin, kişinin iş hayatında olumsuz bir durumla karşılaşması kişinin özel yaşamını hiçbir şekilde etkilememektedir. Dolayısıyla, bu iki alanın birbirinden tamamen farklı olduğu görüşü bölünme kuramını oluşturmaktadır (Ballıca, 2010:8).

Bu kurama göre, çalışanlar iş-yaşam dengesini sağlarken iş hayatındaki sorumluluklardan etkilenmezler. Kişiler özel hayatlarındaki faaliyetlerini gerçekleştirirken iş hayatından bağımsızdır. Diğer bir değişle, hayatlarının her bir bölümünü ayrı ayrı bölümlere ayırarak değerlendirebilirler. Böylece, iş-yaşam dengesini sağlayamamaktan doğan çatışma da ortadan kalkacaktır. Çünkü, hem iş hem de özel hayat birbirinden ayrı iki yaşam biçimidir (Apaydın, 2011:65).

Bölünme kuramı çalışma hayatı ile özel yaşam arasındaki ilişkiyi yok sayarken aynı zamanda zaman, katılım ve fonksiyon açısından da farklı iki alan olduğunu savunmaktadır. Diğer bir söyleyiş ile bu kurama göre, çalışanlar iş hayatındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, özel yaşamlarına ayıracakları vakit bu durumdan etkilenmemektedir (Guest, 2002:258).

Yine bir başka tanımda da bölünme kuramı, aile ile çalışma hayatı arasında hiçbir alaka olmadığına değinilerek açıklanmaktadır. Bölünme kuramında iş ve aile biribirinden ayrı bir alandır ve bu iki alan birbirini etkilememektedir (Young ve Kleiner, 1992:26).

Dolayısı ile, bölünme kuramı açıklanırken çalışma hayatı ile kişinin özel hayatı arasında hiçbir bağlantı olmadığı esas alınır. Çalışanların iş hayatlarındaki sorumluluklarını gerçekleştirmesi özel yaşamlarındaki aktiviteleri, arkadaşlık ilişkilerini, ebeveyn sorumluluklarını etkilememektedir.

2.5.3. Yayılma/Saçılma/Taşma Kuramı

Yayılma, saçılma ya da taşma olarak üç farklı isimle kullanılan kuram genellikle taşma kuramı olarak kulanılmaktadır. Taşma kuramı, çoğunlukla teknolojik ilerlemelerin insanların, özellikle de çalışan kişilerin hayatlarında yarattığı değişimlerle ile ilgilidir. Bu kurama göre, yeni teknolojiler insanların arasındaki ilişkileri güçlendirmekte ve kolaylaştırmaktadır. Bu durum ise, iş ve aile hayatı arasındaki sınırı korumayı zorlaştırmaktadır. Başka bir ifade ile, iş hayatı ve özel hayat birbiri ile iç içe girmektedir (Wilson, Vilardo, Fellinger, Dilenbeck, 2015: 54-57).

Bu kuram bölünme kuramının aksine iş ve özel yaşam arasındaki bağlantıyı reddetmez. Taşma kuramında iş hayatında yaşanan olumlu, olumsuz herhangi bir

durum aynı şekilde özel hayata da olumlu ya da olumsuz bir şekilde yansımaktadır. İş ve özel yaşam arasında bir bağlantı olduğunu varsayan bu kurama taşma kuramı denmektedir.

Taşma kuramında iki alan arasındaki bu bağlantı olumlu ve olumsuz taşma olarak da ikiye ayrılmaktadır. Örneğin, iş hayatında yaşanan olumlu bir olay aile hayatında da pozitif yönde bir etki yaratacağından bu durum olumlu taşmadır. Fakat, olumsuz bir olay negatif yönde etki edeceğinden bu ise olumsuz taşmadır. Bu durumda, herhangi alanda hissedilen memnuniyet ya da şikayet diğer alana da doğrudan yansımaktadır. Taşma kuramı iş ve özel hayat arasındaki olaylara verilen tepkiler üzerinden bir açıklama yapmaktadır (Iverson ve Maguire, 2000:68).

2.5.4. Telafi/Dengeleme Kuramı

Tatmin duygusu kişiden kişiye değişen bir duygudur ve bazı kişiler ister aile içindeki sorumluluklarını yerine getirirken isterlerse de işlerindeki görevlerini yerine getirirken yeterli tatmin seviyesine ulaşamamaktadırlar. Bu durum, bireylerde daha çok çalışma ve başarma isteği uyandırarak iki alanda da başarılı olmak istemelerine sebep olur. Örneğin, kişi iş hayatında başarısız ise ve gereken tatmini alamıyorsa aile hayatındaki ya da özel yaşamındaki ilişkilerinden sağlayacağı tatmin seviyesini yükseltmeye çalışacaktır. Telafi ya da diğer ismi ile dengeleme kuramı da iş ve özel yaşamdan sağlanacak olan tatmin seviyesinin dengelenmesi üzerine bir kuramdır (Savcı, 1999:155).

Bu yaklaşıma göre, kişi hangi alanda başarısızlık hissediyorsa diğer alana daha fazla yoğunlaşarak doyum sağlamaya çalışmaktadır. Buna bağlı olarak ise bu durum iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin bozulmasına yol açarak çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır. Kişi, eğer ki çalıştığı işten yeterli doyumu alamıyor ve mutsuz oluyorsa ya da motivasyonu olumsuz yönde etkileniyorsa iş dışındaki alanlarda yani özel yaşamında kendine daha fazla zaman ayırmaya çalışacak ve onu mutlu eden aktivitelerle uğraşacaktır. Örneğin, işyerinde kurduğu ilişkiler kişinin sağlıklı bir iletişim gerçekleştirebildiği kişilerden oluşmuyorsa özel yaşamında arkadaşlık ilişkilerine daha fazla önem verecektir (Yağcı, 2014:50).

2.5.5. Araçsallık Kuramı

Bu kuram herhangi bir alandaki (gerek iş alanında gerekse özel alandaki) görevlerin yerine getirilmesinde diğer alanın araç olarak kullanıldığını savunmaktadır. Örneğin, çalışan kişi emeğinin karşılığında ücret alacak, para kazanacak ve özel yaşamı için birikim oluşturmuş olacaktır. Kişi hangi alandaki sorumluluklarına daha fazla yoğunlaşır ise yoğunlaştığı alandaki rolleri daha fazla önemli olacaktır. Dolayısı ile de o alandaki rolleri merkez konumda olacaktır (Usta, 2020:60).

Daha açık bir ifade ile araçsallık kuramı; kişinin üzerinde daha fazla durduğu, yoğunlaştığı ve daha fazla zaman ayırdığı herhangi bir alanın o kişi için merkezi konuma geldiğini savunan bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda yoğunlaşılan alan ise diğer alana katkı sağlayacaktır ve bir araç görevi görecektir.

Doğal olarak, kişiler bir alandaki görev ve sorumluluklarını gerçekleştirirken diğer alana yatırım yapmakta ve bu diğer alandaki istek ve arzularını gerçekleştirmek için de yaşam alanlarından birini araç olarak kullanmaktadırlar (Loscocco ve Roschelle, 1991:121; Zedeck, 1987:250).

2.5.6. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramına göre, bireyin aile hayatında ya da çalışma hayatında gerçekleştirdiği roller kendi başına bir çatışma yaratmamaktadır. Burada asıl çatışma yaratan şey roller değil bu rollerin birey üzerindeki etkileridir. Bireyin aldığı sorumluluklara karşı tavrı ve etkilenme biçimi çatışma düzeyini de etkilemektedir (Efeoğlu, 2006:14).

Bu kurama göre, çatışmanın kaynağı kişinin çalışma ve aile yaşamında üstlendiği rollerdir. Bu roller kişiler üzerinde gerilim ve stres yaratabilmektedir. Dolayısıyla, kişinin herhangi bir alanda yaşadığı gerilim çatışmalara neden olmaktadır. Çünkü, kişi gereğinden ve yapabileceğinden fazla sorumluluk üstlenir ise iş hayatındaki ya da aile hayatındaki sorumluluklarından birini aksatacaktır ve kendini çatışmanın içinde bulacaktır (Gerçek ve Atay, 2015:78-79).

2.5.7. Uygunluk Kuramı

Uygunluk kuramı, iş ve aile hayatının farklılıkları yerine benzerliklerine odaklanmaktadır. Bu kurama göre, iş ve aile yaşamını etkileyen üçüncü bir değişken daha vardır. Bu değişken belli bir değişken değildir, kişiden kişiye değişebilen farklılıklardır. Örneğin, kişinin yetiştiği ve büyüdüğü toplum yapısı ve ailesi, kişilik özellikleri, kültürel yapısı gibi etkenler birbirinden ayrı tutulamaz ve iş-yaşam dengesini açıklarken birbirini tamamlar. Diğer bir ifade ile, kişi olaylara sürekli pozitif ve olumlu bir yönden bakıyorsa bu pozitiflik işteki görevlerine ve başarısına da yansıyacaktır (Edwards ve Rothbard, 2000:182).

Yine aynı şekilde, bir diğer değişken ise olumsuz değişken olabilir. Burada anlatılmak istenen şey, kişinin olumsuz bir ruh hali ve tavır sergilemesi iş hayatında da olumsuz bir kişilik özelliği sergileyeceği anlamına gelmektedir. Hissedilen duygu ile kişinin sergileyecği davranış biçimi arasında parallelik vardır. Birey hayata olumsuz bakan ve negatif düşünen bir özelliğe sahipse, gerek iş hayatında gerekse özel yaşamında da bu olumsuzluk durumu devam edecektir (Küçükusta, 2007:243).

2.5.8. Sınır Kuramı

Günümüz dünyasına ve çalışma şartlarına bakıldığında bireyler zamanlarının çoğunu işleri ile iş hayatından kalan zamanlarını ise aileleri ile geçirmektedir. Daha açık bir ifade ile, kişi uykusu dışındaki zamanını ailesi ile ya da işi ile geçirmektedir. Bu durum ise bireylerin rollerinin çoğunu iş ve aile üzerine temellendirmektedir. Örneğin, bireyler çoğu zaman ya bir müdür, ya bir yönetici, ya bir anne ya da bir baba gibi klasik roller üstlenmektedirler. Kurt Lewin'in *"Psikolojik Alan"* kavramından yola çıkılarak ortaya atılan sınır teorisi de iş ve özel yaşam dengesinin nasıl sağlanacağını, kişilerin iş dışındaki yaşamlarını nasıl planlayacağını ve bu doğrultuda da iş ve aile sınırlarının nasıl korunacağını açıklamaktadır (Clark, 2000: 747-749).

Sınır teorisine göre bireyler iş ve aile alanlarının sınırları arasında günlük geçişler yaşarlar ve yaşadıkları alanları şekillendirirken, alanlar arası sınırları belirleyip, geçişlerin o alanda yer alan ilgililerle ilişkilerini düzenlerler. Bu teoriye

göre iş ve aile sistemleri arasındaki birincil ilişki duygusal değil, insanidir (Demirer, 2011: 24).

Bu kurama göre, kişiler iş-özel yaşam arasındaki dengeyi günlük hayattaki sosyal ilişkilerine, çalıştıkları işyerlerinin çalışma koşullarına, ya da sosyal çevrelerine göre belirlerler ve bu dengeyi sağlarlarken ise koymaya çalıştıkları sınırların etkilerini hayatları üzerinde hissetmektedirler. Bu bağlamda, sınır teorisi bireyin yaşadığı çevreyi kendi talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirebilmesinin mümkün olduğunu düşünürken bir yandan da kişinin yaşadığı çevreye göre şekil alacağını savunur. Dolayısıyla, bu teori bireylerin en az rol çatışması yaşayarak iş ve özel yaşamlarından eşit derecede haz almalarını sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Kul ve Parlak, 2016: 133).

2.6. İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları

Son yıllarda iş-yaşam dengesi kavramının üzerinde önemle durulurken bu dengeyi sağlamaya yönelik uygulamalar da hızla önem kazanmıştır. Bu durumun nedenlerine bakıldığında birçok örnek sayılabilir. Bunlardan en önemlileri aile yapısındaki değişim, kadının çalışma hayatına girmesi, rol dağılımdaki değişiklik gibi çalışma hayatının getirdiği temel değişimlerdir.

Kadını eve bağımlı yapan ve erkeği de para kazanıp ev geçindirmeye odaklayan anlayış hızla değişerek kalıpların dışına çıkılmaya başlandığı görülmektedir. Böyle bir durumda da iş ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanması için örgütler iş-yaşam dengesi uygulamalarına önem vermeye başlamış ve çeşitli politikalar da devreye girmiştir.

Ancak, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik olan bu uygulamalar ve politikaların uygulamaya koyulması ne yazık ki çok eski bir gelişme olmamakla birlikte yeni sayılacak kadar yakın zamana dayanmaktadır. Özellikle, kadın çalışanlar ile ilgili olarak bazı ön yargılar hala aşılamamış; kadına karşı birçok negatif düşünce gerek halk arasında gerek yöneticiler ve örgütler arasında varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de kadına yönelik iş-yaşam dengesi uygulamaları Avrupa ülkelerine göre daha geç uygulamaya konulmuştur (Aydın ve Demirkaya, 2017:72).

Türkiye'de iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalara bakıldığında bu konunun 2014 yılından itibaren dikkate alındığını söylemek mümkündür. Çalışma ve özel hayatı dengede tutmaya yönelik düzenlemeler 10. Kalkınma Planı'nda düzenlenmektedir. Bu kalkınma planının içerisinde *"Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planı"* bulunmaktadır. Bu planla birlikte doğum izinleri, kısmi süreli çalışma hakkı gibi konular düzenlenmiştir. 2016 yılında çıkartılan *"Analık İzini veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik"* de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusuna önemli bir yönetmeliktir (Erikli, 2020:54).

İş-yaşam dengesi politikalarının ortaya çıkma sebeplerine bakıldığında, yalnızca Türkiye'de değil dünyadaki kadın istihdamındaki artış oranı göz önüne alınmıştır. Ne yazık ki kadınlar çalışma hayatında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamamış; daha düşük ücretlerle ve daha uzun saatlerle çalıştırılarak kamusal alandan dışlanmışlardır, bu sebeple de kurumsal olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Son zamanlarda ise kadınların formel olmayan iş alanlarına itilmesi bir sorun olarak gündeme gelmiş ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamaların varlığı önem kazanmaya başlamıştır (İlkkaracan, 2014:26).

İş-yaşam dengesi, iş ve özel yaşam dengesi ya da aile dostu politikalar olarak da adlandırılan bu uygulamaların temel amacı; çalışanların kendilerine, ailelerine, arkadaşlarına da zaman ayırabilme fırsatının işverenler, örgütler ve devlet tarafından sağlanarak bu dengenin kurulmasına destek olmaktır. Çalışan için birtakım kolaylıklar sağlayan uygulamalar sayesinde kadınlar da çalışma hayatında varlıklarını artırarak sürdürebilmektedirler (Topgül, 2017:45-66).

İş-yaşam dengesi politikaları ise, çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarını koordine etmeleri ve entegre etmelerinde bağımsızlıklarını geliştirir (Felstead, Jewson, Pizacklea, Walters, 2002).

Ayrıca iş-yaşam dengesi uygulamaları ile birlikte çalışanlar ne zaman, nerede ve nasıl çalıştıklarını kendi kararları ile planlayabilecekerdir. Bu uygulamalar kişiye kaliteli bir özel hayat sağlamak için önemlidir (McIntosh, 2003: 182).

3. Bölümde daha geniş kapsamlı ele alınacak olan iş-yaşam dengesi uygulamalarının bazıları şunlardır:

- Esnek çalışma,
- Kısmi zamanlı çalışma,
- Sıkıştırılmış çalışma haftası,
- İş paylaşımı,
- Çağrı üzerine çalışma,
- İzin düzenlemeleri,
- Doğum izini,
- Doğum yardımı,
- Emzirme Ödeneği,
- Çocuk-yaşlı-engelli bakım yardımları,
- Sosyal yardımlardır.

Bu uygulamalar genelde kadınlara pozitif ayrıcalıklar sağlayarak kadının çalışma hayatında daha fazla yer alabilmesini sağlamaya yardımcı olsa da erkekler için de çok önemlidir. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bu uygulamalarla daha huzurlu, mutlu ve sağlıklı çalışanlar ve başarılı örgüt yapısı yaratmak mümkündür.

2.7. Pandemi ve İş-Yaşam Dengesi

İnsanlık tarihine bakıldığında çok eski tarihlerden itibaren birçok doğal afet, salgın ve felaketler yaşandığı görülmektedir. Fakat, tarihin her döneminde gerçekleşebilme ihtimali olan bu doğal olaylara çözüm sunabilmek her dönem için farklı olmuştu. Bu farklılıklar, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile ve o zamanın şartlarına göre çeşitlilik göstermiştir. Özellikle, sanayi devrimi birçok alanda değişimler yaratarak olumlu ve olumsuz pek çok sonuç meydana getirmiştir. Bu dönemde kurulan fabrikalar ve daha sonraki yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler insanoğlunun ekolojik sistemi bozmasına sebep olmuştur. İnsan kaynaklı ya da insan kaynaklı olmayan birçok doğal afet, çevre kirliliği, iklimsel sorunlar, seller, yangınlar meydana gelmeye başlamıştır. Bu felaketlerin biride salgın hastalıklardır (Turan, 2020:2).

Covid-19, diğer adı ile Koronavirüs 2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan bir salgın hastalıktır. Türkiye'de ise ilk Koronavirüs vakası 11 Mart 2020 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından açıklanmıştır. Yalnızca Türkiye'de değil dünyada hızla yayılan vakalar can kayıpları ile sonuçlanmıştır. Az gelişmiş ülkeler Covid-19 salgınından daha fazla etkilenirken gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de olumsuz sonuçlar doğmuştur. Virüsün tüm dünyada hızla yayılması küresel bir sorun yaratmıştır. Bu sorunların en başında ekonomik faaliyetler gelmektedir.

Virüsten en fazla şüphesiz ekonomi ve çalışma hayatı etkilenmiştir. İşten çıkarma oranları artarken birçok kişi işizlikle mücadele etmek zorunda kalmış aynı zamanda da esnek çalışma kavramı daha da sık kullanılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda işyerleri evden çalışma, kısmi zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma modellerini devreye sokmuştur. Bu modeller kişiye esneklik sağlamanın yanı sıra bazı çalışanların işlerini kaybetmelerine de neden olabilmektedir.

Bu bağlamda, çalışanların hem esnek çalışmalarını sağlayabilmek hem de güvenceli çalışma ilişkileri sistemi sağlayabilmek adına bazı devlet politikaları uygulamaya girmiştir. Ekonomik önlemlere bakıldığında bunların en başında kısa çalışma ödenekleri, vergilerde ve kredilerde ödeme kolaylıkları, hibe destekleri sayılabilir. Ekonomik önlemlerin yanı sıra, toplumsal olarak bilinçlendirme çabaları, maske zorunluluğu, kafe ve restoranlarda kişi sınırlaması, toplu taşımalarda ve sokağa çıkmada yaş ve saat sınırlaması, tam kapanma gibi çeşitli önlemler sayılabilir.

Koronavirüs salgınının tüm ülkelere hızlı bir şekilde yayılması devletleri de birtakım politikalar üretmeye mecbur bırakmıştır. Kısıtlamalar sebebi ile çalışanların çoğu işyerlerinde çalışmaya devam edememiş ve evden çalışma uygulamalarına geçilmiştir. Bu durum kadınların iş yüklerinin artmasına sebep olurken iş-yaşam dengesinin sağlanması da zorlaşmıştır. Örneğin, çalışma ortamı evin içine taşınırken aynı zamanda kadının evdeki iş yükü ve rolleri de aynen devam etmektedir.

Salgından büyük ölçüde etkilenen gruplar arasında dezavantajlı gruplar önde gelmektedir. Kadınlar ve çocuklar en çok etkilenen grup olarak nitelendirilirken; kendi hesabına çalışanlar, evlerde hizmetli olarak çalışanlar ve

bakım hizmetlerinde çalışanlar ile gündelik işlerde veya sürekli olmayan işlerde çalışanlar özellikle risk altındadır (ILO, 2020).

Koronavirüs pandemisi, kadınlar arasındaki eşitsizliklerin ve stresin de artmasına sebep olmuştur. Özellikle, sağlık hizmetleri gibi önemli pozisyonlarda çalışan kadınların koronavirüse maruz kalma olasılıkları daha yüksektir. Ek olarak, kadınlar, evde eğitim gören çocuklarına ya da bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına bakım yardımı bulmakta zorluk yaşayabilmektedirler. Ayrıca, artan sorumlulukları nedeniyle çalışamayan kadınlar için önemli bir mali etki söz konusu olmaktadır (Committee on Women in Psychology, 2020).

Koronavirüs pandemisi, esnek çalışma düzenlemeleri ve merkezi çalışma ortamlarıyla ilgili yeni ilişkiler yaratarak işgücü piyasasında önemli değişiklikler yaratmıştır. Bu yaklaşımlar, muhtemelen pandemi sonrası dönem içinde "yeni normal"in temellerini oluşturmaktadır. Özellikle esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanlar ve işverenlerle geleneksel ilişkileri, çalışma süresi ve çalışma saatlerini, iş-yaşam dengesini ve bireylerin işle ilişkisini değiştirmiştir. Geleneksel çalışma uygulamaları yerini esnek çalışmaya bırakmıştır. Örneğin, yapılan bir çalışmada COVID-19'un neden olduğu esnek çalışma modelleri incelenmiş ve bu durumun kadınlar üzerindeki toplumsal cinsiyet rollerini artırdığı gözlemlenmiştir. Örneğin bu esneklik ile beraber, ev ve aile taleplerinin büyük bir kısmını kadınların karşıladığı ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile pandemi de uzaktan çalışmanın toplumsal cinsiyet rollerini değiştirmediği, aksine kadınlara daha fazla iş yüklediği gözlemlenmiştir (Alfarran, 2021:11).

Okul ve çocuk bakım evlerinin kapanması nedeniyle çalışan ebeveynlerin, özellikle de kadınların, evde bakım sorumlulukları salgın döneminde önemli ölçüde artmıştır. Çalışan ebeveynlere bu süreç ile başa çıkabilmeleri için ihtiyaç duydukları zaman, bilgi, hizmet ve kaynakların verilmesi, aile dostu politikalar ve uygulamalar faydalı bir destek sağlayabilir. İstihdam ve gelir koruması, ailedeki kişilerin bakımı için ücretli izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve kaliteli, acil durum çocuk bakımı hizmetlerine erişim çalışanların kendilerini, çocuklarını ve yakınlarını koruyabilmelerini sağlayacak önemli tedbirlerdir. Pandeminin, kadınlar üzerinde

yarattığı olumsuz sonuçları ve çalışma hayatındaki yansımalarının değerlendirilmesi için işverenlere de önemli sorumluluklar düşmektedir (ILO, 2020).

