

**ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ZAMAN YOKSULLUĞU
ALGILARI: ESKİŞEHİR ÜNİVERSİTELERİ KADIN ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEN
BİR DEĞERLENDİRME**

Yüksek Lisans Tezi

Shemshat Atayeva

Eskişehir 2025

**ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ZAMAN YOKSULLUĞU
ALGILARI: ESKİŞEHİR ÜNİVERSİTELERİ KADIN ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEN
BİR DEĞERLENDİRME**

Shemshat ATAYEVA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Danışman: Doç. Dr. Seda TEKELİ

T.C

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ekim 2025

ESKİŞEHİR

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Shemshat Atayeva'nın Çalışanların İş–Yaşam Dengesi Ve Zaman Yoksulluğu Algıları: Eskişehir Üniversiteleri Kadın Çalışanları Üzerinden Bir Değerlendirme” başlıklı tezi 19/09/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim/Ana Sanat dalında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Üye (Danışman):	Doç. Dr. Seda TEKELİ	
Üye:	Prof. Dr. İnci PARLAKTUNA	
Üye:	Prof. Dr. FATMA KOCABAŞ	

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluğu Algıları: Eskişehir Üniversiteleri Kadın Çalışanları Üzerinden Bir Değerlendirme

Hazırlayan: Shemshat ATAYEVA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programı, Ağustos 2025

Anadolu Üniversite Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Doç. Dr. Seda TEKELİ

Bu araştırma, Türkiye’de sınırlı sayıda ele alınan “kadın çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu ilişkisi” konusuna odaklanarak alan yazına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın temel amacı, Eskişehir’deki üniversitelerde görev yapan kadın çalışanların iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek, algılanan zaman yoksulluğu ile olan ilişkisini incelemek ve bu iki kavramın demografik değişkenler bağlamında nasıl farklılaştığını ortaya koymaktır. Bu yönüyle araştırma, kadınların iş-yaşam dengesizliği deneyimlerinin yalnızca bireysel değil, yapısal ve kurumsal boyutlarıyla anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın evrenini, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ve Eskişehir Teknik Üniversitesi’nde görev yapan tüm kadın çalışanlar oluşturmuş, örneklem ise Şubat–Mayıs 2025 döneminde çevrim içi anket yoluyla ulaşılan 259 gönüllü katılımcıdan oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak, demografik bilgi formu, geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış İş–Yaşam Dengesi Ölçeği ve Zaman Yoksulluğu Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler IBM SPSS Statistics 30 programında analiz edilmiş; ölçeklerin güvenirlik katsayıları, normallik testleri, parametrik olmayan grup karşılaştırmaları, Spearman korelasyonu ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırma bulguları, iş-yaşam dengesi düşük olan kadınların zaman yoksulluğu algılarının daha yüksek olduğunu ve çocuk sayısı, bakım yükümlülüğü ve çalışma saatleri gibi demografik değişkenlerin hem iş-yaşam dengesi hem de zaman yoksulluğu üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, üniversitelerde kadın çalışanların zaman üzerindeki baskılarını azaltmaya, iş-yaşam dengelerini desteklemeye ve kurumsal politika geliştirme süreçlerine katkı sunabilecek niteliktedir.

Anahtar kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Zaman Yoksulluğu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadın Çalışanlar.

ABSTRACT

Work–Life Balance and Perceived Time Poverty of Employees: An Evaluation of Female Employees at Eskişehir Universities

Shemshat ATAYEVA

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Master’s Program in Labor Economics and Industrial Relations

Anadolu University Graduate Education Institute, August 2025

Supervisor: Associate Professor Dr. Seda TEKELİ

This study aims to contribute to the existing literature by focusing on the relatively underexplored relationship between work–life balance and time poverty among female employees in Türkiye. The primary objective is to determine the work–life balance levels of women employed at universities in Eskişehir, to examine the relationship between perceived time poverty and work–life balance, and to reveal how these two constructs differ across demographic variables. In doing so, the research contributes to understanding women’s experiences of work–life imbalance not only at an individual level but also within structural and institutional contexts.

The population of the study consists of all female employees working at Anadolu University, Eskişehir Osmangazi University, and Eskişehir Technical University. The sample includes 259 voluntary participants who completed an online survey between February and May 2025. The data collection instrument comprised a demographic information form, the validated and reliable Work–Life Balance Scale, and the Time Poverty Scale. The collected data were analyzed using IBM SPSS Statistics 30, employing reliability analyses, normality tests, non-parametric group comparisons, Spearman correlation, and multiple regression analyses.

The findings indicate that women with lower work–life balance levels report significantly higher perceptions of time poverty. Furthermore, demographic factors such as number of children, caregiving responsibilities, and working hours create significant differences in both work–life balance and time poverty perceptions. These results provide valuable insights for the development of institutional policies aimed at alleviating time pressure on women employees and promoting a more balanced work–life experience.

Keywords: Work–Life Balance, Time Poverty, Gender Equality, Female Employees.

ÖNSÖZ

Çalışmanın başlamasından son halini almasına dek geçen süreçte emeği geçen herkese minnettar olduğumu ifade ederek başlamak isterim.

Başta, danışmanım Doç. Dr. Seda TEKELİ'ye derin içtenlikle teşekkür ederim. Seda Hocam, bu tez sürecinin her aşamasında yalnızca bir akademisyen olarak değil, aynı zamanda bir rehber ve yol arkadaşı olarak da yanımda oldu. Konu seçiminden literatür taramasına, anket sorularının şekillendirilmesinden SPSS analizlerine kadar her aşamada yol gösterici fikirleri, eleştirel bakış açısı ve yapıcı geri bildirimleriyle çalışmanın temelini güçlendirdi. Kendi bilimsel birikimini samimiyetle paylaşması, bu tez çalışmasını sadece bir akademik gereklilik olmaktan çıkarıp, aynı zamanda bilgiye ve araştırmaya dair tutkumun pekişmesine vesile kıldı. Seda Hocamın desteği ve inancı olmasaydı, bu tezin hem içerik hem de metodolojik açıdan bu denli sağlam bir zeminde yükselmesi mümkün olmazdı.

Bu süreçte jüri üyelerim Prof. Dr. İnci PARLAKTUNA ve Prof. Dr. Fatma KOCABAŞ'a da içtenlikle teşekkürlerimi sunarım. Değerli değerlendirmeleri, yapıcı eleştirileri ve yönlendirmeleri, çalışmanın akademik niteliğini artırmada belirleyici olmuştur.

Tez sürecinde istatistiksel analizler ve veri yorumları konusunda değerli görüşlerini paylaşarak katkıda bulunan Doç. Dr. İsmail YENİLMEZ'e de teşekkür ederim. Kendisi, verilerin anlamlandırılmasında yol gösterici olmuş ve araştırmanın analitik bütünlüğüne önemli bir katkı sağlamıştır.

Veri toplama aşamasında yoğun akademik ve idari görevlerine rağmen anket formunu doldurarak zaman ayıran tüm kadın personel katılımcılara şükranlarımı sunarım. Sizlerin katkısı, çalışmanın temel veri kaynağını oluşturmuş ve sonuçların geçerliliğini sağlayan en önemli unsur olmuştur.

Bu süreçte ailemin verdiği destek, inanç ve sabır benim için vazgeçilmez oldu. Öncelikle, hayatımın her anında yanımda olan annem Sülgün ATAYEVA ve babam Bayramdurdı ATAYEV teşekkür ederim. Her zaman yaptığım akademik çalışmaları önemsediler, başarılarımla gurur duydukları gibi zorluklarımla da ilgilendiler. Yaşadığım yoğun çalışma dönemlerinde moralimi hiç bozmadılar ve en karanlık anlarda bile bana umut aşılayan ilk kaynağım oldular.

Bu tez çalışması, adı geçen herkese duyduğum minnettarlığın bir yansımasıdır. Bilimsel sürecin her aşamasında emeği geçen, fikirleriyle katkı sağlayan, sabırla destek olan her bir kişi sayesinde bu çalışma, gündelik yaşamın gerçeklerine daha yakın bir içerikle şekillendi. Bu vesileyle, adına burada yer veremediğim ancak katkılarıyla bu tezi mümkün kılan tüm akademisyenlere, idari personele ve dostlarıma içten teşekkürlerimi sunarım.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Shemshat Atayeva

Evrak Kayıt Tarihi: 02.01.2025

Protokol No: 833574

Tarih: 23.01.2025



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluğu Algıları: Eskişehir Üniversiteleri Kadın Çalışanları Üzerinden Bir Değerlendirme
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Doç. Dr. Seda TEKELİ
TEZ YAZARI:	Shemshat ATAYEVA
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

Bu tezi hazırlarken dil düzenleme, çeviri desteği (Türkçe–İngilizce ve İngilizce–Türkçe) ile şekil ve tablo tasarımı konusunda öneriler (ChatGPT, Gemini, DALL-E vb.) üretken yapay zekâ programlarından destek aldığımı beyan ederim. Tezin hazırlığı aşamasında üretken yapay zekâ programlarından bilimsel içerik üretimi yerine, çeviri metnlerinin anlam bütünlüğünün korunması ve görsel düzenleme önerileri desteği aldım. Üretken yapay zekâ programlarından aldığım bilgilerin doğruluğunu kontrol ettiğimi bildiririm.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Shemshat Atayeva

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI	viii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER TABLOSU	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	3
1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı	3
1.2 Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İş-Yaşam Dengesi	5
1.3 Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Zaman Yoksulluğu ve Hane İçi Ücretsiz Emek	6
İKİNCİ BÖLÜM	9
2 İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KADIN	9
2.1 İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Gelişimi	9
2.2 İş-Yaşam Dengesi Kavramı	11
2.3 Kadınların İş-Yaşam Dengesi(sizliği)	12
2.4 İş-Yaşam Dengesine Teorik Yaklaşımlar	14
2.4.1 Bölünme teorisi	14
2.4.2 Dağılma teorisi	15
2.4.3 Telafi/Dengeleme teorisi	15
2.4.4 Araçsallık teorisi	16
2.4.5 Rol teorisi	17

2.4.6 Çatışma teorisi	18
2.4.7 Genişleme teorisi	19
2.4.8 Taşma teorisi	20
2.4.9 Uygunluk teorisi.....	21
2.4.10 Sınır teorisi.....	22
2.5 İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	23
2.5.1 Bireysel faktörler	23
2.5.2 Örgütsel faktörler.....	25
2.5.3 Kültürel Faktörler	26
2.5.4 Sektörel Faktörler	27
2.6 İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları	27
2.6.1 Bireysel ve toplumsal açıdan sonuçları.....	27
2.6.2 Örgütsel Açıdan Sonuçları	30
2.7 Dünyada İş-Yaşamı Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politika Ve Hizmetler: Cinsiyet Eşitliği Perspektifi.....	33
2.8 Türkiye’de İş-Yaşamı Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politika Ve Hizmetler: Cinsiyet Eşitliği Perspektifi.....	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	44
3 ZAMAN YOKSULLUĞU ve KADINLARIN ZAMAN YOKSULLUĞU	44
3.1 Zaman Kavramının Tarihsel Olarak Anlamsal Gelişimi ve Dönüşümü.....	44
3.2 Zaman Yoksulluğu Kavramı	45
3.3 Kadınların Zaman Yoksulluğu	47
3.4 Kadınların Zaman Yoksulluğuna Teorik Yaklaşımlar	48
3.4.1 Kadınların zaman yoksulluğunda teorik olarak istihdam	48
3.4.2 Kadınların zaman yoksulluğunda teorik olarak ebeveynlik	49
3.5 Zaman Yoksulluğunu Etkileyen Faktörler	50
3.5.1 Toplumsal faktörler.....	51
3.5.2 Örgütsel faktörler	52

3.5.3 Kurumsal faktörler	52
3.5.4 Psikolojik faktörler.....	53
3.6 Zaman Yoksulluğunun Sonuçları	54
3.6.1 Zaman yoksulluğun sağlık sonuçları	55
3.6.2 Zaman yoksulluğunun ekonomik sonuçları	56
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	58
4 ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ZAMAN YOKSULLUĞU ALGILARI: ESKİŞEHİR ÜNİVERSİTELERİ KADIN ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME	58
4.1 Çalışmanın Metodolojisi.....	58
4.1.1 Araştırmanın amacı ve önemi	58
4.1.2 Araştırmanın sorusu ve hipotezleri	58
4.1.3 Araştırmanın evreni ve örnekleme	59
4.1.4 Veri toplama araçları ve anketin uygulanması.....	60
4.1.5 Analiz yöntemi.....	61
4.2 Araştırma Bulguları	61
4.2.1 Demografik bulgular	61
4.2.2 Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve güvenirlik analizi	63
4.2.3 Normallik incelemesi	64
4.2.4 Demografik değişkenlere göre karşılaştırmalar	72
4.2.5 Korelasyon bulguları.....	77
4.2.6 Regresyon analizleri.....	79
4.3 Hipotezlerin Kabul/Red Durumları	83
BULGULAR	84
SONUÇ	85
ÖNERİLER	87
KAYNAKÇA	90
ÖZ GEÇMİŞ	103

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı ($N = 259$).....	61
Tablo 4. 2 Ölçeğin Boyutu ile İlgili tanımlayıcı İstatistik	63
Tablo 4. 3 Ölçek Güvenirlik Analizi Sonuçları	64
Tablo 4. 4 Vaka İşleme Özeti	65
Tablo 4. 5 Betimsel İstatistikler ve Uç Değerler	65
Tablo 4. 6 İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluğu Değişkenlerine Ait Uç Değerler	66
Tablo 4. 7 İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluğu Değişkenlerine İlişkin Normallik Testi Sonuçları	67
Tablo 4. 8 Medeni Durum (Mann–Whitney U Testi)	72
Tablo 4. 9 Çocuk Sayısı (Kruskal–Wallis H ve Mann–Whitney U Testleri)	72
Tablo 4. 10 Çocuk Sayısı Grupları Arasında Zaman Yoksulluğu Puanlarına İlişkin Mann–Whitney U Post-hoc Testi Sonuçları	73
Tablo 4. 11 Bakım Yükümlülüğü Gruplarına Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi	73
Tablo 4. 12 Çalışma Modeline Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Ortalama Sıra Değerleri ve Mann–Whitney U Testi Sonuçları	74
Tablo 4. 13 Kurumda Geçen Süre Göre Zaman Yoksulluğu (ZY_Final) ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının (WLB_Final) Ortalama Sıra Değerleri ve Kruskal–Wallis H Testi	74
Tablo 4. 14 Aylık Gelir Düzeyine Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi	75
Tablo 4. 15 Görev Ünvanına Göre Zaman Yoksulluğu (ZY_Final) ve İş–Yaşam Dengesi (WLB_Final) Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi.....	76
Tablo 4. 16 Haftalık Çalışma Süresine Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi	77
Tablo 4. 17 Spearman Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	78
Tablo 4. 18 İş–Yaşam Dengesi İçin Regresyon Analizi Sonuçları	82
Tablo 4. 19 Zaman Yoksulluğu İçin Regresyon Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 4. 20 Hipotezlerin İncelenmesi ve Sonuçları	83

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 4. 1 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği (iw_Final) Histogramı.....	68
Şekil 4. 2 Zaman Yoksunluğu Ölçeği (zy_total) Histogramı	68
Şekil 4. 3 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği (iw_final) Normal Q-Q Grafiği	69
Şekil 4. 4 Zaman Yoksunluğu Ölçeği (zy_total) Normal Q-Q Grafiği.....	69
Şekil 4. 5 İş-Yaşam dengesi (iw_final) Kutu Grafiği (Boxplot)	70
Şekil 4. 6 Zaman Yoksulluğu (zy_total) Kutu Grafiği (Boxplot)	71
Şekil 4. 7 İş-Yaşam Dengesi Artık Histogramı	79
Şekil 4. 8 İş-Yaşam Dengesi Normal P-P Plot Grafiği	79
Şekil 4. 9 Zaman Yoksulluğu Artık Histogramı	80
Şekil 4. 10 Zaman Yoksulluğu Normal P-P Plot Grafiği.....	80
Şekil 4. 11 İş-Yaşam Dengesi Artık-Tahmin Saçılım Grafiği.....	81
Şekil 4. 12 Zaman Yoksulluğu Artık-Tahmin Saçılım Grafiği	81

KISALTMALAR

GSYH Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla

STK Sivil Toplum Kuruluşları



GİRİŞ

Çalışanların iş ve özel yaşamları arasında kurmaya çalıştıkları denge, günümüzün hızla değişen çalışma koşullarında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle kadın çalışanlar, hem iş hayatının hem de ev içi sorumlulukların yarattığı çoklu roller nedeniyle “çift iş yükü” olarak adlandırılan bir ikilemin içinde kalmakta, bu durum hem iş-yaşam dengesi hem de bireysel refah düzeyi üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır (Yeşiltepe, 2014, s. 6). Öte yandan, zaman yoksulluğu kavramı, bireylerin zorunlu iş ve bakım sorumlulukları nedeniyle kişisel ihtiyaçlarına ayırabilecekleri zamanı kısıtlı hale getiren yapısal bir sorun olarak tanımlanmaktadır (Ghosh, 2016, s. 1-2). Bu iki kavram arasındaki ilişkiyi anlamak, iş-yaşam dengesi politikalarının ve kurumsal uygulamaların kadın çalışanların yaşam kalitesini nasıl etkilediğini ortaya koymak bakımından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye’de özellikle akademik ve idari personel olarak üniversitelerde çalışan kadınların bu iki olguyu nasıl deneyimlediğine ilişkin araştırmalar sınırlıdır. Mevcut literatürde, iş-yaşam dengesi üzerine yoğunlaşan çalışmalar genel olarak çok uluslu şirketlerde veya farklı sektörlerdeki çalışanları kapsamaktadır. Oysa üniversitelerde çalışan kadınların önemli bir kısmı, analizlerimizde de görüldüğü üzere; haftalık 45 saati aşan yoğun iş yüküne ek olarak, çocuk bakımı, ev işleri ve ek görev sorumluluklarıyla gündelik yaşamlarında ‘zaman yoksulluğu’ algısını derinleştiren çoklu görev baskısıyla karşılaşmaktadır. Bu durum, iş-yaşam dengesinin yalnızca kurumsal politikalardan değil aynı zamanda bireysel bakım yüklerinin ve iş yoğunluğunun analitik düzeyde incelenmesinden geçerek ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, Eskişehir’de yer alan Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ve Eskişehir Teknik Üniversitesi gibi üç farklı kurumda görev yapan kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu algılarını birlikte ele alacak ampirik bir çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Mevcut araştırmanın temel amacı, Eskişehir’deki üç üniversitede çalışan kadınların iş-yaşam dengesi algı düzeylerini belirlemek ve zaman yoksulluğu deneyimlerinin bu dengeyi nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Çalışan kadınların algıladığı iş-yaşam dengesizliği, zaman yoksulluğu kaynaklı mıdır?

- Çalışan kadınların deneyimledikleri zaman yoksulluğu, iş-yaşam dengesizliğine neden oluyor mu?
- Çalışan kadınların demografik özelliklerinin (medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, çalışma süresi vb.) iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarına etkisi nasıldır?

Araştırma sürecinde, niceliksel yöntemlerden anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeği (WLB_Final), Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiş ve geçerliliği kanıtlanmış dört alt boyutlu bir yapıya sahip İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinden, zaman yoksulluğu algısını ölçmek için ise Xingshan Zheng ve arkadaşları (2022) Algılanan Zaman Yoksulluğu Ölçeğinden (ZY_Final) yararlanılmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 30 yazılımında demografik betimlemeler, güvenilirlik analizleri, faktör analizleri, normallik testleri, korelasyon ve regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir.

Hipotezler, hem demografik değişkenlere (H1–H8) hem de iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu arasındaki nedensel ilişkiye (H9) odaklanmaktadır. Araştırmada ayrıca, demografik alt gruplar arasında iş-yaşam dengesi boyutları ve zaman yoksulluğu algısı açısından fark olup olmadığı Kruskal–Wallis ve Mann–Whitney U testleriyle sınanmıştır. Böylece, kadın çalışanların demografik profilleri ile iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları arasındaki etkileşimlerin yönü ve şiddeti ortaya konmuştur.

Sunulan tez çalışması, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş-yaşam dengesi kavramsal çerçevesi, kadınların iş-yaşam dengesizliği deneyimi ile ilgili teorik yaklaşımlar ele alınmıştır. İkinci bölümde, “zaman” kavramının tarihsel ve toplumsal dönüşümü, zaman yoksulluğu kavramı ve özellikle kadınlara yönelik teorik modeller incelenmiştir. Üçüncü bölümde yöntem ve analiz bulgularına yer verilmiş, demografik özetler, güvenilirlik ve faktör analizleri, normallik testleri, non-parametrik karşılaştırmalar, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkeklerin, toplumsal yaşamın tüm alanlarında eşit hak, fırsat ve kaynaklara erişimini ifade eden bir normatif hedef olarak tanımlanmaktadır (UN Women, 2023, s. 17). Bu kavram, yalnızca hukuki eşitliği değil, aynı zamanda toplumsal, ekonomik ve kültürel alanlarda fiili eşitliğin sağlanmasını da gerektirmektedir. Literatürde toplumsal cinsiyet eşitliği, insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak görülmekte; kadınların güçlendirilmesini, ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını ve toplumsal kaynakların adil paylaşımını zorunlu kılmaktadır (Hyde, Greene, & Darmstadt, 2020, s. 4). Ancak mevcut küresel veriler, bu ideal hedefin gerçekleşmesinin önünde hâlen ciddi yapısal engeller bulunduğunu göstermektedir.

Bu yapısal engeller, farklı sosyo-ekonomik bağlamlarda değişkenlik göstermekle birlikte, ortak bir temele dayanmaktadır: toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, ücretli ve ücretsiz emek alanları arasındaki dengesizlik ve bakım yükünün eşitsiz dağılımı (Ferrant, Pesando, & Nowacka , 2014, s. 2). Bu unsurlar, kadınların işgücüne katılımını, kariyer gelişimini, gelir düzeyini ve sosyal yaşamda görünürlüğünü doğrudan etkilemekte; aynı zamanda kadınların zaman yönetimi üzerinde belirleyici bir baskı unsuru oluşturmaktadır.

Ücretsiz bakım emeği ve “çifte yük” sorunu toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en yaygın biçimde gözlemlenen sonuçlarından biridir. OECD’nin Ferrant (2014) tarafından hazırlanan raporuna göre, dünya genelinde kadınlar erkeklere kıyasla ücretsiz bakım işine ortalama olarak iki ile on kat arasında daha fazla zaman ayırmaktadır (Ferrant, Pesando, & Nowacka , 2014, s. 2-3). Bu durum, yalnızca ücretli çalışma saatlerinin azalmasına değil, aynı zamanda kadınların kariyer basamaklarında ilerleme fırsatlarının da sınırlandırılmasına yol açmaktadır. Benzer şekilde, Gammage, Sultana ve Kes (2019) ücretsiz bakım emeğinin küresel ölçekte kadınların ekonomik katılımını nasıl kısıtladığını, Gayrisafi Yurtiçi Hasıla’da (GSYH) görünmeyen ancak ekonomik kalkınmada kritik öneme sahip bir alan oluşturduğunu ortaya koymaktadır (Gammage, Sultana, & Mouron, 2019, s. 22).

Cinsiyete göre zaman yoksulluğu, bu yapısal eşitsizliğin bir diğer yansımasıdır. Rodgers (2024), zaman yoksulluğunu “bireyin, temel ihtiyaçlarını karşılaması, dinlenmesi, kendini geliştirmesi ve sosyal ilişkilerini sürdürmesi için gerekli olan minimum zamanı bulamaması” olarak tanımlamakta ve bu durumun kadınlar üzerinde orantısız biçimde yoğunlaştığını vurgulamaktadır (Rodgers, 2023, s. 79). Araştırma bulguları, kadınların zamanlarının önemli

bir bölümünü ücretsiz bakım ve ev içi işlere ayırmaları nedeniyle dinlenme, kişisel gelişim ve toplumsal katılım gibi alanlara yeterli süre ayıramadıklarını göstermektedir.

İş-yaşam dengesizliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hem nedeni hem de sonucu olarak öne çıkmaktadır. Sahnı (2025), özellikle pandemi dönemi sonrası hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin kadınlar için beklenen esnekliği sağlamadığını; aksine, iş ve ev sorumluluklarının aynı mekânda yoğunlaşması nedeniyle kadınların zaman baskısının arttığını ortaya koymaktadır (Sahn, Kaushal, & Gupta, 2025, s. 2). Bu durum, kadınların iş yaşam dengesi stratejilerini yeniden tanımlamasını gerektirmektedir.

Bunun yanı sıra, mental yük kavramı, Barigozzi, Canidio ve Zotti (2025) tarafından “görünmez sorumluluklar bütünü” olarak tanımlanmakta ve özellikle kadınların günlük yaşamında süreklilik arz eden bir zaman baskısı kaynağı olduğu belirtilmektedir (Barigozzi, Biroli, Monfardini, & Montinari, 2025, s. 1-2). Çalışma, zihinsel yükün yalnızca ev içi işlerle sınırlı olmadığını; çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hane yönetimi ve duygusal iş gibi unsurların da kadınların zaman yoksulluğunu artıran faktörler arasında yer aldığını ortaya koymaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin önündeki engeller, yalnızca bireysel yaşamları değil, aynı zamanda makro düzeyde ekonomik ve sosyal kalkınmayı da etkilemektedir. Bu bağlamda, tez çalışmasının odağında yer alan iki temel problem kadınların iş-yaşam dengesi ve kadınlarda zaman yoksulluğudur.

Kadınların iş-yaşam dengesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamaması nedeniyle bozulmakta; ücretli ve ücretsiz iş yüklerinin adaletsiz dağılımı, kadınların hem profesyonel hem de kişisel yaşamında dengesizlik yaratmaktadır (Sahn, Kaushal, & Gupta, 2025, s. 4). Zaman yoksulluğu ise bu dengesizliğin hem bir sonucu hem de pekiştirici unsuru olarak karşımıza çıkmakta; kadınların istihdamda kalma sürelerini, kariyer ilerleme fırsatlarını ve sosyal yaşamda görünürlüklerini azaltmaktadır (Rodgers, 2023, s. 84).

Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca hukuki veya normatif bir hedef olarak değil, zaman kullanımı ve emek dağılımı perspektifinden de ele alınması gerekmektedir. Literatür, bu iki problemin çözümüne yönelik kamu politikalarının —örneğin bakım hizmetlerinin kamusal olarak sağlanması, esnek ve güvenli çalışma modelleri, toplumsal farkındalık programları— toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerlemesinde kritik rol oynadığını göstermektedir (Ferrant, Pesando, & Nowacka , 2014, s. 9; Gammage, Sultana, & Mouron, 2019, s. 23).

Bu bağlamda, bu çalışma toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden iki ana soruna odaklanmaktadır: 1) Kadınların iş-yaşam dengesi ve 2) Kadınlarda zaman yoksulluğu. Bu iki alan, hem toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonucu hem de pekiştirici etmenlerdir; bu yüzden

ayrıntılı analize tabi tutulması gerekir. Bu bağlamda, çalışmanın sonraki bölümlerde sırasıyla Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden kadınların iş-yaşam dengesi ve kadınların zaman yoksulluğu başlıkları altında, söz konusu problemlerin teorik çerçevesi, güncel ampirik verilerle ilişkisi ve çözüm önerileri detaylı biçimde ele alınacaktır. Amaç, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde hem kuramsal hem de uygulamalı politika araçlarının tartışılmasına katkı sunmaktır.

1.2 Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, bireylerin mesleki sorumlulukları ile kişisel ve ailevi yaşamlarını uyumlu şekilde sürdürebilme kapasitesi olarak tanımlansa da (Greenhaus & Allen, 2011, s. 165), bu dengenin sağlanma biçimi toplumsal cinsiyet rolleri tarafından belirgin şekilde şekillenir. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeklere toplum tarafından atfedilen sosyal roller, sorumluluklar ve beklentiler bütünü olup (Connell, 2009, s. 79), bireylerin hem işgücü piyasasındaki konumlarını hem de hane içindeki rollerini doğrudan etkiler. Bu nedenle iş-yaşam dengesi, yalnızca bireysel tercihlerle değil; aynı zamanda kültürel normlar, politikalar ve kurumsal uygulamalarla da ilişkilidir (Emslie & Hunt, 2009, s. 156).

Kadınların hane içi rollerinin bakım, temizlik, yemek gibi ücretsiz emek faaliyetleriyle özdeşleştirilmesi, ücretli çalışma hayatındaki rollerinin de bu bağlamda şekillenmesine neden olur (Hochschild & Machung, 2012, s. 12). Erkekler ise çoğunlukla “ailenin geçimini sağlayan” rolüyle tanımlanır; bu durum, işgücü piyasasında kadınlar için ikincil konum algısını pekiştirir (Williams J. , 2000, s. 91). Bu toplumsal iş bölümü, iş-yaşam dengesi sorunlarının cinsiyetler arası asimetrik deneyimlenmesine yol açar. Nitel ve nicel araştırmalar, hane içi iş yükünün kadınlar lehine iki ila üç kat daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (International Labour Organization, 2018, s. 16).

Toplumun kadınlardan “öncelikli olarak iyi bir anne ve eş” rolünü yerine getirmelerini beklemesi, iş yaşamındaki performans değerlendirmelerine ve kariyer planlamalarına da yansımaktadır (Lewis & Humbert, 2010, s. 242). Bu normatif beklenti, kadınların işte uzun saatler çalışmasını veya iş nedeniyle sık seyahat etmesini olumsuz değerlendiren tutumları beslemektedir (Ladge & Greenberg, 2015, s. 978). Erkekler ise genellikle bu tür yargılara maruz kalmaz; hatta uzun mesai saatleri “çalışkanlık” göstergesi olarak kabul edilmektedir (Bailyn, 2011, s. 29)

Toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelendiğinde iş-yaşam dengesi, bireysel zaman yönetimi veya işyeri politikalarıyla sınırlı olmayan; toplumsal yapı, normlar ve güç ilişkilerinden beslenen çok katmanlı bir olgudur. Rol teorisi, kadınların hem ücretli hem de ücretsiz emek rollerini aynı anda yerine getirme zorunluluğunun, zaman ve enerji kaynaklarında

aşırı yüklenmeye yol açtığını vurgulamaktadır (Goode, 1960, s. 486). Çatışma teorisi ise bu durumun kaçınılmaz olarak iş ve aile yaşamı arasında gerilime neden olacağını öngörür (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 76).

Bu nedenle, toplumsal cinsiyetin şekillendirdiği iş-yaşam dengesi sorunları, yalnızca bireysel düzeyde çözümlerle değil; kurumsal, politik ve kültürel müdahalelerle ele alınmalıdır.

1.3 Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Zaman Yoksulluğu ve Hane İçi Ücretsiz Emek

Zaman yoksulluğu, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak, dinlenmek, sosyalleşmek veya kişisel gelişim için yeterli zamana sahip olmaması durumunu ifade eden bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet perspektifinden incelendiğinde, bu olgunun kadınlar açısından daha yoğun yaşandığı görülmektedir. Kadınların zaman yoksulluğu yalnızca bireysel tercihlerden değil, toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, ücretli ve ücretsiz emek dağılımındaki eşitsizlikler ve ataerkil toplumsal normlardan kaynaklanmaktadır (Koray, 2024, s. 353). Özellikle bakım emeği, çocuk yetiştirme, yaşlı veya hasta bakımı gibi faaliyetler kadınların zaman kaynaklarını önemli ölçüde kısıtlamakta; bu durum ekonomik bağımsızlık, işgücüne katılım ve yaşam kalitesi üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır (Gelmez, 2016, s. 9).

Türkiye’de yapılan araştırmalar, kadınların işgücüne katılsalar dahi erkeklere kıyasla daha fazla ücretsiz ev içi emek harcadıklarını ortaya koymaktadır. Gökmen’in (2017) Muğla ilinde yaptığı anket çalışması, kadınların eşlerinden ortalama 4 saat daha fazla ücretsiz hane emeği sunduğunu göstermektedir (Gökmen, 2017, s. 1954). Memiş vd. (2012) tarafından TÜİK 2006 Zaman Kullanım Araştırması verileri kullanılarak yapılan çalışma ise, ücretli ve ücretsiz emeğe ayrılan zamanın hane tipine göre değişmemekle birlikte cinsiyet temelli bir eşitsizlik barındırdığını ortaya koymuştur (Memiş, Öneş & Kızılırmak, 2012, s. 180). Öztürk vd. (2023) araştırmalarında, kadınların hafta içi zaman yoksulluğu oranını %44,35, hafta sonu ise %38,24 olarak tespit etmiştir.

COVID-19 pandemisi dönemi, bu eşitsizliğin daha da belirginleşmesine neden olmuştur. UN Women’in (2020) raporuna göre, pandemi sürecinde kadınlar yemek yapma, temizlik, çocukların uzaktan eğitimi ve yaşlı bakımı gibi işlerde erkeklere kıyasla iki kat daha fazla sorumluluk üstlenmiştir. Bu artış, halihazırda var olan zaman yoksulluğunu derinleştirmiş; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca ekonomik bir mesele değil, aynı zamanda halk sağlığı, psikolojik refah ve sosyal adalet açısından da önemli sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur (UN Women, 2020, s. 6-9).

Zaman yoksulluğunun en görünür ve ölçülebilir nedenlerinden biri hane içi ücretsiz emek yüküdür. Kadınların hane içinde gerçekleştirdiği yemek hazırlama, temizlik, bakım hizmetleri ve duygusal emek, çoğu zaman “doğal” görevler olarak algılanmakta ve ekonomik değeri hesaba katılmamaktadır. Feminist iktisat literatürü, ev içi emeğin görünür kılınmasının ve ekonomik değerinin hesaplanmasının toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir adım olduğunu savunmaktadır (Beneria, Berik & Floro, 2015, s. 41).

Birleşmiş Milletler’in (2023) raporuna göre, küresel ölçekte kadınlar, erkeklerden günde ortalama 2,8 saat daha fazla ücretsiz bakım ve ev içi iş yükü üstlenmektedir. Mevcut eğilim devam ederse 2050 yılında bu fark 2,3 saate düşecek olsa da kadınlar hâlâ erkeklerden %9,5 daha fazla zamanlarını bu işlere ayırıyor olacaktır (UN Women, 2023, s. 14). Türkiye’de yapılan saha araştırmaları da benzer bir tabloyu ortaya koymaktadır. Koyuncu (2008) çalışmasında, ev eksenli çalışmanın geleneksel üretim biçimleri ve modern çalışma biçimleri arasında bir geçiş alanı yarattığını; ancak toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların bu çalışma biçiminden çıkmakta zorlandığını tespit etmiştir (Koyuncu, 2008, s. 54). Benzer şekilde, Turgut (2006) çalışmasında ev eksenli üretimin hem ekonomik zorunluluklar hem de toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle kadınlar arasında yaygınlaştığını; ancak bu üretim biçiminin sosyal güvenceden yoksun ve düşük gelirli olduğunu belirtmektedir (Turgut, 2006, s. 87).

Yüksek eğitim düzeyine sahip kadınlar dahi bu eşitsizlikten muaf değildir. Dilek Er’in (2008) kadın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmasında, bu grubun ev içi işlerin büyük bölümünü üstlendiği, bu nedenle akademik kariyerlerinde yavaş ilerledikleri tespit edilmiştir (Er, 2008, s. 207). Bu bulgu, ev içi ücretsiz emeğin yalnızca düşük gelirli kadınlar için değil, farklı sosyoekonomik düzeylerdeki kadınlar için de zaman yoksulluğuna yol açtığını göstermektedir.

Kadınların ücretsiz emek yükü, ücretli işlerdeki verimliliklerini, terfi olanaklarını ve mesleki gelişim fırsatlarını sınırlamaktadır. Güneş’in (2006) Eskişehir’de yaptığı saha araştırması, yoksul kadınların hane içindeki emeklerini üretim ve yeniden üretim süreçlerinde yoğun biçimde kullandığını; ancak bu emeğin onları yoksulluktan kurtarmadığı gibi zaman yoksulluğunu da derinleştirdiğini ortaya koymuştur (Güneş, 2006, s. 234). Dolayısıyla, hane içi ücretsiz emek yalnızca ekonomik sonuçlar doğurmakla kalmamakta, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretmektedir. Kadınların işgücüne katılımı, mesleki gelişim fırsatları, sosyal hayata dahil olma imkânları ve boş zaman kullanımı bu yükümlülükler nedeniyle sınırlandırılmaktadır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet temelli zaman yoksulluğu ve hane içi ücretsiz emek arasındaki bağ, kadınların yaşam döngüsünü doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında, zaman yoksulluğu yalnızca bireysel zaman planlaması meselesi değil; yapısal, ekonomik ve kültürel bir eşitsizlik alanıdır. Bu nedenle, zaman yoksulluğunun azaltılabilmesi için hane içindeki ücretsiz işlerin daha adil biçimde paylaşılması, ekonomik değerinin tanınması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu noktada, toplumsal cinsiyet temelli zaman yoksulluğu ile mücadelede en kritik kavramlardan biri iş-yaşam dengesidir. Kadınların hem ücretli iş hem de hane içi sorumluluklarını dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri, yalnızca bireysel tercihlerle değil; iş yaşamında, aile yaşamında ve sosyal politikada yapılan düzenlemelerle mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla, konunun daha iyi anlaşılabilmesi için iş-yaşam dengesi kavramının tarihsel gelişiminin incelenmesi önem taşımaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2 İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KADIN

2.1 İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Gelişimi

Günlük dilde yıllardır kullanılıyor olsa da iş-yaşam dengesi kavramı, ilk olarak 1986 yılında ortaya atılmıştır. İş-yaşam dengesi programları 1930'ların başından beri uygulanmaktadır. Örneğe bakacak olursak, İkinci Dünya Savaşı'ndan önce W.K. Kellogg Şirketi geleneksel üç gün, sekiz saatlik vardiya düzeni yerine dört ila altı saatlik bir vardiya düzeni oluşturmuş ve bu yeni vardiya düzeni çalışanların moralini ve üretkenliğini artırarak iş-yaşam dengesi politikasına örnek olmuştur. Rosabeth Moss Kanter'in 1977 tarihli kitabı “Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile: Araştırma ve Politika için Eleştirel Bir İnceleme ve Gündem” araştırmacıların ve kuruluşların iş-yaşam dengesi konusuna dikkat etmelerine yardımcı olmuştur. 1980'lerde ve 1990'larda şirketler, ilk dalgası öncelikle çocuklu kadınları desteklemeyi amaçlayan iş-yaşam dengesi programları sunmaya başlamıştır (Lockwood, 2003, s. 2).

Lewis, Gambles ve Rapaport (2007) ise kavram olarak iş-yaşam dengesinin ortaya çıkışının belirli bir tarihi olmadığını, bunun bir süreç olduğunu ve zaman içinde koşullara göre ortaya çıktığını savunmaktadır. Onlara göre, Batı kültüründe ortaya çıkan ve genellikle ücretli çalışanların özel hayatlarına ve ailelerine ayırmak zorunda oldukları zaman miktarını açıklamak için kullanılan bir kavramdır ve günümüzde araştırmacılar için önemli bir konu haline gelmiştir (Lewis, Gambles, & Rapoport, The Constraints of a Work-Life Balance Approach: An International Perspective, 2007, s. 361).

McIntosh (2003)'e göre, 1970'lerde birçok sayıda kadının işgücüne katılmasıyla asıl olarak iş-yaşam dengesi konusu tartışılmaya ve önem kazanmaya başlamıştır (McIntosh, 2003, s. 183). Bu sebepten, kadınların işgücü piyasasına girişinin neleri değiştirdiğine ve iş-yaşam dengesi konusunu neden önemli hale getirdiğine bakmakta fayda vardır. Tarihsel bir perspektiften bakıldığında, 18. yüzyılın ortalarından itibaren sanayinin gelişmesiyle birlikte işgücünün çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu bilinmektedir. Fakat üretim tekniklerini kolaylaştıran makineler gibi teknik gelişmelerle birlikte kadın emeğinden yararlanmak kolaylaşmış ve İngiltere'de dokuma sanayinin giderek gelişmesi kadın işgücünü erkek işgücünün yanında yerleştirmiştir. Sanayi Devrimi'ni takip eden I. ve II. Dünya Savaşları sonucunda erkeklerin işgücünde olamaması, kadınların işgücüne katılımı artırmıştır. Bu günlere gelindiğindeyse esas olarak hizmet sektöründeki gelişmeler kadınların işgücündeki varlığının artmasına neden olmuştur (Aytaç, 2019, s. 6). Kadınların iş hayatına katılmasıyla birlikte, daha

önce ücretsiz olarak ev işleriyle ilgilenen bireylerin varlığı azalmıştır. Ev işleri ve çocuk bakımı artık yalnızca ev içinde gerçekleşen faaliyetler olmaktan çıkmış, zamanla bu alandaki değişimler iş-yaşam dengesi kavramını ortaya çıkarmıştır (McIntosh, 2003, s. 183). Kadınların iş hayatına katılımı, aile içindeki rollerin ve sorumlulukların yeniden şekillenmesine yol açmış, özellikle anneler için iş hayatı, ebeveynlik, ev işleri ve eş rolü gibi birden fazla görevi bir arada yürütme zorunluluğunu doğurmuştur. Kadınların üstlendiği bu çoklu roller, aile yapısında değişimlere, yeni iş piyasalarının oluşmasına ve iş-yaşam dengesi kurma sürecinde çeşitli zorluklara neden olmaktadır (Yeşiltepe, 2014, s. 7).

Kadınların işgücüne katılımı, her iki ebeveynin de çalıştığı çift kariyerli aile yapılarının yaygınlaşmasına yol açmıştır. Kadınlar bir yandan annelik rollerini yerine getirmek için ev ve bakım işlerine önemli ölçüde zaman ayırırken, bir yandan da iş hayatında aktif olarak yer almaktadır. Bu durum kadınların “çifte iş yükü” sorunuyla karşı karşıya kalmalarına neden olmakta ve iş-yaşam dengesini kurmalarını zorlaştırmaktadır (Türkyılmaz, 2017, s. 15). Böyle bir ortamda iş-yaşam dengesinin sağlanması, eşlerin rol ve sorumluluklarını adil ve etkin bir şekilde paylaşmasına bağlı hale getirmektedir (Yeşiltepe, 2014, s. 7). Bu durum aile içi iş bölümünün önemini ortaya koyarken, işgücüne katılan kadınlar artık aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmede, özellikle çocuk bakımı ve ev işleri konusunda eşlerinden daha fazla destek beklemektedir. Kadın istihdam oranındaki artışa paralel olarak, nüfus yaşlanmaya başlarken boşanma oranlarında ve tek ebeveynli ailelerin sayısında da artış olmuştur. Genel olarak bu gelişmeler nüfusun demografik yapısında önemli değişikliklere yol açmıştır. Tüm bu faktörler, çalışan bireylerin zamanlarını ev ve iş talepleri arasında giderek daha fazla sıkışmış hissetmelerine neden olmuştur (Parlak, Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi, 2016, s. 17).

Tüm bu değişimlerin bir sonucu olarak çalışanlar iş ve özel yaşamlarını dengelemeyi giderek daha zor bulur hale gelmiş, kuruluşlar ve hükümetler bu durumu ele almak için işyerinde çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma saatleri gibi çeşitli düzenlemeler getirmiştir (Türkyılmaz, 2017, s. 21). Örneğin 2000 yılında Birleşik Krallık Başbakanı, işverenleri iş-yaşam dengesi ve bu alandaki değişimin ekonomik faydaları konusunda ikna etmek için bir iş-yaşam dengesi kampanyası başlatmıştır. Hükümet, iş-yaşam dengesini çalışma koşullarının bireylerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi olarak görmekte ve yaş, ırk veya cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin diğer sorumluluklarını ve kişisel isteklerini dikkate alan bir çalışma hayatı sürdürebileceği bir sistem yaratmayı hedeflemektedir (McIntosh, 2003, s. 182).

Sonuç olarak, ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler aile ve çalışma hayatında yeni dinamiklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bireylerin yaşam standartlarının yükselmesi, beklentilerinin de artmasına yol açmış, iş ve özel yaşam arasında bir denge kurulması gerekliliğini daha da vurgulamıştır. İş-yaşam dengesinin önemine ilişkin farkındalık, hükümetlerin ve kuruluşların bu alanda politika geliştirmelerinin önünü açması açısından büyük önem taşımaktadır (Parlak, Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi, 2016, s. 31).

2.2 İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş ve özel yaşam arasında yeterli zaman, destek olmaması, günümüz toplumlarında çalışan bireylerin birçoğunun gündeminde olan bir konudur. Etkin bir şekilde çalışmayan, verimli olamayan, stresle baş edemeyen, sık sık işten devamsızlık yapanların varlığı, çalışan ve işverenlerin çalışma yaşamını etkileyen önemli unsur olmasından dolayı iş-yaşam dengesi, örgütler açısından en önemli konulardan biri olmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013, s. 25). Hem bireysel hem toplumsal hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara yol açan bu durumun varlığı, özellikle son yıllarda iş-yaşam dengesini önemli bir kavram haline getirmiştir.

Erkekler ve kadınlar arasında sıkça tartışılan ve birçoğunun hayatında olmadığından yakındığı bu kavram, genel olarak işe bağlılığı veya kişisel sorumluluğu yönetmek için yeterli zamanın veya desteğin yaratılması olarak tanımlanmaktadır (Lockwood, 2003, s. 2). İş-yaşam dengesi kavramı literatürde, çalışanların hepsini içeren ve iş ile aile sorumlulukları arasında denge ve tamamlayıcılık sağlamaya çalışan politikaları ifade etmek için kullanılmaktadır (Redmond, Valiulis, & Drew, 2006, s. 15). Genel ifadeyle iş-yaşam dengesi kişinin işinin talepleri ile özel hayatının talepleri arasındaki denge durumu olarak tanımlanabilir (Küçükusta (a), 2007, s. 244). Farklı tanım ifadesiyse iş-yaşam dengesi, bireyin iş yükümlülükleri ile özel yaşamı arasında uyumlu veya tatmin edici bir düzenlemenin sağlanmasıdır (Sverko, Arambasic, & Galesic, 2002, s. 282). Örgütsel bir perspektiften bakıldığında, denge kavramı, örneğin çalışanların işyerinde veya iş dışı alanlarda geçirdikleri zamanı değerlendirerek örgütün elde ettiği kazanç olarak da anlaşılmaktadır (Tayfun & Çatır, 2014). Dolayısıyla, iş-yaşam dengesinin örgütsel bir kavramdan ziyade bir kâr fırsatı olarak görüldüğü sonucuna varılabilir. Bu durum, kuruluşların bu kavramın bireylerine yönelik yatırımlarının ve genel dikkatlerinin neden yerinde olduğunu açıklamaya yönelik olabilmektedir.

Literatür incelendiğinde Lockwood'ın bakış açısından iş-yaşam dengesi kavramının kullanımının değiştiği ve en önemli değişimin iş-aile dengesi kullanımının zaman içinde iş-

yaşam dengesine değişmesi olduğu anlaşılmaktadır. Giderek kavramın kapsamının genişlemesi ve çalışan tüm bireyleri iine alması bu değişimin başlıca nedenleri sayılabilmektedir (Polat, 2019, s. 5). Bu kavram değişime ek olarak Lewis, birkaç çalışmaların işyerinde performansı çoğalttığını ve cinsiyet eşitliğini gözettiğini düşündüklerinden “iş-kiişsel yaşam entegrasyonu” kavramının daha uygun olacağını düşündüklerini, başka araştırmaların ise “denge” teriminin alışverişi ima ettiği için “iş-yaşam uyumu” kavramının daha cazip olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir (Türkyılmaz, 2017, s. 5).

Bu karmaşaya ek olarak, iş-yaşam dengesini başka gruplar için başka anlamlar ifade edebilmekte ve bir kavram olarak gelişmeye devam etmektedir. Çalışanlar için, iş yükümlülükleri ile kişişel aile yükümlülükleri arasında bir denge kurmak anlamına gelirken işverenler için, işyerinde çalışanların işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir kurum kültürü yaratma görevi olarak ifade edilmektedir (Lockwood, 2003, s. 3). İş-yaşam dengesini kavramının bireylerin algılama biçimine bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Bireyin işine daha fazla önem vermesi sonucunda işinin özel hayatının önüne geçmesi birey için bir dengesizlik algısına neden olmazken, özel hayatını işinin önüne geçiren bir bireyin işinden kaynaklanan koşullar birey üzerinde baskı ve stres yaratarak birey için dengesizlik algısına neden olabilmektedir (Gerçek, Elmas Atay, & Dündar, 2015, s. 70). Buradan hareketle iş-yaşam dengesinin ne olduğunu anlamak için birey için neyin gerekli olduğuna bakmak gerektiği görülmektedir.

Sonuç olarak iş-yaşam dengesini kavramı, çalışanlar için boş zaman yaratmayı ve zor bir çalışma düzeni içinde bu dengeyi sağlamayı amaçlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle özellikle kadınların sorumlulukları işyerinde olduğu kadar evde de devam ettiği için kadın çalışanlar iş ve ev yaşamı arasında kalmakta ve bu dengeyi sağlamakta zorlanmaktadır. Bu zorluğu ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek için iş-yaşam dengesini kavramı önemli bir yere sahip olmaktadır (akır, 2022, s. 36).

2.3 Kadınların İş-Yaşam Dengesi(sizliği)

Kadınların iş yaşamına katılımı, sadece ekonomik büyümeye katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin de temel bir göstergesidir. Ancak kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları çok boyutlu yapısal engeller, iş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurmalarını zorlaştırmakta, bu durum da iş-yaşam dengesizliği olgusunu kadınlar açısından özgün bir biçimde gündeme getirmektedir (Güder, 2019, s. 36).

Kadın çalışanlar, iş yaşamındaki yükümlülüklerinin yanısıra, geleneksel olarak kendilerine atfedilen ev içi roller ve bakım emeği nedeniyle çift yönlü bir sorumluluk altında kalmaktadırlar. Bu durum, kadınların yalnızca iş yüküyle değil, aynı zamanda evdeki görünmeyen emekle de başa çıkmalarını gerektirmektedir. Özellikle çocuk bakımı, yaşlı ya da hasta bireylerin sorumluluğunu üstlenmek gibi yükümlülükler, iş yaşamında esnekliğin az olduğu sektörlerde çalışan kadınların yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (Umutlu, 2020, s. 115).

İş-yaşam dengesizliği, kadınların hem psikolojik hem de fiziksel tükenmişliğe sürüklenmelerine neden olmakta; bu da örgütsel bağlılık, verimlilik ve iş tatmini gibi faktörleri olumsuz etkilemektedir (Umutlu, 2020, s. 3). İş yaşamında varlığını sürdüren kadınlar, özellikle annelik rollerini üstlendiklerinde, “ideal çalışan” kalıbına uymak konusunda ciddi zorluklar yaşamaktadırlar. Bu ideal çalışan profili kesintisiz bir şekilde tam zamanlı istihdamda yer alan, eğitim ve kariyer gelişimini aralıksız sürdüren, iş dışında herhangi bir sorumlulukla iş performansını etkilemeyen birey olarak tanımlanmaktadır. Oysaki annelik, doğum öncesi ve sonrası yasal izin gereksinimleriyle birlikte iş yaşamında geçici kopuşlar yaratmakta; bu durum ise kadının işveren gözünde “yarı zamanlı ya da eksik” çalışan olarak etiketlenmesine neden olabilmektedir. Kadınlar, çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamına dönseler bile, annelik rollerine bağlı toplumsal beklentileri yerine getirirken, kurumsal bağlılıklarında azalma yaşadıkları gerekçesiyle zaman zaman sorgulanmakta ya da dışlanmaktadırlar. Bu da hem iş-aile yaşam dengesini hem de öznel iyi oluş hallerini ciddi şekilde sekteye uğratmaktadır (Umutlu, 2020, s. 85).

Topgül’ün (2016) kadın bankacılarla gerçekleştirdiği nitel çalışmada, kadınların kariyer hedefleri ile aile yaşamı arasında sıkıştıkları, eş desteğinin yetersizliğinin ise bu dengesizliği derinleştirdiği tespit edilmiştir. Kadınların iş-yaşam dengesi kuramamalarının altında yatan temel nedenlerden biri olarak, örgütsel düzeyde aile dostu politikaların yeterince etkin biçimde uygulanmaması gösterilmektedir (Topgül, 2016, s. 217,226).

Kadınların yaşadığı bu dengesizlik, sadece bireysel değil aynı zamanda toplumsal sonuçlar da doğurmaktadır. İş-yaşam dengesini kuramayan kadınlar, çoğu zaman kariyerlerinden feragat etmek zorunda kalmakta, bu durum da kadınların yönetici pozisyonlarına erişimini sınırlamakta ve cam tavan sendromunu beslemektedir (Güder, 2019, s. 19). Nişancı ve Ödemiş’in (2022) kadın girişimciler üzerine yaptığı çalışmada ise, kadınların kendi işlerini kurmalarına rağmen iş-yaşam dengesi kurmakta zorlandıkları, özellikle ev içi sorumlulukların bu alanda da kadınların omuzlarında kaldığı vurgulanmaktadır. Girişimcilik

gibi esnek yapıya sahip bir alanda dahi kadınların zaman yönetimi ve sınır koyma konusunda sorun yaşadığı görülmektedir (Nişancı & Ödemiş, 2022, s. 63).

Sonuç olarak, kadınların iş-yaşam dengesizliği sorunu, sadece kadınlara özgü bir mesele olarak değil, aynı zamanda toplumsal refah, cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma açısından da ele alınması gereken çok boyutlu bir sorundur. Kadınların görünmeyen emeğini tanıyan, destek mekanizmaları sunan ve aile-iş dengesine katkı sağlayan bütüncül politikalarla bu dengesizliğin giderilmesi mümkündür.

2.4 İş-Yaşam Dengesine Teorik Yaklaşımlar

İş-yaşam dengesi kavramı, yalnızca bireylerin zaman ve enerji yönetimine ilişkin pratik düzenlemelerle sınırlı olmayıp, aynı zamanda sosyal politika, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatüründe farklı teorik çerçevelerle ele alınmaktadır. Bu teoriler, bireylerin iş ve özel yaşam rollerini nasıl algıladıkları, bu roller arasındaki etkileşim biçimleri ve olası çatışma ya da uyum süreçlerini anlamaya yönelik önemli bir zemin sunmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle uygulanan iş-yaşam dengesi politikalarının daha etkin ve kapsayıcı şekilde değerlendirilebilmesi için, öncelikle kavramın kuramsal yaklaşımlar bağlamında incelenmesi gerekmektedir. Bu bölümde, iş-yaşam dengesine ilişkin literatürde öne çıkan temel teoriler ve bu teorilerin kavrama katkıları ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bu alandaki temel teorik yaklaşımlar arasında bölünme, dağılma, telafi/dengeleme, araçsallık, çatışma, genişleme, taşma, rol, uygunluk, akılcı bakış açısı, ayrı alanlar, katkı ve sınır teorileri yer almaktadır.