Bu bağlamda, pandemiden etkilenerek iş-yaşam dengesini sağlamakta zorluklar yaşayan kadınlar gerek evde gerek iş hayatlarında çeşitli ayrımcılık türleri ile de karşılaşarak şiddete de uğrayabilmektedirler. Bu nedenle, pandeminin kadınlar üzerinde doğurduğu olumsuz sonuçlar çeşitli sosyal düzenlemelerle en aza indirgenmeye çalışılmalıdır (Yeşil, 2021:38-40).

2.8. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-özel yaşam dengesini kurmaya çalışırken etkili olan birçok faktör vardır. İş-yaşam dengesi, kişilerin yaşamlarını nasıl anlamlandırdıkları ve hayattan ne beklediklerine göre değişiklik göstermektedir. Kimi insana göre özel hayata vakit ayırmak bir denge iken kimi insana göre de özel yaşamın iş hayatının önüne geçmesi bir dengesizlik sayılabilmektedir. Kişi çalışma hayatı dışında daha çok zaman haracayarak iş hayatını engelleyecek duruma gelirse strese girebilir. Bu durumda iş-özel yaşam dengesi kişinin hayatını düzene sokan bir kavram olmaktan çıkıp tam tersi bir anlam ifade edecektir (Gerçek, Atay, Dündar, 2015:70).

Guest, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri örgütsel ve bireysel faktörler olarak iki grupta incelemiştir. Örgütsel faktörler, iş için gereken tanımlar ve örgütün kültürü olarak görülmekte, bireysel faktörler ise kişinin işe olan alakası, karakteristik yapısı, cinsiyeti ve yaşıdır (Guest, 2002:265).

Kişilerin karakteristik özellikleri, çalıştığı işyerinin nasıl bir yer olduğu ve hangi değerleri benimsediği ve nasıl bir ailede doğup büyüdüğüne kadar kişinin beklentileri bu koşullara bağlı olarak farklılık gösterebilir ve bu doğrultuda dengenin sağlanmasına katkı sağlayacak olan talepler değişecektir. Hatta, kişi aynı kişi olsa dahi zamanın koşullarına göre istek ve beklentileri değişecek bu durumda da iş-yaşam dengesini kurmaya yönelik algı da değişecektir (Yılmaz, 2021:25).

İş-yaşam dengesini etkileyen 4 ana faktör bireysel, örgütsel, kültürel ve sektörel faktörlerdir. Fakat bunların yanı sıra birçok farklı faktör sıralanabilir. Bu faktörler aşağıdaki gibidir (Çobanoğlu, Şarkaya, Sertel, 2019:784):

- Kişinin kendine duyduğu özsaygı,
- Ailesine verdiği değer,
- İşine sevilerek yapılması,
- İş ve iş dışı hayatından aldığı tatmin,
- Beklentilerdir.

Buna göre, kendine ve ailesine değer veren bir kişi ile değer vermeyen kişinin beklentileri de farklı olacağından bu kişilerin iş ve yaşam dengesi arasındaki uyumu sağlama çabaları aynı olmayacaktır. Diğer bir deyişle, işini seven bir çalışan çalışma ortamında uzun süre kalmaktan rahatsızlık duymazken, işini sevmeyen bir çalışan bu ortamda bulunmaktan mutsuz olacaktır. Bu durumda aileye verilen değer ya da işten duyulan memnuniyet, iş-yaşam dengesini önemseme seviyesini de doğrudan etkilemektedir.

2.8.1. Bireysel Faktörler

Çalışanlar çalışma hayatlarında karşılaştıkları yoğunluk sebebi ile özel yaşamlarına vakit ayırmaya çalışırken zorlanmakta ve bu zorlukları engellemek için çözüm aramaktadır. Bu çözümler için sorun odaklı ya da duygusal odaklı çözümler üretebilmektedirler. Her iki çözüm de de kişisel özellikler ön plana çıkmaktadır (Çetinkaya, 2021:47).

Bireysel faktörler, kişiden kişiye farklılık gösteren kişinin enerjisi ve motivasyonu da dahil olmak üzere çeşitli faktörlerdir.

Cinsiyet: Cinsiyet, iş-yaşam dengesini etkileyen en önemli bireysel faktördür. Çünkü, kadın çalışma hayatına girse dahi ataerkil yapıdan ve toplumun bakış açısından dolayı evde çalışmaya devam etmekte, gerek ev işleri gerek çocuk bakımı gibi görevler kadının görevi gibi sürdürülmektedir. Rol dağılımın eşit yapılamaması ve erkeğin eşit derecede sorumluluk yüklenmemesi kadına daha fazla görev yüklemektedir. Bu bağlamda da, kadın işteki sorumluluklarını bitirse de evdeki sorumlulukları bitmemektedir. Bu durum iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasında kadınların daha fazla zorlandığının bir örneğidir (Kıcır, 2015:32-33).

Kadın çalışanların kayıtlı istihdam edilmeye başlanması ile birlikte erkekler de kadınlar kadar özel hayattaki sorumlulukları paylaşmaya ve beraber yapmaya başlamıştır. Fakat, günümüzde cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önüne geçmek için daha fazla adım atılsa da bazı ön yargı ve kalıplar ne yazık ki kırılamamaktadır. Evde daha fazla sorumluluk alan kadına daha fazla iş yükü binmekte ve stres, yorgunluk gibi olumsuz etkenler kadınlar tarafından daha fazla hissedilmektedir. Dolayısıyla, bir kadın iş hayatında hangi statü ve konumda çalışırsa çalışsın evde de çalışmaya devam etmektedir. Buradan hareketle, kadın çalışanlar için iş ve özel yaşam arasında bir denge kurulması erkek çalışanlara göre daha zor olduğu söylenebilir (Altıok , 2018:33).

Yaş: İş-yaşam dengesini etkileyen bir diğer önemli faktör ise yaştır. Kişinin yaşı değiştikçe hayattan beklentisi de değişmektedir. Örneğin, gençlikte ve yaşlılıkta duyulan boş zaman ihtiyacı farklıdır ve yaş düzeyi bu zamanın nasıl değerlendirileceğini etkilemektedir. Dolayısı ile, iş hayatı dışındaki dengenin sağlanmasında yaş önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde Z kuşaklarının iş hayatına yeni girmeleri, işgücünün yaşlanmaya başlaması bu dengenin sağlanmasını etkilemektedir. Y kuşakları ve Z kuşaklarının iş beklentileri ve iş dışından bekledikleri şeyler farklıdır. Dolayısıyla, yaş almış bireylerin iş-yaşam dengesi doyumunun genç çalışanlara göre daha fazla olduğu bir gerçektir (Yıldırım, 2017:759).

Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma: Bireylerin evlilik kurumunun içine girmesi, onlara birçok görev yüklemekle kalmayıp, alıştıkları yaşam biçimlerini kökünden değiştirmektedir. Evlilik olgusunu gerçekleştiren kadın ve erkek çocuk sahibi olmaya karar verdiklerinde ise görevleri daha da artmaktadır. Örneğin, kadına ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevler, erkeğe ise bakmakla yükümlü olduğu bir aile algısı dayatılmaktadır. Bu durum çalışanların sorumluluklarının değişmesine neden olabilmekte dolayısıyla, beklentilerini ve yaşam şekillerini de dönüşüme uğratabilmektedir. Bu bağlamda da, evlenen ve çocuk sahibi olan çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamadaki başarıları daha zordur (Kıcır, 2015:33).

Çocuk sahibi olan bir ailenin tüm öcelikleri de buna göre şekillenecektir. Örneğin, çocuk sahibi olan ve olmayan bir ailenin iş-yaşam doyumunun aynı olması asla beklenemez. Hem erkeğin hem de kadının çalıştığı ve maddi gelir elde ettiği ailede çocuğu olmayan aileler iş-yaşam dengesini çocuğu olan ailelere göre kolay sağlayabileceklerdir.

Çocuk sahibi olan ailenin ise görev yükü artacağından bu oran çocuk sahibi olmayan aileye göre daha düşük olacaktır (Yavuz, 2018:12-13).

Ayrıca, ailenin beklentileri ve tercihleri bireyin evli veya bekar olması durumuna göre değiştirmektedir. Evlenen ve bir aile sahibi olan bireylerin bekar olanlara göre daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşadıkları görülmüştür (Herman ve Gyllstrom, 1977:319).

Eğitim Durumu ve Kariyer Beklentisi: Çalışma hayatı ile özel hayat arasındaki dengenin kurulmasına etki eden faktörler arasında eğitim faktörü önemli bir unsur olarak karşımıza çıksa da bazı araştırmacılar eğitim seviyesini bir kriter olarak görmemişlerdir. Yine de çalışanların sahip oldukları eğitime göre, becerilerine uygun olan bir işte çalışmaları iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi açısından önemlidir. Eğitimleri ile uygun meslekler icra eden çalışanların, eğitimli olmadıkları bir meslekte çalışan kişilere göre daha mutlu, verimli oldukları aynı zamanda da iş tatmininin sağlandığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, aynı işi yapan fakat farklı eğitim seviyesi ile çalışan bireyler için de daha eğitimli olan kişinin iş-yaşam doyumunun daha az olduğu görülmektedir (Teker, 2018:32).

Eğitim seviyesi, bireyin iş ve aile dengesini sağlamada önemli bir etkiye sahiptir. Bireylerin aldığı eğitimle ilgili bir işte çalışması performans ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecek, işlerinden duydukları tatmini artıracak ve aile içinde daha mutlu bir yaşam sürmelerini sağlayacaktır. Yüksek düzeyde eğitim alan kişilerin iş ve aile hayatından duydukları doyum incelendiğinde ise karşımıza şöyle bir durum çıkmaktadır: Artan eğitim seviyesi ile beraber kişiler daha fazla bilgi ve deneyime sahip olduklarından sorumlulukları da artmaktadır. Bu sorumluluklar yerine getirilirken yaşanan stres ve baskı aile içinde çeşitli sorunların yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu durumda aile içinde çatışma başlamakta

iki alan arasındaki sorumluluklar tam olarak yerine getirilememektedir (Serbes, 2019:71).

2.8.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanlar vakitlerinin önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Bu sebeple kişinin hem uzun saatler çalışırken hem de düzenli bir sosyal hayatının olması bu dengenin sağlanması ile mümkündür. Bu bağlamda, iş-özel yaşam dengesinin sağlanmasında örgütlere de önemli roller düşmektedir (Yöney, 2017:158-159).

İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik faktörlere bakıldığında, bireysel faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörler de etkili olmaktadır. Bir örgütün yapısı çalışanlar açısından ne kadar esnekse ve örgüt çalışanların her türlü ihtiyaçlarına önem veriyorsa bu örgütte iş-yaşam dengesini sağlamak da o kadar kolay olacaktır. Örgütler çalışanlarını yalnızca kar sağlamaya yönelik birer hizmetli olarak görmediği takdirde, onların beklentilerini karşılarlarsa çalışanlarında iş tatminleri artacaktır.

Örgütlerde görev tanımlarının açık bir şekilde belirtilmesi de iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkileyen diğer bir unsurdur. Bu unsur, görev tanımlarının net bir şekilde olması, örgüt çalışanlarına açık bir şekilde ifade edilmesi ile çalışanların rol ve sorumlulukları konusunda çelişki yaşamalarının önüne geçerek, çalışanların yapmaları gereken işin ne olduğunu anlamalarına yardımcı olmakta ve işin başarılı bir şekilde bitirilmesini kolaylaştırmaktadır. Böylece, çalışanlar daha iyi zaman planlaması yapma ve görevlerini daha etkin bir biçimde yerine getirebildikleri için, iş dışı yaşama taşıyacakları sorunları da azaltmış olacaklardır. Bunu sağlamak için iş ve görev tanımlarının yazılı olması ve bu tanımların çalışanlar ile paylaşılması önem taşımaktadır (Ergün, 2019:10).

Bu bağlamda, çalışma hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin sağlanması konusunda işletmelere ve işverenlere birtakım sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumluluklar işverenlerin ve insan kaynakları personellerinin beraber alacağı kararlar ile mümkündür. Bunlardan bazıları ve en önemlisi ise esnek çalışma düzenlemeleridir. Esnek çalışma, işçilere birçok kolaylık sağladığı gibi iş-yaşam dengesinin kurulmasını da kolaylaştırmaktadır. İşletmeler evden çalışma, tele

çalışma, iş paylaşımı gibi uygulamalarla kişilere daha fazla boş zaman yaratmak için faaliyet göstermektedirler. Bunların yanı sıra özellikle kadın çalışanların rolü gibi gözüktüğü için yaşlı ve çocuk bakımı için farklı uygulamalara gidilerek bu anlamda çalışanlarını desteklemelidirler.

Bu destek, işveren ve yöneticilerin ortak destekleri ile mümkündür. İşverenler ve yöneticiler de bu duruma destek vermelidir. Bu dengenin sağlanmasında önemli olan işletmelerin iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir örgüt kültürü benimsemeleri gerektiğidir. Tüm bunların yanı sıra, örgütün sağlayacağı sosyal aktiviteler ve desteklerde kişinin özel yaşamında daha huzurlu, mutlu, sağlıklı ve verimli alanlar oluşturabilmesine olanak tanıyacaktır (Ceylan, 2011:48-49).

Sonuç olarak, günümüz insan kaynakları yönetimi anlayışı da göz önünde bulundurulduğunda örgütler çalışan yararına insan kaynakları uygulamaları üreterek ve çalışanların ücret dışında da sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli adımlar atabilirler. Bunun yanı sıra, esneklik kavramını daha yaygın olarak örgütün çalışma tarzına entegre edebilirler böylece, kişi gerek evden çalışarak gerek belirli saatlerde çalışarak zamanını kendi beklentilerine göre ayarlayabilecektir. Örgütlerin çalışanlarına bu tip ayrıcalıklar sağlaması da iş-yaşam dengesinin sağlanmasını mümkün kılacaktır.

2.8.3. Kültürel Faktörler

Bireylerin iş dışındaki sorumluluklarını, görevlerini ve rollerini belirleyen bir diğer önemli unsur kültürdür. Her toplumun benimsediği gelenek, görenek ve davranış biçimleri farklıdır. Bireyler doğdukları ve büyüdükleri kültürün değer yargılarını benimserler. Kişinin yetişme tarzı, etrafındaki insanların yaşam tarzına göre şekillenir, hatta kişi çevresindekilerin birer yansıması olur. Bu sebeple kültür iş-yaşam dengesini etkileyen önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü kişi yetiştiği toplumun kurallarını benimseyecek ve iş dışındaki hayatını, boş zamanını, rol paylaşımlarını da bu kurallar ve tutumlara göre belirleyecektir.

Kültür, bireyin özel hayatındaki yansımalar ile paralellik göstermektedir. Örneğin, bireyin iş dışında kalan yaşam alanlarında hangi sorumlulukları

gerçekleştirmesi gerektiği benimsediği kültür ile bağlantılıdır. İş-yaşam dengesini kurmada destekleyici sosyal çevreye sahip olmak bu açıdan çok önemlidir. Kimi aileler sorumluluklarda eşit dağılım yaparken, kimi aileler bu sorumlulukları tek bir kişiye yüklemekte ve bu da genellikle kadınlar olmaktadır. Örneğin, cinsiyetçi bir aile kültüründe, ev işleri genellikle kadın çalışanların görevi olabilir. İş-yaşam dengesini sağlamada aile üyelerinin, zaman ve stres yönetimini öğrenmeleri, birbirlerine karşı destekleyici tavır sergilemeleri ve ev içerisindeki sorumlulukları paylaşmaları gereklidir (Brown, 2004:12).

2.8.4. Sektörel Faktörler

Aynı işi yapan kişiler belirli bir sektör grubuna dahildir. Sektörler kendi aralarında iş saatleri, iş tanımları, işin koşulları gibi birçok konuda farklılık gösterebilir. Örneğin, bir beyaz yakalının yapacağı iş ile mavi yakalının yapacağı iş aynı olmayacaktır. Bir ofis çalışanı masa başı görevler yaparken bir ağır sanayi işçsi kas gücünü harcayarak işi gerçekleştirecektir.

Bu durum çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaları bakımından farklılıklara yol açmaktadır. Daha ağır iş tanımları olan bir sektörde daha uzun saatler çalışmak veya esnek çalışma biçimlerinin uygulanamayacağı bir sektörde çalışmak kişiyi daha çok yıpratacak ve yoracaktır. Bu durumda çalışan kişi işten eve gittiğinde daha fazla yorulacak veya kendine zaman ayırabileceği vakit daha az olacaktır.

2.9. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Yukarıda amacının yanı sıra çalışanlar ve işverenler açısından önemi de açıklanan iş-yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda bazı olumsuz sonuçlar doğabilmektedir. Bu iş-yaşam dengesizliğinin sonuçları bireysel, davranışsal ve psikolojik sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.9.1. Bireysel Sonuçlar

İşin getirdiği sorumluluklar, kişinin özel hayatındaki yaşam tarzını etkilememelidir. Çalışanlar iş dışındaki yaşam alanlarını işe göre değil kendi isteklerine göre yaratabilmelidirler. Kişinin isteği ve beklentileri doğrultusunda bir

hayat sürmesi kişi için son derece önemlidir. Bundan dolayı iş hayatı ve özel hayat arasında denge mutlaka kurulmalıdır.

Zamanının çoğunu çalışmaya harcayan bir bireyin yaşamdan aldığı doyum doğal olarak doğru orantıda düşmektedir. İş-yaşam dengesinin oluşmadığı durumlarda kişi daha hırçın ve stresli davranışlarda bulunabilir. Bu durum beraberinde yalnızca kişinin kendisini etkilemeyecek olup, ailesine, arkadaşlarına, sosyal hayatına da olumsuz şekilde yansıyacaktır. Örneğin kişi mutsuz olacağından bazı rahatsızlıklar yaşayacak ve dolayısıyla ikili ilişkilerde çatışmalar yaşanacaktır (Altıok, 2018:31-44).

O halde kişiler açısından boş zaman yaratma konusunda çok önemli bir yere sahip olan iş-yaşam dengesinin sağlanamaması halinde çalışanlarda meydana gelebilecek bazı problemler şöyle sıralanabilir:

- Stres,
- Bunalım
- Depresyon,
- Tükenmişlik sendromu,
- Motivasyon düşüklüğü,
- Performans düşüklüğü
- Yaşam enerjisinde azalmadır.

Görüldüğü üzere, çalışanlar yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatleri sebebi ile kendilerine ait alanlar oluşturamadıklarında, sosyal ve kültürel aktivitelerden kendilerini soyutladıklarında, ailelerine ya da sevdiklerine gereken zamanı ayıramadıklarında stres, bunalım, motivasyon düşüklüğü, kaygı gibi pek çok psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri ile karşılaşabilmektedirler. Bu durum bireyin yaşam enerjisini de azalttığından doğrudan verimliliğini de etkileyecektir. Bu sebeple, iş-yaşam dengesinin sağlanması sağlıklı çalışanlar ve başarılı işletme ilişkisinin sağlanması açısından son derece önemlidir.

2.9.2. Davranışsal Sonuçlar

Bireylerin iş-yaşam dengesizliği yaşamaları, kişilerin sergileyeceği hal ve hareketler üzerinde psikolojik sorunlar yaratabilir. Örneğin sigara, alkol gibi zararlı maddelerin sık sık tüketilmesi ve bağımlılık haline gelmesi, dikkatsizlik sonucu oluşabilecek iş kazaları, öfkeli olma hali ve şiddet eğiliminin oluşması ortaya çıkabilecek sorunlardan bazılarıdır. Bu tip bozukluklar hem bireylere hem de faaliyet gösterdikleri örgütlere ve çevrelere zarar verebilir (Frone, Russell, Cooper, 1992:75).

Ayrıca, iş-yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçlarında da incelenen ruhsal problemler kişinin davranışlarını olumsuz etkileyeceğinden, kişinin bu davranışları yalnızca bireye ve örgüte değil bunun yanı sıra ailesine, yakın çevresine ve topluma da zarar verir.

2.9.3. Psikolojik Sonuçlar

Bireyin işi ile yaşamı arasındaki dengenin bozulması bazı sıkıntılara yol açmaktadır. Bunlardan ilki psikolojik sağlıkla ilgilidir. Güncel bir çalışmada ailesine gereken zamanı ayıramayan ve işe yoğunlaşmak zorunda kalan kişilerin kendilerine ve ailelerine zaman yaratabilen kişilere oranla en az 2 en fazla 30 kat daha fazla psikolojik sıkıntılarla karşılaştığı gözlemlenmiş, aynı zamanda uzun vadede iş ve aile dengesizliği yaşayan kişiler ile sağlık problemleri yaşama bakımından olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Frone, 2000:888-895).

Psikolojik sıkıntılar; stres, tükenmişlik hissi, depresif duygu durumu, yalnızlık hissi, huzursuzluk, suçluluk duygusu, yaşamaktan alınan zevkin azalması, öfke, kızgınlık, bunalmışlık hissi, kaygı durumu ve panik gibi hissi birtakım sıkıntıları kapsamaktadır (Aycan, Eskin,Yavuz, 2007:47).

Günümüzün küreselleşme sürecinde iş çoğu insanın hayatının büyük bir parçasını oluşturmaktadır. Bu sebeple, bireyler kendini iş-yaşam dengesizliğine karşı koruyamadığı takdirde iş-aile çatışmalarının, uzun saatlerin ve iş yükünün artmasından kaynaklanan stres artmaktadır (Rao, Indla, 2012:295).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR

3.1. Aile Dostu Politikaların Kavramsal Çerçevesi

Son zamanlarda çalışma kavramının değişmesi birçok nedene bağlıdır. Bu nedenler gerek aile yapısındaki küçülme, gerek kadınların çalışma hayatında daha fazla aktif olarak rol alması olabileceği gibi; değişen insan kaynakları anlayışına bağlı olarak bireyin ön plana çıkması, kişinin özel hayatına, ailesine ve arkadaşlarına daha fazla zaman ayırmak istemesi, rol paylaşımlarında eşitlik, erkeğin ev işlerinde ve çocuk bakımında sorumluluk üstlenmesi de sayılabilecek önemli nedenler arasındadır.