2.4.1 Bölünme teorisi

Bölünme teorisi, iş ve özel yaşam ilişkisini açıklamaya yönelik ilk yaklaşımlardan biri olarak kabul edilmektedir. İlk kez 1960 yılında Wilensky tarafından ortaya atılan ve daha sonra Meissner (1971) ile Dubin (1956) tarafından detaylandırılan bu teori, özellikle endüstriyel toplumlarda iş yaşamı ile iş dışı yaşamın birbirinden tamamen bağımsız ve ilişkisiz olduğunu savunmaktadır (Gupta & Beehr, 1981, s. 204). Teorinin temel iddiasına göre, bireylerin iş yaşamında gösterdiği tutum ve davranışlar ile iş dışındaki yaşamında sergilediği tutum ve tepkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Guest (2002), bu kuramı teorik bir önerme olarak değerlendirirken, deneysel olarak güçlü bir temele dayanmadığını ifade etmiştir (Guest, 2002, s. 258). Bölünme teorisine göre, bireyin farklı yaşam alanlarındaki rolleri ve katılımı birbiriyle örtüşmemekte ve bu alanlar birbirinden etkilenmemektedir.

Kuramın çıkış noktasında, iş ve aile yaşamının zamansal ve mekânsal olarak doğal bir biçimde birbirinden ayrıldığı kabul edilmiştir. Bu yaklaşımda, bireylerin iş yaşamı genellikle işyerinde ve belirli saatlerde sürerken; aile yaşamı ise evde ve iş dışı zamanlarda gerçekleşmektedir. Ancak, sonraki yıllarda özellikle kadın çalışanların da artan bir şekilde iş gücüne katılması ve çalışma yaşamındaki değişimlerle birlikte bu yaklaşım eleştirilmeye başlanmıştır. Özellikle esnek çalışma saatleri, evden çalışma gibi uygulamalar ile iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırların giderek belirsizleştiği görülmektedir (Polat, 2019, s. 12).

Piotrkowski (1979) ise, bölünme sürecini daha dinamik bir yapıda ele almış ve bireylerin bu iki alan arasında bilinçli bir sınır oluşturduğunu öne sürmüştür. Ona göre, bireyler iş alanında bulunduklarında aile ile ilgili düşüncelerini bastırmaya, aile yaşamında ise iş ile ilgili kaygı ve duygularını geri plana itmeye çalışmaktadır (Edwards & Rothbard, 2000, s. 181). Böylece, birey, her iki yaşam alanından kaynaklanan stresle başa çıkmak için bir savunma mekanizması geliştirmektedir. Ancak günümüzde, gerek teknolojik gelişmeler gerekse kadın çalışanların artan rolüyle birlikte, iş ve aile yaşamını kesin çizgilerle ayırmak daha da güçleşmiştir. Bu durum, bölünme kuramının günümüz koşullarında geçerliliğini sorgulanır hale getirmiştir (Yavuz, 2018, s. 8).

2.4.2 Dağılıma teorisi

Dağılıma teorisi, iş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin eş zamanlı olarak gerçekleşebileceğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre, bireyin işinden duyduğu memnuniyet, genel yaşam memnuniyetini doğrudan etkileyebilmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri, bireyin iş yerinde edindiği birikimini özel yaşamında kullanabilmesidir. Ancak iş yaşamındaki olumsuzlukların, örneğin işini kaybetme korkusunun, bireyin yaşam doyumunu olumsuz etkileyebildiği de görülmektedir (Özaydın, 2013, s. 52).

Bu teoriye göre, bireyin iş yaşamı ve özel yaşam memnuniyetinin yönünü, işin bireyin yaşamındaki önemi belirlemektedir. İş yaşamına verilen önem arttıkça bireyin hem iş hem de özel yaşam memnuniyeti artmaktadır. Dağılıma teorisi bu yönüyle taşıma teorisine benzese de temel farkı iş ve yaşam doyumuna odaklanarak bir değerlendirme yapmasıdır (Bülbül & Giray, 2012, s. 103).

2.4.3 Telafi/Dengeleme teorisi

İş-yaşam dengesi konusunda bir diğer açıklayıcı yaklaşım ise dengeleme veya telafi teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre, bireyler bir yaşam alanında yaşadıkları tatminsizlikleri, başka bir alanda tatmin bularak dengelemeye çalışmaktadır. İş-yaşam

literatüründe dengeleme iki temel şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk durumda, birey tatminsizlik yaşadığı alandan uzaklaşarak, daha tatmin edici bulunduğu alana yönelmektedir. İkinci durumda ise kişi, tatmin bulamadığı alanın eksikliklerini, başka bir alanda elde ettiği ödüller ve başarılar yoluyla telafi etmeye çalışmaktadır. Buradaki ödüller, bireyin isteklerini karşılamasına yardımcı olan ve dolayısıyla tatminini artıran deneyimler olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, iş yaşamında huzursuzluk yaşayan bir bireyin, boş zamanlarını daha çok ailesiyle veya sosyal çevresiyle geçirerek denge kurmaya çalışması birinci duruma; aile yaşamında yaşadığı huzursuzluğu, iş yaşamında başarılar elde ederek (örneğin bir terfi ile) telafi etmesi ise ikinci duruma örnek olarak gösterilebilir (Edwards & Rothbard, 2000, s. 181).

Bu modele göre, iş ve iş dışı yaşam arasında genellikle olumsuz bir ilişki söz konusudur. Monoton ve sıkıcı işlerde çalışan bireylerin, bu durumdan doğan tatminsizliklerini daha tatmin edici boş zaman etkinlikleri ile dengelemeye çalıştıkları görülmektedir. Teori çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireyin işteki memnuniyeti ile genel yaşam tatmini arasında bir etkileşim olduğu; iş yaşamındaki olumlu veya olumsuz durumların, iş dışı yaşam tatminini de etkileyebileceği düşünülmektedir (Chacko, 1983, s. 164).

Teorinin bir diğer varsayımı ise, bireyin iş veya yaşam alanından birinde yüksek düzeyde mutluluk yaşaması durumunda, düşük kalan diğer alanı dengeleyebileceğidir. Örneğin, iş yerinde düşük düzeyde sosyal ilişkilere sahip bir birey, sosyal çevresiyle daha fazla vakit geçirerek bu eksikliği telafi edebilir. Çalışanlar genellikle, iş yaşamında yaşadıkları başarısızlık ya da tatminsizlik gibi olumsuzlukları, iş dışı yaşamlarında giderme eğilimindedir. Birçok birey, hem iş hem de özel yaşam alanında aynı anda tam anlamıyla tatmin sağlamanın güç olduğuna inanmakta ve bu nedenle bir alana daha fazla odaklanarak denge kurmaya çalışmaktadır (Keser, 2005, s. 905).

Bu noktada Clark, taşma ve dengeleme/telafi teorilerini eleştirerek, bireylerin iş ve ev yaşamını dengelerken karşılaştıkları sorunlara yönelik bu kuramların sınırlı açıklamalar sunduğunu belirtmiştir. Clark'a göre, bu modeller duygusal boyutları (tatmin, hayal kırıklığı gibi) ele alsa da; iş ve iş dışı yaşam arasında mekânsal, zamansal, sosyal ve davranışsal ilişkiler hakkında ya yetersiz açıklamalar yapmakta ya da hiç bilgi vermemektedir (Clark, 2000, s. 749).

2.4.4 Araçsallık teorisi

Araçsallık teorisi, bireyin yaşamındaki bir alanı, diğer bir alanda başarıya ulaşmak için bir araç olarak kullandığını ileri sürmektedir. Bu yaklaşıma göre, bir birey iş yaşamındaki çaba ve emeğini, özel yaşamındaki hedeflerine ulaşmak adına bir araç haline getirebilir. Sıklıkla verilen örneklerden biri, uzun saatler boyunca çalışan ve rutin iş yükünü üstlenen bir çalışanın, bu emeğinin karşılığını ailesine ev ya da araba satın alarak somutlaştırmasıdır. Bu tür çalışan,

kazancını aile yaşamındaki refahı artırmak amacıyla kullanmakta ve böylece iş yaşamını araçsallaştırmaktadır (Guest, 2002, s. 259).

Teori, bireyin yaşamında hangi alanın öncelikli olduğuna göre işlev kazanmaktadır (Keser, Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış, 2005, s. 907). Eğer birey, özel yaşamındaki doyumunu ön planda tutuyorsa, iş yaşamını bu doyuma hizmet eden bir araç olarak değerlendirebilir. Bu durumda, iş yaşamındaki faaliyetlerin amacı yalnızca ekonomik getiri sağlamak değil, aynı zamanda özel yaşamını tatmin edici kılmak olur (Bülbül & Giray, 2012, s. 102). Öte yandan, iş yaşamında başarıya ulaşmayı ve kariyer gelişimini merkeze alan bireylerde ise, özel yaşam rolleri iş yaşamına hizmet eden bir araç niteliği kazanabilir. Burada belirleyici unsur, bireyin hangi alanı daha öncelikli gördüğü ve hangi alandan daha fazla doyum sağladığıdır (Özaydın, 2013, s. 51).

Çalışanlar açısından bakıldığında, araçsallık teorisinin farklı biçimlerde tezahür edebileceği düşünülmektedir. Nitelikli ve yüksek sorumluluk gerektiren işlerde çalışan bireyler, kariyer başarısını yaşamlarının merkezine alırken, iş dışı rollerini bu başarıya katkı sağlayan destekleyici birer unsur olarak görebilirler. Tersine, aile yaşamına daha fazla odaklanan ve iş yaşamını ekonomik bir zorunluluk olarak gören çalışanlar ise, iş yaşamını özel yaşamlarının refahını sağlamak için bir araç olarak değerlendirebilirler. Ancak her iki durumda da, iş ve iş dışı yaşam alanları birbirine bağlı ve birbirini etkileyen alanlar hâline gelmektedir (Savcı, 1999, s. 158).

2.4.5 Rol teorisi

Rol teorisi, Parsons (1951) ve Merton (1957) tarafından 1950'li yıllarda ortaya konmuş, özellikle Parsons'un sistem teorisine dayalı rol yorumları sayesinde Kahn ve arkadaşları tarafından sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanlarına taşınmıştır (Küçükusta, 2007, s. 39)

Bu teori, sosyal davranışın temel bir yönüne odaklanmakta ve bireylerin sosyal kimliklerine ve bulundukları durumlara göre farklı ve tahmin edilebilir biçimlerde davrandıkları gerçeğine dayanmaktadır (Biddle, 1986, s. 68). Genel olarak rol davranışı, bireyin belirli bir sonucu öngörerek, diğer bireylerin tekrarlayan eylemleriyle uyumlu şekilde sergilediği tekrarlı eylemleri ifade etmektedir. Merton (1957), her bir sosyal statünün yalnızca bir role değil, bir dizi role sahip olduğunu ileri sürmektedir (Merton, 1957, s. 110). Sosyal yapının bu temel özelliği, rol kuramının dayandığı önemli noktalardan birisidir. Bireyler, hem çalışma yaşamlarında hem de çalışma dışı yaşamlarında sahip oldukları rolleri yerine getirmeye çalışırken, bu rollerin birbirine engel olmadan, iş ve yaşam alanlarında bir denge kurma çabası içerisinde dir.

Ancak, bir bireyin üstlendiği bir rol nedeniyle diğer rollerini gerçekleştirememesi, bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamı arasında bir çatışma doğurmakta ve bu durum iş-yaşam dengesizliğine yol açmaktadır. Özellikle aile yaşamına ait rollerle çalışma yaşamına ait rollerin çatışması, bireyleri genellikle bir rolü diğerine tercih etmeye zorlamaktadır. Bu tercih süreci, çoğu zaman bireyin üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Örneğin, kariyerine öncelik veren bir bireyin, çocuğunun eğitimine veya hastalığına yeterince zaman ayıramaması ya da tam tersi bir durumda, aile sorumlulukları nedeniyle kariyer hedeflerinden ödün vermesi gerekebilmektedir (Özaydın, 2013, s. 51). Söz konusu durumlar, iş-yaşam dengesini etkileyen temel sorunlar arasında yer almakta ve çatışma kuramında daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

2.4.6 Çatışma teorisi

Çatışma teorisi, iş ve aile gibi farklı yaşam alanlarının, farklı beklenti ve kurallara sahip olmaları nedeniyle çoğu zaman uyumsuzluk yarattığını öne sürmektedir (Zedeck & Mosier, 1990, s. 241). Bu teoriye göre, bireyin iş yaşamında elde ettiği başarı ya da tatmin, sıklıkla aile yaşamında bazı fedakârlıkları beraberinde getirmektedir. Temelinde ise, bireylerin sınırlı zaman ve enerjiye sahip olmaları yatmaktadır. Günlük yaşamda, birey bir alandaki rollerine odaklandığında, diğer alandaki rollerin gerekliliklerini yerine getirmekte zorlanabilir veya bu görevleri ihmal edebilir (Özaydın, 2013, s. 52). Bu durum, özellikle iş ve yaşam dengesinin kurulmaya çalışıldığı süreçlerde kadınlar için önemli bir sorun haline gelebilmektedir.

Greenhaus ve Beutell (1985) çatışma kuramını detaylandırırken tanımladığı üç temel çatışma türü dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki olan zaman temelli çatışma, bireyin bir alanın gerektirdiği zamanı ayırırken, diğer alanın beklentilerini karşılayacak yeterli zamanı bulamamasıyla ortaya çıkmaktadır. Uzun ve yoğun çalışma saatleri, çalışanlar açısından hem aile hem de iş yaşamını dengede tutmayı güçleştirebilmektedir. İkinci tür olan gerginlik temelli çatışmada ise, iş veya aile alanında yaşanan stres, memnuniyetsizlik ya da yorgunluk gibi olumsuz duygular, diğer alanın gerektirdiği rol performansını olumsuz etkilemektedirler. Örneğin, iş yerinde karşılaşılan yoğun stres, çalışan bireyin evdeki sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırabilmektedir. Son olarak, davranış temelli çatışma, bireyin bir yaşam alanında geliştirdiği davranışların, diğer alanın beklentileri ile uyumsuzluk göstermesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Örneğin; iş yerinde resmi ve otoriter bir tutum sergilemek zorunda olan bir bireyin, aynı tutumu evde de devam ettirmesi, aile ilişkilerinde sorunlara yol açabilmektedir (Edwards & Rothbard, 2000, s. 182).

Çatışma kuramına göre, iş ve yaşam alanları arasında tam anlamıyla bir uyum sağlamak çoğu zaman mümkün değildir ve bireyler bu iki alan arasında sürekli bir denge arayışı

içerisindedir (Keser, Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış, 2005, s. 908). Özellikle günümüzde, çift kariyerli ailelerin yaygınlaşmasıyla birlikte, bu çatışmalar daha da görünür hale gelmiştir (Guest, 2002, s. 259).

2.4.7 Genişleme teorisi

Çatışma teorisine duyulan eleştirilerle birlikte, genişleme kuramı geliştirilmiştir. Çatışma teori savunucuları, bireylerin sabit bir zamana ve sınırlı enerjiye sahip oldukları varsayımıyla, iş ve aile rollerine katılımın bireylerde kaçınılmaz olarak çatışma ve stres yarattığını ve yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir. Buna karşılık Marks (1977) ve Sieber (1974), bu bakış açısına eleştirel yaklaşarak, çoklu rollere sahip olmanın birey açısından dezavantajlardan çok avantaj getirdiğini savunmuş ve genişleme teorisini ortaya koymuşlardır (Greenhaus & Powell, 2006, s. 72). Genişleme teorisi, çatışma teorisinin aksine, rollerin zaman talepleri aşırıya kaçmadığı sürece, bireyin birden fazla role sahip olmasının kişiye enerji ve psikolojik kaynak sağlayabileceğini öne sürmektedir. Bu kapsamda, çoklu roller, bireyin hem iş yaşamında hem de iş dışı yaşamında daha doyumlu ve başarılı bir deneyim yaşamasını destekleyebilmektedir (Wilk, 2013, s. 32).

Greenhaus ve Powell (2006) çoklu rollerin bireyler açısından üç temel yarar sağladığını vurgulamaktadır. İlk olarak, iş ve aile deneyimleri, bireyin genel iyi oluşuna katkıda bulunabilir. İş ve aile rollerinden duyulan memnuniyetin, bireyin mutluluk, yaşam doyumu ve algılanan yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkiler yarattığı belirlenmiştir. Bu noktada yapılan araştırmalar, çoklu rollere sahip bireylerin, yalnızca tek role sahip ya da rollerinden memnun olmayan bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde fiziksel ve psikolojik iyi oluş yaşadığını ortaya koymaktadır. İkinci olarak, iş ve aile rollerine katılım, bireyi rollerinden birinde yaşadığı olumsuzluklara karşı koruyucu bir işlev görebilir. Örneğin, iş yaşamında yüksek düzeyde tatmin yaşayan bir birey, ailede yaşadığı stresin olumsuz etkilerini daha hafif hissedebilir. Benzer şekilde, doyurucu ve kaliteli bir aile yaşamı da iş yaşamında ortaya çıkabilecek stresi azaltabilmektedir. Üçüncü olarak ise, bir rolde kazanılan deneyim ve beceriler, diğer rolde olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu durum, bir yaşam alanında edinilen olumlu deneyimlerin, diğer alana aktarılması anlamına gelmektedir. Örneğin, ebeveyn olan bir yöneticinin, bu rolde geliştirdiği sabır ve anlayış, iş yaşamında daha etkili bir yönetici olmasını sağlayabilir. Aynı şekilde, iş yaşamında zaman yönetimi konusunda beceri kazanan bir birey, bu becerisini aile yaşamına da yansıtarak daha kaliteli ve planlı bir özel yaşam sürdürebilir (Greenhaus & Powell, When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment, 2006, s. 73).

Sonuç olarak genişleme teorisi, çatışma teorisinden farklı olarak, bireyin iş ve yaşam alanlarından birinde doyuma ulaşabilmesi için diğerinden ödün vermesi gerekmediğini

savunmaktadır. Aksine, dengeli bir şekilde sürdürülen çoklu roller, bireye zarar vermemekte, tam tersine yaşam kalitesini artırmakta ve bireyin bir alanda güçlenmesinin diğer alanı da olumlu etkileyebileceğini göstermektedir. Bu durum, iş ve özel yaşamı bir arada yürüten bireyler açısından önemli bir bakış açısı sunmaktadır (Apaydın, 2011, s. 69).

2.4.8 Taşma teorisi

Wilensky, bir yaşam alanındaki (örneğin çalışma alanı) tutumlar, ilişkiler ve faaliyetlerin, yaşamın diğer alanlarındaki tutumlar, ilişkiler ve faaliyetlerle ilişkili olduğunu öne süren teoriyi geliştirmiştir (Gupta & Beehr, 1981, s. 203). Taşma teorisi, bir alanın diğer alanı olumlu ya da olumsuz bir biçimde etkileyebileceğini varsaymaktadır (Guest, 2002, s. 258).

Teori çerçevesinde, bir alandaki olumlu deneyimlerin diğer alanlarda da olumlu etkiler yaratmasına “olumlu taşma” denilmektedir. Bu durum, geliştirme etkisi olarak da adlandırılmakta ve bireyin refahını artıran deneyimlerin, yaşamının diğer alanlarında olumlu sonuçlar doğurmasına imkân tanımaktadır. Buna karşın, bir alandaki olumsuz deneyimler memnuniyetsizlik ve refah kaybına yol açtığına ise “olumsuz taşma” ortaya çıkmaktadır (O’Driscoll & Boyden, 1998, s. 133). Olumlu taşma, bireyin iş yaşamını destekleyip kolaylaştırırken, olumsuz taşma iş süreçlerini zorlaştırmakta ve yetersiz bir hâle getirmektedir (Kirchmeyer, 1993, s. 532).

İş yaşamından özel yaşama olumsuz taşmanın iki temel biçimi bulunmaktadır. Bunlar endişe gibi duygusal gerilimler ve yorgunluk. İşyerinde geçirilen yoğun ve telaşlı bir gün sonucunda yaşanan yorgunluk, bireyin ev yaşamını yalnızca bir dinlenme alanı hâline dönüştürebilmektedir. Endişe yaratan hayal kırıklığı, güvensizlik ve tamamlanmamış işler gibi unsurlar ise, ev yaşamına olumsuz yansımakta ve bireyde gerginlik ya da içe kapanma gibi sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle, iş ve özel yaşam arasında taşmanın olumlu bir biçimde gerçekleşmesine yönelik politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. İş-yaşam dengesini kurabilen çalışanlar, kariyerlerini olumsuz taşmaları asgariye indirerek daha verimli yönetebilmektedir. Çalışanların işlerinde tatmin olmaları, olumlu taşmayı artırmakta ve özel yaşamlarına vakit ayırmaktan çekinmemelerine katkı sunmaktadır. Aynı şekilde, özel yaşamda yaşanan memnuniyet ve tatmin duygusu da iş yaşamına olumlu yansımakta, çalışanların iş ortamında daha huzurlu olmalarına zemin hazırlamaktadır (Polat, 2019, s. 13-14).

Bu teoriye göre, iş ve aile yaşamı arasında fiziksel ve zamansal sınırlar bulunsa da bir alandaki duygu ve düşünceler diğer alana taşınabilmektedir. Örneğin, işyerinde olumsuz bir gün geçiren bir çalışanın, ev yaşamında daha olumsuz bir ruh hali içinde olma olasılığı yüksektir (Clark, 2000, s. 749). Teori, işte mutlu olan bireylerin iş dışı yaşamlarında da daha mutlu olduklarını; işte mutsuz olan bireylerin ise iş dışı yaşamlarında da benzer şekilde

mutluluk yaşıdıklarını ileri sürmektedir. Bu bağlamda, işte yaşanan memnuniyetin iş dışı yaşamdan alınan doyumunu etkilediği, dolayısıyla iş ve yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olmadığı kabul edilmektedir (Iverson & Maguire, 2000, s. 810)

Edwards ve Rothbard'a göre taşma, iş ve aile alanlarının birbirlerine benzerlik yaratan etkiler üretmesine işaret etmektedir. Bu benzerlikler genellikle ruh hali ve doyum, değerler, beceriler ve açık davranışlar üzerinden oluşmaktadır. Tasma teorisi, iş ve aile literatüründe iki temel yaklaşımla ele alınmaktadır. Birinci yaklaşım, çalışma alanındaki rol ile aile alanındaki rol arasındaki benzerliktir. Örneğin, iş yaşamında tatmin olan bir bireyin, ev yaşamında da tatmin yaşaması bu duruma örnek olarak gösterilmektedir. İkinci yaklaşım ise bir alanda yaşanan deneyimlerin, diğer alana doğrudan aktarılmasıdır. Örneğin, iş yorgunluğunun ev ortamında da kendini göstermesi durumunda, bir alandaki olumsuz deneyim diğer alanı da etkileyebilmektedir. Özellikle iş yorgunluğunun, aile yaşamındaki rol taleplerini yerine getirmeyi engellemesi, iki alan arasındaki etkileşimi somutlaştırmaktadır (Edwards & Rothbard, 2000, s. 180).

Özetle, taşma kuramına göre, iş ve iş dışı yaşam alanları birbirinden bağımsız değildir ve bir alanda yaşanan duygu ve düşünceler diğer alana taşınabilmektedir. Olumlu taşma, iş-yaşam dengesine katkı sağlarken; iş-yaşam dengesinin sağlanması da olumlu taşmayı desteklemektedir. Öte yandan, olumsuz taşma iş-yaşam dengesini bozarken, iş-yaşam dengesizliği de olumsuz taşmanın yoğunlaşmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle, olumlu taşmanın sağlanması, iş-yaşam dengesi açısından önemli bir hedef olarak değerlendirilmektedir. Guest (2002) ise, taşma kuramını destekleyen çalışmalar bulunsa da, bu çalışmaların yetersiz kaldığını ve taşmanın doğası, nedenleri ve sonuçlarına ilişkin daha ayrıntılı açıklamalara ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır (Guest, 2002, s. 258).

2.4.9 Uygunluk teorisi

Teorinin dokuzuncusu, uygunluk teorisidir. Uygunluk teorisi; iş ve aile arasındaki benzerliği ifade etmekte, bu benzerliğin de kişilik özellikleri, genetik faktörler, genel davranış tarzları ve sosyal ile kültürel güçleri içeren nedenlerden hareket eden üçüncü bir değişkenden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örneğin, olumlu kişilik özelliklerine sahip olan bir bireyin bu özelliği, hem iş tatminini hem de aile tatminini etkileyebilir ve böylece bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki kurulmasına neden olabilir. Uygunluk teorisi de, taşma teorisi gibi iş ve aile arasındaki benzerliklere odaklandığı için taşma teorisi ile benzerdir. Ancak, taşma teorisi bu benzerlikleri bir etki alanının diğeri üzerindeki etkileriyle ilişkilendirirken, uygunluk teorisi bu benzerlikleri her iki alanı da etkileyen üçüncü bir değişkene atfeder (Edwards & Rothbard, 2000, s. 182).

Uygunluk teorisinde etkili olabilecek bir başka değişken, bireylerin olayları sürekli olarak olumsuz yönden algıladığı bir yaradılış (mizaç) özelliği olan olumsuz duygu durumu örneğidir. Olumsuz duygu durumu içinde olan bireyin, hem iş hayatında hem de aile hayatında tatminsizlik yaşaması bu teoriye örnek teşkil edebilecek bir durumdur. Bu teoriye göre, her iki alanda tatminsizlik yaşayan birey, her iki alanda da benzer davranışlar sergileyecektir (Küçükusta, 2007, s. 45).

2.4.10 Sınır teorisi

Son olarak, sınır teorisi Clark tarafından 2000 yılında ortaya atılmış ve özellikle iş ve aile üzerine geliştirilen önceki teorilerin eksikliklerini gidermeyi hedeflemiştir. Bu teori, bireylerin iş ve aile alanları arasında denge kurarken bu alanları nasıl yönettiklerini açıklamaktadır. Teorinin merkezinde ise, iş ve ailenin birbirinden farklı ama birbirini etkileyen iki ayrı alan olduğu fikri yer almaktadır. Clark (2000) göre bireyler, bu iki alan arasında günlük geçişler yapan, bu geçişler sırasında ise odaklarını, hedeflerini ve kişilerarası tutumlarını o anki alanın ihtiyaçlarına göre düzenleyen sınır geçişlerdir. Sanayi Devrimi ile birlikte iş ve ev arasında keskin bir ayırım yapılmış olsa da, günümüzde bireyler bu iki alanın doğasını, sınırlarını ve geçiş noktalarını kendi ihtiyaçlarına göre bir ölçüde şekillendirebilmektedir. Clark (2000), iş-aile dengesini en az rol çatışmasıyla hem işyerinde hem de evde sağlanan memnuniyet ve uyum olarak tanımlamaktadır (Clark, 2000, s. 751).

Sınır teorisinde üzerinde durulan sınır kavramı, bir alanla ilgili davranışların başladığı ve sona erdiği noktayı ifade eder. Bu sınırlar; fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Fiziksel sınırlar, bir evin ya da işyerinin duvarları gibi, hangi alanda bulunduğunu gösteren somut ayrımlardır. Zamansal sınırlar ise çalışma saatleri veya ev içi sorumlulukların yapıldığı zaman dilimleri gibi alanları birbirinden ayırır. Son olarak psikolojik sınırlar, bireylerin kendi yarattığı, hangi duyguların, düşüncelerin ve davranışların hangi alanlarda uygun olduğuna ilişkin içsel kurallar bütünüdür (Kapız, 2002).

Teoriye göre iş ve aile, birey açısından farklı amaçlara hizmet eden iki dünyayı temsil etmektedir. İş, bireye gelir ve başarı sağlarken; aile, mutluluk ve yakın ilişkiler sunar. Dolayısıyla bu iki alanın dengelenmesi gerekmektedir. Sınırların ihlali, genellikle diğer alanı olumsuz etkileyerek dengenin bozulmasına yol açmaktadır (Yıldırım, 2017, s. 760).

Öte yandan, teknolojik gelişmeler ve çalışma biçimlerindeki değişimler bu sınırları daha da geçirgen hale getirmiştir. Artan iş yükü, yetki alanlarının genişlemesi, coğrafi bağımsız çalışma imkânları ve bilgi işçilerinin sayısındaki artış gibi etkenler iş-aile sınırlarını belirsizleştirmiştir. Özellikle iş güvencesi olmayan veya vardiyalı çalışanlar, bu sınırları belirlemede ve dengeyi sağlamada daha çok zorlanmaktadır. Sınırların bulanıklaşması, iş ve

aile arasındaki çatışma düzeyini yükseltirken, her iki alandaki doyumu da azaltmaktadır. Bu durum yalnızca bireyler ve aileleri için değil, aynı zamanda örgütler açısından da çeşitli olumsuzluklar doğurmaktadır (Topgöl, 2016, s. 219).

2.5 İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamak, pek çok değişkene bağlıdır. Bireylerin yaşamlarını nasıl şekillendirdiği ve hayattan ne beklediği, bu dengenin nasıl algılandığını belirlemektedir. Kimileri için özel hayata vakit ayırmak dengeyi ifade ederken, kimileri içinse özel hayatın iş yaşamı karşısında baskın hale gelmesi bir dengesizlik olarak görülmektedir. Kişi, iş dışındaki alanlara aşırı vakit ayırarak iş yaşamını aksatmaya başlarsa, bu durum stres kaynağı olabilir. Dolayısıyla iş-özel yaşam dengesi, bireyin hayatını düzene sokan bir kavram olmaktan çıkıp tam tersi bir etki yaratabilir (Gerçek, Elmas Atay, & Dünder, 2015, s. 70)

Guest (2002), iş-yaşam dengesini belirleyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında ele almıştır. Örgütsel faktörler, iş tanımları ve kurumsal kültürü kapsarken; bireysel faktörler, kişinin işe yaklaşımı, kişilik özellikleri, cinsiyeti ve yaşı gibi unsurları içermektedir (Guest, 2002, s. 265)

Bireylerin kişisel özellikleri, çalıştıkları ortamın yapısı ve büyüdüğü aile ortamı, iş-yaşam dengesi konusundaki beklentilerini şekillendirmektedir. Aynı birey bile zaman içinde değişen koşullara bağlı olarak farklı beklentilere sahip olabilir ve bu durum iş-yaşam dengesi algısını da değiştirebilir (Yılmaz B. , 2021, s. 25). İş-yaşam dengesini etkileyen temel dört faktör bireysel, örgütsel, kültürel ve sektörel faktörlerdir.

2.5.1 Bireysel faktörler

Bireylerin iş ve özel yaşam dengesini sağlama biçimleri, yoğunlukla onların kişisel ve demografik özellikleriyle yakından ilişkilidir. Yoğun çalışma temposu, çalışanların özel yaşamlarına yeterli zamanı ayırmasını güçleştirmekte ve bu dengeyi sürdürebilmek için çeşitli başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesine yol açmaktadır (Çetinkaya, 2021, s. 41). Söz konusu stratejiler ise genellikle bireysel faktörler çerçevesinde, sorun odaklı ya da duygusal odaklı olarak şekillenmektedir.

Bireysel faktörler, çalışanın iş-yaşam dengesi üzerindeki algı ve deneyimlerini belirleyen temel unsurlardır. Bu faktörler arasında enerji düzeyi, motivasyon, kişisel sorumluluk bilinci gibi psikolojik değişkenler yer almakta; aynı zamanda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi ve kariyer beklentisi gibi demografik değişkenler de önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda, özellikle cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin iş-yaşam dengesini farklı şekillerde etkilediği

görülmektedir. Aşağıda, bu temel demografik unsurların iş ve özel yaşam dengesine olan etkileri ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

Cinsiyet: İş-yaşam dengesini etkileyen önemli bireysel faktörlerden biri cinsiyettir. Kadınlar, iş yaşamına katılsalar da toplumsal normlar gereği evdeki sorumlulukları da üstlenmeye devam etmektedir. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevler genellikle kadınların sorumluluğunda görülmekte, erkekler ise bu konuda daha az sorumluluk üstlenmektedir. Bu durum kadınların, iş ve özel yaşam dengesini sağlamasını zorlaştırmaktadır (Kıcıır, 2015, s. 33). Kadın istihdamının artması ile birlikte erkekler de ev içindeki sorumlulukları paylaşmaya başlamış olsa da toplumsal önyargılar ve alışkanlıklar halen tam anlamıyla değişmemiştir. Evde daha fazla sorumluluk üstlenen kadınlar, yoğun iş temposu ile birleştiğinde stres ve yorgunluğu daha fazla hissedebilmektedir. Bu nedenle kadınlar için iş ve özel yaşam dengesini sağlamak erkeklere kıyasla daha zorlayıcı olabilmektedir (Çakır, 2022, s. 58).

Yaş: İş-yaşam dengesini belirleyen bir diğer faktör yaştır. Kişinin yaşına bağlı olarak hayattan beklentileri değişiklik gösterir. Genç yaşlarda boş zaman ihtiyacı ve sosyal aktivitelere verilen önem farklı olurken, ilerleyen yaşlarda bu öncelikler değişebilir. Bu nedenle iş yaşamının dışındaki zamanın nasıl değerlendirileceği yaş faktörüne bağlı olarak şekillenmektedir. Z kuşağının iş yaşamına yeni adım atması ve işgücünün yaşlanması, iş-yaşam dengesi üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Y ve Z kuşağının iş hayatına yönelik beklentileri farklı olduğu için, yaşça daha büyük bireylerin iş-yaşam dengesinden duyduğu memnuniyet gençlere kıyasla daha yüksek olabilmektedir (Yıldırım, 2017, s. 759)

Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma: Evli bireyler, aile yaşantısıyla birlikte daha fazla sorumluluk üstlenmek durumunda kalmaktadır. Özellikle çocuk sahibi olmak, bireylerin iş ve özel yaşam dengesini sağlama sürecini daha da zorlaştırmaktadır. Geleneksel rol dağılımına göre, kadınlar ev işleri ve çocuk bakımında daha fazla görev alırken, erkekler ekonomik sorumluluğu üstlenmektedir. Bu durum, evli ve çocuk sahibi çalışanların iş-yaşam dengesini kurmasını bekarlara kıyasla daha güç hale getirmektedir (Kıcıır, 2015, s. 33)

Çocuk sahibi olan aileler, önceliklerini çocuklarının ihtiyaçlarına göre belirlemek zorundadır. Bu da iş-yaşam doyumu açısından çocuk sahibi olanlar ile olmayanlar arasında farklılık yaratmaktadır. Çocuk sahibi olmayan bireyler iş-yaşam dengesini daha kolay sağlayabilirken, çocuklu ailelerde iş ve özel hayat arasındaki denge kurmak daha karmaşık hale gelmektedir (Yavuz, 2018, s. 12).

Ayrıca, bireyin evli ya da bekar olması da iş-yaşam dengesini doğrudan etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, evli bireylerin bekar çalışanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Herman & Gyllstrom, 1977, s. 319).

Eğitim Durumu ve Kariyer Beklentisi: İş ve özel yaşam dengesini etkileyen faktörlerden biri de eğitim seviyesidir. Çalışanların, eğitimlerine uygun bir işte çalışmaları, motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırarak iş-yaşam dengesinin daha sağlıklı kurulmasına yardımcı olmaktadır. Mesleklerini eğitimleri doğrultusunda yapan bireylerin, meslekleriyle uyumsuz bir işte çalışanlara kıyasla daha mutlu olduğu ve daha yüksek verim gösterdiği bilinmektedir. Bununla birlikte, aynı işi yapan ancak farklı eğitim seviyelerine sahip bireyler arasında da iş tatmini açısından farklar görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin daha fazla sorumluluk alması nedeniyle, iş yükü ve stres düzeyi artabilmekte, bu da iş-yaşam dengesini sağlamada ek zorluklar yaratabilmektedir (Teker, 2018, s. 32).

Eğitim düzeyi yüksek bireylerin iş ve aile dengesine yönelik beklentileri daha farklı olabilir. Artan eğitim seviyesi ile birlikte iş dünyasında yükselme arzusu da artarken, sorumluluklar da çoğalmaktadır. Bu durum, iş ve aile yaşamında dengeyi kurmayı zorlaştırarak, aile içindeki ilişkileri de etkileyebilmektedir (Serbes, 2019, s. 71).

2.5.2 Örgütsel faktörler

Günümüzde çalışanlar, zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. Bu durum, iş hayatı ile kişisel yaşam arasındaki dengenin sağlanmasını önemli hale getirmektedir. Uzun çalışma saatlerine sahip bireylerin, sosyal hayatlarının düzenli olabilmesi için belirli faktörlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu noktada, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi oluşturabilmek için işletmelerin de sorumluluk alması beklenmektedir (Yöney, 2007, s. 158-159).

Bu dengenin sağlanabilmesi için bireysel faktörlerin yanı sıra, örgütsel faktörlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Bir işletmenin yapısı ne kadar esnekse ve çalışanların iş dışı beklentilerine de değer veriyorsa, bu dengenin sağlanması o kadar kolay olmaktadır. Çalışanları sadece üretkenlik ve kâr elde etme amacıyla gören işletmeler, uzun vadede çalışan motivasyonunu ve bağlılığını azaltabilmektedir. Bu nedenle, çalışan memnuniyetinin artması, iş tatmininin yükselmesi ve verimliliğin sürekliliğinin sağlanması için şirketlerin bu konuda bilinçli politikalar izlemesi önemlidir (Çakır, 2022, s. 60).

Ayrıca, iş tanımlarının açık ve net olması da bu dengenin kurulmasında önemli bir etkidir. Çalışanların sorumluluklarını tam olarak bilmesi, çatışma ya da belirsizliklerden kaynaklanan stresi azaltarak zamanı daha verimli kullanmalarını sağlamaktadır. Bunun sonucunda, bireylerin işten kaynaklı baskıyı özel hayatlarına daha az taşımaları olası hale gelmektedir. Bunun için, işletmelerin görev tanımlarını yazılı hale getirmesi ve bu bilgileri çalışanlarla net bir şekilde paylaşması kritik bir unsurdur (Ergün, 2019, s. 10).

Bu noktada işletmelerin, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olabilecek farklı stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Bu stratejilerden biri esnek çalışma modelleridir. Esnek çalışma sistemi, bireylerin hem işlerini sürdürebilmelerine hem de sosyal yaşamlarını düzenleyebilmelerine olanak tanımaktadır. Uzaktan çalışma, vardiya sistemleri, yarı zamanlı işler ve iş bölümü gibi uygulamalar sayesinde çalışanların hem özel hayatlarına hem de profesyonel hayatlarına uyum sağlamaları daha kolay hale gelebilmektedir. Bunun yanı sıra, işletmeler, özellikle aile yaşamının bir parçası olarak görülebilecek yaşlı ve çocuk bakımı gibi konularda da çalışanlarına destek sağlayabilecek uygulamalar geliştirmelidir. Bu, hem kadın hem de erkek çalışanlar için büyük bir kolaylık sunarak iş-yaşam dengesinin sağlanmasını destekleyebilir (Çakır, 2022, s. 60).

Bu dengenin oluşmasında şirketlerin örgüt kültürünü bu bakışa göre şekillendirmesi gerekmektedir. İş-yaşam dengesini destekleyen sosyal aktiviteler, psikolojik destek programları ve esnek izin politikaları gibi uygulamalar da çalışanların motivasyonunu ve mutluluğunu artırabilir (Ceylan, 2011, s. 49).

Sonuç olarak, insan kaynakları yönetiminin de katkısıyla örgütler, çalışan odaklı politikalar geliştirerek iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik farklı stratejiler benimseyebilirler. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, sosyal destek programlarının hayata geçirilmesi ve çalışan memnuniyetini artıracak uygulamaların benimsenmesi sayesinde, hem çalışanlar hem de işletmeler uzun vadede daha verimli bir şekilde faaliyetlerine devam edebilirler (Çakır, 2022, s. 61).

2.5.3 Kültürel Faktörler

Bireylerin iş dışında üstlendikleri roller, görevler ve sorumluluklar üzerinde etkili olan temel unsurlardan biri de kültürdür. Toplumların kendilerine özgü gelenekleri, görenekleri ve davranış kalıpları, bireylerin yaşam biçimlerini şekillendirir. Kişiler, doğup büyüdüğü kültürün değer yargılarını içselleştirir ve buna bağlı olarak hayatlarını düzenlerler. Kültürel yapı, bireyin sosyal çevresi ve yetiştirilme tarzı üzerinde belirleyici bir rol oynar. Dolayısıyla, iş-yaşam dengesi üzerinde de doğrudan bir etkisi bulunmaktadır (Çakır, 2022, s. 61).

Bir bireyin iş hayatının dışındaki zamanını nasıl değerlendirdiği ve üstlendiği sorumlulukları nasıl paylaştığı, içinde yetiştiği toplumun norm ve beklentileriyle bağlantılıdır. Örneğin, bazı kültürlerde iş ve aile yaşamındaki roller daha eşit paylaşılırken, bazı toplumlarda ev işleri ve bakım sorumlulukları belirli bir cinsiyete yüklenmektedir. Bu durum, özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengesi kurmada daha fazla zorluk yaşamasına sebep olabilir. Destekleyici bir aile ve sosyal çevreye sahip olmak, iş ve özel hayat arasındaki uyumu sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamada bireylerin ve aile üyelerinin

zaman yönetimi, stresle başa çıkma ve görev paylaşımı konularında bilinçli hareket etmeleri gerekmektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet rollerinin belirgin olduğu kültürlerde, iş yükünün adil bir şekilde dağıtılması, bireylerin hem işte hem de özel hayatlarında daha dengeli bir yaşam sürdürebilmeleri açısından kritik bir unsur olmaktadır (Çakır, 2022, s. 62).

2.5.4 Sektörel Faktörler

Aynı meslek grubundaki bireyler belirli sektörlerle dâhil olurken, sektörler arasında iş saatleri, görev tanımları ve çalışma koşulları açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, beyaz yakalı çalışanların iş süreçleri genellikle masa başında yürütülürken, mavi yakalı çalışanlar fiziksel güç gerektiren görevlerle meşgul olmaktadır. Bir ofis çalışanı ağırlıklı olarak bilişsel becerilerini kullanırken, ağır sanayi sektöründe çalışan bir işçi fiziksel gücünü yoğun şekilde kullanarak işini yerine getirir. Bu farklılıklar, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaları açısından da belirleyici olmaktadır. Zorlu iş tanımlarına sahip sektörlerde uzun çalışma saatleri, ağır fiziksel yük veya esnek çalışma imkânlarının kısıtlı olması, çalışanların yorgunluk seviyelerini artırabilmektedir. Bu durum, bireylerin işten sonra kendilerine ayırabilecekleri zamanın azalmasına ve özel hayatlarında denge kurmalarının zorlaşmasına neden olabilmektedir (Çakır, 2022, s. 62).

2.6 İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş-yaşam dengesinin sağlanması, hem çalışan bireyler hem de örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir. Çeşitli faktörlerden etkilenen bu denge, gerektiği gibi kurulamadığında çalışanların verimliliğinde düşüşe, motivasyon kaybına ve iş tatminsizliğine yol açabilir. Örgütler açısından ise düşük performans, artan iş gücü devri ve çalışan bağlılığının azalması gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir.

2.6.1 Bireysel ve toplumsal açıdan sonuçları

Dünya genelinde çalışan bireylerin sağlığı ve mutluluğu, iş hayatının talepleri ile aile hayatının sorumlulukları arasında bir denge kurabilmelerine bağlıdır. Bu dengeyi sağlayamamak, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal refah ve ekonomik kalkınma açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş-yaşam dengesinin bireylerin yaşam kalitesini ve mutluluğunu önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır (Erben & Ötken, 2014, s. 105). Bireyler, işleri ve sosyal yaşamları arasında denge kurduklarında hem işlerinden hem de kişisel yaşamlarından tatmin sağlayabilirler. Özellikle kadınların işgücüne katılımındaki artış, yalnızca ailelerin gelir düzeyinin yükselmesini değil,

aynı zamanda toplumun genel ekonomik kalkınmasına ve refah seviyesinin yükselmesine katkı sağlamaktadır. Kadınların iş yaşamında daha fazla yer almaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlenmesini, çocukların daha iyi eğitim ve sağlık imkanlarına erişmesini ve sürdürülebilir kalkınmanın teşvik edilmesini desteklemektedir (Özaydın, 2013, s. 53). Dolayısıyla, iş-yaşam dengesinin toplumsal düzeyde sağlanması, bireylerin refahının ötesinde, toplumun genel yapısına ve uzun vadeli kalkınmasına da olumlu katkılar sunmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalar, iş-yaşam dengesinin sağlanmasının iş tatmini, iş performansı ve verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Şirketler, çalışanlarına esnek çalışma saatleri, tele-çalışma gibi fırsatlar sunduğunda, çalışanlar kendilerini geliştirme ve iş dışındaki sorumluluklarına zaman ayırma konusunda daha fazla imkâna sahip olmaktadır. Yeşiltepe (2014) tarafından yapılan bir araştırmada, konaklama sektöründe iş-yaşam dengesinin iş tatmini ve yaşam tatmini ile pozitif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir (Yeşiltepe, 2014, s. 1). Benzer şekilde, Gökkaya (2014), yerel yönetimlerde çalışanların iş-yaşam dengesi ile iş tatmini ve örgütsel sadakat düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu faktörlerin birbirini etkilediğini ortaya koymuştur (Gökkaya, 2014, s. 13).

Bireyler iş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kuramadığında, çalışanlar çeşitli psikososyal risklerle karşılaşabilmektedir. Özellikle iş-aile çatışması, yüksek düzeyde stres, psikolojik gerginlik, tükenmişlik sendromu, alkol ve ilaç kullanımında artış ile depresyon gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Frone ve arkadaşlarının (1997) çalışmasında ise, iş-yaşam dengesizliğinin hipertansiyon, kan basıncında artış ve depresyon gibi sağlık sorunlarına yol açtığı tespit edilmiştir (Frone, Russell, & Cooper, 1997, s. 326; Çakmak, Ofluoğlu, & Büyükyılmaz, 2012, s. 66). Ayrıca, iş-yaşam dengesizliği iş tatminsizliği, örgütsel bağlılıkta azalma, devamsızlık oranlarının yükselmesi, iş kazalarında artış ve performans düşüşü gibi çok yönlü olumsuz sonuçlara sebebiyet vermektedir (Kuzulu, Kurtuldu, & Vural Özkan, 2013, s. 96).

Toplumsal düzeyde bakıldığında, iş-yaşam dengesinin yaygınlaşması, işgücü verimliliğinin artmasını, kamu ve özel sektörde nitelikli ve bilgili bireylerin sayısının yükselmesini sağlar. Bu da toplumun uzun vadede sürdürülebilir kalkınmasına, sağlıklı nesillerin yetişmesine ve genel refahın artmasına zemin hazırlar. Mutlu bireylerin oluşturduğu huzurlu bir toplum, sağlık ve refah düzeyi yüksek bir toplumsal yapının temelini oluşturmaktadır (Durna & Babayiğit, 2015, s. 728).

Erkuş, Çöpoğlu ve Fındıklı (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, iş-yaşam dengesinin iş mutluluğu üzerindeki etkileri incelenmiş ve katılımcıların iş-yaşam dengelerinin iş mutluluklarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Erkuş, Çöpoğlu, & Afacan Fındıklı, 2013,

s. 117). Benzer şekilde, Greenhaus ve arkadaşlarının (2010) yürüttüğü araştırmada da iş-yaşam dengesinin sağlanmasının çalışanların genel refahını ve mutluluğunu artırdığı, dengenin kurulmasını başarabilen bireylerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları, daha az stres ve depresyon yaşadıkları, ayrıca işteki rollerini daha etkin şekilde yerine getirebildikleri sonucuna ulaşılmıştır (Tosun & Keskin, 2017, s. 13).

Kadın çalışanlar açısından iş-yaşam dengesi ayrı bir önem taşımaktadır. Kadınlar, iş ve aile hayatı arasında denge kuramadıklarında stres, verimsizlik, memnuniyetsizlik ve hatta depresyon gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Topgül, 2016, s. 218). Lewis (1997) tarafından yapılan bir araştırma, annelik sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan kadın çalışanların tam zamanlı çalışmanın gerekliliklerini karşılamakta zorlandıklarını ve bu nedenle işe bağlılıklarının düşebileceğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, kadın çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi için aile bireylerinin ve işverenlerin destekleyici politikalar benimsemesi gerekmektedir (Seçer, 2015, s. 41).

Bu sebepten, iş-yaşam dengesinin sağlanamaması, bireylerin mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz hale gelmesine yol açarak, uzun vadede sağlıksız bir toplumun oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Topgül, 2016, s. 218). Özellikle kadın çalışanlar açısından iş-yaşam dengesinin nasıl sağlanabileceği sorunu önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Çiftlerin eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların yaptığı işin niteliğinin artması ve hane gelirine katkı sağlayan bireyler arasında birincil/ikincil ayrımının ortadan kalkması gibi etkenler, iş-yaşam dengesinin sağlanmasını kolaylaştıran unsurlar arasındadır (Aytaç, 2019, s. 29).

Kariyer sahibi kadınlar, iş yaşamlarında kesinti yaşamadan eşlerinden destek görebildiklerinde, iş ve özel hayat arasındaki dengeyi daha sağlıklı bir şekilde kurabilmektedirler. Bu noktada, kadınların iş-yaşam dengesini sağlamasında eşlerinin rolü göz ardı edilmemelidir. Aynı durum erkekler için de geçerlidir. Çiftlerin birbirine anlayışla yaklaşması, iş ve aile hayatında karşılıklı destek sunması ve sorumlulukları paylaşması, sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin oluşturulmasında belirleyici faktörlerdendir.

Çalışanların iş ve yaşam alanlarında denge sağlanması, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğurur. Bireysel olarak, işe devamsızlığın azalması, stres ve çatışma algısının düşmesi, mesleki bağlılığın güçlenmesi gibi kazanımlar elde edilirken; toplumsal olarak da işgücü verimliliği artmakta ve ekonomik büyüme desteklenmektedir. Örneğin, Gündoğmuş'un (2017) çalışmasında muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan bir çalışmada, iş-yaşam dengesizliğinin işe bağlılık düzeyini olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Gündoğmuş, 2017, s. 126) (Gündoğmuş, 2017, s. 126). Bu bulgu, iş-yaşam dengesinin

yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal sonuçlar doğuran bir mesele olduğunu göstermektedir.

Marafi'ye göre, iş-yaşam dengesizliğinin temel nedeni, bireylerin uzun çalışma saatleri nedeniyle sosyal yaşamlarında yeterli vakit geçirememeleridir. İş, aile ve özel yaşam arasındaki dengenin bozulması, bireylerin bu alanlardaki sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmalarına ve dolayısıyla iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Durna & Babayiğit, 2015, s. 728). İş-yaşam dengesinin bozulması durumunda, bir alan diğerini baskı altına alabilmekte (Gerçek, Elmas Atay, & Dünder, 2015, s. 72), iş yaşamı aile yaşamını olumsuz etkileyebildiği gibi, aile yaşamı da iş yaşamını olumsuz yönde etkileyerek bireyler üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Karavardar, 2015, s. 189).

Özellikle çalışanların serbest zamanlarında işle ilgili aktivitelere yönelmesi, sosyal ve aile yaşamlarına ayırmaları gereken sürenin azalmasına neden olmaktadır (Keser, 2014, s. 111). Zamanın büyük bölümünün işe ayrılması, iş-yaşam dengesini bozarak bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda, Mullen ve arkadaşlarının (2008) araştırmasına göre iş-aile çatışması; aşırı stres, genel psikolojik gerginlik, alkol kullanımı, tükenmişlik sendromu, depresyon ve ilaç kullanımında artış gibi sonuçlara yol açmaktadır. Benzer şekilde, Frone ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan çalışmada iş-yaşam dengesizliğinin kan basıncında artış, hipertansiyon ve depresyon gibi sağlık sorunlarına sebep olduğu belirlenmiştir (Çakmak, Ofluoğlu, & Büyükyılmaz, 2012, s. 66).

İş-yaşam dengesizliği, iş tatminsizliği, örgütsel bağlılıkta azalma, devamsızlık oranlarında artış, iş kazalarının yükselmesi ve çalışma performansında düşüş gibi pek çok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. Dengeyi sağlayamayan çalışanlar, iş hayatında tatminsizlik ve hayal kırıklığı yaşayarak genel yaşam memnuniyetlerinde azalma gözlemleyebilmektedir (Kuzulu, Kurtuldu, & Vural Özkan, 2013, s. 96). Ayrıca, sigara ve alkol kullanımının artması, şiddet eğilimindeki yükseliş ve yeme bozuklukları gibi davranışsal problemlerin de iş-yaşam dengesizliği ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Tüm bu bulgular, iş-yaşam dengesinin bireylerin yalnızca profesyonel hayatlarını değil, genel yaşam kalitelerini de doğrudan etkileyen kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Küçükusta (a), 2007, s. 246).

Sonuç olarak, iş-yaşam dengesinin korunması hem bireysel iyilik hali hem de toplumsal kalkınma açısından kritik bir unsur olup; bu dengenin sağlanamaması bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde çeşitli riskler ve olumsuzluklar doğurmaktadır.

2.6.2 Örgütsel Açıdan Sonuçları

Çalışanların iş-yaşam dengesinin sağlanması, yalnızca bireylerin refahını ve toplumsal huzuru değil, aynı zamanda örgütlerin verimliliğini ve kârlılığını da olumlu yönde

etkilemektedir. Bu nedenle birçok örgüt, çalışanlarının iş-yaşam dengesini destekleyen politika ve uygulamalar geliştirerek hem çalışan memnuniyetini hem de kurumsal başarıyı artırmayı hedeflemektedir (Tosun & Keskin, 2017, s. 10).

Clutterbuck (2003) ileri sürdüğü görüşe göre örgütlerde iş-yaşam dengesi kültürünün oluşturulması, çalışanların mutluluğunu ve iş tatminini artırmakta, işinden memnun olan çalışanlar ise daha verimli çalışarak örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir (Clutterbuck, 2003, s. 14). Örgüte bağlılık, iş gücü devir oranını düşürerek maliyetleri azaltmakta ve iş süreçlerinin etkinliğini artırarak müşteri memnuniyetine katkıda bulunmaktadır. Uzun vadede, bu süreçler örgütlerin kârlılığını artırmaktadır. Ayrıca, iş-yaşam dengesine önem veren örgütlerin daha güçlü bir kurumsal imaja sahip olduğu, pazar paylarını artırdığı ve daha yüksek finansal performans sergilediği gözlemlenmektedir. Bu durum, iş-yaşam dengesinin ekonomik anlamda önemli bir avantaj sağladığını göstermektedir (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 544).

Örgütler açısından iş-yaşam dengesini sağlamanın faydaları yalnızca ekonomik avantajlarla sınırlı değildir. Çalışanların stres seviyelerinin azalması, sağlık harcamalarının düşmesi ve bireysel refahlarının artması, örgüt içindeki iletişimi ve takım çalışmasını güçlendirmektedir. Bu durum, çalışanların örgüte bağlılığını artırarak işten ayrılma oranlarını azaltmakta ve örgütlerin yetenekli çalışanları bünyelerinde tutmalarına yardımcı olmaktadır (Karavardar, 2015, s. 189).