Tüm bunların yanı sıra, artan iş yükü de bireylerin sosyal hayatlarına uyum sağlayabilmelerini daha da zorlaştırırken kişi iş ve özel yaşam arasında birtakım çatışmalar yaşayabilmektedir. Bu çatışmaları önlemek ve en aza indirgeyebilmek için de devletler aile dostu politikalar üretmeye önem verirken, işletmeler de aile dostu uygulamalarını iş hayatına entegre etmeye başlamışlardır.

Çalışma hayatının insanın bireysel hayatına göre planlanması ve daha insani çalışma koşullarının sağlanabilmesi için örgütlere, işverenlere ve devlete önemli roller düşer. Bu rolleri gerçekleştirmek adına ilgili kişilerin esnek çalışma uygulamalarına imkan sağlaması ve sosyal yardımlar ve programlar gibi çalışmalar yaparak iş-özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik adımlar atması aile dostu politikalar olarak değerlendirilir (Tınar, 1996:143).

Bu politikalar, çalışanların gerek iş yaşamındaki gerekse evdeki özel sorumluluklarını gerçekleştirmede dengeli bir ortam hazırlanması için gerekli olan politikalardır. Örgütler bu politikaları uygulayarak çalışanların hayatlarını dengeleme konusunda planlamalar yaparlar (Kanten, 2013:44).

Çalışanlar için önemli bir kavram olan aile dostu politikalar; çalışanlara iş dışında kalan zamanlarını kendi tercihlerine göre düzenlemeleri için fırsat tanıyan uygulamalardır. Literatürde pek çok farklı isimle karşımıza çıkan bu kavram iş

hukukunda *"Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları"* olarak geçerken insan kaynakları uygulamalarında *"İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları"* olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2011:371).

Aile dostu politikaların üretilmesi, geliştirilmesi ve uygulanabilmesi, çalışan kişilerin ailedeki sorumluluklarını da yerine getirebilmesi açısından çok önemlidir. İş paylaşımlarına bakıldığında, evdeki çoğu sorumluluğu kadının üstlendiği göz önünde bulundurulursa bu politikaları sağlayacak kişiler toplumsal cinsiyet rollerini ve dağılımlarını da değerlendirerek sağlıklı ve eşitlikçi politikalar üretmelidirler. Bu bağlamda, aile dostu politikalar çoğu zaman kadın çalışanlara yönelik düzenlemeler olarak da algınabilmektedir (Çarıkçı ve Avşar, 2005:65-78).

3.2. Aile Dostu Politikaların Amaçları

Son yıllarda devletlerin de önemle üzerinde durarak ürettikleri aile dostu politikalar, genel olarak koruma ve ayrımcılıkları önleme amacı güder. Ayrıca, bu politikalarla beraber toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Aile dostu politikaların başlıca amaçlarına bakıldığında, fizyolojik ve genetik farklılıklar dolayısıyla koruma, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını önleme ve iş-yaşam dengesini sağlama olarak üç başlıkta incelemek mümkündür.

3.2.1. Biyolojik ve Genetik Özelliklerden Kaynaklanan Ayrımcılığı Önleme

Ailenin korunması ve çalışanların yaşam zevklerinin artırılması bireylerin refah seviyelerini yükseltebilmenin en önemli şartıdır. Bu şartların gerçekleşmesi için birçok çeşitli yöntem ve politikalar vardır. Bu politikalar çalışanların yaşam standartlarını dengede tutmayı, rol dağılımındaki dengesizlikleri azaltmayı ve eşitlemeyi ve bireylere yalnızca bir çalışan gözüyle değil onların kişisel hayatlarında da önemli kişiler olduklarını hissettirmeyi hedefler (Caillier, 2016:284-307).

Kadın ve erkeklerin fizyolojik ve genetik özelliklerine bakıldığında ise kadınların erkeklere göre en belirgin fizyolojik farklılığı daha kısa boylu olmaları ve vücut ağırlıklarının daha hafif olması söylenebilir. Bu gibi fiziksel farklılıklar

dışında, kadın ve erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan hiçbir farklılık söz konusu değildir.

3.2.2. Örgüt İçinde Cinsiyet Ayrımcılığından Kaynaklanan Eşitsizliği Engelleme

İnsanın, hayatın her alanında bazı eşitsizliklere ve ayrımcılıklara uğraması mümkündür. Bu ayrımcılığın karşımıza çıktığı en önemli alanlardan biri ise çalışma hayatıdır. Genel olarak cinsiyet temelli ayrımcılıklar sebebi ile en çok ayrımcılığa uğrayanlar kadınlardır. Bu ayrımcılık gerek ücretlerde eşitsizlik, gerekse terfilerde ve yükselmede adaletsizlik olarak birçok şekilde karşımıza çıkmaktadır. Kadın çalışanlar erkek çalışanlar ile aynı işi yapsalar dahi düşük ücretlerle çalıştırılmakta veya annelik görevlerinden dolayı işe alımlarda, üst pozisyonlara yükselmede ayrımcılığa uğramaktadırlar. İşte bu noktada aile dostu politikalar ve uygulamalar çalışma yaşamında ayrımcılığı önlemek adına çok önemli bir görev üstlenmektedir.

Çalışma hayatında kadının başına gelebilecek tüm ayrımcı tutumları ortadan kaldırmak ve en aza indirgemek için oluşturulan aile dostu politikalar kadın erkek arasındaki eşitliği temel almaktadır. Kanun koyucular eşitliği temel alarak kadın ve erkeği eşit kabul eden politikalar düzenlemektedirler. Bazen ise kadının anatomisi gereği fizyolojik farklarının göz önünde bulundurulduğu, kadına yönelik bazı olumlu ayrımcılıkların olduğu politikalar da mevcuttur. Bunlara örnek olarak, *"4857 sayılı İş Kanunu'nda kadınların su ve yeraltı işlerinde çalıştırılmaması, gece çalışma, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması, hamilelik ve analık durumu, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, İŞKUR ve KOSGEB tarafından geliştirilen destek programları"* kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi açısından önemli politika ve uygulamalara örnek verilebilir (İlkkaracan, 2010:8).

3.2.3. İş-Yaşam Dengesini Destekleme

Aile dostu politikaların amaçlarından bir diğeri ise, iş-özel yaşam arasındaki dengenin sağlanmasına yardımcı olmaktır. Artan iş yükü ile beraber çalışanların sosyal hayatlarına gereken vakti ayıramamaları ülkelerin ve devletlerin de dikkatini çekerek uyumlaştırma politikaları üretmeye teşvik etmiştir. Bunlar aile dostu politikalar olarak adlandırılan sosyal destekler, esnek çalışma biçimleri, izin

düzenlemeleri, yardımlar gibi politika ve uygulamalardır. Bu politikalar sayesinde çalışanların işte geçirdikleri zaman ile iş dışında kalan zamanlarını dengede tutmaları hedeflenmektedir.

3.3. Aile Dostu Politikaların Önemi

Aile dostu politikalar iş ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanmasında temel rol oynadığı için iş-yaşam dengesi kavramının ortaya çıkmasıyla beraber daha da önemli bir kavram haline gelmiştir. Özellikle sanayi devriminden sonraki değişim ve gelişmeler insanların hayatlarında ve çalışma hayatında yeni bir süreç başlatmıştır. Daha sonraları ortaya çıkan küreselleşme, rekabet artışı, rol dağılımlarında eşitlik, kadının işgücü piyasasında aktif rol alması gibi söz konusu durumlar iş-yaşam dengesinin sağlanması bakımından aile dostu politikalara duyulan ihtiyacı artırmıştır.

Dünyanın tüm ülkelerinde çalışanlar, artan iş yükü dolayısı ile hayata karşı daha fazla ön yargılı olmakta ve daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, ailelerin kendi hayatları ile ilgili kararlar almalarını engellerken, aileler belli başlı basit sosyal aktivitelere dahi vakit ayırmakta güçlük çekmektedirler. Örneğin, çocuk sahibi olmayı ertelemekte, ya da çocuk sayısını sınırlandırabilmektedirler. Bunun dışında, çocuk sahibi olan aileler ise çocuk bakımını gerçekleştirebilmek ve ona gerekli ilgiyi gösterebilmek adına kendi kariyerlerini bir nokta da sınırlandırmaktadırlar. Bu noktada ise, iş ve aile yaşamı arasındaki uyumu sağlamaya yönelik aile dostu politikalar ailelerin iş dışındaki yaşamlarını istedikleri gibi düzenlemeleri ve aileler üzerinde baskıyı hafifletmek açısından son derece önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2007:12).

Ayrıca, artan iş yükü çalışanları sosyal, psikolojik, kültürel alanlar gibi birçok konuda olumsuz etkilerken, bunlardan en önemlisi bireyin kendine alan yaratma imkanı bulamaması ve beraberinde gerek ailesine, gerek çevresine gerekse kendisine zaman ayıramamasıdır. Son zamanlarda değişime uğrayan insan kaynakları politikaları ise, uygulamalarını çalışanlara yönelik olarak geliştirmeye başlamıştır. Beraberinde devletler ve örgütler de bu uygulama ve politikaları hem desteklemiş hem de geliştirmiştir. Her örgüt kendi politikalarını farklı şekilde uygulasa da tüm bu uygulamaların ortak bir amacı vardır. Bu amaç, çalışanların çıkarlarını önemseyerek

onlara destek vermek, sosyal, psikolojik, kültürel anlamda tüm aktivitelere, ailelerine, çevrelerine ve kendilerine zaman ayırmalarını sağlamak, mutlu çalışan kadrosu oluşturmak ve beraberinde de örgüt verimliliğini artırmaktır. Aile dostu politikaların en bilinen ve yaygın olarak uygulanan şekli ise esnek çalışma biçimleridir. Esnek çalışma kavramı pek çok farklı biçimde karşımıza çıksa da en bilindik olanları kısmi zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, iş paylaşımı, çalışma saatlerinde ve çalışma yerinde esnekliktir. Bunların yanı sıra izin düzenlemeleri, çocuk, yaşlı ve engelli bakım yardımları, psikolojik danışmanlık ve destek gibi sosyal programlar da bilinen aile dostu politikalar arasındadır. Aşağıda esnek çalışma düzenlemeleri, bakım yardımları, izin düzenlemeleri ve sosyal programlar gibi aile dostu politikalar detaylı bir şekilde incelenecektir.

3.4. Örgüt İçinde Aile Dostu Politikaların Ele Alınması

Günümüz çalışma koşullarına uyum ve adaptasyon sağlamanın en önemli koşullarından biri olan aile dostu politikalar, son yıllarda örgütlerin de dikkatini çekerek farklı stratejiler yürütülerek uygulanmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir**.**

3.4.1. Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Hızla değişen ve küresel bir pazar haline gelen dünyada işletmeler için ayakta kalabilmenin en önemli kriteri şüphesiz rekabet edebilme gücü olmuştur. İletişim ve ulaşım ağlarının güçlenmesi arz-talep dengelerini de değiştirmiş, firmalar aynı ürünü daha uygun fiyatla, daha fazla kaliteye piyasaya sunabilme imkanı bulmuştur. Bu durum kitlesel bir üretim biçimi olarak da nitelendirilen fordist üretim biçiminde olduğundan çok daha farklı bir üretim şeklini gerekli kılmıştır. Beraberinde de sıfır stokla, hatasız çalışmayı öngören aynı zamanda çalışanların da tüm insani ihtiyaçlarını gözeten bir çalışma şekli olarak esnek çalışma biçimi gelişmiştir.

Esneklik kavramını açıklamak için geniş bir literatür bulunmaktadır. Fakat, bu konudaki genel görüş bu kavramın küreselleşme kavramı üzerinden doğmuş olduğudur. Örgütlerin bu ulusal piyasada rekabet edeilme güçlerini korumak için gelişen ve değişen teknolojiyi başarılı bir şekilde kullanmaları şarttır. Bu sebeple,

hem kurumların hem de çalışanların her türlü koşulları kendi isteklerine göre belirleyebilmeleri gerekmektedir. İki tarafın da beklentilerini söyleyebilmesi ve bu hususta anlaşmaya varmaları esneklik olarak açıklanmaktadır (TİSK, 1994:10).

Çalışma hayatı için ve aynı zamanda bireyin iş-yaşam dengesini sağlaması için de çok önemli bir kavram olan esneklik, çalışma dünyasındaki sürecin değişmesi için önemli bir süreçtir. Bu değişim, teknolojideki değişmelere uyum sağlama yeteneği ile yakından alakalıdır. Çünkü, günümüz dünyasında yer ve zaman kavramları oldukça soyut bir hal almaya başlamıştır. Örgütler değişime uyum sağlayabilmek için esnek üretim koşullarını iş süreçlerine yansıtabilmelidirler. Bu uyum yeteneği de beraberinde yeniliği ve ilerlemeyi getirecektir (Sönmez, 2006:185).

Esneklik ile beraber sağlanan fayda, en çok çalışanlar açısından etkili olmuştur. Bu çalışma biçiminde amaç, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği düşünülerek onlara gereken tüm uygun şartların sağlanması, hatasız ve kaliteli üretimle beraber rekabet gücünün artırılması, aynı zamanda da çalışan memnuniyeti ve müşteri memnuniyetini beraber gözetmektir. Böylece, fordist üretimin katı koşulları ve işin gerektirdiği niteliği sağlamayan personel anlayışı esnek çalışma düzenlemeleri ile yerini uzman personele ve kaliteli hizmete bırakmıştır. Müşteriyi merkeze alan bu çalışma biçimiyle beraber örgütler de rekabet gücünü sürdürebilme imkanı bulmuştur (Eryiğit, 2000:2).

Esnek çalışma biçimini uygulayan kurumlar ya da esnek çalışma politikaları üreten kural koyucular iş sözleşmesinin çerçevesini çizerken bazı farklı kriterler belirlerler. Örneğin, çalışan ve işveren arasında bir iş sözleşmesi mevcuttur fakat bu iş sözleşmesi klasik iş sözleşmesinden daha farklıdır. Bu farklılıklar, standart çalışma saatlerinin esnekleşmesi ile ya da çalışanların ofis yerine evden çalışmalarına imkan sağlayan fırsatlardan oluşmaktadır. Kişi, kendi şartlarına uyan saatlerde kurumda çalışabilir veya illa ofiste olmak zorunda değildir. Çalışanlar işlerini evinden veya onlar için uygun olan herhangi bir yerden günün her saati gerçekleştirebilir ve takip edebilir (Kuzgun, 2004:17-31).

Dolayısıyla, 80'li yıllardan itibaren kitlesel üretim yerini esnek çalışma kavramına bırakmış ve müşteriyi esas alan bu yeni üretim şekli ortaya çıkmıştır. Böylece hem işletmeler karlarını, verimliliklerini ve rekabet güçlerini arttırmış; hem de çalışanların iş-özel yaşam dengesini sağlamaları daha kolaylaşmıştır.

3.4.1.1. Esnek Çalışma Saatlerinin Uygulanması

Uzun süreli çalışma saatleri, artan iş yükü, kontrolcü ve denetimci bir işletme yapısı gibi birçok sebep çalışan üzerinde baskı oluşturmakta ve çalışanlar işyerlerindeki görevlerini yerlerine getirirken bir taraftan da özel yaşamlarındaki rol ve sorumluluklarını gerçekleştirmede zorlanarak dengeyi sağlamakta güçlük çekebilmektedirler.

Bunun yanı sıra, değişen çalışma koşulları, ailenin yapısındaki değişim, çekirdek aile yapısı veya tek ebeveynli ailelerin sayısında artış, ve iş dünyasında yer alan kadın çalışanların sayısının her geçen gün artması sonucunda çalışanlar iş-yaşam dengesi kavramına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Bu durum ise esnek çalışma kavramının önem kazanmasını gerekli kılmıştır (Morris ve Lyon, 1988: 21).

Esnek çalışma saatini işte olunması gereken saatlerin kişiselleştirilebilmesi olarak tanımlamak mümkündür. İşin başlangıç ve bitiş saati her zaman aynı olmayabilir. Bu durumda çalışanlar istedikleri zaman dilimini seçerek işe başlamaları gereken ve işi bitirmeleri gereken saatleri kendileri planlayabilir (Çamlı, 2010:27).

Esnek çalışma saatlerinin uygulandığı kurumlarda ise çalışanlar için iş-özel yaşam dengesini sağlamak daha kolaydır. Bu bakımdan esnek çalışma saatlerinin uygulanması iş-yaşam dengesinin korunmasını desteklemektedir. Esnek çalışma saatlerinin uygulandığı bir kurum çalışanlara iş saatlerini kendi ihtiyaç ve beklentilerine göre ayarlama imkanı sunacağından, çalışanlar da iş dışında kalan zamanlarını daha verimli kullanabilme ve planlama imkanı bulabilmektedirler.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda da esnek çalışma saatlerinin uygulanabilmesini mümkün kılan düzenlemelere yer verilmektedir. Kanunun 63. maddesi haftada çalışılacak sürenin 45 saatten fazla olmamasına karar vermiştir. Bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek

uygulanabileceği belirtilmiştir. Hem işveren hem de çalışan tarafının karşılıklı anlaşması halinde çalışma süreleri günlük 11 saati aşmayacak şekilde belirlenebilir. Örneğin, işletme günlük, haftalık veya aylık çalışılacak süreyi belirler, çalışanlar ise hangi günlerde kaç saat çalışacaklarını seçebilir yani kendileri belirleyebilirler. Diğer bir ifade ile, bir kurum işe başlama saatini 08:00 olarak belirleyebilirken bir diğeri 09:00 olarak olarak belirleyebilmektedir. Bu durum esnek çalışma saatleri uygulamasının bir örneğidir.

3.4.1.2. Part Time Çalışma

Kısmi zamanlı çalışma şekli ilk olarak Batılı ülkelerde uygulamaya konmuştur. Bu çalışma biçimi işsizlik seviyesini azaltması ve istihdam edilebilirliği artırması yönüyle oldukça yaygınlaşmaya başlamış ve Türkiye'de de 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal bir çerçeveye kavuşturulmuştur (Koç ve Görücü, 2011:150).

4857 sayılı İş Kanunu'nun ikinci bölümünde iş sözleşmesi, türleri ve feshi tanım ve şekil bakımından düzenlenmiştir. Bu kanunun 8. maddesine göre günlük veya haftalık çalışma süreleri de iş sözleşmesinde önceden belirlenir ya da sözleşme yazılı değil ise işveren tarafların uymakla yükümlü oldukları kuralları gösteren yazılı bir belge vermek zorundadır. Kanunun 13. maddesi kısmi süreli çalışmayı şu şekilde tanımlamaktadır:*"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir."*

Bu İş Kanunu'na göre çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu göz önünde bulundurulduğunda, 45 saatin 30 saati, part time çalışmanın en üst sınırı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda, çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak nitelendirilebilmesi için haftalık 30 saat ya da 30 saatin altında bir çalışma süresinden bahsedilmesi gerekmektedir. Sözleşmeler bu kural esas alınarak yapılır (Güner, 2009:113).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1994 tarihli 175 sayılı sözleşmesindeki tanıma göre ise kısmi süreli çalışma, iş sözleşmesini oluşturan taraflar arasında (işçi ve işveren arasında), karşılıklı olarak bir anlaşma sağlanması sonucunda çalışanın çalışması gereken sürenin altında, düzenli bir çalışma şekli olmak koşulu ile

çalışmasıdır. ILO'nun bu tanımına göre part time çalışmanın gerçekleşebilmesi için, işçi ve işveren arasında karşılıklı bir anlaşma olması, işçinin normal çalışma süresinden daha az çalışması, ve bu çalışmanın sürekli bir şekilde devam etmesi gerekmektedir (ILO, 1994).

Kısaca maddelendirmek gerekirse ILO kısmi çalışmayı tanımlarken (ILO,1994):

- Normal çalışma süresinden daha az bir çalışma süresi,
- Gönüllülük,
- Süreklilik kriterlerini göz önüne almıştır.

Avrupa Birliği ise kısmi süreli çalışmayı yine işçi ve işveren arasındaki anlaşmaya bağlı tutarak; kanunda belirtilen standart çalışma sürelerinden süre olarak daha az olan ve düzenli bir çalışma şeklinde devam eden çalışmalar olarak tanımlamıştır (Yavuz, 1995:38).

Kısmi süreli iş sözleşmesi türleri beş bölümden oluşur. Bunlar (Özdemir, 2016:146):

- Belirli süreli kısmi iş sözleşmesi,
- Belirsiz süreli kısmi iş sözleşmesi,
- Sürekli kısmi iş sözleşmesi,
- Süreksiz kısmi iş sözleşmesi,
- Deneme süreli kısmi iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, yapılacak iş için bitiş süresi önceden öngörülebilen bir sözleşme türüdür. Fakat, bazı durumlarda işin gerçekleştirileceği zaman dilimi belirlenememektedir. Bu durumda ise sözleşmenin türü belirsiz sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Sürekli kısmi iş sözleşmelerine baktığımızda ise, çalışılacak gün sayısı en az 30 gün olmalıdır. En fazla 30 gün süren kısmi iş sözleşmesi ise sürekli olmayan kısmi iş sözleşmesidir. Deneme süreli kısmi iş sözleşmesinde ise işveren çalışanı değerlendirirken, çalışan da işin koşullarını ve işverenin davranışlarını önceden görme fırsatı bulur. Bu deneme sonunda iki tarafta birbirinden ve işten memnun kalır ise, sözleşme imzalanır. Bu süre iki aylık bir süreden oluşmaktadır. Tarafların isteği ile dört aya kadar da uzatılabilir. Deneme

süresi gerçekleştirilirken her iki tarafta üstüne düşen ve yükümlü olduğu ücret ödeme ve iş görme faaliyetini gerçekleştirir. Anlaşamadıkları durumda ise hiçbir hak talep etmeden yollarını ayırabilme hakları mevcuttur (Akyiğit, 2014:151-152).

Yaygın olarak part time çalışma adı altında da değerlendirilen kısmi çalışma en fazla karşılaşılan esnek çalışma türlerinden biri olduğundan, günümüzde de bu çalışma biçiminde çalışan işgörenlerin sayısı oldukça fazladır. Bunun sebebine bakıldığında ise hizmet sektörünün en yaygın sektörler arasında yer alması, kadın çalışanların sayısında artış olması ve hizmet sektörünün kadın çalışan ağırlıklı bir sektör olması gibi sebepler sayılabilir. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışma çalışanlara özellikle de kadınlara ve öğrencilere hayatlarını planlayabilmeleri bakımından çok daha esnek imkanlar tanıdığından diğer çalışma şekillerine göre daha fazla tercih edilmektedir (Alpagut, 2008:28).

Görüldüğü gibi, normal çalışma süresinden daha az süre ile çalışılan kısmi zamanlı çalışmadan hem işveren hem de işçi avantaj sağlayabilmektedir. Kısmi zamanlı çalışma ile birlikte çalışanlar iş sürelerini kendi ayarlayabileceğinden ailesine, çevresine ve kendine zaman ayırabilir; sosyal aktivitelerle ve iş dışındaki işlerle daha fazla ilgilenme imkanı bulabilirler. Özellikle kadınlara ve öğrencilere iş dışındaki zamanlarını planlama imkanı sunduğundan bu iki grubun işgücüne katılımlarını arttırır. Öğrenciler okul dışında kalan saatlerde çalışabilme imkanı bulurken kadın çalışanlara da iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik imkanlar sunar. İşsizlik sorununa bir çözüm niteliği taşıdığından istihdama katılma oranının yükselmesine de katkı sağlar.

3.4.1.3. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Sıkıştırılmış ya da yoğunlaştırılmış çalışma haftası 19. yüzyılın ortalarında İngiltere'de ortaya çıkmıştır. İlk ortaya çıktığı sektör tekstildir. Bu düzenleme ile beraber haftalık çalışma süresi 5.5 gün iken 5 güne olmuş; tatil hakkı 2 gün olmuştur. Daha sonraları ise bu gün 3 veya 4 güne kadar indirilmiştir. yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının işleniş biçimine bakıldığında ise 1970'li yıllara kadar tercih edildiği görülmemektedir. 1970'lerden sonra ise bu çalışma şeklinin uygulanmasında

önemli bir artış gözlemlenmiştir. Özellikle Amerika'da yoğunlaştırılmış iş haftası daha fazla tercih edilmektedir (Eyrenci, 1993:168).

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının 1970'lerden sonra artmasının sebepleri arasında endüstri ilişkilerinin çerçevesindeki değişimler, teknoloji kullanımının artması ve gelişmesi, rekabet ortamının oluşması, çalışanların kendilerine zaman ayıracak vakti bulamamaları sonucunda iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesinin güçleşmesi gibi birçok sebep sıralanabilir.

Sıkıştırılmış iş haftası ya da diğer adıyla yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasında işte geçirilen sürede herhangi bir düşüş olmaz, çalışan kişi yapacağı işi istediği günde bitirebilir. İşveren ise diğer günlerde yapılacak olan işler için yarı zamanlı çalışan işçileri ile bu işi tamamlayabilir. İşte bu uygulama sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftası olarak tanımlanmaktadır (Bolat ve Aytemiz, 2006:14).

3.4.1.4. İş Bölümü

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan iş bölümü kanunda şu şekilde tanımlanmaktadır: *"İş bölümü tam zamanlı herhangi bir işin birden fazla kişi arasında işverence paylaştırılarak yapılmasıdır."* Bir diğer adı ise iş paylaşımıdır. Bu esnek çalışma biçiminde birden fazla part time iş tam zamanlı olacak şekilde birleştirilmektedir (Erdoğan ve Öztürk, 2018:104).

Part-time çalışma ile benzer özellikler göstermesinden dolayı bu çalışma şeklinin bir alt dalı olarak nitelendirilen iş paylaşımında tam gün sürecek olan bir iş kişiler arasında paylaşılmaktadır ve bu işin sonucunda kazanılacak olan gelir tek bir kişiye değil işi yapanlara eşit şekilde verilmektedir. (Gliss, 2000:40). Fakat, iş paylaşımı kısmi süreli çalışma ile her ne kadar benzer özellikler göstersede part time çalışmada yapılacak olan iş kısa sürelidir. İş paylaşımında ise iş tam zamanlıdır, fakat kişiler arasında bölüşülerek tamamlanmaktadır. Diğer yandan part-time çalışmada işten kazanılan edinimler kimse ile paylaşılmamaktadır. Ayrıca, ücret ve diğer haklar işi yapan kişiye aittir. İş paylaşımında ise hem iş hem de işten kazanılan haklar kişiler arasında bölünmektedir (Taşkın, 2020:26).

İş paylaşımı, tam zamanlı bir işin gerçekleştirilmesinde tek kişinin yapabileceği bir işin, iki ya da daha fazla çalışan ile doldurulup işin tamamlanmasıdır. İşveren tarafından seçilen kişiler kendi aralarında işi paylaşarak bir grup oluşturmaktadırlar. Her ülkede farklılıklar göstererek ilerleyen iş paylaşımında, bazı ülkelerdeki çalışanlar farklı sözleşmelere bağlı çalışmaktadır. Buna göre tam zamanlı işin ücreti ve diğer getirileri ortak ve eşit bir şekilde pay edilmektedir. Bazı ülkeler de ise, iki ya da daha fazla işçi aynı sözleşmeye bağlı olarak çalışmaktadır (Eurofound, 2015:31).

Kısaca, bazı kaynaklarda *"eşleştirme"* olarak da geçen iş paylaşımı yapılacak olan bir işin tek bir kişi tarafından yapılması yerine iki ya da daha fazla kişi arasında paylaştırılarak tamamlanmasıdır. Örneğin, birinci çalışan tam zamanlı işin bir gününden, haftasından ya da ayın yarısından sorumlu iken diğer çalışan ise ikinci kısmından sorumludur. Aynı işin çalışanlar arasında bu şekilde bölünerek yapılmasına iş paylaşımı denmektedir (Koyun, 2020).

3.4.1.5. İş Yerinde Esneklik

Günümüzde en önemli kavramlardan biri olan küreselleşme her alanda etkisini gösterdiği gibi çalışma hayatında da etkisini göstererek köklü değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin en önemlisi teknolojinin hız kazanması ve üretim süreçlerinin değişmesi ile yaşanmıştır. Gelişen teknoloji rekabet anlayışını değiştirmiş ve işletmelerin rekabet gücünü arttırmıştır. Dolayısı ile işletmeler çalışma saatlerinde ya da çalışma alanlarında değişikliklere giderek esnekleşme uygulamalarını yakından takip etmektedirler. Bu doğrultuda çalışanlar işlerini ofis ortamında değil gerek evlerinden gerekse bulundukları herhangi bir yerden tamamlama imkanı bulmaktadırlar. Bunun yanı sıra iş saatleri standart olmaktan çıkıp çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenebilmektedir. İş yerinde sağlanan bu esneklikler çalışanlara her anlamda kolaylıklar sağlayarak iş-yaşam dengelerini kurmakta da yardımcı olmakta ve işletmelerin rekabet güçlerini de artırmaktadır.

Çalışma yerinde sağlanan esneklik uygulamaları, yenilikçi anlayışların getirdiği yüksek rekabet anlayışında örgütlere diğer örgütlerden farklı olma konusunda avantaj sağlamaktadır. Böylece, hem çalışanların talepleri onların

istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda karşılanırken hem de örgütler karlarını koruyabilmektedir. Özellikle, son dönemlerde çalışma hayatında yaşanan köklü değişiklikler insan kaynağına daha da önem vermeyi gerekli kılmaktadır. Nitelikli personellerin önemi günden güne artarken işletme için fayda sağlayacak en önemli unsur, bilgi ve yetenekleri ile yine insan kaynağı olmaktadır. Bu sebeple, çalışma yerindeki esnek uygulama düzenlemeleri ile çalışanların istekleri ve ihtiyaçları gözetilerek onların memnuniyeti göz önünde bulundurulmalıdır (Aydınatan ve Kördeve, 2016:35).

Çalışma yerinde uygulanan bazı esnek çalışma biçimleri şunlardır:

Evden Çalışma: Evden çalışma biçiminde işin yapılacağı yer her zaman ofis ya da iş ortamı olmak zorunda değildir. Bu sebeple, bu çalışma biçimi *"ev eksenli çalışma", "eve iş verme"* gibi isimlerle de kullanılmaktadır. Evden çalışma modelinde çalışanlar çalışacakları yeri kendileri seçmekte özgürdür. Böylece, işverenin kontrolü altında olmadan işi kendi evinden tamamlayabilmektedir. Ayrıca, bu modele göre çalışanlar zaman kavramını kendi müsaitlik durumuna göre ve boş zamanları doğrultusunda ayarlayabilme şansına da sahip olmaktadırlar (Tuncay, 1999:68).

Tele Çalışma: Tele çalışma genelde telefon ya da diğer teknolojik iletişim araçları ile kişinin belirli saatler aralığında evden çalışmasıdır. Fakat, bu çalışma şeklinde işin gerçekleştirilmesi gereken zaman aralığı önceden belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile işin hangi saatlerde yapılması gerektiği nettir. Dolayısı ile, evden çalışma şeklinden işin yapılacağı saatlerin belli olması sebebi ile farklıdır (Yavuz, 1995:59).

Buna göre tele çalışma kısaca işin asıl yapıldığı yerden uzakta, evde veya başka bir yerde yapıldığı, çalışan ve müşterilerin birbirlerini yüz yüze görmeden iletişim kurdukları ve teknoloji kullanılarak işin gerçekleştirildiği bir esnek çalışma biçimi olarak tanımlanabilmektedir (Erdut, 1999:92).

Geçici İş İlişkisi: 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma biçimleri arasına eklenen geçici iş ilişkisi, en klasik tanımı ile *"Asıl işveren adına çalışan işçinin, işvereni tarafından geçici bir süre ile o işi tamamlamak üzere başka bir işverene*

çalışması için gönderilmesidir." Bu durum, çoğunlukla özel iş bulma hizmeti veren ofislerce sağlanmaktadır (Keser, 2014:42).

Sonuç olarak, çalışma süreleri açısından esnek çalışma uygulamaları, kısmi zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, iş paylaşımı olarak sınıflandırılırken istihdam biçimlerine göre ise çalışılan yerde esneklik bağlamında incelenmektedir.

Çalışma yerinde esneklik ise evden çalışma, tele çalışma, geçici iş ilişkisi olarak farklı başlıklarda incelenebilmektedir.

3.4.2. İzin Uygulamaları

Aile dostu politikalar kapsamında kurumların ve devletin uyguladığı bazı politikalar ise izin düzenlemeleridir. İşletmeler kadın çalışanlarına doğum halinde analık izini ve süt izini gibi yasal izinler vermektedir. Ayrıca kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrası çalışmadıkları günler, çalışılmış olarak kabul edilmektedir.

Analık İzini: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre analık durumu şu şekilde tanımlanmıştır: "*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir."*(SSGSK, m.15).

Kısaca, bir kadının analık izininden faydalanabilmesi için (SSGSK, m.15):

- Sigortalı çalışan bir kadın olması,
- Sigortalı bir erkeğin sigortasız eşi konumunda olması, (Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışan ve her ay ücret-maaş alan bir erkeğin sigortasız eşi konumunda olması)
- Kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alması,
- Gelir veya aylık alan -Sosyal yardım ve destek programlarından işsizlik aylığı, malullük aylığı, emeklilik vs gibi bir gelir ve aylık alan- bir erkeğin sigortasız eşi konumunda olması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ise analık izini düzenlemesi kadın işçilere doğumdan önce 8, doğumdan sonra da 8 hafta olmak üzere 16 hafta süre ile işe gelmeme hakkı tanımaktadır. Bu hak çoklu gebeliklerde farklıdır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılamayacak süreye 2 hafta daha eklenir ve bu süre 10 hafta olur. Ancak, çalışacak gebe kadının sağlık koşulları çalışmasında bir engel teşkil etmiyor ise, doktordan onay alınması ile doğumun gerçekleşmesinden önceki 3 haftaya kadar çalışabilir. Kadının beklenen doğum zamanından önce doğum yapması durumunda ise doğumdan önce kullanamadığı izinler doğum sonrası izin günlerine eklenmektedir. Doğum esnasında ya da doğum sonrasında annenin vefatı halinde ise bu izin haklarından baba faydalanabilmektedir. Evlatlık edinerek anne veya baba olan bir çalışanın ise çocuğu fiilen teslim aldıkları tarihten itibaren 8 hafta analık hali izini vardır. Fakat, evlat edinilen çocuğun 3 yaşından gün almaması sağlanması gereken koşullar arasındadır (İK, m.74).

Bu izinlere ek olarak, analık hali izini biten çalışan kadınlar doğan çocuğun temel bakımları ve gelişimleri için gereken bakım hizmetlerini yerine getirebilmek için ücretsiz izin hakkından da faydalanabilirler.

Ücretsiz İzin: Kadın çalışanlar doğum sonrası çocuğun bakımı için ücretsiz izine ayrılabilmektedirler. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanunu'nda doğan çocuğun hayatta olması şartına bağlanmıştır. Çocuğu hayatta olan anne ve evlat edindiği çocuk 3 yaşını aşmamış olan anne veya babalar doğumdan sonra ücretsiz izin kullanabilmektedirler. Bu izin çalışan annenin ya da babanın isteği üzerine birinci doğumda 60, ikinci doğumda 120, sonraki doğumlarda ise 180 gün süre ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilmektedir. Çoğul gebelikler de ise bu sürelere 30 gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması halinde ise bu süre 360 gündür (İK, m.74).

Ücretli İzin: Doğum sonrası çalışmaya başlayan kadın çalışanlar için bazı rutin sağlık kontrolleri mevcuttur. Bu sağlık kontrollerine gitmek amacı ile izin isteyen kadın çalışanların ise ücretinde kesinti gerçekleştirilemez, bu durumda kadın çalışan ücretli izine tabi tutulmaktadır. Sağlığını olumsuz etkileyecek bir hastalık söz konusu olduğunda ise doktorun yazacağı rapor ile daha basit görevler verilmesi

kararına varılır ve kadın işçi hafif işlerde çalıştırılır. Bu durumda da herhangi bir hak kaybı yaşanmamaktadır (İK, m.74).

Süt İzini: Süt izini, kadın çalışanların 1 yaşından ufak çocukları için tanınan bir izin türüdür ve günde toplam 1.5 saat olmak üzere süt izini verilir. Bu 1.5 saatin hangi zaman aralıklarında kullanılacağını ise işçi kendi belirlemektedir ve günlük çalışma süresinden sayılmaktadır (İK, m.74).

3.4.3.Bakım Yardımları

Bağımlı kişiler, kendi ihtiyaç ve isteklerini karşılayamayan veya karşılamaya yönelik engelleri bulunan ve bakıma ihtiyaçaları olan kişilerdir. Bu kişiler ise çocuklar, yaşlılar ve engellilerdir. Bu bağlamda devlet, aile dostu politikalar kapsamında bu kişilerin bakımları ile uğraşan işgücüne destek sağlamak ve onları işgücünde tutabilmek adına bağımlı bakım yardımları yapmaktadır. Bu bağımlı bakım yardımları, çocuk bakım yardımları ve yaşlı ve engelli bakım yardımlarıdır.

3.4.3.1. Çocuk Bakımı Yardımları

Çocuk bakım yardımları altında devletin desteklediği bazı projeler vardır. Bunlar; evde çocuk bakım desteği, eğitimli bakıcıların desteklenmesi projesi, torun bakım aylığı, emzirme odası ve kreş desteği gibi uygulamalardır.

3.4.3.1.1. Evde Çocuk Bakım Desteği

Geçmiş tarihlerde ve günümüzde kadın çalışanların işgücüne katılım oranları erkeklere oranla daha düşük olmaktadır. Bununun nedenleri arasında en önemlisi ise kadının rol ve görevleridir. Evdeki sorumlulukları erkeklere göre daha fazla olan kadınlar eşit paylaşılmayan görev dağılımları, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi sebepler ile iş piyasasından uzaklaşabilmekte hatta giriş yapmakta dahi zorlanmaktadırlar. Bu sebeple, kadınlar enformel yollar arayarak, kayıt dışı işlerde yoğunlaşabilmektedirler. Bu durumun önlenebilmesi için ise kurum ve kuruluşlar bazı aktif istihdam politikaları üretmektedirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen çocuk bakım desteği önemli bir aktif istihdam politikası olmakla birlikte, kadın işgücünün istihdamını korumak

ve kadınların işgücüne katılımını artırmak için de önemli bir destek programıdır. Bu program ile çalışan annelerin iş hayatına katılımlarını desteklemek ve iş-yaşam dengelerini korumak amaçlanmaktadır.

01/04/2019 tarihinde başlayan ve 31/03/2022 tarihinde son bulacak olan *"Kurumsal Çocuk Bakım Desteği"*, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu bu proje ile şartları taşıyan annelere aylık 100 Avro maddi destek sağlamaktadır. 0-60 ay arasında çocuğu olan, çalışmaya başlamak isteyen ya da daha önceki işine dönmek isteyen ya da zaten bir işi olan annelere destek sağlanmaktadır. Bu proje kapsamında şartları taşıyan annelere toplamda yaklaşık 26 milyon Avro mali destek sağlanmaktadır (SGK, 2019).

Kadın çalışanların kayıtlı istihdamını desteklemeyi ve yenilikçi bir model oluşturarak kadınların işgücünden ayrılmamasını ya da tekrar geri dönmelerini hedefleyen bu proje, çalışan anneler için önemli bir politika olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.4.3.1.2. Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yürüttüğü bu proje, anne olan ama tekrar işe dönmek isteyen ya da çalışmaya yeni başlamak isteyen kadın çalışanların işgücü piyasasına tekrardan kazandırılmasını amaçlamaktadır.

2019 yılında başlayan ve 2022 yılında da devam edecek olan bu projeden özel sektörde sigortalı işçi statüsünde çalışan anneler yararlanabilmektedir. Sigortalı ve özel sektörde çalışan anneye işe ikinci kez devam edebilmeleri veya ilk defa işgücü piyasalarına katılabilmeler için, çocuk 36 aylık olana kadar ayda 200 Avro destek ödemesi yapılmaktadır. Bu maddi destek annenin bekar olması ya da engelli bir çocuğa sahip olması durumunda 250 Avro olmaktadır. Bu destek için bir anne bakıcısını sigortalı olarak çalıştırmalıdır. Destek miktarı 2021 yılında 325 Avro, 2022 yılında 350 Avro'ya çıkacaktır (SGK, 2019).

Projenin faydaları şöyle sayılmaktadır (Toksöz, 2020:26):

- İş gücünden ayrılmak zorunda kalan kadınların işgücüne tekrardan geri dönmeleri ve katılımlarının sağlanması,
- Kayıt dışı çalışan kadınların kayıtlı istihdamının desteklenmesi,
- Çalışan annelerin, hem özel hayatlarında hem iş hayatlarında denge sağlamalarının kolaylaştırılması,
- Eğitimli çocuk bakıcılarının ve aynı zamanda bu sektörün de desteklenmesi,
- Çocukların bakım ihtiyaçlarının kaliteli ve eğitimli bakıcılardan sağlanması
- Sigortalı bakıcı çalıştırmaya yönelik algının desteklenmesidir.

3.4.3.1.3. Torun Bakım Aylığı

Torun bakım maaşı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca ödenen bir destek programıdır. Bu desteğin amacı; anne olan ve aynı zaman da çalışmak isteyen kadınların istihdama katılımlarını kolaylaştırmak ve artırmaktır.

Çalışan annelerin çocukları için ödenen bu destek, anneanne ve babaannelere torun bakım parası adı altında ödenmektedir. Gereken koşullara sahip olan torun sahiplerine 1 yıl süre ile 425 TL ödeme gerçekleştirilmektedir. Bebek 3 yaşını geçtiği anda ve 1 yıllık süre tamamlandıktan sonra destek bitmektedir (Kaçar, 2021).

Torun bakım aylığı projesinden yararlanmak için gereken şartlar şunlardır (Kaçar, 2021):

- Bakımı gerçekleştirecek olan kişinin T.C. vatandaşı olması gerekmektedir,
- Doğum yapmış annenin, 18 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir,
- SGK kapsamında sigortalı işçi statüsünde çalışması gerekmektedir,
- Kamu kurumlarında çalışmaması gerekmektedir,
- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, doğum izininden doğan tüm haklardan faydalanmış olması gerekmektedir,

- Anne ve babanın net gelirinin, asgari ücretin 3 katından daha fazla olmamasıa gerekmektedir,
- Başka bir bakıcı istihdam edilmemesi gerekmektedir,
- 65 yaşından büyük büyükannelerin, sağlının uygun olduğunu gösteren bir rapor alması gerekmektedir.

3.4.3.1.4. Emzirme Odası/Kreş Desteği

"Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" kapsamında işverenlerin bazı sorumlulukları olmaktadır.

Bu yönetmeliğin 5. maddesine göre, yaş ve medeni hal fark etmeksizin, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde çocukların emzirilmesi için emzirme odaları kurulması veya yurt/kreş açılması mecburdur.

3.4.3.2. Yaşlı ve Engelli Bakımı Yardımları

3.4.3.2.1. Yaşlı Bakım Yardımları

Günümüzde yaşlı nüfusunun artması ile birlikte en önemli sorunlardan biri haline gelen yaşlıların bakımı genellikle kadın çalışanları daha fazla etkilemektedir. Bakım görevini üstlenen kadınlar, işgücü piyasasından çekilebilmekte veya işe başlama konusunda tereddüt edebilmektedirler. Bunların yanında, bakım hizmetleri ile uğraşan ve aynı zamanda çalışan kişiler ise iş-yaşam dengesini sağlarken zorlanmaktadırlar. Bu sebeple Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından bakıma muhtaç, bağımlı, engelli ve yaşlı kişiler için evde bakım desteği sağlanmaktadır. Bu desteklerden biri de yaşlılar için evde bakım parasıdır.

3.4.3.2.2. Engelli Bakım Yardımları

Engelli bireylerin bakım ihtiyaçlarını karşılayacak olan kişilere, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca evde bakım ödemeleri yapılmaktadır. Bu ödemeler engelli bireylere bakacak olan kişiye ödenmektedir. Aynı zamanda engelli birey ve ailesine rehabilitasyon hizmetleri kapsamında psiko-sosyal destekler de verilmektedir.

Bu bağlamda, engelli aylığı ya da evde bakım parası, engelli bireylerin yaşayabileceği olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve bakımları için ihtiyaçları olan maddi desteği sağlamak adına verilmektedir. Bu sayede bakım görevini üstlenen kişi için de bir destek söz konusu olmaktadır. Günümüzde bağımlı bakım hizmetleri ile ilgilenen ve bu sorumluluğu üstlenen grup genellikle kadınlar olmaktadır. Bu anlamda da engelli bakım yardımları, kadın çalışanların istihdama dönmeleri içinde olumlu bir politika olarak görülebilir (Kılıç, 2018).