Bu bağlamda yapılan araştırmalar da iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Korkmaz ve Erdoğan (2014), iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı artırdığını ve örgütsel bağlılığın da çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 553). Benzer şekilde, Durna ve Babayiğit (2015) çalışmaları da çalışanların iş-yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında uyum sağladıklarında örgüte olan bağlılıklarının arttığını, ancak yaşamlarını işten ibaret gördüklerinde bu bağlılığın azaldığını göstermektedir (Durna & Babayiğit, 2015, s. 730).

İş-yaşam dengesinin sağlanması, örgütlerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri açısından da önemlidir. Örgütler, çalışanlarını desteklemenin yanı sıra, onların ailelerine yönelik de çeşitli uygulamalar geliştirmektedir. Çalışanlarının iş dışı sorumluluklarını önemseyen örgütler, hem çalışan bağlılığını artırmakta hem de topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmektedir (Kapız, 2002, s. 142).

Ayrıca, iş-yaşam dengesi yönetici ve liderler açısından da önemli avantajlar sunmaktadır. Dengeyi sağlayan yöneticiler, liderlik yetkinliklerini geliştirerek çalışanlarının motivasyonunu

artıran stratejiler üretebilmektedir. Bununla birlikte, mutlu ve işine uyum sağlayan çalışanların üretkenliği artarken, ortaya koydukları işin kalitesi yükselmekte ve müşteri memnuniyeti sağlanmaktadır. Bu durum, uzun vadede örgütlerin rekabet avantajı elde etmesini kolaylaştırmaktadır (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 542).

İş-yaşam dengesinin sağlanması, örgütlerin çalışanlarına sunduğu eğitim yatırımlarının geri dönüş oranını da artırmaktadır. Örgütler, çalışan bağlılığını güçlendiren iş-yaşam dengesi politikaları sayesinde, eğitimli ve yetkin çalışanlarını uzun yıllar bünyelerinde tutabilmektedir. Bununla birlikte, çalışanlar arasında çeşitliliğin artmasına ve örgüt içindeki adaptasyon süreçlerinin kolaylaşmasına da katkı sağlamaktadır (Polat, 2019, s. 32).

İş-yaşam dengesizliği, örgütlere ek maliyetler yükleyerek çalışma performansında düşüşe, devamsızlık oranlarında artışa, çalışan memnuniyetsizliğine ve iş kazalarında yükselmeye neden olmaktadır (Kuzulu, Kurtuldu, & Vural Özkan, 2013, s. 96). Nitekim iş kazaları yalnızca bireyler açısından ciddi sağlık riskleri doğurmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütler için tazminat, üretim kaybı ve ek sigorta harcamaları gibi önemli maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Yüksel (2005) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşireler üzerinde iş-yaşam çatışmasının iş tatmini ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu saptanmış, iş ve özel yaşam arasındaki dengenin bozulmasının çalışanların iş tatminini önemli ölçüde azalttığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesizliğinin bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkileri, örgütlere de yansımakta ve uzun vadede iş gücü kaybına, düşük verimliliğe ve maliyet artışına yol açmaktadır (Yüksel, 2005, s. 311).

Bu sorunlarla başa çıkabilmek adına örgütler, esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, uzaktan çalışma, sağlık hizmetleri gibi uygulamaları hayata geçirmektedir. Bu tür uygulamalar, yalnızca çalışanların refahını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerine de katkıda bulunmaktadır. Günümüz teknolojileri, e-posta, telekonferans, bilgisayar ağları gibi araçlarla iş süreçlerini daha esnek ve verimli hale getirmekte, yöneticilere çalışanların iş-yaşam dengesini destekleme konusunda daha geniş imkânlar sunmaktadır (Polat, 2019, s. 33).

Sonuç olarak, iş-yaşam dengesi yalnızca bireysel bir mesele değil, aynı zamanda örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik açısından kritik bir faktördür. İş-yaşam dengesini etkin bir şekilde yönetebilen örgütler, çalışanlarının mutluluğunu ve bağlılığını artırarak daha üretken, daha rekabetçi ve daha başarılı hale gelmektedir. Mevcut durumun yarattığı bu çok boyutlu dengesizlikler, yalnızca bireysel yaşam pratikleriyle çözülebilecek nitelikte değildir. Bu nedenle, farklı ülke deneyimlerinde olduğu gibi, toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen politika ve hizmetler, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

İş-yaşam dengesini kuramayan bireylerin hem bireysel düzeyde (tükenmişlik, aile içi çatışma, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları) hem de toplumsal/örgütsel düzeyde (iş tatminsizliği, verimlilik düşüşü, yüksek iş gücü devri, artan sağlık harcamaları) olumsuz pek çok sonuç yaşadığı gösterilmiştir. Kadın çalışanlar özelinde değerlendirildiğinde, aile sorumluluklarıyla iş yükünün birlikte yürütülmesi, “çifte mesai” ve “zaman yoksulluğu” algısını yoğunlaştırarak iş-yaşam dengesi sorunlarını derinleştirmektedir. Bu noktada, iş ve özel yaşam arasında denge sağlanabilmesi için yalnızca örgütsel politikalar veya bireysel zaman yönetimi becerileri yeterli kalmamakta, aynı zamanda “zaman” kavramının toplumsal, tarihsel ve yapısal boyutları da ele alınmalıdır. Zira çalışma hayatında geçirilen her ek saat, bireyin boş zamana ayırabileceği süreyi kısıtlamakta, ücretsiz bakım emeği altındaki kadınların ise “serbest zaman” tanımının dahi dışına çıkarak, hayatlarını zamana bağlı dar bir çerçevede sürdürmelerine yol açmaktadır.

Bu noktada, söz konusu dengesizliklerin giderilmesi, yalnızca bireysel stratejilerle değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini merkezine alan ulusal ve uluslararası politika ve hizmetlerin tasarlanmasıyla mümkündür. Dolayısıyla, bir sonraki bölümde, farklı ülkelerde iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik geliştirilen politika ve uygulamalar ele alınacak; bu politikaların toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin azaltılmasına, kadınların işgücüne katılımının güçlendirilmesine ve yaşam kalitesinin artırılmasına nasıl katkı sağladığı incelenecektir.

2.7 Dünyada İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politika Ve Hizmetler: Cinsiyet Eşitliği Perspektifi

Eşitlik, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin bireylerin yetenek, kişilik ve performanslarını ortaya koyabilecekleri sosyal koşulların oluşturulması ve gelişimlerini engelleyebilecek tüm engellerin ortadan kaldırılması şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek, 2011, s. 21). Toplumsal cinsiyet, bireylerin toplum içinde (kadın veya erkek) nasıl algılandığını, bu algının nasıl biçimlendiğini ve hangi toplumsal kalıplara göre şekillendiğini ifade eden bir kavramdır. Bu tanım, kadın ya da erkeklerin doğuştan getirdikleri biyolojik ve fiziksel özelliklerinden bağımsız olarak, toplumun yüklediği roller ve bu rollere ilişkin kalıplaşmış yargıları kapsamaktadır (World Health Organization, 1998, s. 22). Bu çerçevede, iş-yaşam dengesine yönelik politika ve hizmetler, yalnızca ekonomik üretkenliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin azaltılması ve çalışanların yaşam kalitesinin yükseltilmesi açısından kritik bir araç niteliği taşımaktadır.

Devletler, iş- yaşam dengesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla çeşitli uyumlaştırma politikaları geliştirmiştir. En basit tanımıyla bu politikalar, iş ve yaşam ile ilgili sorumlulukların dengeli biçimde yürütülmesi sürecidir. Bu kapsamda, özel yaşamındaki rol ve

görevlerle iş yaşamındaki yükümlülükleri uyumlu hâle getirmeyi amaçlayan yasal, kurumsal ve toplumsal destek temelli uygulamalar oluşturulmuştur (Özaydın, 2013, s. 47).

İş- yaşamı dengesini hukuki çerçevede destekleyen düzenlemeler “minimum”, “orta” ve “altın” standart olmak üzere üç seviyede sınıflandırılmıştır. Minimum standart, ebeveyn izni, esnek çalışma ve mazeret izinlerini içerirken; orta standart emzirme izni, uzaktan çalışma ve çocuk bakım desteğini kapsamaktadır. Altın standart ise tüm çalışanlar için fazla mesai ödemeleri, sıkıştırılmış iş haftaları ve çocuk bakım izinlerini örnek olarak sunmaktadır (Dalyan, 2020, s. 378).

Modern toplumlarda devletler, bireylerin yalnızca kendi kaynakları veya aile desteğiyle iş-yaşam dengesini sağlamalarının yetersiz olduğunu görmüş; bu nedenle söz konusu politikaları ulusal sosyal politikanın ayrılmaz bir parçası hâline getirmiştir. Böylece, iş- yaşam arasındaki uyuma yönelik sistemler, refah rejimi sınıflandırmaları çerçevesinde ele alınmıştır (Karaman, Refah rejimleri sınıflandırmaları ekseninde Türkiye’de iş - aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ve kadın istihdamı, 2015, s. 45).

Refah devletinin amaçları arasında, toplumu sosyal risklere karşı korumak, insan onuruna uygun yaşam standartları sunmak, yoksulluk ve sosyal dışlanmayı önlemek, toplumsal barış ve adaleti sağlamak yer alır. Bu süreçte devlet, piyasa ile aile arasındaki dengeyi kurumsal yapılar ve politikalar yoluyla sağlarken, toplumsal cinsiyet rollerini de etkilemiş ve dönüştürmüştür (Dericiler, 2010, s. 58).

Toplumsal cinsiyet rolleri ile refah rejimleri arasındaki karşılıklı etkileşim, bireylerin iş ve aile deneyimlerini şekillendirmiştir. İş-yaşam politikaları, sorumlulukların dengelenmesini sağlamak amacıyla yasal, kurumsal ve sosyal mekanizmaları geliştirmeyi hedeflemektedir (Karaman, 2014, s. 47).

Birçok ülkede aileler, iş ve yaşam sorumluluklarını dengede tutmakta zorlanmaktadır. Bazı çalışanlar aileye daha fazla zaman ayırmak için çalışma saatlerini azaltmak istese de, gelir kaybı riski veya işyeri politikaları buna engel olmaktadır. Maddi imkânı olan bireyler, tam zamanlı çalışmaya devam ederek çocuk bakımı için profesyonel hizmetlerden yararlanabilirken; diğerleri çocuklarını kendileri büyütmeyi tercih etmektedir (Metin, 2017, s. 32). Bu zorluklara çözüm olarak hükümetler, esnek çalışma, ebeveyn izni, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri gibi politikaları hayata geçirmiştir. Ancak bu politikaların kapsamı ve başarı düzeyi ülkeler arasında farklılık göstermektedir (Dalyan, 2020, s. 381).

Annelik izni, kadın çalışanların doğum sonrası işlerine dönebilmesi ve istihdamdaki yerinin korunması açısından önemlidir. ILO sözleşmesine göre en az 14 hafta olması gereken bu izin, OECD ülkelerinin çoğunda kamu desteğiyle sağlanmaktadır. İsveç’te 13 hafta,

Almanya’da 14 hafta, Birleşik Krallık’ta 26 hafta olarak belirlenmiştir. Toplam ücretli izin süresinde ise İsveç 60 hafta ile birinci, Almanya 58 hafta ile ikinci, Birleşik Krallık 39 hafta ile üçüncü sıradadır (Sumbas, 2018, s. 168).

Ebeveyn izni, anne ve/veya babaya çocuğun bakımı için ücretli veya ücretsiz izin hakkı tanır. Bu hak ilk kez İsveç’te uygulanmış ve 1974’te annelik izninin ebeveyn iznine dönüşmesiyle her iki ebeveynin de bu haktan yararlanması sağlanmıştır. İsveç’te ebeveyn izni 16 ay olup, bu süre boyunca aylık ödeme yapılır; 0–3 yaş çocuk bakım sigortası da sağlanır (Parlak, 2016, s. 174).

Almanya’da 1986’da uzun annelik izni ve finansal destekler başlatılmış; ebeveyn izni çocuğun 3 yaşına kadar kullanılabilir hâle gelmiştir. İlk 2 yıl doğum sonrası zorunlu olup, kalan süre çocuğun 8 yaşına kadar kullanılabilir. İzin sonrası yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmaktadır (Dalyan, 2020, s. 383).

Birleşik Krallık’ta ebeveyn izni 1 yıl kıdem şartıyla, çocuğun 5 yaşına kadar 13 hafta ücretsiz olarak verilir. 2000 sonrası babalara ücretli izin hakkı tanınsa da, babalık izni yalnızca 2 hafta ile sınırlıdır; bu süre, İsveç’te 10, Almanya’da yaklaşık 9 haftadır (Parlak, 2016, s. 168).

İsveç, ailevi nedenlerle çalışma sürelerinde esnekliğin en ileri düzeyde uygulandığı ülkedir. Birleşik Krallık, bu konuda Almanya ve İsveç’in gerisinde kalmıştır. Kamu harcamalarında ise İsveç, çocuk bakım hizmetleri ve erken çocuk eğitimi için en yüksek bütçeyi ayırırken, onu Birleşik Krallık ve Almanya takip etmiştir (Metin, 2017, s. 41).

Tablo 2.1 Ülkelerin İş–Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Başarı Durumu

Ülke	Uygulanan Politikalar	Uygulama Detayları	Başarı Durumu / Etkileri
İsveç	- Ebeveyn izni (anne ve babaya eşit hak) - Esnek çalışma saatleri - Geniş kamu çocuk bakım hizmetleri - Çift kazananlı-çift bakıcılı aile modeli	- 1974’te annelik izni ebeveyn iznine dönüştürüldü. - 16 ay ücretli ebeveyn izni, aylık ödeme desteği. - 0–3 yaş çocuk bakım sigortası ve yüksek ücret desteği. - Erken çocuk eğitimi ve bakım için en yüksek kamu harcaması.	- Kadın istihdam oranı yüksek. - Cinsiyet eşitliği güçlü. - İş–aile dengesi en iyi AB örneklerinden biri.
Almanya	- Uzun süreli annelik izni - Ebeveyn izni (çocuğun 3 yaşına kadar) - Yarı zamanlı çalışma hakkı - Sınırlı çocuk bakım hizmetleri (2000 sonrası gelişme)	- 1986’da uzun annelik izni ve finansal destek. - Ebeveyn izni: ilk 2 yıl doğum sonrası, kalan süre çocuğun 8 yaşına kadar. - Kadınların izin sonrası yarı zamanlı çalışma hakkı.	- 2000’den sonra eşitlikçi politikalar gelişti. - Kadın istihdamı arttı ancak çocuk bakım hizmetleri hâlâ İsveç’in gerisinde.

Birleşik Krallık	- Kısa süreli babalık izni (2 hafta) - Ebeveyn izni (13 hafta, ücretsiz) - Piyasa temelli çocuk bakım hizmetleri	- 1 yıl kıdem şartı ile ebeveyn izni. - Bakım hizmetleri pahalı ve piyasa odaklı. - 2000 sonrası babalara ücretli izin hakkı.	- İsveç ve Almanya'ya kıyasla en kısa babalık izni. - İş-aile dengesi politikaları sınırlı etkili.
-------------------------	--	---	--

Kaynak: Yazar tarafından, Sumbas (2018), Parlak (2016), Metin (2017) ve Dalyan (2020) verilerinden derlenerek oluşturulmuştur.

Dünyada uygulanan iş-yaşam dengesi politikaları incelendiğinde, ülkelerin sosyoekonomik yapıları, kültürel değerleri ve refah rejimleri doğrultusunda farklı stratejiler geliştirdikleri görülmektedir. Bazı ülkeler, kapsamlı ebeveyn izinleri, yaygın kamu destekli bakım hizmetleri ve esnek çalışma modelleri sayesinde yüksek düzeyde başarı elde ederken, bazıları ise bu alanda sınırlı adımlar atabilmiştir. Bu örnekler, devlet politikalarının yalnızca iş-yaşam dengesini değil, bireylerin zaman kaynakları üzerindeki baskıyı da doğrudan etkilediğini göstermektedir. Ebeveyn izni, esnek çalışma ve yaygın bakım hizmetleri gibi uygulamalar, çalışanların hem iş hem aile sorumluluklarına yeterli zaman ayırabilmelerine olanak tanırken, yetersiz veya erişimi kısıtlı politikalar zaman yoksulluğunun derinleşmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla, uluslararası düzeyde başarı gösteren ülkelerin ortak özelliği, toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendiren, bakım hizmetlerini erişilebilir kılan ve çalışanların zaman yönetimini destekleyen bütüncül yaklaşımlar benimsemeleridir. Bu çerçevede, Türkiye’de de son yıllarda iş-yaşam dengesini güçlendirmeye yönelik çeşitli yasal düzenlemeler ve uygulamalar geliştirilmiştir. Aşağıda, Türkiye’de hayata geçirilen bu politikalar, kapsamı, işleyişi ve etkinliği açısından ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.8 Türkiye’de İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politika Ve Hizmetler: Cinsiyet Eşitliği Perspektifi

Türkiye’de uygulanan iş-yaşam dengesi politikalarının incelenmesi, özellikle kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu perspektifinden önem taşımaktadır. Dünya genelinde iş-yaşam dengesi politikaları, ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları, toplumsal cinsiyet eşitliği düzeyleri ve kültürel değerleri doğrultusunda farklı biçimlerde şekillenmektedir. Gelişmiş refah devletlerinde, özellikle kadınların işgücüne katılımını artırmayı, aile yaşamını desteklemeyi ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmayı amaçlayan politikaların, esnek çalışma modelleri, ebeveyn izinleri ve bakım hizmetleri aracılığıyla başarılı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Ulusal düzeyde bu tür uygulamalar, yalnızca ekonomik üretkenliği değil, aynı zamanda sosyal refahın sürdürülebilirliğini de güçlendirmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de de

benzer hedeflerle oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliğini ve iş-aile yaşamı dengesini gözetken kamu politikaları, çalışanların zaman kaynaklarını doğrudan etkileyerek, zaman yoksulluğu riskini azaltma potansiyeline sahiptir. Aşağıda, Türkiye’de bu amaçla hayata geçirilen politika ve uygulamalar ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bu politikalar, tezde ele alınan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu sorunlarını analiz etmek açısından temel bir çerçeveye sunmaktadır.

Analık (Doğum) İzni

Doğum sonrası izinler, annenin ve çocuğun hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını korumak amacıyla refah devletleri tarafından uygulamaya konulan önemli sosyal politikalardan biridir. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik araçlardan biri olan analık izni, doğum öncesi ve sonrasında annenin, dolayısıyla da yeni doğan bebeğin sağlığını güvence altına almak için yalnızca kadın çalışanlara tanınmıştır. Bu düzenleme ile doğum yapan annelerin, izin süreleri sona erdikten sonra çalışma hayatına dönüşlerinde iş-aile yaşamı dengesini kurmalarına kolaylık sağlanması hedeflenmektedir. Türkiye’de hem kamu hem de özel sektörde istihdam edilen kadın çalışanlara kanunlarla güvence altına alınmış bu hak, işgücüne katılan kadın işçiler ve devlet memurları için eşit şekilde geçerlidir (Özdamar, 2006, s. 21). Ancak izin süresinin belirli bir zamanla sınırlı olması, özellikle yoğun bakım sorumlulukları olan kadınlar açısından zaman yoksulluğunu tamamen ortadan kaldırmaya yetmemektedir.

Türkiye’de, doğum gibi durumların yarattığı olumsuz etkileri telafi etmeye yönelik düzenlemeler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yer almaktadır. Ayrıca, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesine göre, kadın işçiler doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre boyunca çalıştırılmazlar. Çoğul gebeliklerde ise doğum öncesine ek olarak iki hafta daha izin verilir. Aynı maddenin altıncı fıkrasında, “günde toplam bir buçuk saatlik süt izninin hangi saatler arasında ve kaç parçaya bölünerek kullanılacağına işçi kendisi karar verir” hükmü yer almaktadır. Ayrıca, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen çalışan ya da eşlerden biri, çocuğun teslim alındığı tarihten itibaren sekiz haftalık analık izni hakkına sahiptir. Bunun yanı sıra, evlenme, evlat edinme veya anne-baba, kardeş, eş ya da çocuğun vefatı durumlarında üç gün ücretli izin hakkı tanınmaktadır (Yılmaz S. , 2018, s. 76). Bu düzenlemeler, kadınların işgücüne geri dönüşünü kolaylaştırmakta ve analık izni süresince yaşanabilecek zaman yoksulluğunu azaltmaktadır. Böylece kadınların iş ve aile rollerini dengeleme kapasitesi güçlenmektedir.

5510 sayılı Kanun kapsamında, doğum ya da analık nedeniyle çalışamayan kadın sigortalılara, uğradıkları gelir kaybını telafi etmek amacıyla günlük kazanç üzerinden

hesaplanan geçici iş göremezlik ödeneği sağlanmaktadır. Benzer şekilde, Devlet Memurları Kanunu'nun 104/A maddesi uyarınca, kadın memurlar da doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta boyunca çalıştırılmaz. Çoğul gebelik durumunda ise doğum öncesi sekiz haftalık süreye iki hafta eklenmektedir. Ancak bu noktada, kadın memurlar ve kadın işçiler arasında doğum izni süresince elde edilen gelir açısından bir fark ortaya çıkmaktadır. Kadın memurlar, doğum izni süresince tam maaşlarını almaya devam ederken; kadın işçilere, günlük kazançlarının en fazla üçte ikisi oranında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (Karaman, 2014, s. 102).

Babalık İzni

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş yaşamında fırsat eşitliğini geliştirmeye yönelik düzenlemelerden biri de babalık iznidir. Analık izninden daha kısa süreli olan bu izin, Türkiye'de genellikle doğum sonrasında babanın kısa bir süreliğine ücretli veya ücretsiz olarak çalışmamasını ifade etmektedir. Babalık izninin amacı, babaların yeni doğan bebeklerinin bakımına aktif olarak katılmalarını sağlamak ve doğum yapan eşlerine destek olmaktır. Bu izin, aile içi sorumlulukların paylaşılmasına katkı sunarak, annenin üzerindeki zaman baskısını kısmen hafifletebilmekte ve dolayısıyla zaman yoksulluğu riskini azaltabilmektedir. Böylece hem ebeveyn sorumluluklarının paylaşılması hem de aile içi iş bölümü açısından olumlu etkiler yaratılması hedeflenmiştir. Türkiye'de bu hak, 2015 yılına kadar yalnızca memur statüsündeki babalara tanınmışken, 2015 yılında yapılan yasal değişiklik ile işçi statüsündeki babalar için de geçerli hale gelmiştir (Karaman, 2015, s. 103).

Babalık iznine ilişkin hukuki düzenlemeler şu şekildedir: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Mazeret izni" başlıklı 104/B maddesinde, "memura eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine 10 gün babalık izni verilir" hükmü yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ise işçinin babalık izni, eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin olarak tanımlanmıştır. Bu izin süresince, erkek çalışan fiilen çalışmasa dahi ücreti tam olarak ödenmektedir. Babalık izni uygulamaları, kadınların iş-yaşam dengesini desteklemenin yanı sıra erkeklerin de bakım sorumluluklarına katılımını artırarak toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmektedir. Ancak memur ve işçi statülerinde babalık izninin kapsamı arasında farklar bulunmaktadır. Memur statüsündeki babalar, çocuklarının doğum tarihinden itibaren talep etmeleri durumunda 24 aya kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkına sahipken; işçi statüsündeki babalar için bu hak tanınmamıştır (Ulutaş, 2015, s. 736).

Ebeveyn İzni

Kadınların işgücüne katılım oranı her geçen yıl artmaktadır. Ancak çocuk bakımına ilişkin izinlerin çoğunlukla yalnızca anneye yönelik düzenlenmesi, kadının hem ev içi

sorumluluklarını hem de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmekte; bu durum, kadınların ev içi emek yükünün artmasına ve iş yaşamından uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple ebeveyn izni, hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de kadın ve erkek arasında istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması açısından önemli bir politika aracıdır (Sözer, 2023, s. 733). Türkiye’de ebeveyn izninin yasal olarak ayrı bir başlıkta düzenlenmemesi, özellikle babaların bakım süreçlerine katılımını sınırlamakta ve annelerin iş-yaşam dengesini kurarken zaman yoksulluğu ile karşı karşıya kalma olasılığını artırmaktadır.

Ebeveyn izni, hem kadın hem de erkek çalışanların, analık izninin sona ermesinin ardından iş yaşamına geri dönebilmelerine olanak tanıyan süreli bir izin uygulamasıdır. Bu düzenleme, ebeveynlerin yeni doğan çocuklarının bakımına katılabilmeleri için sosyal güvenlik, ücret ve istihdam konularında devlet tarafından koruma altına alınmalarını sağlar. Böylelikle, kadının ekonomik bağımsızlığının korunması, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve ebeveynlerin çocuk bakımında ortak sorumluluk üstlenmesi mümkün hale gelir.

Türkiye’de ise “ebeveyn izni” adı altında ayrı bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Mevcut uygulamalar, doğum sonrası çocuk bakımına ilişkin düzenlemeleri genellikle kadın çalışanlar ve aile çevresine yönelik olarak kapsamaktadır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi işçi anne-babalar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi memur anne-babaların birlikte yararlanabilecekleri bazı haklar mevcuttur. Bunlar arasında evlat edinme izni, analık izninin ebeveynler arasında paylaşılması, yarı zamanlı veya kısmi süreli çalışma imkânları ile engelli çocuğu bulunan ebeveynlere tanınan ortak haklar yer almaktadır (Sumbas, 2018, s. 171).

Doğum Yardımı

Türkiye’de doğum yardımı uygulaması, 2015 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek-4. maddesi doğrultusunda hayata geçirilmiştir. Bu düzenleme kapsamında, anne veya babadan en az birinin Türk vatandaşı ya da mavi kart sahibi olması koşuluyla doğum yardımı yapılmaktadır. Uygulama, yalnızca 15.05.2015 tarihi ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için geçerlidir. Yönetmelik gereği, evlat edinilen çocuklar için doğum yardımı öngörülmemektedir. Ayrıca, 15.05.2015 tarihinden önce doğan çocuklar yalnızca doğum sırasının tespiti amacıyla sayıya dâhil edilmektedir. Söz konusu yardım, bir defaya mahsus olmak üzere ve çocuğun canlı doğması şartıyla ödenmektedir. Buna göre ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için ise 600 TL ödeme yapılmaktadır. Özel sektör çalışanları ise 5510 sayılı Kanun kapsamında sağlanan emzirme ödeneğine ek

olarak, 6637 sayılı Kanun çerçevesinde doğum yardımından yararlanabilmektedir (Sözer, 2023, s. 241).

Aile Yardımı

Aile dostu politikalar arasında yer alan aile yardımı, hem aile kurumunu korumayı hem de iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasına destek olmayı amaçlayan bir uygulamadır. Türkiye’deki mevcut uygulamalar incelendiğinde, toplumun tamamını kapsayan, düzenli aralıklarla ve aylık olarak sağlanan bir aile yardımı bulunmamaktadır. Bu haktan yalnızca istihdamda yer alan devlet memurları yararlanabilmektedir. Bu uygulama, hane gelirini artırarak bakım hizmetlerine erişimi kolaylaştırabilse de, zaman yoksulluğunu azaltıcı etkisi dolaylıdır. Özellikle hizmetin tüm çalışanları kapsamaması, eşitsizlik yaratmaktadır. Nitekim aile yardımı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda evli memurlara sağlanan bir ödenek olarak tanımlanmıştır (m.202). Kanunun 202-206. maddeleri uyarınca, memurlara aylıklarıyla birlikte her ay çocuk yardımı ödeneği verilmektedir. Çocuğun doğumu, memurun şahsen ihtiyaçlarını karşıladığı üvey çocuk durumu veya evlat edinme halinde, ilgili tarihten sonraki ayın başından itibaren aile yardım ödeneği ödenmeye başlanmaktadır (Yılmaz P. T., 2020, s. 179).