Engelli bakım yardımı alabilecek kişilerin aşağıdaki şartları sağlaması gerekmektedir (Kılıç, 2018):

- Alınan sağlık raporunca %40 engelli sayılmaları,
- 18 Yaşından büyük olmaları,
- Engelli kişinin SGK kapsamında çalışmaması,
- Nafaka bağlanmamış olması
- Bakımı gerçekleştiren kişi ile engelli kişi arasında kan bağı bulunması gerekmektedir.

3.4.4. Sosyal Destek Kursları ve Eğitimleri

İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi açısından şirketlerin uyguladığı programlardan birkaçı da sosyal programlardır. Şirketler bu programlarla eğitim danışmanlığı verebilmekte, ailenin karar alma mekanizmalarına katılmasını sağlayabilmekte ya da ödül ve terfi gibi mekanizmalarla kişinin motivasyonun arttırma çalışmaları yapabilmektedirler. Bunların yanı sıra, eşe iş bulma yardımı, stres ve danışmanlık programları, aile içi şiddet danışmanlık programları, kulüpler ve sosyal aktiviteler gibi düzenlemelere yer vermektedirler. Bu çerçevede bazı sosyal programlara değinilecektir.

3.4.4.1. Eğitim ve Danışmanlık Programları

Günümüz çalışma dünyasında sürekli değişen teknolojiye ve işin gerektirdiği ihtiyaçlara uyum sağlamak çalışanlar için zor ve yorucu olmaktadır. Bu sebeple eğitim her zaman ve her alanda kişinin kendisini geliştirmesi ve bu değişimlere uyum sağlayabilmesi için önemli bir ölçüt olmaktadır. İş hayatının

gerekleri ve bunlara ayak uydurmak adına ise kurumlar çalışanlarının gerek iş eğitimleri ihtiyaçlarına gerekse sosyal-psikolojik yönden destek gerektiren ihtiyaçlarına önem vermekte; çeşitli eğitim ve danışmanlık programları uygulamaktadırlar. Ayrıca bu programlar hem çalışan için hem de işveren için pozitif yönde bir katkı sunarak işin daha iyi yapılmasını da desteklemektedir.

İşletmelerde verilen eğitimler ile beraber işletmenin ulaşmak istediği en önemli amaç kar elde etmek olsa dahi bu eğitimler hem kişiye hem işletmeye fayda sağlamaktadır. Örneğin, hizmetin kalitesi bu eğitimlerle beraber arttıkça kişinin iş tatmini de artacaktır. Böylece, çalışanlar örgüte daha fazla bağlı kalacaklardır. Çalışanlar için bu eğitim ve danışma programları, iş-yaşam dengesini sağlamayı daha kolay hale getirmektedir. Ayrıca, kişinin sosyal ve psikolojik yönden ihtiyaçlarının karşılanmasını da sağlamaktadır. Böylece, yalnızca şirketin kar maksimizasyonu göz önünde bulundurulmamakta; çalışanların da ihtiyaçları önemsenerek hem kişisel hem mesleki anlamda doyum sağlanmaktadır.

Bu bağlamda eğitim ve danışmanlık programları dahilinde çeşitli seminerler, aile danışmanlıkları, zamanın iyi yönetilmesine yönelik eğitimler gibi farklı alanlarda farklı konulara değinilmektedir. Çalışanlara yönelik bu hizmetler hem kişinin kendisini geliştirmesine hem de bunun bir sonucu olarak aile içinde de sağlıklı bir ortam oluşmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, eğitim ve danışmanlık hizmetleri her türlü konuda ve alanda verilebileceğinden aile içindeki dengeleri sağlamlaştırmak adına çok önemlidir (Dumon, 199:6).

3.4.4.2. Aile Bireylerinin Örgütteki Karar Alma Süreçlerine Katılması

Örgüt içinde alınan kararlara çalışanların hatta çalışanların eş ve çocuklarının da katılması hem çalışana hem aileye kendini değerli hissettireceğinden bazı karar mekanizmalarında yer almaları önemli bir unsurdur. Çalışanlar örgüt içinde daha aktif bir şekilde rol oynadıklarında ulaşacakları iş doyumu da artacaktır ve aynı zamanda verimlilikleri de olumlu etkilenecektir. Bu durum örgüt içi demokrasi kavramı ile de yakından ilişkilidir. Bir örgüt ne kadar demokratik ise hem çalışanlar hem de işveren o kadar mutludur.

Örgütsel demokrasi kavramına bakıldığında bu kavram otorite ve baskıdan ayrıştırılmış bir çalışma ortamını ve özgürce kararlara dahil olabilme fırsatını ifade etmektedir. Örgüt içi demokrasinin olduğu bir kurumda alınacak bir kararda çalışanlar da fikirlerini söyleyebilmekte; görüşlerini istedikleri doğrultuda dile getirebilmektedirler (Smith,1976:276).

Bu tip örgütler yalnızca karar verme mekanizmalarında değil tüm alanlarda çalışanları ve aileyi önemsemektedirler. Aile dostu örgüt olarak nitelendirilen bu kurumlarda kişinin ve ailenin ihtiyaçları son derece önemlidir. Liderler ve şirket yöneticileri kişinin iş ve ev arasındaki rollerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktadırlar. Hatta bazı kurumlar, çalışanların iş ve ailedeki görevleri arasında seçim yapmak zorunda kalmaları yerine onlara çeşitli imkanlar sağlayarak rahat bir çalışma alanı yaratmaya çabalamaktadırlar (Morris, 1997:43).

3.4.4.3. Aile Bireylerinin Örgütteki Ödül ve Terfi Süreçlerine Katılması

Kurumlar kendi verimliliklerini ve kalitelerini artırmak adına birçok program ve uygulama gerçekleştirmektedirler. Günümüzde ise bu uygulamaların önemi giderek artmaktadır. Çalışanların motivasyon ve verimliliklerinin sağlanmasında ödül ve terfiler önemli bir destekleyici rolündedir.

Tüm kurumlar kendi çıkarları ve çalışanların çıkarları için ödül ve terfi mekanizmalarından yararlanmaktadırlar. Bunun için ücretlendirme ve ödül sistemleri oluşturup, bazen de iç kaynaklardan terfiler yapabilmektedirler (Yalçın, 2002:170).

Bu ödül ve terfi mekanizmaları yapılırken ailenin de bu sistem içerisinde yer alması hem çalışan kişi açısından hem de kişinin ailesi açısından önemli bir motivasyon unsuru olmaktadır. Sağladığı başarıdan dolayı terfi ve ödül alan kişi, bu başarı dolayısı ile ailesinin de olduğu ortamda ödüllendirildiğinde hem kişinin kendisi hem de ailesi onure olacaktır. Örneğin, terfi alan bir çalışanın eşinin de tebrik edilmesi, eşi içinde bir motivasyon kaynağı olacaktır. Bu sebeple, günümüz çalışma hayatında kişilerin ailelerinin bazı mekanizmalara dahil edilmesi, fark yaratmak adına insan kaynakları bölümünün önemli bir koşulu olmak zorundadır (Çarıkçı, 2000:122).

3.4.4.4. Örgütlerde Ailelere Özel Programlar Düzenlenmesi

İş dünyasındaki köklü değişim ve gelişmeler ile beraber aile kavramı da giderek önemsenmekte; iş ve aile bir bütün olarak görülmektedir. Çalışanlar iş ve yaşam dengelerini kurmakta zorlanmakta ve eşlerden bir tarafa daha fazla sorumluluk düştüğünden, bu iki organizasyon arasındaki bağlantı giderek önem kazanmaktadır. Genellikle, daha fazla görev üstlenen taraf kadınlar olmaktadır. Kadınlar hem anne görevini yerine getiren, hem ev idaresinden sorumlu olan, hem de çalışma hayatında var olmaya çalışan bireyler olarak çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Bu durum ise kadınların kariyer algısını olumsuz etkilemekte, ve başarıları yalnızca kadın olmanın gerektirdiği kalıplaşmış rollerin yerine getirilip getirilmemesi üzerinden ölçülmektedir. Tüm bu engellerin ve yargıların aşılması veya en aza indirgenmesi ise gerek devletin gerekse kurumların ürettikleri politika ve uygulamalarla mümkün olmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017:72).

Bu kapsamda önemli bir aile dostu politika olarak değerlendirilebilecek uygulama ise işyerlerinde aile günlerinin düzenlenmesidir. Kişinin çalıştığı işyerinin ve oradaki ortamın aile tarafından da görülmesi, aynı zamanda aile fertlerinin çeşitli aktivitelerle bu ortama dahil edilmesi hem çalışanın moral ve motivasyonu açısından hem de aile üyeleri açısından gerekli ve önemlidir. Örgütler bu bağlamda çalışanların eşleri ve çocukları için gezi, piknik, yemek daveti gibi çeşitli alanlarda aktiviteler düzenleyerek, çalışanların aileleri için olumlu sonuçlar yaratacak etkinlikler düzenlemelidir.

3.4.4.5. İşi Olmayan Eşe İş Temin Etme

İşsizlik kavramı günümüzde en sık görülen toplumsal olaylardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en büyük sebeplerinden birisi küreselleşen dünyada değişen çalışma koşulları olmaktadır. Bunun yanı sıra, teknolojik gelişmeler var olan birçok mesleği yok etmektedir ve ihtiyaç duyulan insan kaynağını azaltmaktadır. Bu hızlı dönüşümün sonuçlarından biri de, işsizliğin aile üzerinde olumsuz etkiler yaratmasıdır. İşsiz kalan birey uzun vadede kendini yetersiz hissedebilmekte ve bunun sonucunda stres, sosyal ve psikolojik sorunlar, depresyon gibi problemler

yaşayabilmektedir. Bu durum ise ailenin sosyal, ekonomik ve psikolojik durumu açısından büyük bir sosyal kriz oluşturmaktadır (Bayrakçı, 2020:167).

Bu nedenle, işsizlik olgusu yalnızca kişisel ve bireyin kendisini etkileyen bir durum olarak değerlendirilmemektedir. İşsizliğin sonucu olarak bireyin eşi, çocukları veya bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi var ise işsizliğin farklı sonuçları ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Örneğin, işsiz kalan bireyin ekonomik geliri gerileyeceğinden ve statüsü düşeceğinden yoksullukla karşı karşıya kalacaktır. Bunun sonucunda, hem bir ekonomik sorun oluşacak hem de aile içi kavga ve anlaşmazlıklar yaşanabilecektir. Sonuçta, işsizlik aileyi de doğrudan etkileyecektir (Sümer, Solak, Harma, 2013:51-52).

İşsizliğin aile üzerindeki tüm bu etkileri nedeniyle örgütlerin aile dostu politikaları birer ilke edinmesi, gerektiğinde çalışanın eşine uygun bir pozisyon var ise iş imkanı sağlaması, ailenin ekonomik, sosyal ve psikolojik refahı açısından önemlidir.

3.4.4.6. Örgüt İmkanlarından Ailenin Yararlanması

Aile kavramı toplumda en önemli ve hatta birçok yapının en küçük parçasını oluşturan kurumdur. Bu sebeple aile, iş hayatı ile de iç içedir. Ailede oluşabilecek bir sorun, problem, gerginlik veya bir stres durumu çalışan kişinin çalışma hayatını da etkileyebileceği gibi, iş hayatında oluşabilecek bir aksaklık ailenin huzurunu da kaçırabilmektedir. Bu bağlamda örgütler aile dostu politikalar üretme konusunda bazı adımlar atmaktadırlar. Çünkü, aile içinde yaşanan bir aile problemi örgütlere de doğrudan yansımaktadır (Dirgen, 2019:31).

Bu sebeple, çalışan kişinin eşinin ya da çocuklarının örgütün sağladığı bazı kaynaklardan faydalanması, aile için destek sağlayıcı bir unsurdur. Örneğin, evinde bilgisayarı olmayan bir çocuğun ihtiyaç duyduğunda örgütün bilgisayarlarından yararlanabilmesi ya da örgütün eğitimlerinden faydalanabilmesi, örgüt kaynaklarından yararlanmaya bir örnektir. Böylece kurum ve aile iç içe ve iş birliği içerisinde olacaktır.

3.4.4.7. Stresi Önleyici Destek Programları

Stres, hayatın her anında, çeşitli sebeplerden dolayı karşı karşıya kalınan bir durum olduğu gibi günümüzün büyük çoğunluğunu geçirdiğimiz iş hayatında da sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri, sorumluluk ve görevler çalışan kişiye bir çıkmazda olduğunu hissettirebilmektedir. Bu durum, kişinin hem psikolojik yönden sağlığını olumsuz etkilemekte hem de verimliliğini düşürmektedir. Fazla seviyede strese maruz kalan çalışanlarda motivasyon düşüklüğü görülmekte, depresyon yaşama ihtimali artmaktadır. Bu durum bireyin toplumda ve aile içinde de saldırganlaşmasına hatta şiddete meyilli hale gelmesine sebep olmaktadır. Stres yalnızca çalışma ortamındaki düzenin bozulmasına neden olmamakta, ayrıca aile içinde de çeşitli çatışma ve kavgalara yol açabilmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009:2).

Örgüt ortamında da kişi üstüne düşen sorumlulukları tam anlamıyla yapmaya çalışırken baskı hissetmekte ve bu baskı zamanla strese dönüşebilmektedir. Örgütsel stres olarak da adlandırılan bu stres şekli, kişilerin davranışlarını kısıtlamakta; kişi nasıl davranmak istediği konusunda rahat haraket edememektedir. Kişiyi olduklarından farklı davranmaya iten bu koşullar yüzünden, toplumdaki diğer bireylerle olan iletişim de zayıflamaktadır. Bu durumda, kişiler örgütsel stresi yalnızca iş hayatlarında değil, iş dışında da yaşayabilmektedirler (Pehlivan, 1995:12).

Bu sebeple, örgütler insan kaynakları politikaları geliştirirken, stres ile baş edebilme yöntemlerini çalışanlarına eğitimler düzenleyerek ve danışmanlık yaparak anlatmalıdırlar. Çünkü, stres danışmanlık programları kişinin rahatlaması ve zihnindeki olumsuz düşüncelerden arınması için önemlidir. Yöneticiler, çalışanlarının işi yaparken maruz kalabilecekleri stresi göz önünde bulundurmalı ve onları anlamaya çalışmalıdırlar. Bu hem örgütün verimliliğini artıracak, hem işgörenin motivasyonu artacak, hem de kişi iş-aile yaşam arasındaki dengeyi daha kolay sağlayabilecektir (Schafer, 1987:310-314).

3.4.4.8. Aile İçi Şiddetle Mücadele İçin Destek Programları

Şiddet, günümüzde en sık başvurulan bir toplumsal sorundur. Özellikle aile içi şiddet ve kadına şiddet oranları her geçen gün artmakta; hatta ölümlerle sonuçlanabilmektedir. Psikolojik, ekonomik, cinsel, fiziksel birçok boyutu olan şiddet, özellikle kadınlar ve çocuklar üzerinde çok büyük sonuçlar doğurmaktadır. Bunlardan en yaygın olanı kadınların çalışma yaşamından çeşitli ayrımcılıklara maruz kalarak dışlanması, psikolojik şiddete maruz kalmaları ve kendilerini yetersiz hissetmeleridir. Genellikle eşi ve ailesi tarafından çalışması engellenen kadın, evde kalarak sosyal hayattan kendini soyutlamakta ve çalışma hayatından da uzaklaştırılmaktadır.

Bu anlamda, şiddetin aile içindeki boyutuna bakıldığında genelde erkeğin kadına karşı uyguladığı bir güç durumu olduğu görülmektedir. Bu güç, kaba kuvvetin tam karşılığıdır. Öfke kontrolü ve diğer tüm insani yöndeki gelişimlerini sağlama konusunda kendini yetiştirememiş erkekler, kadınlara yönelik fiziksel, cinsel, psikolojik şiddet türlerine başvurabilmektedir. Bu konuda birçok farklı örnek verilebilir. Kadının eşi tarafından evdeki işleri tamamlamaya zorlanması, cinsel birlikteliğe zorlanması, kadının çocuk sahibi olmak istememesine rağmen çocuk sahibi olmaya zorlanması, görüştüğü arkadaş çevresini veya sosyal aktivitelerini kısıtlaması ya da çocuğu temel eğitimden uzak tutmak, arkadaşları ile görüştürmemek, küçümseyici sözler söylemek, kıyafetlerinde kısıtlamalar yapmak aile içi şiddet türlerinden bazılarıdır. Erkek egemenliğinin sürdüğü toplumlarda, erkekler kadınlar üzerinde her türlü güce ve söz söyleme hakkına sahip olduklarını yanılgısına düşmektedirler. Bu kabul edilemez durum, kadınların gerek iş hayatından gerekse toplumun diğer alanlarından dışlanmasına, arka plana itilmesine neden olmaktadır. Bu sorunun çözümü hem devlet hem de örgütler tarafından önemsenmeli ve kadının gerektiği konuma ulaşması için adımlar atılmalıdır (Yıldırım, 1998:25).

Ayrıca, firmaların rakip oldukları diğer firmalardan üstünlük sağlamaları ve varlıklarını koruyabilmeleri için, çalışanlarının duygu ve düşüncelerini önemsemesi, problem yaşadıkları konularda destek sağlamaları, gerekirse aile kurumunda ortaya çıkabilecek olan şiddet ve diğer olayları en aza indirmek için aileyi destekleyen ve bilinçlendiren eğitimler düzenlemeleri gerekmektedir. Bu tür hizmetler iş-yaşam

dengesinin sağlanması açısından son derece önemlidir. Örneğin, aile içindeki bir problem, eşe veya çocuğa şiddet, anne ve babanın geçinememesi, çocuğa yeterince zaman ayrılamaması, istismar gibi problemler işgörenin verimliliğini doğrudan olumsuz etkileyeceğinden, örgütlerin uygulayacağı eğitim ve danışmanlık hizmetleri bu sorunun çözümünde önemli bir rol oynamaktadır (Çoban ve Özbesler, 2009:35).

3.4.4.9. Kulüpler ve Sosyal Etkinlik Çalışmaları

İnsanın hayatta kalabilmesi için tek gerekli olan şey maddi gelir değildir. İnsan aynı zamanda sosyal bir varlıktır ve ruhunu da besleyecek olan çeşitli ihtiyaçları vardır. Bu durum dikkate alındığında, çalışanların sosyal ihtiyaçlarının örgütler tarafından desteklenmesi ve önemsenmesi iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından ve aile dostu politikaların yaygınlaşması açısından önemli bir unsurdur. İşgörenlerin motivasyonlarının sağlanması verimliliklerini de artıracağından, örgütler kulüpler ve sosyal aktivitelere önem vermektedirler. Bu bağlamda çalışanlara eğlenceli ve rahat çalışma ortamları sunarak onların iş motivasyonlarını ve tatminlerini artırmaktadırlar (Özdemir ve Muradova, 2008:147).

Dolayısıyla, çalışanı yalnızca işletme için ekonomik kar sağlayan bir unsur olarak görmek örgütlerin ve yöneticilerin yaptığı en büyük hatalardan biri olmaktadır. Emeğin karşılığı sadece ücret ile ödenirken, kişinin ekonomik ihtiyacı karşılanmakta fakat çalışan sosyal ihtiyaçlardan mahrum kalmaktadır. Bu sebeple örgütlerin düzenleyeceği eğlenceler, tatiller, yemekler gibi çeşitli sosyal aktiviteler, çalışanların motivasyon ve morallerini yükseltmede birer araç olmaktadır. Ayrıca sanat, bilim, spor, sinema, edebiyat, resim gibi pekçok farklı alanda kültürel aktiviteler düzenlenmesi kişinin boş zamanını verimli değerlendirmesine katkı sağlamakta ve iş stresini azaltmaktadır. Bu sosyal aktivite ve kulüplere üst düzey yöneticilerin de katılması çalışanlara kendilerini işverenleriyle eşit hissettireceğinden rahat bir ortam sağlayarak örgüt içindeki iletişimi güçlendirmektedir. Böylece işgörenlerin iş doyumları, motivasyonları ve örgüte bağlılıkları artmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:155-165).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE AİLE DOSTU POLİTİKALAR

4.1. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması Açısından Aile Dostu Politikaların Önemi ve Değerlendirilmesi

İş-yaşam dengesi kavramı 1990'lı yılların başından itibaren ortaya çıkan ve üstünde önemle çalışılan bir kavramdır. Bu kavramın temel amacı; iş ve özel yaşamdaki görev dağılımının eşit bir şekilde pay edilmesini sağlayarak, kadın istihdamını arttırmaktır. Ayrıca iş ve aile yaşamını dengeleme politikaları, kadınların iş hayatında sürekli olarak yer almalarını sağlarken, aynı zamanda kadınların ev içindeki görevlerini azaltarak ve ev içi işlerde erkeklerin de sorumluluk almalarını sağlayacak düzenlemeler yaparak, erkeğin de ev işlerinde eşit sorumluluk almasını sağlamaktadır. Bu bağlamda devletin ya da örgütlerin tutumları ve iş-yaşam dengesini sağlamayı destekleyen politikalar üretmeleri çok önemli olduğu gibi kurumlara ve örgütlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Bunlardan en önemlisi ise aile dostu politikalardır. Bu politikalar kapsamında, kadının üzerine düşen yoğun ev ve gündelik işler temposu hafifletilmeye çalışılmaktadır. Çünkü ev işlerindeki görev dağılımının eşler arasında ya da aile içinde nasıl dağıtıldığına bakıldığında, kadınlara daha fazla görev düştüğü görülmektedir. Bu durumu dengelemek için ise aile dostu politikalar önemli bir araç olmaktadır.

Aile dostu politikaların önemli bir araç olarak görülmesinin başlıca sebeplerinden biri, iş ve yaşam arasındaki sınırların belirlenmesinde birtakım güçlüklerin yaşanmasıdır. Günümüz çalışma koşullarında gittikçe daha da zor bir hale gelen bu durum özellikle de kadın çalışanların işgücü piyasasından dışarı itilmesine sebep olmaktadır. İşte bu sebeple, son zamanlarda aile dostu politikaların üretilmesi ve geliştirilmesi, ailelerin hem çalışma yaşamında hem de aile hayatlarında eşit performans gösterebilmeleri açısından çok destekleyici bir unsur durumuna gelmiştir. Bu politikalar; iş yaşam dengesinin psikolojik sağlık üzerindeki etkisi, verimlilik artışı, çift kariyerli ailelerin tecrübeleri, iş ve aile arasındaki dengenin rahatça sağlanaması, kurumların iş-yaşam girişimlerinde değişim

politikaları, iş-yaşam dengesi ve cinsiyet farklılıkları konusunda uluslararası planlamaları içermektedir (Tosun ve Keskin, 2017:1).