Torun Bakım Aylığı

Torun bakım aylığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen ve çalışan annelerin iş yaşamından kopmadan çalışma hayatına devam edebilmesini amaçlayan bir destek programıdır. Bu düzenleme, bakım yükünün aile içinde paylaşılmasını teşvik ederek annelerin çalışma saatlerini esnekletmesine imkân tanıyabilir ve böylece zaman yoksulluğu riskini azaltabilir. Bu uygulama kapsamında, çalışan annelerin çocuklarının bakımını üstlenen anneanne veya babaanneye, 12 aylık süreyle “torun bakım aylığı” ödemesi yapılmaktadır. Ancak bu destek, çocuğun 3 yaşını doldurması ve 12 aylık ödeme süresinin sona ermesiyle birlikte son bulmaktadır. Bu program, hem büyükannelerin aile içindeki bakım rolünü desteklemekte hem de annelerin istihdamda kalmasına yardımcı olmaktadır (Çoban & Özbesler, 2009, s. 36)

Bakım Hizmetleri

Türkiye’de son yıllarda yaşlı nüfusun giderek artması, yaşlı ve engelli bireylerin bakım ihtiyacını önemli ölçüde artırmıştır. Bu ihtiyaca cevap verebilmek amacıyla hem kamu hem de özel sektör tarafından çeşitli bakım hizmetleri sunulmaktadır. İş-aile yaşamı dengesini desteklemeyi hedefleyen bakım hizmetleri; kendi bakımını karşılayamayan yaşlı, engelli, çocuk veya kronik hastalığı bulunan bireyler için düzenlenen çok yönlü hizmetleri kapsamaktadır. Bu

hizmetler evde bakım, kurumsal bakım ve gündüzlü bakım gibi farklı modeller aracılığıyla yürütülmektedir (Kocabaş & Kol, 2020, s. 285).

Ancak bakım hizmetlerinin maliyetinin yüksek olması ve özellikle kırsal bölgelerde bu hizmetlere erişimin kısıtlı olması, bakım sorumluluğunun çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilmesine yol açmaktadır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasına katılımını sınırlamakta, kariyer gelişimini olumsuz etkilemekte ve zaman yoksulluğunun toplumsal cinsiyet boyutunu güçlendirmektedir. Dolayısıyla, aileyi ve özellikle kadını güçlendiren, destekleyen politikalar, kadınların istihdamda kalmasına yardımcı olarak iş-yaşamı dengesinin kurulmasına katkı sağlamaktadır (Çoban & Özbesler , 2009, s. 37).

Çocuk Bakım Hizmetleri

Türkiye’de son yıllarda çalışan anne sayısındaki artış ve aile yapısının çekirdek aile modeline dönüşmesi, çocuk bakım hizmetlerine olan ihtiyacı önemli ölçüde artırmıştır. Bu ihtiyacı karşılamak amacıyla hem devlet hem de özel sektör tarafından çeşitli çocuk bakım hizmetleri sunulmaktadır. Ancak bu hizmetlerin erişiminde ve sunumunda toplumsal cinsiyet eşitsizliği önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Türkiye’de çocuk bakımının geleneksel olarak kadınlara yüklenen bir sorumluluk olması, kadınların işgücü piyasasına katılımını ve kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir.

Doğum sonrası ebeveynlere tanınan izin haklarının yanı sıra, çalışma sürelerinin uyumlaştırılmasıyla çocuklara yönelik bakım hizmetleri, kadınların iş yaşamında süreklilik sağlamasına ve ev içindeki ücretsiz işgücü yükünün paylaşılmasına katkıda bulunmaktadır (Ulutaş, 2015, s. 728). Türkiye’de de 0–5 yaş grubundaki çocuklar için kreş ve anaokulları, aile büyüklerinin bakımı, evde bakıcı hizmetleri gibi farklı seçenekler mevcuttur.

Çalışan annelere yönelik destekleyici politikalar arasında; devlet tarafından kreş ve anaokulu ücretlerinde sağlanan indirimler veya maddi yardımlar, işverenler tarafından esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkânı, babalara doğum izni ve çocuk bakımı için tanınan izin hakları yer almaktadır. Ancak bakım hizmetlerinin bölgesel eşitsizlikler ve maliyet sorunları nedeniyle her aileye erişememesi, özellikle düşük gelirli anneler açısından zaman yoksulluğunu azaltma potansiyelini sınırlamaktadır.

Ayrıca 2013 yılında yürürlüğe giren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanların iş yerindeki sağlık ve güvenliklerinin korunmasını ve geliştirilmesini amaçlamaktadır. Bu yönetmelik, 100–150 çalışanı bulunan işyerlerinde, kadın çalışanların medeni durumuna veya yaşına bakılmaksızın, işverenin iş yerine en fazla 250 metre mesafede

emzirme odası bulundurmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca 150 ve üzeri kadın çalışanı bulunan işyerlerinde, 0–6 yaş arasındaki çocukların bırakılabileceği bir yurt kurulması mecburidir. Bu düzenlemeden, eşi vefat eden ya da velayeti babada olan erkek çalışanlar da yararlanabilmektedir (Çoban & Özbekler , 2009, s. 36).

Engelli ve Yaşlı Bakımı Hizmetleri

Günümüzde doğum oranlarının azalması ve bilimsel–teknolojik gelişmelerin ortalama yaşam süresini uzatması, yaşlı nüfus oranında önemli bir artışa yol açmıştır. Bu durum, engelli ve yaşlı bireylerin bakım hizmetlerine duyulan ihtiyacı da artırmaktadır. Türkiye’de engelli ve yaşlı bakım hizmetleri, büyük ölçüde kadın emeğine dayalı bir alan olarak hem kadın istihdamını hem de bakım hizmetlerinin niteliğini etkilemektedir. Kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmasıyla birlikte, yaşlı, engelli ve bakıma muhtaç bireylerin ihtiyaç duyduğu hizmetlere olan talep de yükselmiştir (Ulutaş, 2015, s. 729).

Türkiye’de, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çatısı altında bakıma muhtaç engelli ve yaşlı bireyler için farklı hizmet modelleri sunulmaktadır. Bunlar arasında;

- Evde bakım hizmetleri ve bakım parası uygulaması,
- Kişisel bakım, ev işleri, refakat desteği,
- Yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri,
- Evde yaşayan yaşlılar için yaşlı dayanışma merkezleri ve yaşlı kulüpleri,
- Sosyal ve fiziksel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik etkinlikler,
- Huzurevleri ve engelsiz yaşam merkezleri gibi uzun süreli bakım kuruluşları yer almaktadır.

Bu hizmetler, yalnızca bireylerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda psiko-sosyal destek de sağlamaktadır. Engelli ve yaşlı bakımında sunulan bu tür destekler, bireylerin yaşam kalitesini artırırken, ailelerin bakım yükünü hafifletmekte ve özellikle kadınların iş-yaşam dengesi kurmasına katkıda bulunmaktadır (Gürer, Kudur Cirpan, & Atalan Özlen, 2019, s. 5). Bu hizmetlerin yaygınlaştırılması, bakım sorumluluklarının aile üyeleri arasında dengeli biçimde paylaşılmasına ve zaman yoksulluğu riskinin azalmasına katkı sağlayabilir.

Dünyada uygulanan iş-yaşam dengesi politikaları incelendiğinde, gelişmiş refah devletlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin temel alınarak hem kadın hem de erkek çalışanların aile ve iş sorumluluklarını uyumlu biçimde yürütebilmeleri için kapsamlı yasal ve kurumsal düzenlemelerin hayata geçirildiği görülmektedir. Bu kapsamda, doğum öncesi ve sonrası izinler, ebeveynlik izinleri, esnek çalışma modelleri, bakım hizmetleri ve aile destek

programları gibi uygulamalar, kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını sağlarken erkeklerin de aile içi bakım süreçlerine katılımını teşvik etmektedir. Uluslararası deneyimler, bu tür politikaların yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda ekonomik verimlilik ve toplumsal eşitliği de artırıcı bir etki yarattığını ortaya koymaktadır.

Türkiye örneğine bakıldığında ise, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikaların benzer temeller üzerine inşa edildiği ancak uygulama düzeyinde bazı yapısal farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Mevzuatta yer alan analık, babalık ve ebeveyn izinleri; doğum ve aile yardımları; torun bakım aylığı; çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetleri gibi düzenlemeler, çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için çeşitli olanaklar sunmaktadır. Ancak, bu politikaların büyük bölümü hâlâ kadın odaklıdır ve bakım yükünün toplumsal olarak eşit paylaşımına yönelik düzenlemeler sınırlı kalmaktadır.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde uygulanan iş-yaşam dengesi politikaları, çalışanların hem aile hem de iş yaşamındaki rollerini uyumlaştırmayı hedefleyen önemli araçlar olmakla birlikte, bakım hizmetlerinin erişilebilirliği, maliyeti ve yaygınlığı konularında çeşitli sorunlar barındırmaktadır. Bu durum, özellikle kadınların işgücü piyasasındaki sürekliliğini ve kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, yalnızca mevcut izin ve yardımların sürdürülmesi değil, aynı zamanda bakım hizmetlerinin altyapısının güçlendirilmesi, bölgesel eşitsizliklerin azaltılması ve erkeklerin bakım sorumluluklarına katılımını teşvik eden politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle hazırlanacak bütüncül ve kapsayıcı politikalar, hem kadınların hem de erkeklerin iş ve aile yaşamlarında daha dengeli roller üstlenmesine katkıda bulunacak, uzun vadede ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın artmasına zemin hazırlayacaktır.

Sonuç olarak, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde uygulanan iş-yaşam dengesi politikalarının güçlendirilmesi, yalnızca kadınların iş gücündeki sürekliliğini sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumun genel refah düzeyini artırma potansiyeline sahiptir. Bu noktada, iş-yaşam dengesi olgusunun kuramsal temellerinin ve literatürde yer alan yaklaşımların incelenmesi, mevcut politikaların dayandığı teorik arka planın anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Bu teorik çerçevenin ardından, iş-yaşam dengesi tartışmalarında merkezi bir yere sahip olan “zaman” boyutuna yönelmek, özellikle kadınların yaşadığı yapısal eşitsizlikleri anlamak açısından kritik önem taşımaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3 ZAMAN YOKSULLUĞU ve KADINLARIN ZAMAN YOKSULLUĞU

3.1 Zaman Kavramının Tarihsel Olarak Anlamsal Gelişimi ve Dönüşümü

İkinci bölümde iş-yaşam dengesi kavramının tarihsel kökenleri, tanımları ve kadın çalışanlar açısından yarattığı yapısal sorunlar detaylandırıldı. Özellikle iş ve aile rolleri arasındaki örtüşmeler, çalışma saatlerinin standardizasyonu ve bakım emeğinin ücretsiz boyutları, iş-yaşam dengesi sorunlarını salt bireysel çaba düzeyine indirgemeyi olanaksız hâle getirdi. Şimdi, iş-yaşam dengesi çerçevesinde üzerinde durduğumuz “zaman” boyutuna odaklanmak üzere, bu bölümde “zaman” kavramının tarih boyunca nasıl şekillendiği ve toplumsal yapılar içerisinde hangi anlamları edindiği incelenecektir. Zamanın kapitalist üretim ilişkileriyle sayısal bir değer hâline gelişi, işçi sınıfının mecburi çalışma saatleri ve modern yaşamın hız temposu, günümüzde “zaman yoksulluğu” olarak adlandırılan yapısal durumu nasıl beslemektedir? Bu sorunun cevabı, izleyen satırlarda “zaman kavramının evrimi” perspektifinden ele alınacaktır.

Zaman, insanların perspektiflerinde tarihsel süreç boyunca büyük bir değişiklik almıştır. Bu süreci şekillendiren faktörlerden biri de zamanın toplumsal olaylar ve olgularla karşılıklı etkileşimi olmuştur. Ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimler, zaman algısını özellikle boş zaman anlayışını dönüştürmektedir. Ekonomik ve toplumsal yapı zaman kavrayışını değiştirirken, zaman algısındaki değişimler de ekonomik ve toplumsal düzeni etkilemektedir. Zaman algısında yapısal anlamda en derin değişikliğin kapitalist üretim ilişkileriyle oluşturulan Endüstri Devrimi’nin doğurduğu kabul edilebilir. Kapitalist sistem, geçmişin zaman algısını bir döngü ve doğal düzen olarak bağlamından koparıp tamamen ayrı bir anlayışa getirmiştir. Zaman, bir zamanlar doğum, ölüm, mevsimler, güneş hareketleri ve doğal düzensel akrabalıklar gibi “doğal” bir olgu terimi haline gelmekten koparılmış ve bunun yerine biçimsel ve mekanik bir terim haline gelmiştir (Karmaz, 2018, s. 73).

Endüstri Devrimi öncesinde, toplumun farklı kesimleri arasında zaman algısı büyük farklılıklar göstermekteydi. Tarım toplumlarında zaman, doğal döngülere ve mevsimlere bağlı olarak şekillenirken, ticaretle uğraşanlar için zaman, ekonomik kazançla doğrudan ilişkiliydi. Ancak Endüstri Devrimi ile birlikte zaman, tüm toplumsal kesimler için standart ve ölçülebilir bir kavrama dönüşmüştür (Thrift, 1990, s. 109).

Bu nedenle, zaman kavramı Endüstri Devrimi öncesinde de toplumsal yapı ile iç içe geçmiş bir olgu olarak varlığını sürdürmekteydi. Sanayileşme sonrası dönemde ise zaman,

toplumsal yapıyı şekillendiren temel unsurlardan biri haline gelmiştir. Özellikle Endüstri Devrimi ile birlikte işçilerin zaman üzerindeki kontrolü azalmış, kendi bireysel zamanlarını yönetmek yerine işverenlerin belirlediği çalışma saatlerine tabi olmuşlardır. Bu durum, iş ve boş zaman ayrımının netleşmesine yol açmış ve zaman algısının kapitalist üretim ilişkileri içinde yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Kapitalist sistemin yaygınlaşmasıyla birlikte zaman doğrudan ekonomik bir değer olarak görülmeye başlanmış, boş zaman ise üretken olmayan bir süreç olarak değerlendirilmiştir. İşçilerin zamanını kontrol altında tutma çabası, özellikle Endüstri Devrimi öncesinde haftalık kazancını yeterli bulan işçilerin işi bırakmasını engellemek amacıyla geliştirilen sistemlerle pekiştirilmiştir (Karmaz, 2018, s. 74).

Makineleşme ve seri üretime geçişle birlikte çalışma süreleri standart hale getirilmiş ve zamanın işçilerin aleyhine düzenlenmesi yaygın bir uygulama haline gelmiştir. Bu tür düzenlemeler işçi sınıfı tarafından çeşitli direnişlerle karşılanmış, ancak bu mücadeleler zaman anlayışının kökten değişmesini sağlamak yerine, daha çok çalışma saatlerinin kısaltılması yönünde etkili olmuştur (Thrift, 1990, s. 117). Çalışma süresi ile boş zamanın ayrılmasında devlet ve yasal düzenlemeler önemli bir etkiye sahiptir. Endüstri Devrimi'nden sonra yaygınlaşan "zaman paradır" anlayışı, çalışma saatlerinin detaylı bir şekilde belirlenmesine ve bu sürecin işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmesine neden olmuştur (Thrift, 1990, s. 119), (Öztürk, Sezer, & Başar, 2023, s. 366).

3.2 Zaman Yoksulluğu Kavramı

Zaman yoksulluğu tam olarak nedir diye baktığımızda en sıradan haliyle, boş zaman ve ilişkisel faaliyetler de dahil olmak üzere tamamen kişisel ihtiyaçlara ayrılabilen zamanın azlığıdır. Zaman yoksulluğu sorunu genellikle çalışan kadınlar için özellikle kritik bir hal almakta olup, bu kadınlar, iş hayatlarını sürdürmeye devam ettiklerinden, üstü kapalı bir şekilde "iş-yaşam dengesi" olarak adlandırılan dengeyi sağlamakta zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Ghosh, 2016, s. 1).

İlk olarak zaman yoksulluğu kavramı Clair Vickery tarafından ortaya atılmıştır. Vickery (1977) bu kavramı, hanhalklarının yoksul olmayan bir tüketim seviyesinin üzerinde kalabilmek için gelire ek olarak asgari miktarda zamana ihtiyaç duyduklarını ifade etmektedir (Vickery, 1977, s. 28). Buna göre hanhalklarının yoksulluk sınırının üzerinde kalabilmek için kaynaklara ihtiyacı vardır ve bu kaynaklar varlıkların yanı sıra piyasada gelir elde etmek ve piyasa dışı (hanehalkı) üretimde bulunmak için gereken zamanı da içermektedir. Hanhalklarının zamanı tüketime dönüştürme becerisi, gelir elde etmede ve hanehalkı işlerini

yerine getirmede ne kadar üretken olduklarına bağlıdır. Bu nedenle kaynaklar, aynı miktarda kullanılabilir zamana sahip olsalar bile hanehalkları arasında farklılık gösterecektir (Vickery, 1977, s. 29).

Vickery'nin (1977) çalışmasından sonra, zaman yoksulluğu konusunda yapılan araştırmalar artmış ve farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu çalışmalardan bazıları, zamanın belirli kategorilere ayrılmasına dayanmaktadır. Örneğin, Williams, Masuda ve Tallis (2016), zamanın nasıl sınıflandırıldığına ilişkin çeşitli yaklaşımların olduğunu ancak bu sınıflandırmalar arasında belirgin farklılıklar bulunduğunu belirtmektedir (Williams, Masuda, & Tallis, 2016, s. 272). Başka bir örnek olarak, Gershuny (2011) çalışmasında ücretli iş, ücretsiz iş ve boş zamanı içeren "günlük faaliyetler üçgenini" kullanmaktadır (Gershuny, Time-Use Surveys and the Measurement of National Well-Being, 2011, s. 4). As (1978) çalışmasında zamanı gerekli, sözleşmeli, taahhüt edilmiş ve serbest zaman olarak sınıflandırmaktadır. Gerekli zaman uyku, yemek, sağlık ve hijyen gibi temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması için gereken zamanı ifade ederken; sözleşmeli zaman gelir getiren faaliyetleri ifade etmektedir. Taahhüt edilen zaman ise ücretsiz iş veya hane halkı üretimini ifade etmektedir. Serbest zaman, diğer zaman türleri çıkarıldıktan sonra kalan zamandır (As, 1978, s. 133).

Zamanın farklı kategorilere ayrılması, zaman yoksulluğu kavramının anlaşılmasını da etkilemektedir. Farklı araştırmacılar, zamanın nasıl sınıflandırıldığı konusunda çeşitli yaklaşımlar benimsemiş olsa da, genel olarak zaman yoksulluğu, bireylerin zorunlu faaliyetler için harcadıkları zaman ile serbest zamanları arasındaki denge üzerinden ele alınmaktadır. Bu bağlamda, zaman yoksulluğu üzerine yapılan çalışmalar, bireylerin günlük yaşamlarındaki zaman kullanım biçimlerini değerlendirerek bu kavramı açıklamaya çalışmaktadır (Williams, Masuda, & Tallis, 2016, s. 272). İsteğe bağlı zaman ya da serbestçe kullanılabilen zaman, "hanedeki yetişkinlerin hanenin temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra ne kadar zamanlarının kaldığı" olarak tanımlanmaktadır ve serbestçe kullanılabilen zamanın yoksulluğunu diğer maddi zenginlikleri algıladığımız gibi algılayabildiğimizi açıklamaktadır (Hobbes, Groot, Van Der Voet, & Sarkhel, 2011, s. 2055). Zheng vd. zaman yoksulluğunu bireylerin öznel algıları üzerinden değerlendirmektedir. Kişinin serbestçe kullanabileceği zamandan ne derece yoksun olduğuna dair kendi algısı, onun zaman yoksulluğunu deneyimleyip deneyimlemediğini belirlemektedir. Bu çerçevede, bireyler, günlük yaşamlarında yeterli serbest zamana sahip olmadıklarını düşündüklerinde zaman yoksulu olarak kabul edilebilir olduğunu açıklamaktadır (Zheng, Zhang, Li, & Wu, 2022, s. 598).

3.3 Kadınların Zaman Yoksulluğu

Dünya genelinde kadınların zaman yoksulluğunu artıran en önemli faktörlerden biri, ücretsiz işlere ayırdıkları sürenin orantısız derecede fazla olmasıdır. Kadınlar, çocuk bakımı, yemek pişirme ve temizlik gibi ev içi sorumlulukları üstlenerek, erkeklere kıyasla çok daha fazla zaman harcamaktadır. Geleneksel toplumsal beklentiler ve iş bölümü, kadınların ücretli işlerde çalışma süresini kısıtlamakta ve zaman yoksulluğunu derinleştirmektedir. (World Bank, 2012, s. 17).

Zaman yoksulluğu oranları sadece cinsiyetler arasında değil, aynı zamanda yaşam döngüsünün neresinde oldukları, servet ve gelir durumları, kentsel veya kırsal bir ortamda yaşayıp yaşamadıkları ve temel fiziksel ve sosyal altyapıya erişimleri gibi içinde yaşadıkları bağlamlara bağlı olarak da farklılık gösterebilir (Rodgers, 2023, s. 90).

Matulevich ve Viollaz (2019) çalışmalarında standartlaştırılmış formatta veriler kullanarak farklı ülkelerde cinsiyete bağlı zaman kullanım kalıplarını karşılaştırmıştır. Araştırmacılar, ülkeler arasında doğru karşılaştırmalar yapabilmek için bir uyumlaştırma süreci kullanmış ve 2006-2014 dönemine ait, farklı bölgelerde bulunan on dokuz ülkenin zaman kullanımına ilişkin bir veri seti oluşturmuştur. Bu örnekteki her ülkede kadınlar erkeklere kıyasla daha az piyasa işi ve daha fazla ücretsiz ev işi yapmaktadır. Bu örnekte ortalama olarak kadınlar erkeklere kıyasla günde 2,7 saat daha az piyasa işi ve 3,2 saat daha fazla ücretsiz ev işi yapmaktadır (Matulevich & Viollaz, 2019, s. 9).

Zaman yoksulluğu kavramıyla yakından ilişkili olan iş yoğunluğu, bazı iş faaliyetlerinin başka bir işle aynı anda gerçekleştirilmesi durumunda çoklu görev olarak adlandırılmaktadır. Zaman yoksulluğu yaşayan bireyler, diğerlerine kıyasla belirli bir zaman dilimi içinde görevler arasında sık sık geçiş yapmak zorunda kalabilmektedirler. Bu durum, strese yol açabilecek iş faaliyetlerinin üst üste binmesi olasılığını artırmaktadır (Beneria, Berik, & Floro, 2015, s. 215). İş yoğunluğunun yaygın bir biçimi, bir ebeveynin evde çalışırken çocuğuna bakması gibi, ücretli bir işte çalışırken bakım sağlamasıdır. Ayrıca, özellikle gelişmekte olan ülkelerin kırsal kesiminde, tek bir tarımsal faaliyet genellikle yeterli ücret sağlamadığı için aynı anda birden fazla ücretli faaliyette bulunmak da yaygındır. Bir başka örnek de, normalde birincil faaliyet olan boş zaman faaliyeti sırasında ikincil bir faaliyet olarak çocuklara göz kulak olmaktır. Ev içi sorumluluklarla birleştiğinde, eş zamanlı ücretli çalışma faaliyetleri toplam çalışma saatlerini ve iş yoğunluğunu daha da artırmaktadır. Bu ikincil faaliyetler genellikle zaman kullanım verilerinde yer almamaktadır, bu da ikincil iş faaliyetlerini dikkate almayan zaman yoksulluğu ölçümlerinin doğru olmayabileceği anlamına gelir. Eldeki veriler, bu iş yoğunluğu

biçimlerinin erkeklere kıyasla kadınların zaman kullanımında daha karakteristik olduğunu göstermektedir (Beneria, Berik, & Floro, 2015, s. 216).

3.4 Kadınların Zaman Yoksulluğuna Teorik Yaklaşımlar

Kadınların isteğe bağlı zamanlarındaki farklılıkları açıklayan teorik perspektifler, evlilik, istihdam ve ebeveynlik durumlarını vurgulamaktadır. Zaman mevcudiyeti perspektifi, isteğe bağlı veya serbest zaman düzeylerinin kişinin kendi ve diğer hane halkı üyelerinin ücretli işe ayırdığı zaman ve ev işi talebi tarafından etkilendiğini varsaymaktadır (Zilanawala, 2016, s. 373).

Zaman yoksulluğunu açıklayan teorik yaklaşımlardan biri, toplumsal cinsiyet perspektifidir. Bu perspektif, aile içi iş bölümünün cinsiyetten bağımsız olmadığını ve kadınların ev içi ücretsiz emeği üstlenmelerinin biyolojik veya doğal bir eğilimden kaynaklanmadığını savunmaktadır. Aksine, kadınların zaman kullanım kalıpları, evli erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsiz güç ilişkileri tarafından şekillendirilmektedir. Bu bağlamda kadınlar, ev içi ücretsiz emeği yerine getirerek toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretmektedir. Evlilik ve doğum gibi yaşam olayları, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirerek kadınların hane içindeki iş yükünü artırmakta ve zaman yoksulluğunu derinleştirmektedir (Thompson & J. Walker, 1995, s. 848).

Bu çerçevede ise kadınların isteğe bağlı zamanları arasındaki farklılıkları açıklamak için evlilik, istihdam ve ebeveynlik gibi faktörlerin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Evlilik, toplumsal cinsiyet rollerinin pekişmesine ve hane içi işbölümünün belirginleşmesine neden olabilirken, istihdam ise kadınların zaman yönetimini ve serbest zaman üzerindeki kontrolünü doğrudan etkileyebilmektedir. Ebeveynlik ise özellikle annelerin durumunda, ücretsiz emek yükünü artırarak zaman kullanım kalıplarını yeniden şekillendirebilmektedir. Bu çerçevede aşağıda istihdam ve ebeveynlik başlıkları altında bu teoriler daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

3.4.1 Kadınların zaman yoksulluğunda teorik olarak istihdam

Kadınların ekonomiye eşit ve tam katılım hakkı geçmişten günümüze kadar hala gerçekleşmemiştir. Küresel olarak, 2023 yılında çalışma çağındaki kadınların (25-54 yaş arası) üçte ikisinden azı (yüzde 61,5) işgücüne katılırken, çalışma çağındaki erkeklerin yüzde 91'i işgücüne katılmıştır (International Labour Organization, 2024). 2019 yılında erkeklerin işgücü gelirinden kazandığı her bir dolara karşılık kadınlar yalnızca 51 sent kazanmıştır. Başka bir deyişle, 2019 yılında kadınların toplam kazanılmış işgücü gelirindeki payı yalnızca yüzde 34'tür. İstihdam farklılıkları, mesleki ayrışma ve kadınların yarı zamanlı işlerde çalışma ve

bakım sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara verme olasılığının daha yüksek olması, cinsiyete dayalı işgücü geliri farklarını sürdürmekte ve yaşam boyunca gelir eşitsizliklerini pekiştirmektedir (UN Women, 2023, s. 18).

Diğer herşey eşit olduğunda, piyasa çalışma saatleri arttıkça, diğer faaliyetler için kullanılabilir zaman azalmaktadır. Nock ve Kingston (1988) ilave piyasa çalışma saatlerinin isteğe bağlı zamandaki azalmayla ilişkili olduğunu, ancak bu azalma doğrusal bir ilişki göstermemektedir; yani, işte geçirilen her ek saat, boş zamandan bire bir şekilde eksilmeyebilmektedir. Bunun nedeni büyük olasılıkla bireylerin ücretsiz çalışma gibi diğer faaliyetlerinden taviz verebildikleridir. Eğer kadınlar aile hayatını yönetme ve koordine etme yükünü erkeklerden daha fazla taşıyorsa ve aile sorumluluklarına boş zaman aktivitelerinden daha fazla öncelik veriliyorsa, ek bir saatlik ücretli çalışma kadınların kendilerine ayırdıkları zamanı azaltabilir. Ücretli işlerde çalışan kadınların erkeklere kıyasla daha fazla ev işi ve çocuk bakımı sorumluluğuna sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000, s. 211).

Kadınlar, çalışma hayatına katılsalar bile, ücretsiz emek kullanımı için eşlerinden daha fazla zaman harcamaktadırlar. Ücret karşılığı çalışan kadınların ayrıca aile içinde çocukları, eşleri ve akrabaları için harcadıkları ücretsiz emek yükü literatürde “*çifte mesai*” olarak adlandırılmıştır (Savran & Demiryontan, 2008, s. 11). İsveç, ABD, Almanya, Birleşik Krallık ve İtalya'da yapılan bir araştırma, tam zamanlı çalışan kadınların ev işlerine eşlerinden 1,6 ila 3,5 kat daha fazla zaman harcadığını ortaya koymuştur. Bu durum, gelişmiş ülkelerde geniş anlamda kadınların zaman yoksulu olduğunu göstermektedir (Goldberg, 2010, s. 279).

3.4.2 Kadınların zaman yoksulluğunda teorik olarak ebeveynlik

Zaman kullanımına ilişkin daha önceki çalışmalar, çocukların varlığının ev işlerine olan talebi çocuk sayısı, çocukların yaşları, kadının çalışma durumu ve eşin ev içi katkısı gibi faktörlerden daha fazla artırdığını göstermektedir. Çocuk sahibi çalışmakta olan kadınların ev ve iş sorumluluklarını birlikte yürütmek istemesi veya zorunda kalmaları ise, ücretli işe ayırdıkları saatlerini sınırlandırmaktadır (Gökmen, 2017, s. 1955). Küresel olarak bakıldığında kadınlar ücretsiz bakım ve ev işleri için erkeklerden 2,8 saat daha fazla zaman harcamaktadır (UN Women, 2023, s. 14). Çocuk sayısı arttıkça ve çocuklar ne kadar küçükse, çocuk bakımı talepleri de o kadar artmakta ve kadınların zaman yoksulu olma olasılığı da o kadar yükselmektedir (Bittman & Wajcman, 2000, s. 184). Eşi olan kadınlar, eşinden aile bakımına katkıda bulunacak potansiyel zaman kaynağına sahip olsalar da, araştırmalar kadınların aile hayatını yönetme, eşleri ve çocukları için sorumlulukları koordine etme ve okul çağındaki

çocukların ev ödevlerini denetleme yükünü taşıdıklarını ortaya koymaktadır (Bianchi, 2000, s. 412).

Zaman yoksulluğuna ilişkin toplumsal cinsiyet analizleri, ebeveynliğin kadınlar için zaman kullanımını nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Karşılaştırmalı çalışmalar, ebeveynliğin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin ülkeler arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalar, ebeveynliğin kadınların ücretli işte geçirdikleri zamanı azaltırken, erkeklerin ücretli işte geçirdikleri zamanı artırdığını göstermektedir. Özellikle İtalya gibi geleneksel toplumsal cinsiyet normlarının hakim olduğu ülkelerde annelik, kadınların ücretsiz bakım işlerine daha fazla zaman harcamasına yol açarak zaman yoksulluklarını derinleştirmektedir (Anxo, ve diğerleri, 2011, s. 159). Kadınların ücretli iş için ayırabilecekleri zamanın azalması, yalnızca annelik rolleriyle değil, aynı zamanda çocuk sayısı, yaşları ve bakım hizmetlerine erişim gibi faktörlerle de doğrudan ilişkilidir. Örneğin, okul öncesi çağda çocuğu olan annelerin zaman yoksulluğu yaşama olasılığı, okul çağında çocuğu olan annelere kıyasla daha yüksektir (Connelly & Kimmel, 2010, s. 30). Ayrıca, düşük gelirli hanelerde yaşayan anneler, profesyonel bakım hizmetlerine erişimde daha fazla engelle karşılaşmakta ve bu nedenle çocuk bakım yükünün daha fazlasını üstlenmek zorunda kalmaktadır (Connelly & Kimmel, 2010, s. 132).

Ebeveynlik, kadınların ücretli işe katılımını azaltırken, “çifte vardiya” kavramıyla tanımlanan iş yükünün de artmasına neden olmaktadır. Çalışan anneler gün içinde hem ücretli işlerle hem de evde çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgilenmek zorunda kaldıklarından, toplam iş yükleri önemli ölçüde artmaktadır. Bu durum kadınlara kişisel gelişim, eğitim veya eğlence gibi faaliyetler için daha az zaman bırakmakta ve zaman yoksulluğunu artırmaktadır (Hochschild & Machung, 1989, s. 14).

Erkekler yaşamlarında oldukça istikrarlı bir zaman kullanım profili deneyimleme eğilimindeyken, kadınlar aile yapıları değiştikçe daha değişken ücretli ve ücretsiz iş yükleri deneyimlemektedir. Erkekler ve kadınlar arasındaki farklar en çok kadınların en yoğun çocuk doğurma ve çocuk yetiştirme dönemlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu gözlemlenen eğilim, Rubiano- Matulevich ve Viollaz'ın (2019) çalışmasında çocuk sahibi olmanın 20-44 yaş arası kadınlar için ücretsiz ev işlerinde günde 1,6 saatlik bir artışla ilişkilendirildiğini, ancak erkekler için ücretsiz ev işlerinde günde sadece 12 dakikalık bir artış olduğunu gösteren regresyon sonuçlarıyla desteklenmektedir (Matulevich & Viollaz, 2019, s. 19).

3.5 Zaman Yoksulluğunu Etkileyen Faktörler

Yapılacak çok fazla şeyin olması ve bunları yapmak için yeterli zamanın olmaması şeklindeki kronik duygu olarak tanımlanan zaman yoksulluğu toplumda giderek artmaktadır

(Perlow, 1999, s. 57). ABD'de yaşayanların ulusal düzeyde temsili bir örnekleme olan Gallup ABD günlük anketinden elde edilen veriler, 2011 yılında çalışan Amerikalıların %70'inin "asla yeterli zamanları olmadığını" bildirdiğini ve 2018'de bu oranın %80'e yükseldiğini göstermektedir (Whillans A. V., 2019, s. 2). Bu toplumsal eğilimlerle eş zamanlı olarak, akademik alanlardaki araştırmacılar bu olguyu sistematik olarak incelemeye başlamıştır. Sosyal psikolojide, giderek artan bir literatür, daha fazla zaman zenginliği olan kişilerin daha fazla psikolojik refah yaşadığını ortaya koymaktadır (Whillans A. V., Dunn , Smeets , Bekkers, & Norton , 2017, s. 8524).

Günümüzde zaman yoksulluğu ve meşguliyet genellikle üretkenlik, başarı ve yüksek statü sinyalleri olarak görülmektedir (Gershuny, 2005, s. 287). Ancak son bilimsel bulgular, zaman yoksulu olmanın öznel refahı, yaşam memnuniyetini, ruh sağlığını, iş performansını, yaratıcılığı ve ilişki kalitesini olumsuz etkileyebileceğine dair ikna edici kanıtlar sunmaktadır. Bu çerçevede zaman yoksulluğun nedenleri olarak toplumsal, kuramsal, örgütsel ve psikolojik faktörlere odaklanılacaktır (Giurge, Whillans, & West, 2020, s. 993).

3.5.1 Toplumsal faktörler

Toplumda zaman yoksulluğunun artmasına katkıda bulunan iki önemli değişiklik vardır. Birincisi, zamanı şekillendiren sosyal yapılardaki değişiklikler yaşamın hızını artırmıştır. İkinci olarak, internet ve cep telefonları insanlara sonsuz sayıda deneyime erişim ve "tek bir yaşam süresinde çok sayıda hayat yaşama" fırsatı sunmaktadır. Dolayısıyla, insanlar bir şeyleri kaçırmaktan giderek daha fazla endişe duymakta, bu da zaman yoksulluğu hissini artırabilmektedir (Rosa, 2003, s. 9).

Karl Marx (1867) göre, emeğin değeri yalnızca üretilen çıktı miktarıyla değil, aynı zamanda harcanan çalışma saatleriyle de belirlenmesi gerektiğini savunmaktadır (Marx, 1867, s. 444). Bu bakış açısına göre, bir işçinin emeği ne kadar uzun sürerse, o kadar değerli kabul edilmiştir. Ancak bu anlayış günümüzün küresel işgücü piyasalarında değişmiştir. Nyland (1989), modern işçilerin giderek daha karmaşık hale gelen görevleri daha kısa sürede tamamlamaları gerektiğini savunmuştur (Nyland, 1989, s. 99). Daha modern teoriler ise, işlerin giderek daha fazla görev odaklı hale geldiğini ve çalışanların tamamladıkları görev sayısına göre ödüllendirildiğini öne sürmektedir. Son yıllarda, küresel pazarların genişlemesi ve 7/24 çalışmaya geçiş, özellikle danışmanlık gibi beyaz yakalı işlerde iş yapısını daha rekabetçi hale getirmiştir (Giurge, Whillans, & West, 2020, s. 998).

Bu bağlamda, çalışanların gerçek performansını değerlendirmek zorlaşmakta, ancak üretkenlikteki küçük farklılıklar bile büyük ücret farklarına dönüşebilmektedir. Sonuç olarak, iş dünyasında "kazanan her şeyi alır" terfi sistemleri ve ideal bir çalışanın ancak uzun çalışma

saatleriyle sadakat, bağılılık ve üretkenlik gösterebileceği fikri yaygınlaşmıştır (Youngjoo & Kim, 2014, s. 4-5) Bu beklentiyi karşılayamayan çalışanlar marjinalleştirilmekte veya iş yerinde başarısız olarak algılanmaktadır. Artan çalışma süresi beklentileri, bireylerin zaman üzerindeki kontrollerini kaybetmelerine ve dolayısıyla zaman yoksulluğunun artmasına neden olmaktadır (Giurge, Whillans, & West, 2020, s. 1000).

3.5.2 Örgütsel faktörler

Kuruluşlar, hükümetler ve sivil toplum kuruluşları (STK'lar) istemeden ve bazen de kasıtlı olarak bileşenlerinin zaman yoksulluğu yaşamasına neden olmaktadır. Özel ve kamu kuruluşlarında, zaman yoksulluğunun iki temel yapısal kaynağı vardır. İlk olarak, kuruluşlar, çalışanların iş görevlerini yerine getiremedikleri kesinti süreleri yaratarak verimsiz zaman kullanımına neden olmaktadır. Aralarında avukatlar, yöneticiler ve askerlerin de bulunduğu meslekten 1.000'den fazla çalışanla yapılan yakın tarihli bir araştırmaya göre, çalışanların %78,4'ünden fazlası gereksiz toplantılar, ek görevler ve idari yükler nedeniyle boşa harcanan zamanın arttığını belirtmiştir. Bu boşta geçen saatler, yılda 100 milyar doların üzerinde ücret kaybına neden olmuştur. Ayrıca, çalışanlar boş zaman geçireceklerini tahmin ettiklerinde, çalışma hızlarını da yavaşlatmışlardır (Andrew Brodsk & Amabile, 2018, s. 17-18). Buna bağlı olarak, kuruluşlar çalışanların zamanını, işteki birincil rolleri için merkezi veya gerekli olmayan önemsiz idari görevlerle giderek daha fazla boşa harcamaktadır (Graeber, 2018, s. 24).

İkinci olarak, kurumlar çalışanların zaman yönetimini zorlaştıran çeşitli toplantılar ve sosyal yükümlülükler dayatarak zamanlarını parçalara ayırmaktadır. Amerikalı ofis çalışanlarıyla yapılan detaylı bir çalışmanın sonuçları, tipik bir iş gününün ortalama 10 dakika veya daha kısa süren 88 kesinti (yani bir görevden diğerine geçiş) içerdiğini ortaya koymuştur (Wajcman & Rose, Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work, 2011, s. 947). Sürekli görev değiştirme ve kesintiler çalışanların zaman üzerindeki kontrol hissini zayıflatarak zaman yoksulluğunu artırmaktadır.

3.5.3 Kurumsal faktörler

Hükümetler de zaman yoksulluğuna iki temel yolla katkıda bulunmaktadır. Birincisi, devlet destekli sosyal yardımlardan faydalanmak isteyen vatandaşların form doldurmaları, devlet dairelerine gitmeleri ve kuyruklarda beklemeleri gerekmektedir. Evrak işleri, uzun kuyruklar ve devlet dairelerini ziyaret etme zorunluluğu önemli miktarda zaman tüketmektedir. ABD'de bu sorunu azaltmak için 1980 yılında Evrak İşlerini Azaltma Yasası yürürlüğe girmiş ve 1995 yılında revize edilmiştir. Ancak reformlara rağmen evrak yükü artmaya devam etmiştir.

ABD vatandaşları 2015 yılında sadece federal evrak işlemlerine toplam 9,78 milyar saat harcamıştır (Sunstein, 2019, s. 1847).

Hükümet düzenlemeleri yine aynı şekilde düşük gelirli bireyleri orantısız bir şekilde etkilemektedir. Özellikle sosyal yardım programlarından faydalanmak isteyen düşük ve orta gelirli vatandaşlar karmaşık başvuru süreçleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin, Kazanılmış Gelir Vergisi Kredisi almak isteyen bireylerin uzun ve ayrıntılı harcama kayıtları sunmaları gerekirken, Medicaid başvurularının 24 ila 31 sayfa uzunluğunda olması başvuru sürecini daha da zorlaştırmaktadır. Araştırmalar, Medicaid'e yeniden kayıt başvurularının %24'ünün yanlış veya eksik belgeler nedeniyle reddedildiğini göstermektedir. Pek çok ailenin tüm bu gereklilikleri yerine getirecek zamanı yoktur ve sonunda hak sahibi oldukları yardımları kaçırmaları. Bu tür süreçler, zaman yoksulu bireylerin hak ettikleri yardımlara erişimini engelleyerek eşitsizliği daha da derinleştirmektedir (Hill & Lutzky, 2003, s. 13).

İkinci olarak, insanlar giderek daha uzun işe gidip gelme süreleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Küresel olarak, çalışanlar her yıl ortalama 300 saatlerini iş ve ev arasında seyahat ederek geçirmektedir. Bu da toplam çalışma sürelerinin yaklaşık %10'udur. Evrak yüküne benzer şekilde, işe gidip gelme süreleri de gelir yelpazesinde eşit olarak dağılmamaktadır. Columbia Bölgesi Gelir Analizi Ofisi tarafından yürütülen nüfus sayımı verileri, düşük gelirli çalışan yetişkinlerin işe gidip gelme süresinin, yüksek maaşlı çalışanların işe gidip gelme süresinden haftada 120 dakika daha fazla olduğunu göstermektedir (Giurge, Whillans, & West, 2020, s. 1001). 3.409 Kanada vatandaşı üzerinde yapılan bir çalışmada, işe gidip gelirken harcanan daha fazla zaman, daha fazla zaman yoksulluğu hissiyle ilişkilendirilmiştir (Hilbrecht, Smale, & Mock, 2014, s. 151).

3.5.4 Psikolojik faktörler

İlk olarak, paraya kıyasla, insanlar zamanlarına az değer verme eğilimindedirler. Whillans, Weidman ve Dunn (2019) 4.690 katılımcı genelinde gerçekleştirdiği çalışmalarında, katılımcıların yalnızca %54'ünün daha fazla para yerine daha fazla zamana sahip olmayı tercih ettiğini ortaya koymuştur. Bu etki, örneklemdeki en zaman yoksulu olan bireyler olarak nitelendirilen evde yaşayan küçük çocuklu çalışan ebeveynler için de geçerli olmuştur (Whillans & Dunn, 2019, s. 2550). Whillans ve West (2022) çalışmasında, Harvard Kennedy Kamu Politikaları Okulu'ndan otuz mevcut ve gelecek vadeden politika yapıcıya, Afrika'nın Kibera bölgesinde yaşayan çalışan kadınların refahını artırmak için 2.100 Kenya şilini nasıl tahsis edeceklerini sormuştur. Katılımcıların sadece %6'sı kendiliğinden bu parayı kadınlara zaman kazandırmak için kullanacaklarını belirtmiştir. Katılımcılar üç politika programı (koşulsuz nakit para programı, aynı mal programı veya zaman tasarrufu programı) arasında

açıkça seçim yaptığında, sadece dört katılımcı (%13) zaman tasarrufu programını seçmiştir; %87'si nakit parayı seçmiştir. Dolayısıyla, insanlar maddi kaynaklara zamanla ilgili kaynaklardan daha fazla önem verme eğiliminde oldukları için zaman yoksulluğu ihmal edilmiş olabileceklerini vurgulamaktadır (Whillans & West, 2022, s. 2).

İkinci olarak, insanlar paraya kıyasla küçük zaman kayıplarına karşı daha az duyarlıdır. Örneğin, Festjens ve diğerleri (2015) insanların, miktarlar büyük olduğunda (12 aya karşı 18.000 \$) paraya kıyasla zaman kayıplarına karşı daha duyarlı hale geldiklerini bulmuştur. Ancak, tutarlar küçük olduğunda, insanlar zaman kayıplarına karşı daha az duyarlı hale gelmektedir (60 dakikaya karşı 12 dolar). Bu araştırma, insanların zaman maliyetlerine yalnızca bu maliyetler büyük olduğunda dikkat etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum, bireylerin günlük hayatta fark edemedikleri küçük zaman kayıplarının zamanla birikerek önemli ölçüde zaman yoksulluğuna yol açabileceğini göstermektedir (Festjens, Bruyneel, Diecidue, & Dewitte, 2015, s. 57).

Bu iki psikolojik faktör, toplumsal, kurumsal ve örgütsel faktörlerin neden sistematik olarak zaman yoksulluğuna katkıda bulunduğunu açıklamaya yardımcı olmaktadır. Baktığımızda, zamana az değer verme eğilimi, uzun çalışma saatlerine ilişkin ideal çalışan normunun neden hüküm sürdüğünü ve kuruluşların neden genellikle boş zamanı veya bireylerin zamanının artan parçalanmasını ele almakta başarısız olduğunu açıklayabilmektedir. Benzer şekilde, insanlar küçük zaman kayıplarına karşı nispeten duyarsız olduklarından, politika yapıcılar ve yardım kuruluşları zaman içinde biriken küçük idari yükleri ele almakta başarısız olabilmektedirler. Kurumsal ve örgütsel faktörler bu psikolojik faktörleri güçlendirerek bir kısır döngüye yol açabilmektedir. Genel olarak, zaman yoksulluğunun neden oluştuğunun ve nasıl hafifletileceğinin daha iyi anlaşılması, bireysel ve toplumsal refahı artırabilir (Giurge, Whillans, & West, 2020, s. 1000).

3.6 Zaman Yoksulluğunun Sonuçları

Kadınların işgücüne katılımı arttıkça, ücretli ve ücretsiz iş yükü arasındaki dengesizlik daha belirgin hale gelmektedir. İşbölümündeki bu cinsiyete dayalı eşitsizlik, kadınların erkeklere kıyasla ücretsiz ev işlerinin orantısız yükünü üstlenmelerine ve boş zamanlarının neredeyse hiç olmamasına neden olmaktadır. Zaman yoksulluğunun kadınların ekonomik fırsatları ve sağlıkları üzerinde önemli etkileri vardır. Sadece toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olmakla kalmaz, aynı zamanda belirli bir toplumda kadın veya erkek olmanın ne anlama geldiğine dair normatif beklentileri ve bireylere atfedilen rol, sorumluluk ve ayrıcalıkları belirleyen kısıtlayıcı toplumsal cinsiyet normları tarafından da pekiştirilir. Kısıtlayıcı toplumsal cinsiyet normları kadınların ücretli istihdama katılımını, kaynaklara

erişimini ve kendi zamanları da dahil olmak üzere kaynaklar üzerindeki kontrolünü sınırlamaktadır. Zaman yoksulluğu kadınların kişisel gelişimlerini, ekonomik bağımsızlıklarını ve refahlarını olumsuz yönde etkileyerek potansiyellerinin tamamını gerçekleştirmelerini engeller. Başka bir deyişle, kadınların eğitim alma, işgücüne katılma ve toplumsal karar alma süreçlerinde yer alma fırsatları zaman yoksulluğu nedeniyle kısıtlanmaktadır. Dolayısıyla zaman yoksulluğu sadece ekonomik bir mesele değil, aynı zamanda kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının ihlalidir (Hyde, Greene, & Darmstadt, 2020, s. 1). Bu bağlamda, zaman yoksulluğunun sonuçları ekonomik ve sağlık perspektifinden ele alınacaktır.

3.6.1 Zaman yoksulluğun sağlık sonuçları

Zaman yoksulluğu, kadınların kendilerine zaman ayırmalarını zorlaştırmakta ve temel sağlık kontrolleri için bile yeterli zaman bulmalarını engellemektedir. Özellikle ev içi sorumluluklar ve bakım yükümlülükleri kadınların sağlık hizmetlerine erişimini kısıtlamakta ve kendilerini ihmal etmelerine yol açmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırma, Amerikalı kadınların neredeyse dörtte birinin zaman yetersizliği nedeniyle sağlık hizmetlerini ertelediğini ya da hiç almadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, kadın olmanın ve evde bakılması gereken bir çocuğa sahip olmanın HIV bakımını geciktirmeye neden olan faktörler arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Güney Afrikalı hamile kadınlar arasında, su getirmek ve tarla işleri gibi günlük işlerin doğum öncesi bakım kullanımını azalttığı gösterilmiştir (Hyde, Greene, & Darmstadt, 2020, s. 2).

Zaman yoksulluğu yalnızca sağlık hizmetlerine erişimi sınırlamakla kalmaz; aynı zamanda kadınların beslenme ve fiziksel aktivite örüntülerini de yeniden şekillendirir. Serbest zamanın kısıtlı olduğu durumlarda kadınlar, hazırlık süresi az olan pratik besinleri besin değeri yüksek öğünlere tercih etmekte ve yürüyüş veya bisiklet gibi aktif ulaşım davranışlarını içeren fiziksel aktiviteye ayrılan zamanı kayda değer ölçüde azaltmaktadır. Amerikan Zaman Kullanımı Anketi verileri, zaman sıkıntısı yaşayan bireylerin fast food satın alma olasılığının %3, aktif ulaşım olasılığının ise %1 daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır; bu bulgu, ek seyahat ve bekleme sürelerinin etkisini yansıtmaktadır (Kalenkoski & Hamrick, 2013, s. 97). Zaman kısıtlamalarının diyet ve fiziksel aktivite üzerindeki bu iç içe geçmiş etkileri, esnek çalışma saatleri ve geliştirilmiş aktif ulaşım altyapısı gibi politikalarla serbest zamanın genişletilmesinin, sağlık davranışlarının desteklenmesi bakımından önemini vurgulamaktadır.

Öte yandan, zaman yoksulluğunun yanı sıra gelir yoksulluğu da sağlık sonuçlarını kötüleştiren ek bir faktördür. Gelir yoksulluğu nedeniyle sağlık hizmetlerine erişimin olmaması, zaman yoksulluğu ile birleştiğinde kadınların sağlığını daha da tehlikeye atmaktadır. Bangladeş kırsalında yapılan bir araştırma, kadınların gelir getirici bir işte çalışmamasının acil

obstetrik¹ hizmetlere erişimi geciktirdiğini göstermektedir. Bu da zaman ve gelir yoksulluğunun birbirini nasıl beslediğini ortaya koymaktadır (Nahar, Banu, & Nasreen, 2011, s. 1).

3.6.2 Zaman yoksulluğunun ekonomik sonuçları

Zaman yoksulluğu, kadınların ekonomik hayata tam katılımını sınırlandırarak gelir yoksulluğunu derinleştirmektedir. Ev içi sorumluluklar nedeniyle zaman yetersizliği, kadınların eğitimlerini tamamlamalarını, vasıflı ve iyi ücretli işlere erişmelerini ve işgücüne katılmalarını engellemektedir. Bu da kadınların daha düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmasına yol açarak gelir yoksulluğunu artırmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde 2018 yılında yapılan bir araştırma, kadınların tüm mesleklerde yoksulluk düzeyinde ücret ödenen işlerde çalışma olasılığının erkeklerden beş kat daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (Hyde, Greene, & Darmstadt, 2020, s. 3)

Gelir yoksulluğu zaman yoksulluğunu daha da kötüleştirmektedir. Maddi kısıtlamalar nedeniyle ücretli bakım ve ev hizmetlerinden yararlanamayan kadınlar, ev içi iş yükünün büyük bir kısmını tek başlarına üstlenmek zorunda kalmaktadır. Ücretli iş ve ev içi sorumlulukları dengeleyemeyen kadınlar, ücretsiz emek için daha fazla saat harcayarak zaman yoksulluğunu kronik hale getirmektedir. Dünya Bankası'nın 2018 tahminlerine göre, en üretken yaş grubu olan 25-34 yaş grubunda her 100 erkeğe karşılık 122 kadın yoksulluk içinde yaşamaktadır (Boudet, Buitrago, De La Briere, Newhouse, Matulevich, Scott, Becerra, Pablo, 2018, s. 6).

Ücretsiz bakım işi, toplumun ve küresel ekonominin işleyişi açısından kritik bir öneme sahip olmasına rağmen, ekonomik göstergelerde yeterince temsil edilmemektedir. Kadınlar zamanlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmelerine rağmen, küresel GSYH'nin yalnızca %37'sini ürettikleri kabul edilmektedir. Bu görünmez emek, kadınların ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini engelleyerek hem bireysel hem de makroekonomik düzeyde kayıplara yol açmaktadır (Woetzel, Madgavkar, Ellingrud, Labaye, Devillard, Kutcher, Manyika, Dobbs, Krishnan, Mekala, 2015, s. 2).

Kadınların gelir payının artırılması sadece bireysel refahlarını değil ekonomik kalkınmayı da olumlu yönde etkilemektedir. Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar, kadınların ekonomik kaynaklar üzerindeki kontrolünün artmasının çocukların beslenmesi, sağlığı ve eğitimi üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Örneğin Chen (2021)'in çok ülkeli çalışmasına göre, kadınların parlamentolardaki temsillerinin artırılması, eğitim bütçesinin GSYH içindeki payını artırmıştır. Dolayısıyla, zaman yoksulluğunun azaltılması ve kadınların ekonomik fırsatlara

¹ Obstetrik: Gebelik, doğum ve doğum sonrası bakım süreçlerini inceleyen tıp dalıdır.

erişiminin artırılması sadece bireysel düzeyde değil, toplumsal kalkınma için de önemlidir (Chen, 2021, s. 152).