Özellikle sanayi devriminin gerçekleşmesi ile beraber oluşan çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, bir süre sonra işçilerin özellikle de kadın işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını köklü olarak değiştirmiştir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücret seviyeleri, eşit işe eşit ücret verilmemesi gibi birçok olumsuz durum tüm işçileri etkilediği gibi kadınların da hak kayıpları yaşamasına sebep olmuştur. Durum böyle olunca ilerleyen zamanlarda yeni liberal anlayışlarla beraber, çalışanlar iş koşullarının iyileştirilmesi için hak arayışı içine girmişlerdir. Çalışanların tüm hak ve beklentilerinin gözetilmesini gerektiren bu değişim ise iş-yaşam dengesi kavramını ve çalışan dostu kurumların önemini daha da belirgin hale getirerek bu politikaların gerekliliğini vurgulamaktadır.

Yukarıda değinilen politikalardan en önemlisi, son yıllarda özellikle de 1980'lerden sonra tüm örgütlerin uygulamaya koyduğu esneklik politikalarıdır. Bu düzenlemeler kapsamında, çalışanların iş dışındaki talepleri de karşılanmaktadır. Ayrıca, çalışanların aile ve sosyal çevrelerine zaman ayırmaları, iş dışında farklı aktivitelerde yer alabilmeleri gibi sosyal ve psikolojik yönden birçok ihtiyaçlarını karşılamaları kolaylaşmaktadır.

Esneklik dışında ise gerek devletin planladığı gerekse kurumların kendi uygulamaya koyduğu birçok aile dostu politika olduğu görülmekle beraber; son yıllarda bu politikaların üzerinde daha çok durulduğu da gözlemlenmektedir. Bu politikalar izin düzenlemeleri, çocuk-yaşlı-engelli bakım yardımları, kreş düzenlemeleri, sosyal programlar adı altında düzenlenen eğitim-danışmanlık programları, sosyal aktiviteler gibi iş ve özel yaşam arasındaki dengenin uyumlaştırılmasını sağlayan, bunun yanı sıra kadınların aktif işgücü piyasasında kalmalarını kolaylaştıran düzenlemelerdir.

Yukarıdaki düzenlemelerle beraber temel amaç her ne kadar çalışanların ve kadınların iş-özel yaşam dengelerini uyumlaştırmak olsa da, bu politikaların işverene ya da kuruma sağladığı katkı da görmezden gelinmemelidir. Günümüzde iş-yaşam dengesi; hem çalışanların beklentilerini karşılamak hem de bu sayede örgütün

verimliliğini artırmak için iki tarafın da yararına olan bir kavram haline gelmiştir. Bu bağlamda aile dostu politikalar, çalışanların gündelik hayatlarındaki ruh hallerine ya da fiziksel yorgunluk ve sağlık üzerindeki etkilerine de olumlu bir şekilde yansıyacağından iş hayatında daha da başarılı olmalarına katkı sağlayacaktır (Gregory ve Milner, 2009:2-3).

4.2. İş-Yaşam Dengesi ve Aile Dostu Politikalar Üzerine Literatür Taraması

Kadınların da iş hayatında yer almaları ile birlikte iş-yaşam dengesi ve aile dostu politikalar son yıllarda birçok araştırmacının üzerinde durduğu bir konu olmuştur ve bu alandaki çalışmalar günden güne artmaktadır. Bu anlamda literatürdeki bazı çalışmalar aşağıdaki gibidir.

Barnett (1999:562) *"A New Work-Llife Model Fort He Twenty First Century"* isimli çalışmasında 21. yüzyıl için yeni iş-yaşam modelinden bahsederken esnekliği ön plana çıkarmış; iş-yaşam dengesini ise bireylerin hem iş yaşamında hem de özel yaşamlarında kontrolü ellerinde tutmaları olarak tanımlamıştır. Böylelikle de iş-yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin çalışma hayatı haricinde de kişisel sınırlarını koruyabilecekleri görülmüştür.

Hilderbrandt (2006:255-256) ise iş-yaşam dengesini kendi bakış açısı ve nesnel olarak iki gruba ayırmıştır. Öznel olarak iş-yaşam dengesi, bireylerin iş dışında geçirdiği vakitten zevk alması ve memnuniyet duyması halidir. Burada bireylerin iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurarken mutlu olma seviyelerini temel almıştır. Nesnel bir bakış açısı ile iş-yaşam dengesi; çalışanların, sağlık, kariyer gibi tüm hayatında başarılı olabilme durumudur.

Alqahtani (2020:36) iş-yaşam dengesi ve kadın çalışanlar ile ilgili çalışmasında iş-yaşam dengesini, bireyin mesleki ve kişisel yaşamı arasındaki dengeyi tanımlamak için kullanılan bir terim olarak ele almıştır. Ayrıca, işyerinin kadınlar için çeşitli zorluklar ve sorunlarla dolu olduğunu ve bu yüzden sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin çalışan kadınlar için büyük önem taşıdığı sonucuna ulaşmıştır.

Liu, Gao, zhu ve Jin (2021:1) Örgütsel bağlılı ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi değerlendikleri çalışmalarında otel endüstrisinde çalışan 525 kadın

çalışanı gözlemlemişlerdir. Farklı iş-yaşam dengesi seviyeleri altında kadınların örgütsel bağlılığı karşılaştırıldığında iş-yaşam dengesi çatışması yaşayan kadınların örgüte olan bağlılıklarının azaldığı sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla bu çalışma, kadınlar için bağımsız değişken olarak iş-yaşam dengesi ile bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Sonuçlar, iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Tasnim, Hossain ve Enam (2017:75) yaptıkları çalışmada iş-yaşam dengesizliğinin altında yatan sebeplerin ne olabileceği üzerinde durmuşlardır. Bu sebeple farklı kuruluşlardan seçilen 40 kadın çalışan ile anket ve görüşmeler yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda kadınların iş-yaşam dengesini korumakta güçlük çekmesinin nedenlerinin çoğunlukla uzun çalışma saatleri, iş katılığı, aşırı iş yükü, çocuk bakımıyla ilgili sorumluluklar, işyerinde ayrımcılık ve önyargı, işyerindeki ayrımcılık gibi sebepler olduğu sonucuna varılmıştır.

Sigroha (2014:23) iş-yaşam dengesini kalıplaşan bazı görüşler nedeni ile kadınların problemi olarak görmüştür. Genelde kadınların çizdiği profilin ve önceliğin ev işleri ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, kadın çalışanların iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri, erkek çalışanlara göre daha zordur. Bu yüzden Sigroha'ya göre örgütler, iş-yaşam dengesinin kurulması konusunda çalışanlara fayda sağlamalıdır.

Örneğin, Sullivan ve Lewis (2001:123) iş ve özel yaşam arasındaki dengenin kurulmasına yönelik yapılan birçok araştırmanın, özellikle verimlilik ya da kadın çalışanlar üzerine olduğunu saptamışlardır. Bunun yanı sıra, bu çalışmaların kadının cinsiyet rolleri ve kadına yüklenen sorumluluklar ile ilgili olduğunu gözlemlemişlerdir.

Bayramoğlu (2018:1736) yaptığı bir çalışmada iş ve özel yaşam arasındaki denge sağlanırken, hala daha cinsiyet temelli rollerin esas alındığını vurgulamış; kadınların kalıplaşmış görev ve sorumluluklarını iş dışında da devam ettirdiği sonucuna ulaşmıştır. Örneğin, yapılan çalışmada erkek akademisyenlerin, okuldan eve geldikleri zaman ev işleri ile meşgul olmamaları normal karşılanırken; kadınların ev işleri ile ilgilenmediği durumların ise evi ihmal ettikleri, ailesi ile ilgilenmedikleri düşüncesini oluşturduğu gözlemlenmiştir.

Akçil (2019:82-83) yaptığı bir araştırmada, medeni durumun ya da çocuk sahibi olmanın iş-yaşam dengesini kurmayı güçleştirdiği sonucuna varırken; kadın çalışanların ekstra görevlerinin olmasından dolayı (örneğin, çocuk bakımı, ev işleri vb.) iş-yaşam dengeleri ve iş tatminlerinin daha düşük olduğunu gözlemlemiştir.

Gupta ve Sharma (2011:79) çalışanların hem iş hem de özel yaşamlarındaki tatmin seviyelerini incelediği bir çalışmasında, işçilerin iş doyumlarının yüksek olmasında, ücretin önemli olduğunu ve iş-yaşam dengesini sağlarken gerekli olan koşulların hem erkeğe hem de kadına adaletli bir şekilde dağıtılabilmesi için kadınlara da eşit ücretlerin verilmesini öngörmüşlerdir. Ayrıca, çalışanlar arasındaki cinsiyetçi görüşlerin yok sayıldığı bir örgütte, çalışanların iş-özel hayat dengelerini daha kolay kurabildikleri sonucuna varmışlardır.

Dedeoğlu (2009:52) yaptığı araştırmada iş-yaşam dengesi arasındaki uyum sağlanırken, asıl amacın cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasının amaçlandığı sonucuna varmış ve kadın çalışanların ev işleri ile uğraştıkları kadar, işgücü piyasasında da aktif şekilde olmaları gerektiğini savunmuştur. İş-yaşam dengesi ve aile dostu politikaların birinci amacı bu eşitliği sağlamak ve erkeklerin de kadınlar gibi ev işi, çocuk bakımı gibi rolleri üstlenmelerini birer alışkanlık haline getirmektir.

Kardoğan (2009:138) da kadınların işgücü piyasasına girişlerinin ailedeki düzeni değiştirdiğini söylemiştir. Buna göre, hem kadının hem de erkeğin işgücünde olması *"Çift Kariyerli Aile"* denen modeli doğurmuştur. Çift kariyerli ailelerde hem erkek hem de kadın çalışmaktadır. Kardoğan, bu modeli erkeklerin de kadınlarla birlikte üstlerine düşen sorumlulukları eşit bir şekilde alabilmeleri için birer araç olarak görmüştür. Yaptığı çalışmada, bu modelle birlikte kadına karşı kalıplaşmış cinsiyet yargılarının değişeceği sonucuna varmıştır.

Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin kadın çalışanlar için sağlanması daha zor olurken; bunu kolaylaştırmak için kadınları işgücü piyasasında desteklemek önemlidir. Bu da gerek devletlerin gerekse örgütlerin uyguladığı aile dostu politikalar ile daha mümkün hale gelmektedir.

Schmidt (2006:452) de iş-yaşam dengesinin uyumlaştırılması açısından aile dostu politikaları çok önemli bir unsur olarak görmüştür. Bu politikaların, çalışanların özel hayatlarını ve çalışma hayatlarını düzene sokabilecekleri politikalar olduğunu savunmuştur. Schmidt, araştırdığı çalışmasında aile dostu politikaların, özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengesi kurmasını kolaylaştırdığı sonucuna varmış ayrıca da kadınların iş hayatına girmeleri ile beraber daha toplumların daha güçlü olacakları kanısına varmıştır.

Moon ve Roh (2010:117) *"Balancing Work and Family in South Korea's Public Organizations: Focusing on Family-Friendly Policies in Elementary School Organizations"* isimli yaptıkları araştırmada, bir ilköğretim okulundaki 127 öğretmen ile birer anket oluşturmuşlardır. Bunun sonucuna göre ise, kurumların aile dostu politikalara önem vermeleri çalışanlar üzerinde olumlu sonuçlar yaratmıştır. Ayrıca çalışanların moral, motivasyon, verimlilik ve iş tatmini gibi değerlerinin arttığını gözlemlemişlerdir.

Kanten, Pazarcık, Gürtürk ve Orak (2020:198-199) aile dostu politikaların işe gömülmüşlük üzerine etkisini araştırdıkları bir çalışmada aile dostu politikaların, bireylerin kendilerine zaman ayırmalarına fırsat yarattığını ve böylece daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, aileye önem veren kurumlarda, çalışanların işten ayrılma oranları daha düşük olurken; stres, depresyon, bunalım, ruhsal ve fiziksel problemler gibi sonuçların da azaldığı gözlemlenmiştir. Çalışmanın kadınlar üzerindeki boytuna bakıldığında da, desteklenen kadınların çalışma hayatında daha mutlu oldukları ve iş-özel hayat arasındaki olumsuzlukların azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm bu çalışmalardan çıkarılacak sonuca bakıldığında, kadınların iş hayatında ücretli çalışan olarak yer almaya başlaması iş-yaşam dengesi kavramını önemli bir konu haline getirmiştir. Bunun bir sonucu olarak ise aile dostu politikaların geliştirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir.

Çalışmalara bakıldığında kimi araştırmacılar iş-yaşam dengesi kavramını açıklarken tamamen esnek çalışma biçimleri üzerinde durmuştur. Zamanı yönetme

gücü çalışanların elinde olduğu zaman iş-yaşam dengesini sağlayabilmek daha kolay olacaktır.

Ayrıca, iş-yaşam dengesinin çoğunlukla kadınlara özgü bir kavram olduğunu savunan görüşler de vardır. Bunun sebebi, çoğu toplumun kadınlara karşı ön yargılı düşüncelere sahip olması ve alışılagelmiş rol ve sorumluluklardır.

Kısaca, kadınların hem iş hem de özel hayatlarında üstlendiği görevler göz önünde bulundurulduğunda iş-yaşam dengesi kavramının özellikle kadın çalışanlar için önemli ve üstünde daha fazla durulması gereken bir çalışma alanı olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı

Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınlar toplumun her alanında olabileceği gibi çalışma hayatı içerisinde de birtakım engeller ve ayrımcılıklarla karşılaşabilmektedirler. Özellikle küreselleşmenin etkilerinin yoğun bir şekilde hissedildiği günümüzde koşullara uyum sağlamak daha da zorlaşmaktadır. Bu uyumu sağlayabilmek ve aynı zamanda kadınların maruz kalabileceği çeşitli problemleri ortadan kaldırmak için ise iş-yaşam dengesi ve aile dostu politikalar önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu araştırma, çalışan kadınların işgücü piyasalarında karşılaşabileceği problemleri tespit etme ve bu problemlere bağlı olarak iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik olarak düzenlenen politikaları inceleyip eksik kalan alanlar için eşitlikçi çözüm önerileri sunma amacı taşımaktadır.

5.2. Araştırmanın Önemi

Kadınların çalışma faaliyetinin içerisinde yer alması insanın varoluşu ile beraber başlamıştır. Tüm dönemlerde emeği ile var olan kadınlar günümüzde işgücü piyasalarına girerken ve bu süreci sürdürmeye çalışırken çeşitleri zorluklarla mücadele etmektedirler. Bu bağlamda kadın çalışanlara yüklenen rol ve sorumlulukların erkek çalışanlara göre daha fazla olması iş-yaşam dengesini sağlamayı da zorlaştırmaktadır. Bu çalışma, kadın çalışanların hem iş hem de özel hayatlarındaki uyumu dengeleyebilmeleri için neler yapılabileceği konusunda detaylı bilgi sağlarken aynı zamanda kadın işgücünün karşılaşabileceği sorunların tespit edilip çözümlenmesi ve kadın istihdamının artırılmasına fayda sağlamak açısından da önemlidir.

5.3. Araştırmanın Yöntemi ve Deseni

Bilimsel çalışmalar belirli bir sistem dahilinde ortaya konulan çalışmalardır. Bu bağlamda araştırmaya uygun metot ve deseni bulmak önemlidir (Gökçe, Toktay, Arpat, 2022: 22). Nitel araştırma ise, bilimler arası bütüncül bir bakış açısı kullanarak, çalışmanın ana sorununu yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi temel alan bir yöntemdir (Altunışık, 2010:302). Diğer bir ifade ile, elde edilen verilerin sınıflandırılarak ve detaylandırılarak çözümleme sürecine dahil edilmesidir. Bu aşamada araştırmacı neyi neden yaptığını açık bir şekilde belirterek çalışmanın nasıl yapıldığını açıklamalıdır (Kurnaz, 2021). Bu araştırma, üzerinde çalışılan konuyu detayları ile incelemek, sorunları tespit edip çözüm getirmek amacı ile nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseni ile hazırlanmıştır.

Cresswell (2007:73, akt: Merriam, 2018:43) e göre durum çalışması, araştırma yapan kişinin bir ya da birden fazla olguyu çeşitli kaynaklardan yararlanarak araştırdığı ve elde ettiği verileri detaylı bir şekilde betimleyerek incelediği bir araştırma yöntemidir.

Bilimsel araştırmalar keşfedici, betimleyici ve açıklayıcı amaçlar sunmak için yapılmaktadır. Bu araştırma betimleyici amaca hizmet eden bir araştırmadır. Betimleme, durum çalışmasından çıkarılan sonucun tüm ayrıntıları ile aktarılmasıdır (Stake,2005:448, akt: Merriam, 2018:43).

5.4. Veri Toplama

Araştırmanın sunmak istediği sonuca ulaşmak için çeşitli verilerden yararlanılmıştır. Bu araştırmanın veri toplama yönteminde doküman inceleme yönteminden faydalanılmıştır. Doküman inceleme, araştırma verilerinin ilk kaynağı olarak farklı dokümanların toplanması, gözlemlenmesi, sorgulanması ve analizi olarak tanımlanan bilimsel bir araştırma yöntemidir (Sak, Şendil, Nas, 2020:227). Belgesel tarama olarak da bilinen doküman inceleme yönteminde, var olan kayıt ve belgeler derlenerek veri elde edilmektedir. Doküman inceleme, belli bir amaç dahilinde kaynakları bulma, okuma, not alma ve değerlendirme işlemlerini kapsamaktadır (Karasar, 2005).

Bu araştırmada faydalanılan veriler; mevzuat (kanunlar ve yönetmelikler), istatistikler, kamu kayıtları, kurum ve kuruluşların hazırladığı belgeler, sendika yayınları, makale ve dergiler, internet kaynakları, sözlüklerdir.

SONUÇ

Çalışma, insanın varoluşu ile beraber süregelen bir faaliyettir. İnsanlar, yaşamın en eski zamanlarından beri geçimlerini sağlayabilmek adına çeşitli işlerle uğraşmışlardır. Bu zamanlardan itibaren ise kadın işgücü her zaman çeşitli engellerle karşılaşmıştır. Fakat, o zamanlarda çalışmanın anlamı günümüzde olduğu gibi iktisadi bir anlam taşımamakta olup; emeğin karşılığı ücret olarak verilmemektedir. Neolitik Çağ olarak da bilinen tarım devrimi zamanına bakıldığında; çalışma kavramı daha çok avcılık, toplayıcılık gibi temel ihtiyaçları karşılayabilmek için yapılan faaliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu dönem, diğer bir deyişle tarım devrimi; daha öncesinde göçebe yaşam tarzı benimseyen insanların, yerleşik düzene geçtiği dönemdir. İnsanlar temel ihtiyaçlarına göre bulundukları yerleri düzenlemiş ve yerleşik bir hayat tarzı benimsemişlerdir. Bunun bir sonucu olarak ise tarım, ekip biçme ve toplayıcılık başlıca çalışma faaliyetleri olmuştur.

Daha sonra 18. yüzyıl sonlarına gelindiğinde ise, sanayi devrimi ya da diğer adı ile endüstri devrimi olarak bilinen köklü bir değişim meydana gelmiştir. Bu değişim 18. yüzyılın ikinci yarısında buharlı makinenin icadı ile İngiltere'de başlayarak önce tüm Avrupa'ya ardından tüm dünyaya yayılmıştır. Fakat, sanayi devriminin oluşumunu yalnızca teknolojik buluşlara ve makineleşmeye bağlamak yanlıştır. Aynı zamanda düşünsel hazırlık süreci sayılan Rönesans ve Fransız Devrimi ve diğer Coğrafi Keşifler bu devrimin gerçekleşmesinde büyük rol oynamıştır.

Sonuçta hem buharlı makinenin icadı, hem de diğer sebeplerle beraber ortaya çıkan sanayi devrimi; toplumun başta ekonomik olmak üzere, sosyal ve psikolojik koşullarını önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu dönemde çalışmanın anlamı da değişerek ekonomik bir anlam ortaya çıkmıştır ve emeğin karşılığı ücret olarak ödenmeye başlanmıştır. Makineleşme ile beraber, kötü çalışma koşulları sebebi ile, karanlık fabrikalar da denilen sanayiler kurulmuştur. Bu fabrikalarda basit el tezgahlarından büyük makinelere geçiş yapılmıştır. Bu durum ile beraber ise, seri üretim yaygınlaşmıştır. Artık üretim tek tek ve insan eli ile değil, makineler aracılığı

ile kitlesel olarak yapılmaktadır. Bu durum köyden kente göçleri başlatarak, kentteki nüfus oranını gittikçe artırmıştır. Fakat, bu gelişmeler işçilerin yaşam koşullarını olumsuz şekilde etkilemiştir. Uzun çalışma saatleri, kötü ve sağlıksız çalışma koşulları, yaşamda kalmaya yetecek kadar verilen sefalet ücretleri, sanayi devrimi çalışma anlayışından yalnızca bazılarıdır.

Bu bağlamda kadın işgücünün ekonomik anlamda iş hayatına girmesi de endüstri devrimi ile gerçekleşmişti. Daha önceleri ücretsiz aile işçiliği adı altında tarım işleri ile uğraşan kadın sanayi devrimi ile beraber ücret almaya başlamıştır. Bu dönemdeki yoğun iş bölümü sebebi ile vasıfsız işgücüne duyulan ihtiyacın artması kadınların çalışma hayatına girebilmelerini kolaylaştırmıştır. Kadın işgücü kavramının ortaya çıkışındaki ikinci aşamanın ise 1. Dünya Savaşı olduğunu söylemek mümkündür. Azalan erkek işgücü nedeni ile kadınlar da çalışma hayatında yer almaya başlamışlardır. Fakat kadınların ücret seviyesi çok düşük olmakla beraber, kadın işgücü bu dönemde ucuz emek olarak görüldüğünden ne yazık ki eşit işe eşit ücret alamamış ve uzun saatler çalışsalar dahi karşılığında oldukça düşük ücretler almışlardır.

Bir zaman sonra ise dönemin sefalet içerisindeki çalışma koşulları, işçileri örgütlenerek hak arayışı içerisine sokmuştur. Bu hak arayışı kurulan sendikalarla beraber örgütlü bir direniş haline gelmiş ve işçiler daha iyi şartlarda çalışabilmek adına çeşitli çabalar sarf etmişler ve çeşitli yasal düzenlemelerle çalışma koşulları daha çalışılabilir hale getirilmiştir.

1980'lere gelindiğinde ise sanayi devriminin ağır çalışma koşulları yerini esneklik dönemine bırakmıştır. Bu dönemde küreselleşmenin tüm etkileri yoğun olarak hissedildiğinden, rekabet en önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Sanayi devrimindeki kitlesel üretim şekli, yerini kalite odaklı üretim biçimine bırakmıştır. Bu bağlamda hizmetler sektörünün ön plana çıktığı bu dönemde, kadın çalışanlar daha fazla istihdam edilmeye başlamıştır. Fakat, kadın işgücünün karşılaştığı engeller ve ayrımcılıklar çalışma hayatının her alanında devam etmiştir.

Dolayısı ile, kadın çalışanların çalışma hayatının içinde aktif olarak yer almaları evde birtakım rol ve görevleri olan kadınların sorumluluklarını daha da

artırarak aile içi rol çatışmalarına ya da kadınların bireysel olarak iş-yaşam dengelerini kuramamalarına sebep olmuştur.

Bunun yanı sıra kadınlar, kalıplaşmış ön yargı ve düşünceler sebebi ile birçok konuda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve şiddetin birçok boyutuna maruz kalmaktadırlar. Bu ayrımcılık ve şiddet ise, çalışma hayatına farklı şekillerde yansımaktadır. Çalışma yaşamında annelik rolü ile ön planda tutulan kadınlar, iş ve çalışma hayatının gerekli kıldığı her süreçte bazı dışlanmalar yaşayabilmektedirler. Bunlardan cinsiyet ayrımcılığı, ücretlendirmede eşitsizlik, mobbing, cam tavan sendromu, işyerinde sözlü ve cinsel taciz, ataerkil düşünce yapısı en yaygın ayrımcılık şekilleridir. Özel yaşamında anne rolünden ibaret sanılan kadınlar ne yazık ki iş hayatından bu sebeple ayrılmak zorunda kalabilmekte hatta iş hayatına hiç girememektedirler. Bu dengenin sağlanamaması durumda ise iş-yaşam dengesi kurulamamaktadır.

İş-yaşam dengesi tüm çalışanlar için önemli olsa da kadın çalışanların hem iş hem de özel yaşamdaki sorumluluklarının uyumlaştırılması açısından daha önemlidir. Bu dengenin sağlanmasındaki en önemli amaç, kadınların iş dışındaki kişisel hayatlarına daha fazla zaman ayırmalarını sağlayarak erkeklerle eşit rol dağılımına sahip olmaları, böylece çalışma hayatının getirdiği şartlara uyum sağlayabilmelerinin kolaylaştırılmasıdır. Aksi takdirde iş-yaşam dengesizliği, kadın çalışanlar için bireysel, davranışsal ve psikolojik anlamda çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Yoğun iş temposu bireyler üzerinde stres, baskı, bunalım gibi psikolojik ve ruhsal sorunlara sebebiyet verebilmektedir. Aynı zamanda stres altındaki kişi bu yaşadığı problemi davranışlarına yansıtarak, toplumda da bazı problemler yaratması mümkündür. Bunun yanı sıra, aile hayatındaki sorumluluklar sebebi ile (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, yemek, bulaşık, çamaşır) çalışma hayatı engellenen kadınlar işgücü piyasasından geri çekilmektedirler. Bu da kadınların yaşadığı en önemli istihdam sorunlarından biridir. Bu istihdam sorunun uzun vadede ortadan kaldırılması için, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına ortam hazırlayıcı politikalar üretmek önemli bir şarttır.

Bu ortamın sağlanabilmesi kapsamında, iş-yaşam dengesi ve aile dostu politikalar bir bütün olarak ele alınmalıdır. Özel yaşamdaki rol ve sorumlulukların

yerine getirilmesi için gerekli boş zaman ve şartların sağlanması, aile dostu politikaların varlığı ve geliştirilmesi ile mümkündür. Aynı zamanda örgütlere de bu dengenin sağlanabilmesi için görevler düşmektedir.

Türkiye'de, aile dostu politikalar bağlamında, kadınların çalışma hayatında daha eşit şekilde yer almalarını sağlayabilmek adına 4857 sayılı İş Kanunu bazı yasal düzenlemeler getirmiştir. Bu kanun kadın çalışanlara doğum izinleri, emzirme izinleri ve bakım yardımları gibi konularda düzenlemeler getirmektedir. Örneğin, gebelik halinde, doğumdan önceki ve sonraki 8 hafta kadın işçi izinlidir. Bu izin çoğul gebeliklerde doğumdan önce ve sonraki haftalarda 10 haftadır. Emzirme izini ise günde 1.5 saat olarak düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra bağımlı bakım yardımları da düzenlenen uygulamalar arasındadır. Devlet bu anlamda yaşlı, engelli ve çocuk bakımı için maddi destekler sağlamaktadır. Ayrıca, belli sayıda çalışanı olan işletmelerin kreş bulundurma zorunluluğu da iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi açısından önemli bir düzenlemedir.

Yukarıda değinilen aile dostu politikaların en önemli amacı iş-özel yaşam dengesini sağlamaktır. Bu politikalar, devlet dışında örgütlerde de farklı biçimlerde uygulanabilmektedir. Son zamanlarda, özellikle günümüz endüstri ilişkilerinde meydana gelen değişimlerle beraber çalışanların ve işletmelerin de beklentileri değişmiştir. Klasik personel anlayışı yöntemlerinin yerini çalışan odaklı bir yönetim anlayışı almıştır. Bu durum aile dostu ya da çalışan dostu firmalar kavramlarını da beraberinde getirmiştir.

Aile dostu örgütlerin önceliği, sağlıklı bir aile kurumuna ortam sağlayabilmektir. Bu örgütler, mutlu bir aile ortamına sahip çalışanların kurum içindeki verimliliklerinin de daha iyi olacağı görüşündedirler. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar, verimlilik ile çalışanın motivasyonu arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu göstermektedir.

Dolayısı ile her örgüt farklı politikalar üretebilmektedir. Bunların en başında ise esnek çalışma biçimleri gelmektedir. Bu çalışma şekli ile çalışanların, özellikle de kadınların kendilerine ait boş zaman yaratabilmeleri daha mümkün olmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, iş paylaşımı gibi farklı biçimlerle

uygulanabilen esnek çalışma saatleri, kadın çalışanların iş hayatına girmelerini ve istihdamda uzun süre kalabilmelerini kolaylaştırmaktadır.

Örgütler aynı zamanda sosyal programlar düzenleyerek, çalışanların özel yaşam sınırlarını çizebilmelerine imkan sağlamaktadırlar. Örneğin, aile içindeki şiddet veya çeşitli sorunlara karşı eğitim ve danışmanlık hizmetleri sağlama, ailenin bazı karar mekanizmalarına katılmalarına imkan verme, ödül ve terfiler aracılığı ile çalışanları motive etme, sosyal, kültürel aktiviteler düzenleme gibi birçok uygulama, çalışanların iş-özel yaşam dengelerini sağlamaya yardımcı uygulamalardır.

Sonuç olarak, kadınlar çalışma hayatında en eski çağlardan itibaren çeşitli görevler yaparak yer almışlardır. Fakat kadın istihdamı, geçmişten günümüze kadar her dönemde önemli bir sorun olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Bu sorunun temelinde toplumda var olan ve süregelen kalıplaşmış ön yargılar yatmaktadır. Kadına biçilen roller, kadınların işgücüne girişlerini zorlaştırmaktadır. Bu ön yargılara sahip toplumlarda kadınlar çoğu zaman ev işlerinden sorumlu olduklarından, konumlandırıldıkları yer evin içidir. İş piyasasında erkek işgücü daha fazladır. Bunun sebebi kadınlar ile erkekler arasındaki rol dağılımının eşit şekilde gerçekleşmemesidir. İşte bu yüzden iş ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanabilmesi kadın işgücünün istihdamda yer alabilmesi açısından çok önemlidir.

Bu bağlamda, kadınların çalışma hayatında arka planda olmalarının sebeplerinden en önemlisi şüphesiz iş ile aile hayatı arasındaki sınırları çizmekte zorluklarla karşılaşmalarıdır. Bu zorluk ve engelleri tek başına aşmakta güçlük çeken kadınlara destek olmak adına toplumca bazı görevler üstlenilmelidir. Bu görevler cinsiyet eşitliğini hedefleyen nitelikte olup, toplumun her kesimince benimsenmeli ve uygulanmalıdır. Cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek adına, toplumdaki bireylerin ayrımcı düşüncelerine olumlu yönde etki edebilmek ise köklü bir değişim gerektirmektedir. Bu değişim en küçük yapı taşı olan aileden başlayarak okullarda, dilde, kadına şiddeti destekler nitelikteki televizyon programları ve dizilerde, küçük yaşlardan itibaren cinsiyet ayrımcılığını aşılayan masallarda kısaca, hayatın büyük bir alanında sağlanmalıdır. Çünkü, cinsiyetçi yaklaşımlardan doğan sonuçlar kadınları engelleri aşmak adına mücadele etmeye zorlamaktadır.

Tüm bu koşullar içerisinde kendine kamusal alanda bir yer edinmeye çalışan kadın formel ekonomiden dışlanmakta ve çoğu alanda erkeklerle eşit olamazken, ekonomik şartlar bakımından da sorunlar yaşamaktadır. Bu bakımdan, kadınların çalışma hayatındaki yerini güçlendirmek için iş-yaşam dengesi politikalarının her geçen gün geliştirilmesi çok önemlidir. Bu politikalar kapsamında, kadının hem iş hem de çalışma hayatına uyum sağlayabilmesi desteklenmelidir. Örneğin, çocuk bakımını kolaylaştırmak adına kreş sayıları artırılmalı, gerekirse ayrı bir fon oluşturularak bakım yardımları sağlanmalıdır. İnsan kaynakları departmanı da, kadın çalışanlara özel olarak pozitif ayrımcılık kapsamında kendi politikalarını üretmeli, kadınların ihtiyaçlarına yönelik olarak izin imkanları sağlamalıdırlar. Buna ek olarak, esnek çalışma uygulamaları özenli bir şekilde sürdürülmeli ve bu esneklik birer güvencesizlik haline dönüşmemelidir. Bu bağlamda, eşit işe eşit ücret politikası gözetilerek kadınların hak kayıpları gözetilmelidir.

Kısaca, devlet ve örgütlerin üretip geliştirdikleri politikalar ile kadın çalışanların uğradıkları ayrımcı tutumların önüne geçmek mümkündür. Uzun vadede kadına karşı kalıplaşan bu tabulardan kurtulmak ve kadının her alanda var olmasını sağlamak ise temel eğitimden başlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini birer yaşam biçimi haline getirebilmek ile mümkündür. Çünkü, hiçbir gerçekliği olmayan kalıplar ve yargılar arasında sıkışıp kalan kadınlar, hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da hak ettikleri konumlara gelirken zorlanmaktadırlar. Oysa kadınların ekonomiye kattığı değer düşünüldüğünde engel olmak yerine adil davranmak için çaba sarf edilmelidir. Bu sebeple, her türlü ayrımcılığın engellenmesi iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesinin ve kadınların çalışma hayatında engellerle karşılaşmadan, erkeklerle eşit temsil edilmesinin ön koşuludur.

Özetle, bu tez çalışmasında özellikle günümüzde ciddi bir toplumsal sorun olan kadına yönelik şiddet, ayrımcılık, çalışma hayatında karşılaşılan engeller ve iş-yaşam dengesi gibi konulara değinilerek bu konular ile ilgili çalışmalar, uygulamalar ve politikalar incelenmiş, değerlendirilmiş ve çözüm önerileri getirilmiştir. Bunlara ek olarak; güncel konularla birlikte pandemi konusu da ele alınmıştır. Güncel konuların ele alınıp değerlendirilmesi de çalışmaya ayrıca değer katmıştır. Bunun yanında çalışmada iş-yaşam dengesi ve aile dostu politikalar üzerine literatür

taramasına ayrı bir bölümde yer verilerek konuyla ilgili diğer örnek çalışmalar da değerlendirilmiştir. Yabancı literatür ve kaynaklar taranarak geniş ve detaylı bir araştırma yapılmış, farklı ülkelerden araştırmacıların çalışmaları incelenerek konuya değişik perspektiflerden yaklaşılmıştır. Bu durum ise tezin daha geniş kapsamlı olarak ele alınmasını sağlamıştır. Bu tez çalışması kadının her alanda ön planda olmasını destekleme bakımından değerlendirme ve yorumlarıyla literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

Acar, Feride, Ayşe Ayata ve Demet Varoğlu, "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999, s.5.

Ahmet, Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi,* 2010, s.23.

Akın, Adnan, Esra Ulukök ve Tayfun Arar, "İş Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme", *Afyon Kocatepe Üniversitesi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, Sayı:1, Afyon, 2017, s.113-124.

Akyiğit, Ercan, *"İş Hukuku"*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014, s.151-152.

Aldemir,Ceyhan, Alpay Ataol ve Gönül Budak, *"İnsan Kaynakları Yönetimi",* Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 4.Baskı, İzmir, 2001, s.209.

Alfarran, Abeer, "The Impact of Remote Work on Women's Work-life Balance and Gender-Role Attitudes in Saudi Arabia", *International Journal of Gender and Womens Studies,* Volume:9, Issue:2, 2021, p.11-22.

Alparslan, Ali, Murat Bozkurt, Özlem Çetinkaya ve Ayşe Özgöz, "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, Burdur, 2015, s.66-81.

Alpagut, Gülsevil, "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK Akademi*, Cilt:3, Sayı: 5, s.28.

Altun, Sevgi ve Kürşad Yılmaz, "Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri", *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, Kars, 2014, s.36-55.

Altunışık, R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E. " Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı ,6. Baskı, Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2010, s.302.

Alqahtani, Tahani, "Work-Life Balance of Women Employees", *Granite Journal*, Volume:4, Issue:1, 2020, p.37-42.

Apaydın, Çiğdem, "*Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki",* Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011, s.48-74.

Aşkın, Elif Özlem ve Umur Aşkın, "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, Cilt:9, Sayı:24, Gümüşhane, 2018, s.255-282.

Aycan, Zeynep, Mehmet Eskin ve Serap Yavuz, *"Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel hayatı Dengeleme Sanatı",* Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.47.

Aydın, Ufuk ve Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt:3, Sayı:6, 2017, s.72-104.

Aydın, Ufuk, *"Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme",* Başterzi S. (Ed.), Cilt:3, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s.369-395.

Aydıntan, Belgin ve Mustafa Kemal Kördeve, "Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi" *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, 2016, s.27-48.

Aytaç, Serpil ve Özlem Işığıçok, "Kadın İşgücünün Yaşam Kalitesi Açısından Ekonomik Bağımsızlığı Üzerine Bir Analiz", 8. Ulusal Ekonomi Kongresi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını,* 2001, s.30.

Aytaç, Serpil, *"Sosyal Politika",*Tokol A. & Alper Y. (Ed.), 2. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s.333.

Bal, Meltem "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış", *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 2014, s.15-28.

Ballıca, Sabahat, *"İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rolleri ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme"*,Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2010, s.8.

Bayrakçı, Onur, "İşsizliğin Birey ve Aile Üzerinde Etkisinin Ataerkil Bağlamda İncelenmesi", *Toplumsa Politika Dergisi,* Cilt:1, Sayı,2, 2020, s.167-178.

Besler, Senem ve İlke Oruç, "Türkiye de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi''*, Cilt:10, Sayı:1, Eskişehir ,2010, s.17-38.

Biddle, Bruce, "Recent Developments in Role Theory", *Annua lReview Of Sociology,* Volume:12, Issue:1, 1986, p. 68.

Bildirici, Melike ve Nilgün Anafarta"Türkiye'de Kadın Emeği Üzerine Bir Araştırma", *İktisat-İşletme ve Finans Dergisi,* Cilt:16, Sayı:179, 2001, s.53- 71.

Bolat, Tamer, Oya Aytemiz ve Oya İnci Bolat, "Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi," *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, Ankara, 2006, s.1-30.

Bostancıoğlu, Ali İmran, *"İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkisi: İstanbul İli Kağıthane İlçesi ve Denge Okul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması"*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014, s.7.

Brue, Krystal, "Work Life Balance For Women In STEM Leadership", *Journal of Leadership Education,* Volume:18, Issue:12, 2019, p.32-45.

Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, 1986, Milliyet Gazetecilik A.Ş.

Byrne, Una, "Work-Life Balance Why Are We Talking AboutIt At All?", *Business Information Review,* Volume:22, Issue:1, 2005, p.53-59.

Caillier, James Gerard, "Does Satisfaction With Family-Friendly Programs ReduceTurnover? A Panel Study Conducted in US Federal Agencies", *Public Personnel Management,* Volume:45, Issue:3, 2016, p.284-307.

Ceylan, Gülsen *"Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi",* Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2011, s.48-49.

Choi, Eunsukand Kim Jiyun, "The Association Between Work-Life Balanceand Health Statusamong Korean Workers", *National Libary of Medicine*, 2017, p. 509-517.

Clark, SueCampbell, "Work / Family Border Theory: A New Theory of Work / Family Balance", *Human Relations*, Volume:53, Issue:6, 2000, p.747-770.

Committee on Women in Psychology, "*How Working Women Can manage Work-Life Balance During COVID-19", 2020,* https://www.apa.org/topics/covid-19/working-women-balance Erişim Tarihi: 2.04.2022.

Coşkuner, Selda ve Arzu Şener, "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü", *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-dergisi,* Ankara, 2013, s.1-22.

Çamlı, Latife Gökçe, *"Esnek Çalışma Saati Düzenlemelerine Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi",* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, s.27.

Çarıkçı, İlker, "Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, 2000, s.122-138.

Çarıkçı, İlker ve Nilüfer Avşar, "Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalara Etkileri", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2005, s.65-78.

Çetinkaya, Öznur, *"Profesyonel Turist Rehberlerinin İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Motivasyonuna Etkisi",* İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 2021, s.47.

Çoban, Arzu ve Cengiz Özbesler, "Türkiye'de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler", *Aile ve Toplum Dergisi,* Cilt:5, Sayı:18, 2009, s.31-41.

Çobanoğlu, Fatma, Sevda Seven Şarkaya ve Gülsüm Sertel, "İş Yaşam Dengesi: Öğretmen ve Yöneticiler Üzerine Bir Çalışma", *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, Cilt:12, Sayı:66, 2019, s.783-795.

Çolak, Ömer Faruk ve Cem Kılıç, "Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği", *Türk İşveren Sendikaları Konfederasyonu*, İstanbul, 2001, s.30.

Çotuk, Müge, "*Türkiye'de Bölgelerarası Dengesizliklerin Giderilmesinde Kurulan Kalkınma Ajansları ve Kadın İstihdamının Rolü''*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014, s.37-39.

Dalkıranoğlu, Tülin *"Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama",* Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2006, s.13.

Delina and Prabhakara Raya, "A Study on Work-Life Balance in Working Women", *International Journal of Commerce, Business and Management,* Volume:2, Issue:5, 2013, p.274-282.

Demirer, Sit, *"İş Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma"*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2011, s.24.

Dirgen, Necati, *"Örgütsel Nepotizm ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma"*, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2019, s.31.

Doğrul, Burcu Şefika ve Seda Tekel, "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, 2010, s.11-18.

Dumon, Wilfried, "Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Aile Politikaları", Çev. M.RuhiEsengün, *Aile ve Toplum Dergisi*, Cilt:2, 1991,s.5-15.

Duxbury, Lindaand And Chris Higgins, "Work-Life Balance in the New Millennium: Where AreWe? Where do Weneed To Go?", *CPRN Discussion Paper*, Canada 2001, p.6.

Ecevit, Yıldız, "Türkiye Sanayinde Kadın İş gücü: Saptamalar ve Öneriler", ''Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme'', *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, Ankara, 1992, s. 34.

Edwards, Jeffrey And Nancy P. Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Workand Family Constructs. Academy of Management Review", Volume:25, Issue:1, 2000, p.178-199. Web: http://www.jstor.org/stable/259269, Erişim Tarihi: 4.11.2021.

Efeoğlu, İbrahim Efe, *"İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma"* Çukurova Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana, 2006, s.14.

Erdoğan, Ekrem ve Uygar Öztürk, "Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı", *Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi*, Cilt:2, Sayı:2, 2018, s.104-117.

Erdut, Tijen, "*Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi"*, TUHİS Yayını, İzmir, 1998, s.92.

Eurofound, "New Forms of Employment, Publications Office of theEuropeanUnion", Luxembourg, 2015, p.31.

Eğitim Sen, *II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı*, Eğitim Sen Yayınları, 2010, s.24.

Ekmekçi, Yeşim, *"Türkiye de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller",* Eskişehir Anadalu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek lisans Tezi, Eskişehir 2004, s.14.

Erben, Gül Selin ve Ayşe Begüm Ötken, "Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı:22, 2014, s.103-120.

Erdut, Tijen, "Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:18, Sayı:4, 2003, s.33.

Ertürk, Şükran, "Kadın Yoksulluğunu Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Analizi İle Belirlenmesi" İpek T. (Ed.), *Kara Tahta İş Yazıları Dergisi,* Sayı:9, Ankara, 2017, s.55-82.

Ergün, Eren*, "Örgütlerde İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sistemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi",* Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Afyon 2019, s.10.

Erikli, Süheyla, "Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü*", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, Ankara 2020, s.39-60.

Ersöz, Aysel,*"Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı: (KamudaÇalışan Yönetici Kadınlar Örneği)"*, 1. Baskı, Kültür Bakanlığı Başvuru Eserleri, 1999, s.46.

Eryiğit, Süleyman, "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma", *Kamu-İş,* Cilt:5, Sayı:4, 2000, s.2.

Eyrenci, Öner, "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik", Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, *Çeşme Altın Yunus Uluslararası Sempozyumu* ,1993, s.168.

Felstead, Alan, NickJewson, AnniePhizackleaandSallyWalters, "OpportunitiesToWork At Home in TheContext Of Work-Life Balance", *Human Resource Management Journal,* Volume:12, 2002, p.54-76.

Feyzioğlu, Turhan*, "Atatürk Yolu",* Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Ankara 1987, s.228-229.

Frone, Micheal, "WorkFamily Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The Nationals Comorbidity Survey", *Journel of Applied Psychology*, Volume:85, Issue:6, 2000, p.888-895.

Frone, Micheal, Marcia Russell and Marry Lyne Cooper, "Antecedentsand Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of theWork-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, 1992, p.65-77.

Gençler, Ayhan, *"Emek Göçü ve Ekonomisi"*, Der Yayınevi, İstanbul, 2018, s.31.

Gerçek, Merve, Sevgi Elmas Atay ve Gönen Dündar, "Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:11, 2015, s.68-85.

Gitmez, Ali, Haluk Kasnakoğlu, Galip Yalman, Melih Pınarcıoğlu ve Bülent Anıl, Aile Yapısı, Yaşam Kalitesi ve Yoksulluk: Değişen Yaşam ve Geçim Koşullarının Kentsel Aile Yapısına Etkileri. Ankara , 2001.

Gliss, Ruth, "Job Sharing: An Option For Professional Nurses", Nursing Economics, 2000, Volume:18, Issue:1, 2000, p.40.

Gökçe, Emrah, Yakup Toktay, Bülent Arpat, "Araştırma Yöntemleri Üzerine Temel Rehber Kitaplar: Araştırmacılar İçin Bir Tanıtım", (Ed.) Kemal Çiftyıldız, Ekin Yayınevi, 2022, s.22.

Gregory, Abigailand Susan Milner, "Editorial: Work–Life Balance: A Matter of Choice?",*Gender, Work and Organization*, Volume:16, Issue:1,2009, p. 1-13.

Guest, David, "Perspectives on the Study of Work-Life Balance'' *SocialScience Information*, Volume:41, Issue:2, 2002, p.255-279.

Guest, David, "Perspectives On the Study of Work-Life Balance", *Social Science Information*, 2002, Volume:41 Issue:2, p.255-279.

Güder, Saime, *"Türkiye de Çalışan Kadın ve İş Yaşam Dengesi"*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s.13-35.

Gümüştekin, Gülten ve Fikret Gültekin, "Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:23, Kütahya, 2009, s.1-9.

Güner, Erol, "Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma Mı?", *Yaklaşım Dergisi*, Sayı:195, Ankara, 2009, s.149-178.

Gürel, Pınar, "İş Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi", *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, İstanbul, 2018, s.31-44.

Halil İbrahim Koruca, Günseli Boşgelmez, "İş Yaşam Dengesi Ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* , 2018, s.32-36.

Korkmaz, Hatun, "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:5, 2014, s.2.

Hogarth, Terence and Derek Bosworth, "Future Horizons For Work-Life Balance", Institutefor Employment Research University of Warwick, 2009, p.2.

ILO, "Covid-19 Kapsamında Aile Dostu Politikalar ve Diğer İyi İşyeri Uygulamaları: İşverenlerin Atabileceği Önemli Adımlar", 2020, s.2.

ILO, "İş Yaşam Dengesi", 2022, https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 13.01.2022

ILO, COVID-19'un uçurumun kenarına ittiği güvencesiz işler, 2020.

ILO, 175 Sayılı Sözleşme, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175 Erişim Tarihi: 11.10.2021.

Işık, Volkan "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2013, s.101-131.

Iverson, Rodericand Catherine Maguire, "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidencefrom a Remote Mining Community", *Human Relations*, 2000, Volume:53, Issue:6, p. 807-839.

İlkkaracan, İpek, "Yeşilin Ötesinde Yeni Bir Düzen Vizyonu: Mor Ekonomi", *Perspectives*, Cilt:9, 2014, s.23-28.

İlkkaraacan, İpek, *"Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları",* Metis Yayınları, İstanbul, 2010, s.8.

İş Yaşamı ve Özel Yaşam Dengesi Neden Önemlidir? , 2018, http://4bakademi.blog/is-yasami-ve-ozel-yasam-dengesi/ Erişim tarihi: 28.07.2021

Herman, Jeanneand Karen Gyllstrom, "Working Men and Women: Inter and Intrarole Conflict.", *Psychology of Women Quarterly*, Volume 7, 1977, p.319-333.

Kabacan, Duygu, "İş ve İş Yaşam Dengesi Oluşturmanın 9 Yolu", *Social Business,* 2021, https://www.socialbusinesstr.com/2021/01/08/ve-yasam-dengesi-olusturmanin-9-yolu/ Erişim Tarihi: 08/09/2021.

Kaçar, Erhan, "2021 Torun Bakım Maaşı Başvurusu Nasıl Yapılır?", https://www.ssk.biz.tr/torun-bakim-maasi-parasi-basvurusu-nasil-yapilir/ Erişim Tarihi:9/11/2021.

Kahn, Robert Luis, Donald Wolfe, Robert Quinn, Snoek Diedrick and Robert Rosenthal , "Organizational Stress: Studies in Role Conflictand Role Ambiguity", New York , 1964, p.242.

Kanten, Pelin, "Family Friendly Policies in Organizationsand Their Effects on Work -Life Balance, Work Alienationand Life Satisfaction", 2nd Annual International Conference on Business, Technology and Innovation, Chapter: Management, Business, *Economicsand Law*, 2013, p.42-55,

Kapız, Serap, "İş AileYaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:4, Sayı:3, İzmir, 2002, s.139-153.

Karasar, Niyazi, "Bilimsel Araştırma Yöntemi". Nobel Yayın Dağıtım, 2005.

Kaya, Canan, "Çalışma Yaşamında Kadın İş gücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri'', Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009, s.37.

Keser, Hakan, "*İş Hukuku Ve Uygulaması*", Albi Yayınları, İzmir, 2014, s.42.

Keskin, Emre ve Gülşah Karavardar, "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama", *Social Sciences Studies Journal*, Cilt:4, Sayı:21, 2018, s.3239-3251.

Kıcır, Başak, *"Evden Çalışmanın İş Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerine Bir Araştırma"*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2015, s.32-33.

Kılıç, Cem, "Evde bakım Parası ve Engelli Aylığı Nasıl Alınır?", 2018, https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/evde-bakim-parasi-ve-engelli-ayligi-nasil-alinir,IFnjBlZYpkqtAJe51LuKSQ Erişim Tarihi: 9/11/2021.

Kılıç, Recep ve Sibel Özafşarlıoğlu Sakallı, "Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Uşak 2013, Cilt:6, Sayı:3, s.208-237.

Kıral, Gülsen ve Selin Karlılar, "Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:26, Sayı:3, Adana, 2017, s.272-286.

Koyun, Sezgin, "İş Yerinde İş Esnekliği Nedir? İş Paylaşımı ve Uzaktan Çalışma", 2020, https://www.sezginkoyun.com/isyerinde-is-esnekligi-nedir/ Erişim Tarihi: 1.11.2021.

Koç, Muzaffer ve İbrahim Görücü, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011, s.149-178.

Kohll, Alan, "TheEvolving Definition Of Work-Life Balance", *Forbes,* 2018, https://www.forbes.com/sites/alankohll/2018//03/27/the-evolving-definition-of-work-life-balance/?sh=781577f89ed3 Erişim Tarihi: 05/08/2021.

Kopelman, Richard, Jeffrey Greenhausand Thomas Connoly, "A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Stud", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1983, p.198-215.

Koray, Nazlıhan, *"Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Yaşam Dengesi Sorunları ve Avrupa Birliği-Türkiye Düzenlemeleri",* Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, s.38.

Korkmaz, Oya ve Evrim Erdoğan, "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi* , 2014, s.541-557.

Ku, Lis, "Work-Life Balance: What Really Makes Us Happy Might Surprise You", 2021, https://theconversation.com/work-life-balance-what-really-makes-us-happy-might-surprise-you-168446 Erişim Tarihi: 8.04.2022.

Kurnaz, Zeynep, 2021, https://www.youtube.com/watch?v=DelO29_TyuA

Kul-Parlak, Nurgül, "İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2, 2016, s.109-137.

Kuzgun, İnci "Türkiye'de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:22, Sayı:2, Ankara,2004, s.17-31.

Küçükali, Adnan, "Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği", "*Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*", Cilt:1, Erzurum, 2014, s.1-19.

Küçükusta, Deniz, "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:3,2007, s.243-268.

Küçükusta, Deniz, " Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:3, İzmir 2007, s.243-268.

Kümbül, Burcu Güler ve Özlem Gürler Kiren, "Türkiye'de Kadın İş gücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık", *Karatahta / İş Yazıları Dergisi*, Sayı:4, Ankara 2016, s.51-66.

Lewis, Suzan, Richenda Gambles and Rhona Rapoport, "The Constraints of a Work-Life Balance Approach: An International Perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, Volume:18, Issue:3, 2007, p.360-373.

Liu, Ting, Jie Gao, Mingfang Zhu and Shenglang Jin, "Women's Work-Life Balance in Hospitality: Examining Its Impact on Organizational Commitment", *Frontiers In Psychology*, Volume:12, 2021, p.1-12.

Lockwood, Nancy, "Work Life BalanceChallengesand Solutions", *SocietyFor Human Resource Management*, 2003, p.1-9.

Loscocco , Karyn A.,And Anne Roschelle R., "Influences on theQuality of WorkandNonworking Life: TwoDecades in Review", *Journal of VocationalBehavior*, 1991, Volume:39, Issue:2, p.182-225.

Lyon, Stinaand Lidya Morris, "Gender Relations in Publicand Private: New Research Perspectives", *Macmillan Press*, Hampshire, 1998, p.21.

McIntosh, Stewart, "Work-Life éBalance: How Life Coaching Can Help", *Business Information Review*, Volume:20, Issue:4, 2003, p.181-189.

Meriam, Sharan "Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber", Selahattin Turan (Çev.), 3. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2018, s.43.

Morris, Betsy, "Is Your Family Wrecking Your Career?", *Fortune*, 1997, p.43.

Narin, Müslüme, Akın Marşap ve Mehmet Ali Gürol, "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma"*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:8 Sayı:1, 2006, s.65- 78.

Nasır, Aslıhan, *"İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma"* İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1997, s.94-95.

Nurcan Önder, "Türkiye'de Kadın İş gücünün Görünümü"*, Çalışma Dünyası Dergisi,* Cilt:1, Sayı:1, 2013, s.35-61.

OECD, ''Babies and Bosses: ReconcilingWorkand Family Life A Synthesis of Findingsfor OECD Countries'', *OECD Publishing*, 2007, p.12.

Öcal, Aslan Tolga ve Yusuf Erdem Tunç, "Sendikaların İş Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımları" *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Ankara, 2019, Sayı:13, s.60-76.

Önder, Nilgün, "Türkiye de Kadın İş gücünün Görünümü" Demir S. (Ed.), *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2013, s.35.

Öner, Ceren, *"İş yaşamında Mutluluk, İş Yaşam Dengesi ve İşe Adanma İlişkisi",* Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s.10.

Ören, Kenan ve Hasan Yüksel, "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı", *Hak-iş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 2012, s.35-59.

Özdemir, Selim, ve Terane Muradova, "Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi", Journal of Qafqaz University , 2008, s.146-153.

Özdemir, Sinan, "İş Kanununa Göre Part-time Çalışma", *Vergi ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, 2016, s.145-150.

Özden, Yakut, "Değişen Bir Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konulu Uluslararası Konferans, İş ve İşçi Bulma Kurumu", 1990, s.19.

Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İş gücünün Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, Eskişehir, 2003, s.55-86.

Özkin, Fatoş ve Metin Reyhanoğlu, "Aile- İş- Yıldırma Girdabında Tükenen Kadınlar", 13. National Business Congress, Marmara University Faculty of Business, Department of Management, Antalya, 2014, s. 271-278.

Parlaktuna, İnci "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:10, Sayı:4, 2010, s.1217-1230.

Pathak, Kumar, Pushkar Dubey and Deepak Singh, "Work Life Balance & Job Satisfaction: A Literature Review", *International Journal of Computer Sciences and Engineering*, Volume:7, Issue:3, p. 182-187.

Pekdemir, Işıl ve Merve Koçoğlu Sazkaya, "İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:14, sayı:1, Bolu 2014, s.309-337.

Peter, Magdalene and Fabiyola Kavitha, "A Study on Work Life Balance of Indian Software Women Employees, *Malaya Journal of Matematik,* Volume:2, Issue:2, 2020, p.906-909.

Pichler, Franz, "Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Survey", *Social Indicators Research*, Volume:92, Issue:3, Avusturia 2009, p.449-469.

Polat, Kübra, *"Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma"*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2019, s.18.

Polat, Kübra *"Türkiye'de İş Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma",* İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,2019, s.10.

Rao, Sathyanarayana and Vishal Indla, "Work, Family or Personal Life: Why Not All Three*?", Indian Journal of Psychiatry,* Volume: 52, Issue: 4, 2010, p 295-297.

Reddy, Krishna, M. N. Vranda, Atiq Ahmed, B. P. Nirmala, B. Siddaramu, "Work–Life Balance among Married Women Employees", *Indian Journal of Psychological Medicine* , Volume: 32, Issue:2, 2020, p.113.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz*, "Örgütsel Psikoloji"*, Ezgi Kitabevi, Bursa,2001, s.155-165.

SGK, "Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi", 2019, https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ANNLERE-VERiLECEK-MALi-DESTEK-MiKTARI-NE-KADARDIR-?bolum=anne Erişim Tarihi: 10/11/2021.

SGK, "Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Projesi", 2019, http://sgkkurumsalcocukbakimi.org/sayfa/detay/Hakkimizda, Erişim tarihi: 09/11/2021.

Sağ, Vahap, "Toplumsal Değişim ve Eğitim Üzerine", *"Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi''*, Cilt:27, Sayı:1, 2003, s.11-25.

Sağlık, Büşra ve Hacer Yeliz Çelik, '"Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü", *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt:2, Sayı:2, Elazığ, 2018, s.95-120.

Sak, Ramazan, İkbal Sak, Çağla Şendil, Eşref Nas, "Bir Araştırma Yöntemi Olarak Doküman Analizi", *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, 2021, s.227-250.

Sapiro, Virginia "Women İn American Society", Serpil Aytaç (Çev.), "Sosyal Politika", Aysen Tokol, Yusuf Alper (Ed.), 9. Baskı, Dora yayınları, Bursa,2018, s.331.

Sarıca, Yeşim Pınar ve Elif Çağlı, "İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, 2018, s.95-118.

Savcı, İlkay, "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,* Cilt:4, Sayı:54, 1999, s.155

Schafer, William, "Stress Management For Wellness", *Mc. Graw Hill,* New York, 1987, pp.310-314.

Serdar, Aysu, "*Sosyal Politika*", Tokol A. & Alper Y. (Ed.), 9. Baskı, Dora yayıncılık, Bursa 2018, s.7.

Serbes, Kemal, *"Esnek Çalışma ve İş Aile Yaşam Dengesi: AB ve Türkiye'deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme",* Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, 2019, s.71.

Sezal, İhsan, *"Sosyolojiye Giriş",* Martı Yayınevi, Ankara, 2003, s.205-206.

Sheldon, Zedeck, "Work, Family, And Organizations: An Untapped Research Triangle", Institutefor Research on Labor and Employment, 1987, p.10.

Smith, Jennifer and Dianne Gardner, "Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives", *New Zeland Journal of Psychology*, Volume:36, Issue:1,2007, p.3-12.

Smith, Michael, "Barries To Organizational Democracy In Public Administration" *Administration&Society*, Volume: 8, Issue:3, 1976, p. 275-317.

Solmuş, Tarık, "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, 2005, s.6.

Sönmez, Pelin "Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm", *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:3, Ankara 2006, s.177-198.

Strangleman, Tim, Tracey Worren, "Work and Society: Sociological Approaches and Methods", 2008.

Sümer, Nebi, Nevin Solak ve Mehmet Harma, *"İşsiz Yaşam",* Koç Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2013, s.51-52.

Şalvarcı, Nesrin ve Nilgün Dolmacı, "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *''Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi",* Cilt:2, Sayı:2, 2013, s.83-104.

Tasnim, Mayesha, Muhammed Zakir Hossain and Fabiha Enam, "Work-Life Balance: Reality Check for the Working Women of Bangladesh", *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Volume:5, 2017, p.75-86.

Taşkın, Hilal*, "Esnek Çalışma Açısından Kadın İstihdamı ve AB Ülkeleri Karşılaştırması",* Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amme İdaresi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020, s.26.

"T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü", *''Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği''* , 1999, s. 5.

TDK (Türk Dil Kurumu), 2021, https://sozluk.gov.tr/

TDK (Türk Dil Kurumu), 2021, https://sozluk.gov.tr/

Teker, Nedim *"Eğitim, Örgüt ve Liderlik"* Yeliz Çelikten (Ed.) , 2. Baskı, Eğitim Yayın Evi, 2018, s.32.

Thornthwaite, Louise, "Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees", Preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Volume:4, Issue:2, 2004, p.166–184.

TİSK, "Çalışma Hayatında Esneklik", 1994, s.10.

Tosun, Cangül ve Fatih Keskin, "Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik", *Verimlilik Dergisi*, Cilt:4, 2017, s. 7-27.

Tracey,Warren ve Strangleman Tim, *"Çalışma ve Toplum",* Fuat Men (Çev.), 1. Baskı, Nobel Aedkademi Yayıncılık, Ankara 2015, s.1.

Tuğsal, Türker, *"İş Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerinde Etkisi"*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s.16.

Tuncay, Can, "Değişim ve Emeklilik İhtiyacı, Kamuoyunda Esneklik", *TİSK İş Veren Dergisi*, 1999, s.68.

Tınar, Mustafa Yaşar, *"Çalışma Psikolojisi"*, Necdet Bükey Baskı, İzmir, 1996, s.143.

Tınaz, Pınar, *"İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)"*,Beta Basım Yayım, İstanbul 2006, s. 8.

Toksöz, Gülay, "Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Geliştirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin desteklenmesi Projesi", Haritalama ve Güncelleme İzleme Çalışması, 2020, s.26.

Topgül, Seda, "Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi", *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt:23, 2017, s.45-66.

Tosun, Cangül ve Fatih Keskin, "Çalışan Dostu Kurumlarda İşYaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik", *Verimlilk Dergisi,* Cilt:4, Sayı:4, 2017, s.1-18.

Turan, Abdulmenaf ve Hicran Hamza Çelikay, "Türkiye'de Covid-19 ile Mücadele: Politikalar ve Aktörler'', *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2020, s.1-25.

Turpçu, Murat *"Avrupa Birliği Hukukunda İş Yerinde Ayrımcılık",* Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2004, s.4.

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, "Türkiye'de Kadınların İş gücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler", Çalışma Raporu, Sayı: 5, 2010, s.57.

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, "Türkiye'de Kadınların İş gücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler", Çalışma Raporu Sayı: 5, 2010, s.56.

Usta, Müberra, *"Dönüşümcü Liderlik İle İş Doyumu İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü: Muhasebe Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma",* Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, s.60.

Uşen, Şelale ve Meltem Güngör Delen, "Eğitimli kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:11, Sayı:4, 2011, s.127-182.

Yağcı, Erkan, *"Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama",* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Antalya, 2014, s.50.

Yalçın, Selçuk, "*Personel Yönetimi"*, Beta Basım Dağıtım A.Ş, İstanbul, 2002, s.170.

Yamak, Nebiye ve Ferhat Topbaş, "Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:18 Sayı: 3-4, Erzurum 2004, s.144-156.

Yasım, Yavuz Kağan, *"Dezavantajlı Gruplar ve İşgücü Piyasası", "İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplar",* Yasım Y. (Ed.), 1.Baskı, TÜRK-İŞ 23. Olağan Genel Kurulu, Ankara, 2019, s.1.

Yavuz, Arif, *"Esnek Çalışma ve Endüstriyel İlişkilerine Etkisi"*, Filiz Kitapevi, İstanbul 1995, s.38.

Yavuz, Arif, "*Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi"*, Filiz Kitabevi, Ankara, 1995, s.59.

Yavuz, Nihan, *"İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi"*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s.12-13.

Yeşil, Yeliz, *"Geçmişten Pademiye Türkiye'de Kadın ve Eğitim",* 1. Baskı, Kriter Yayınevi, İstanbul, 2021, s.11.

Yeşil, Yeliz, *"Geçmişten Pademiye Türkiye'de Kadın ve Eğitim",* 1. Baskı, Kriter Yayınevi, İstanbul, 2021, s.38-40.

Yıldırım, Aysel, *"Sıradan Şiddet: Kadına ve Çocuğa Yönelik Şiddetin Toplumsal Kaynakları"*, Boyut Kitapları, İstanbul, 1998, s.25.

Yıldırım, Bilal "The Relationship Between Principles' Leadership Practices and Teachers' Work-Life Balance", *International Online Journal of Educational Sciences*, İstanbul 2017, Cilt:9, Sayı:3, s.755-767.

Yılmazer, Ertuğrul *"Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar",* Aysen Tokol, Yusuf Alper, (Ed.). "Sosyal Politika", 8. Baskı, Dora yayınevi, Bursa 2017, s.326-327.

Yılmaz, Abdullah T, "Türkiye İş Kurumu Tarafından Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Kurslarının Etkilerinin incelenmesi ve Faaliyetlerin Çeşitlendirilmesine Yönelik Öneriler.", Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2016, s.5.

Yılmaz, Abdullah T, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci, "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma'', *''Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi''*, Cilt:9, Sayı:2, Eskişehir, 2008, s.89-114.

Yılmaz, Burcu, *"İletişim Teknolojilerinin İş Yaşam Dengesine Etkisi: Seyahat Acentası Örneği",* Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2021, s.25.

Yılmaz, Merve ve Yeliz Zoğal, "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", 2015, s.13. https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf

Yorgun, Saim, "Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı", *Sosyoekonomi Dergisi*, Cilt:11, Sayı:11, 2010, s.168-189.

Young, Lisa and Brian Kleiner, "Work and family: Issues forthe 1990s." *Women in Management Review*, Volume 7, Issue 5,1992, p.24-28.

Yöney, Hakan *"Profesyonel Zeka"*, Remzi Kitabevi, İstanbul 2007, s.158-159.

Yumuk, Gülsevim Günay ve Tülay Demiralay, "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:15, Sayı:58, 2016, s.917- 935.

Yumuşak, İbrahim Güran, "Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi", *Kocaeli Üniversitesi İktisat Dergisi*, İzmit 2003, s.140.

Yumuşak, *İbrahim Güran*, "Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi", *"Kocaeli Üniversitesi İktisat Dergisi"*, İzmit 2003, s.147-148.

Zedeck, Sheldon, "Work, Family, and Organizations: An Untapped Research Triangle. IRLE Working Paper Series", 1987, p.10-87, http://irle.berkeley.edu/files/WorkFamily-and-Organizations.pdf, Erişim Tarihi: 4.11.2021.

Wilson, Amy, Maria Vilardo, Renee Felingerand Trish Dillenbeck, "Work-Life Balance Satisfaction: An Analysis of Gender Differences and Contributing Factors", *New York Journal of Student Affairs*, 2015, Volume:14, Issue:2, p. 3-17.

Wolf, Judy, "Try These 12 Tips To Improve Your Work-Life Balance", 2021, https://www.betterup.com/blog/work-life-balance Erişim Tarihi: 8.04.2022.