Bu bölümde, zaman yoksulluğunun hem sağlık hem de ekonomik sonuçlarına dair uluslararası örnekler ve ampirik verilerle elde edilen bulgular sunulmuştur. Kadınların ücretsiz bakım emeği yükü, çalışma saatlerine bağlı olarak artan zaman yoksulluğu ve bu çerçevede yaşanan fiziksel/ruhsal sağlık sorunları, aynı zamanda ekonomik alanda düşük ücretli işlerde istihdam edilme riskini yükselterek gelir eşitsizliğini pekiştirmektedir. Özetle, “zaman yoksulluğu” yalnızca bireylerin serbest zamanlarını kısıtlamakla kalmamakta, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiği, kadınların ekonomik ve sosyal sermayelerine doğrudan etki eden çok boyutlu bir eşitsizlik alanı olarak ortaya çıkmaktadır. İzleyen üçüncü bölümde ise bu araştırmanın metodolojik tasarımı ve analiz stratejileri paylaşılacaktır. Söz konusu bölümde, Eskişehir’deki üniversite çalışanı kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarını ölçmek üzere uygulanan anketin yapılandırma süreci, örneklem seçimi, veri toplama araçları ile istatistiksel analiz adımları ve sonuçları ayrıntılı biçimde anlatılacak, bu sayede elde edilen verilerin hangi hipotezleri nasıl test etmeye elverişli olduğu açıklığa kavuşturulacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4 ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ZAMAN YOKSULLUĞU ALGILARI: ESKİŞEHİR ÜNİVERSİTELERİ KADIN ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

4.1 Çalışmanın Metodolojisi

4.1.1 Araştırmanın amacı ve önemi

Türkiye’de ve dünyada iş yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu konusunda son zamanlarda yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. Fakat “kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu” üzerine yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Bu araştırma ile, üniversitede çalışan kadınların iş-yaşam dengesi düzeyleri belirlenecek ve kadın çalışanlar özelinde iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu ilişkisi derinlemesine inceleneceğinden alan yazına önemli bir katkısı olacağı düşünülmüştür. Çalışmada, Eskişehir ilindeki üç büyük üniversitede (Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ve Eskişehir Teknik Üniversitesi) görev yapan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarının farklı demografik faktörlerle (yaş, medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, aylık gelir düzeyi, kurumdaki görevi, çalışma saatleri vb.) olan ilişkisi ve etkisi incelenecektir. Ayrıca çalışmada, iş-yaşam dengesinin ve zaman yoksulluğunun kurumdaki görev, görev süresi ve evde iş ile ilgili geçirilen süre bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığı da tespit edilmiş olacaktır. Çalışmadan elde edilecek bulgular, işyerinde kadınların desteklenmesi için geliştirilecek politika ve uygulamalara ışık tutacak ve iş-yaşam dengesi konusundaki literatüre katkı sağlayacaktır.

4.1.2 Araştırmanın sorusu ve hipotezleri

Çalışmanın üzerine inşa edileceği sorudan ilki “Çalışan kadınların yaşadıkları iş-yaşam dengesizliği zaman yoksulluğu kaynaklı mı?”. Diğer araştırma sorusu ise “Çalışan kadınların yaşadıkları zaman yoksulluğu mu iş-yaşam dengesizliğine neden oluyor? Son araştırma sorusu ise, “Çalışan kadınların demografik özellik farklılıkları iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarını nasıl etkiler”. Temel araştırma soruları bağlamında da çalışmada aşağıdaki hipotezlere yer verilmiştir.

H₁: Medeni durumun çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₂: Çocuk sayısının çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₃: Bakmakla yükümlü olunan aile bireylerinin varlığının çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₄: Çalışma modelinin çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₅: Kurumda çalışılan sürenin çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₆: Aylık gelir düzeyinin çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₇: Kurumdaki görevin çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₈: Çalışan kadınlar arasında, işleri ile ilgili olarak haftalık ev ve ofiste geçirdikleri toplam süreye göre zaman yoksulluğu boyutları açısından bir farklılık vardır.

H₉: Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi puanları, zaman yoksulluğu algılarını anlamlı şekilde etkiler.

4.1.3 Araştırmanın evreni ve örnekleme

Bu çalışmanın evrenini, Eskişehir il sınırları içinde bulunan ve Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ile Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde görev yapan tüm kadın çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme, erişilebilirlik ve gönüllülük esasına göre belirlenmiş; çevrim içi anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Anket linki ilgili üç üniversitenin kadın çalışanların e-postalarına gönderilmiştir. Veri toplama süreci Şubat–Mayıs 2025 tarihleri arasında yürütülmüş olup, bu dönemde toplam 259 geçerli yanıt elde edilmiştir.

Örneklem büyüklüğü, %95 güven düzeyi ve ± 5 puanlık hata payı dikkate alınarak a priori güç analizi ile de kontrol edilmiştir. G*Power 3.1 kullanılarak yapılan hesaplamada, $\alpha = .05$, güç = .80 ve orta etki ($d = .50$) varsayıldığında minimum 128 katılımcı gerektiği belirlenmiştir. Mevcut $N = 259$, bu koşulu fazlasıyla sağlamaktadır.

Örneklem dağılımının evreni temsil edebilirliğini artırmak amacıyla katılımcıların demografik dağılımları (yaş grupları, medeni durum, mesleki pozisyon vb.) analiz edilmiş; elde edilen yüzdeler evrenin bilinen istatistikleri ile büyük ölçüde uyumluluk göstermiştir. Bu

çerçevede, örnekleminizin çalışmanın genellenebilirliğini destekleyecek düzeyde temsiliyet sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, verilerin çevrim içi anket yoluyla ve gönüllülük esasına göre toplanmış olması, katılımcıların kendi istekleriyle araştırmaya dâhil olmasına yol açmış ve olasılıklı olmayan bir örnekleme çerçevesi ortaya çıkarmıştır. Bu durum, örnekleme öz-seçim yanlılığı (self-selection bias) riski yaratmakta ve elde edilen bulguların Eskişehir’deki üç üniversitede görev yapan tüm kadın çalışanlara genellenebilirliğini sınırlamaktadır.

4.1.4 Veri toplama araçları ve anketin uygulanması

Bu araştırmada, iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarını aynı anda ölçmek üzere nicel bir yaklaşım benimsendi ve veri toplama aracı olarak çevrimiçi anket formu kullanılmıştır. Anket, üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri—yaş, medeni durum, çocuk sayısı, bakım sorumluluğu, çalışma modeli (tam-zamanlı/kısmi-zamanlı), kurumda geçirilen süre, aylık gelir düzeyi, görev unvanı ve haftalık toplam çalışma süresi—ile ilgili sorular yer almıştır.

İkinci bölümde, Çiğdem Apaydın’ın (2011) geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olduğu 20 maddelik “İş–Yaşam Dengesi” ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, “Tamamen katılıyorum”, “Kısmen katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen katılmıyorum”, “Tamamen katılmıyorum” şeklinde beşli Likert tipi derecelendirme ile ölçülmekte; dört alt boyuttan iş–yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması oluşmaktadır. Ölçeğin önceki çalışmalarda (Apaydın, 2011) ve bu araştırmada SPSS üzerinden yapılan güvenilirlik analizlerinde Cronbach’s $\alpha = .859$ olarak bulunması, iç tutarlılığının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Üçüncü bölüm, günlük zaman kullanımına ilişkin algıları değerlendirmek üzere Zheng ve arkadaşlarının (2022) geliştirdiği, altı maddelik Zaman Yoksulluğu Ölçeğini içermektedir. Yine beşli Likert formatında uygulanan bu ölçeğin Cronbach’s α değeri .961 olarak hesaplanmış, çok yüksek iç tutarlılık sunmuştur.

Anket formu, Şubat–Mayıs 2025 döneminde Google Forms platformu aracılığıyla dağıtılmış; katılımcılara çalışmanın amacı açıklanarak onayları alındıktan sonra doldurulmuştur. Pilot uygulama aşaması bu araştırmada yer almamış, doğrudan nihai form ile veri toplanmıştır.

4.1.5 Analiz yöntemi

Analiz sürecine, öncelikle topladığımız yanıtların tutarlılığını ve eksiksizliğini denetleyerek başlanmıştır. Veriler SPSS Statistics 30 ortamına aktarıldıktan sonra demografik değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır, bu sayede örneklemin temel profili ayrıntılı biçimde ortaya konulmuştur. Ölçek maddelerinin iç tutarlığı, Cronbach's Alpha katsayıları kullanılarak sınıandı ve “iş-yaşam dengesi”nin dört alt boyutunda .83 ile .87 arasında, “zaman yoksunluğu” ölçeğinde ise .96 değerleri elde edilerek yeterli güvenirlilik sağlandığı teyit edilmiştir. Ardından, ölçek puanlarının çan eğrisiyle örtüşüp örtüşmediğini anlamak için Shapiro–Wilk testi uygulanmış, normallik varsayımının sağlanmaması üzerine, gruplar arası farklılıkları ortaya koymak amacıyla parametrik olmayan yöntemlere geçilmiştir.

Grup karşılaştırmalarında, iki kategoriye sahip demografik ve mesleki değişkenler arasındaki puan farkları Mann–Whitney U testiyle, üç veya daha fazla düzeyli değişkenler ise Kruskal–Wallis H testiyle değerlendirilmiş, anlamlılık düzeyleri ve etki yönleri titizlikle raporlanmıştır. İş-yaşam dengesi ve zaman yoksunluğu ölçekleri arasındaki monotonik ilişkiyi belirlemek için Spearman korelasyon katsayısı tercih edilmiş, bu analiz, her iki ölçek arasında güçlü negatif bir ilişki ortaya koymuştur. Çok değişkenli analizlerde, her iki bağımlı değişkenin demografik ve mesleki faktörlerle açıklayıcılık gücü doğrusal regresyon modelleri aracılığıyla değerlendirilmiş; model uyumu, multikolinerite sorunu, R^2 , düzeltilmiş R^2 , VIF ve tolerans değerleri üzerinden incelenmiştir. Son olarak, ölçeklerin faktöriyel yapısal geçerliliği temel eksen faktör analizi ve Promax rotasyonu ile ampirik olarak test edilmiş; maddelerin faktör yükleri ve scree grafikleri temel alınarak boyutsal bütünlük doğrulanmıştır.

4.2 Araştırma Bulguları

4.2.1 Demografik bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan kadın çalışanların demografik özellikleri özetlenmiştir. Yaş, medeni durum, görev unvanı, çalışma süresi ve bakım yükümlülüğü gibi temel değişkenlerin dağılımları, çalışmanın örneklem yapısını ve bulguların geçerliliğini destekleyen profilini ortaya koymaktadır. Aşağıdaki Tablo 3.1’de, katılımcıların demografik verilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı (N = 259)

Değişken	Kategori	n	%
----------	----------	---	---

Çalışılan Kurum	Anadolu Üniversitesi	115	44,4
	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	85	32,8
	Eskişehir Teknik Üniversitesi	59	22,8
Yaş Grubu	25 yaş ve altı	3	1,2
	26–35	66	25,4
	36–45	104	40,2
	46–55	60	23,2
	56 ve üzeri	26	10,0
Medeni Durum	Evli	166	64,1
	Bekâr	85	32,8
	Diğer	8	3,1
Kurumdaki Görev	Akademisyen	112	43,2
	İdare Personel	94	36,3
	İşçi Personel	53	20,5
Haftalık Çalışma Süresi	≤ 20 saat	13	5,0
	21–40 saat	100	38,6
	41–60 saat	125	48,3
	≥ 61 saat	21	8,1
Bakım Yükümlülüğü	Yok	118	45,6
	Çocuk	105	40,5
	Eş	15	5,8
	Akraba	21	8,1
Bakılan Çocuk Sayısı	0	105	40,5
	1	78	30,1
	2	69	26,6
	≥ 3	7	2,7

Katılımcılar üç devlet üniversitesinde görev yapmakta olup, en büyük grubu % 44,4 oranıyla Anadolu Üniversitesi personeli oluşturmuştur. Yaş dağılımında 36–45 aralığı (% 40,2) baskınken, 25 yaş ve altı çok küçük bir paya sahip (% 1,2). Evli katılımcı oranı % 64,1 ile bekar düzeyinin (% 32,8) yaklaşık iki katıdır. Kurumdaki görev dağılımına bakıldığında akademisyenlerin toplamın % 43,2'sini oluşturduğu; idare personelinin % 36,3, işçi personelinin ise % 20,5 oranında katılım sağladığı görülmektedir. Haftalık çalışma sürelerinde yaklaşık yarıdan fazlası (48,3 %) 41–60 saat arası mesai ile meşgul olurken, % 38,6'sı 21–40 saat; yalnızca % 5'lik küçük bir grup 20 saat ve altında çalışmaktadır. Bakım yükümlülüğü verileri, katılımcıların % 45,6'sının herhangi bir yakın bakımı üstlenmediğini, % 40,5'inin çocuk bakımıyla; % 5,8'inin eş bakımıyla; % 8,1'inin ise diğer akraba bakım görevleriyle sorumlu olduğunu ortaya koymuştur. Çocuk sayısında ise % 40,5 oranındaki katılımcının çocuksuz olduğu, bir çocuklu katılımcıların % 30,1, iki çocukluların % 26,6, üç ve daha fazla çocuğa sahip olanların ise % 2,7 oranında temsil edildiği belirlenmiştir. Bu demografik profil,

araştırma örnekleminin çeşitli yaş, görev ve bakım sorumluluğu düzeylerini kapsayarak bulguların genellenebilirliğine katkı sağlamaktadır.

4.2.2 Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve güvenirlik analizi

Bu alt bölümde, İş–Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksunluğu ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ile iç tutarlılık güvenirlik analiz sonuçları Cronbach Alpha (α) sunulmaktadır. Tüm analizler IBM SPSS Statistics 30 kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 2 Ölçeğin Boyutu ile İlgili tanımlayıcı İstatistik

Değişken	N	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)	Minimum	Maximum
İş–Yaşam Dengesi Ölçeği	259	2,94	0,61	1,25	4,60
Zaman Yoksunluğu Ölçeği	259	2,18	1,02	1,00	5,00

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere yer alan tanımlayıcı istatistikler, ölçek puanlarının genel dağılım yapısını ayrıntılı olarak gözler önüne sermektedir. İş–Yaşam Dengesi ölçeği puan ortalaması $M = 2.94$ ile orta düzeyde bir denge algısına işaret ederken, görece düşük standart sapma $SD = 0.61$, katılımcıların bu ölçek maddelerine verdikleri yanıtların birbirine yakınlaştığını göstermektedir. Ölçeğin minimum puanı 1.25, maksimum puanı 4.60 olarak kaydedilmiş olup, bu da bazı bireylerin iş–yaşam dengesi algısının oldukça zayıfken bazılarının nispeten güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçek puanlarının bu geniş aralığı, farklı alt grupların veya demografik kategorilerin karşılaştırmalı analizlerinde önemli varyasyon potansiyeli sunmaktadır.

Zaman Yoksunluğu ölçeğine ait ortalama $M = 2.18$ ise, çalışanların zaman yetersizliği algısının genel olarak orta-alt düzeyde olduğunu işaret etmektedir. Daha yüksek bir standart sapma $SD = 1.02$, bu algıda bireyler arasında daha fazla değişkenlik bulunduğunu göstermektedir. Minimum 1.00 ve maksimum 5.00 aralığı, bazı katılımcıların neredeyse hiçbir zaman yoksunluk hissetmediğini, bazılarının ise sürekli zaman yoksulluğu yaşadığını ortaya

koymaktadır. Böylece, Zaman Yoksunluğu ölçeği, farklı demografik ve mesleki profil grupları arasında anlamlı farklılık potansiyeli barındırmaktadır.

Tablo 4. 3 Ölçek Güvenirlik Analizi Sonuçları

Vakalar	N	Eksik
Geçerli vakalar	259	0,0
Dışlanan vakalar ^a	0	0,0
Toplam vakalar	259	100,0

^a Tüm değişkenler göz önünde bulundurularak yapılan *listwise* veri silme yöntemi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's α	α (Standartlaştırılmış)
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	20	0,859	0,861
Zaman Yoksulluğu Ölçeği	6	0,961	0,962

Tablo 4.3'deki Olgu İşleme Özeti (Case Processing Summary), veri setindeki hiçbir gözlemin eksik veri nedeniyle dışlanmadığını (%0,0) ve tüm 259 katılımcının güvenilirlik analizinde kullanıldığını göstermektedir. Bu durum, veri toplama aşamasındaki eksiksizliğin ve analiz kapsamının tam olduğunun güçlü bir göstergesidir.

Güvenirlik istatistiklerine bakıldığında, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği için Cronbach's $\alpha = 0,859$, Zaman Yoksunluğu Ölçeği için $\alpha = 0,961$ olarak bulunmuştur. Standartlaştırılmış maddeler üzerinden hesaplanan α değerleri de sırasıyla 0,861 ve 0,962'dir. Literatürde $\alpha \geq 0,70$ iç tutarlılığın kabul edilebilir, $\alpha \geq 0,80$ ise iyi düzeyde olduğuna işaret eder (Nunnally & Bernstein, 1994, s. 226). Dolayısıyla her iki ölçek de "yüksek" iç tutarlılık kriterini karşılamakta, özellikle Zaman Yoksunluğu Ölçeği'nin α değerinin 0,96 gibi çok yüksek bir düzeyde olması, bu altı maddenin tamamının kavramsal bütünlüğü başarıyla yansıttığını göstermektedir. Bu sonuçlar, hem araştırma bulgularının hem de ileriye dönük korelasyon, gruplar arası karşılaştırma ve regresyon analizlerinin güvenilir temellere dayandırıldığını teyit eder niteliktedir.

4.2.3 Normallik incelemesi

Bu alt bölümde, İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluk ölçek puanlarının normal dağılım varsayımını sınamak amacıyla betimsel istatistikler, çarpıklık ve basıklık katsayıları, histogram, Q-Q grafikleri, detrended Q-Q grafiği, kutu grafiği ve normallik testleri (Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk) incelenmiştir. Bu değerlendirme, uygulanacak

istatistiksel yöntemin (parametrik veya non-parametrik) belirlenmesi açısından kritik öneme sahiptir. Analizler IBM SPSS Statistics 30 üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 4 Vaka İşleme Özeti

Değişken	Geçerli N	Eksik N	Toplam N
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Puanı	259	0	259
Zaman Yoksulluk Ölçeği Puanı	259	0	259

Analize dâhil edilen örneklem büyüklüğü, çalışmanın gücünü ve sonuçların genellenebilirliğini doğrudan etkileyen temel unsurlardan biridir. Tablo 4.4'te görüldüğü üzere, hem İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Puanı hem de Zaman Yoksulluk Ölçeği Puanı değişkenlerinde eksik veri bulunmamakta (N = 259, % 100), dolayısıyla listwise deletion (sadece tüm değişkenlerde eksiksiz gözlemleri tutma) yöntemiyle herhangi bir katılımcı çıkarılmamıştır.

Tablo 4. 5 Betimsel İstatistikler ve Uç Değerler

İstatistik	İş-Yaşam Dengesi (iw_final)	Zaman Yoksulluğu (zy_total)
Ortalama (Mean)	2,9378	2,1750
%95 Güven Aralığı Alt Sınır	2,8627	2,0501
%95 Güven Aralığı Üst Sınır	3,0130	2,2999
%5 Kırpılmış Ortalama	2,9252	2,0854
Medyan	2,9000	2,0000
Varyans	0,377	1,042
Standart Sapma	0,61425	1,02069
Minimum	1,25	1,00
Maksimum	4,60	5,00
Ranj	3,35	4,00
Çeyrekler Arası Ranj (IQR)	0,80	1,33
Çarpıklık (Skewness)	0,346	1,123
Standart Hata (Çarpıklık)	0,151	0,151
Basıklık (Kurtosis)	0,219	1,004
Standart Hata (Basıklık)	0,302	0,302

Tablo 4.5 incelendiğinde, iş-yaşam dengesi değişkeninin ortalaması ($\bar{x}$ =2,94), zaman yoksulluğu değişkeninin ortalamasından ($\bar{x}$ =2,18) daha yüksektir. Standart sapma değerleri,

zaman yoksulluğu değişkeninde (SS=1,02) iş-yaşam dengesine (SS=0,61) kıyasla daha yüksek bir varyasyon olduğunu göstermektedir.

Çarpıklık katsayılarının normal dağılıma uygunluk açısından değerlendirilmesinde, genellikle ± 1 aralığında yer alması normal kabul edilmektedir (Field, 2013). Ancak bu değerlerin yorumlanmasında, çarpıklık katsayısının standart hataya bölünmesiyle elde edilen z-değerine bakmak daha güvenilir bir yöntemdir. Elde edilen z-değerinin $\pm 1,96$ 'yı aşması, %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir sapma olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada, iş-yaşam dengesi değişkeni için $z=0,346/0,151 \approx 2,29$; zaman yoksulluğu değişkeni için $z=1,123/0,151 \approx 7,43$ bulunmuştur. Bu sonuçlar, her iki değişkenin de normal dağılımdan anlamlı düzeyde sapma gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Basıklık (kurtosis) katsayılarının değerlendirilmesinde de ± 1 sınırları içerisinde kalan değerler normal dağılıma yakın kabul edilmektedir. Burada da standart hataya bölünerek z-değerleri hesaplanmıştır. İş-yaşam dengesi için $z=0,219/0,302 \approx 0,73$ ile normal dağılıma yakın bir basıklık sergilenirken, zaman yoksulluğu için $z=1,004/0,302 \approx 3,33$ olup bu değer $\pm 1,96$ sınırını aştığı ve dağılımın normalden anlamlı şekilde sapma gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4. 6 İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluğu Değişkenlerine Ait Uç Değerler

Değişken	Tür	Vaka No	Değer
İş-Yaşam Dengesi (iw_final)	En Yüksek	193	4,60 ^a
	En Yüksek	57	4,50
	En Yüksek	191	4,50
	En Yüksek	87	4,45
	En Yüksek	25	4,40 ^a
	En Düşük	104	1,25
	En Düşük	173	1,50
	En Düşük	146	1,55
	En Düşük	106	1,65
	En Düşük	56	1,65
Zaman Yoksulluğu (zy_total)	En Yüksek	25	5,00 ^a
	En Yüksek	46	5,00
	En Yüksek	65	5,00
	En Yüksek	71	5,00
	En Yüksek	84	5,00 ^a
	En Düşük	255	1,00 ^b
	En Düşük	244	1,00
	En Düşük	238	1,00
	En Düşük	212	1,00

	En Düşük	209	1,00 ^b
--	----------	-----	-------------------

^a Yalnızca belirtilen değere sahip vakaların kısmi listesi gösterilmektedir.

^b Yalnızca belirtilen değere sahip vakaların kısmi listesi gösterilmektedir.

Tablo 4.6 incelendiğinde, her iki değişken için de belirli gözlemlerin uç değer kategorisinde yer aldığı görülmektedir. İş-Yaşam Dengesi (iw_final) değişkeninde en yüksek değer 4,60, en düşük değer ise 1,25 olarak tespit edilmiştir. Özellikle 4,40 ve üzeri puanlar üst uç değerler arasında yer almakta olup, bu durum katılımcıların bir kısmının iş-yaşam dengesi algısının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, 1,65 ve altındaki puanlar alt uç değerleri oluşturmaktadır ve bu gruptaki katılımcıların iş-yaşam dengesi algısı oldukça düşüktür.

Zaman Yoksulluğu (zy_total) değişkeninde ise en yüksek değer 5,00, en düşük değer ise 1,00 olarak belirlenmiştir. 5,00 puanı alan katılımcılar zaman yoksunluğunu en yüksek seviyede algıladıklarını ifade etmektedir. Buna karşılık 1,00 puanı alan katılımcılar, zaman yoksulluğu algısının en düşük düzeyde olduğunu belirtmektedir. Bu değerler, veri setinde yer alan gözlemler arasındaki heterojenliği ve bireyler arası algı farklılıklarını açıkça ortaya koymaktadır.

Uç değerlerin varlığı, özellikle parametrik testlerin varsayımlarını etkileyebileceğinden, bu çalışmada normal dağılım varsayımı sağlanmadığı için non-parametrik yöntemlerin tercih edilmesi metodolojik olarak uygun bulunmuştur. Ayrıca uç değerler, çalışmanın bağlamında anlamlı sosyal ve demografik farklılıkların göstergesi olabileceği için analiz sürecinde veri setinden çıkarılmamış, yorumlayıcı bulgulara dâhil edilmiştir.

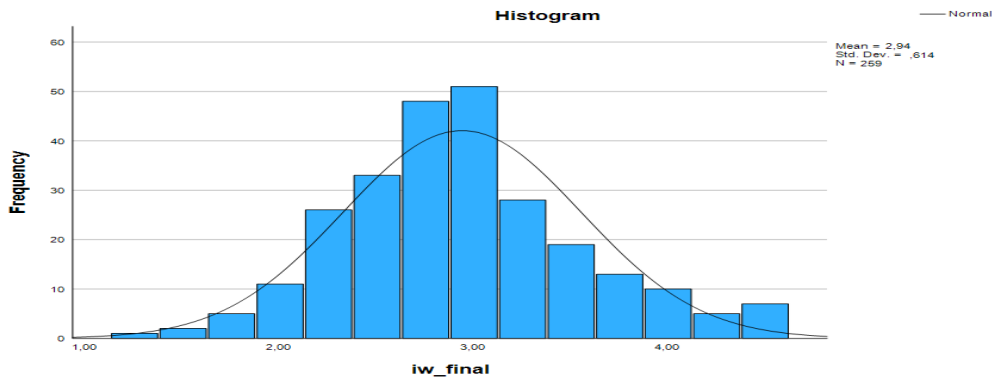
Tablo 4. 7 İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluğu Değişkenlerine İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Test	İstatistik	sd	p-değeri
İş-Yaşam Dengesi (iw_final)	Kolmogorov-Smirnov ^a	0,079	259	<,001
	Shapiro-Wilk	0,984	259	0,006

Zaman Yoksulluğu (zy_total)	Kolmogorov-Smirnov ^a	0,174	259	<,001
	Shapiro-Wilk	0,881	259	<,001

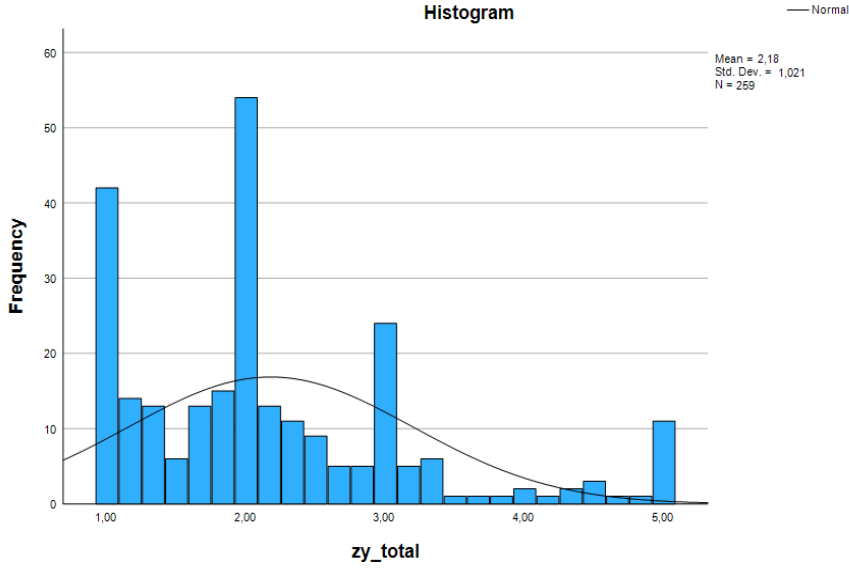
Tablo 4.7 veri setinde yer alan İş-Yaşam Dengesi (iw_final) ve Zaman Yoksulluğu (zy_total) değişkenlerinin normallik dağılım varsayımı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile değerlendirilmiştir. Her iki değişken için de elde edilen p-değerleri (iw_final: K-S $p < 0,001$; S-W $p = 0,006$; zy_total: K-S $p < 0,001$; S-W $p < 0,001$) 0,05 anlamlılık düzeyinin altında bulunmuştur. Bu durum, normal dağılım varsayımının reddedildiğini ve verilerin normal dağılmadığını göstermektedir.

Şekil 4. 1 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği (iw_Final) Histogramı



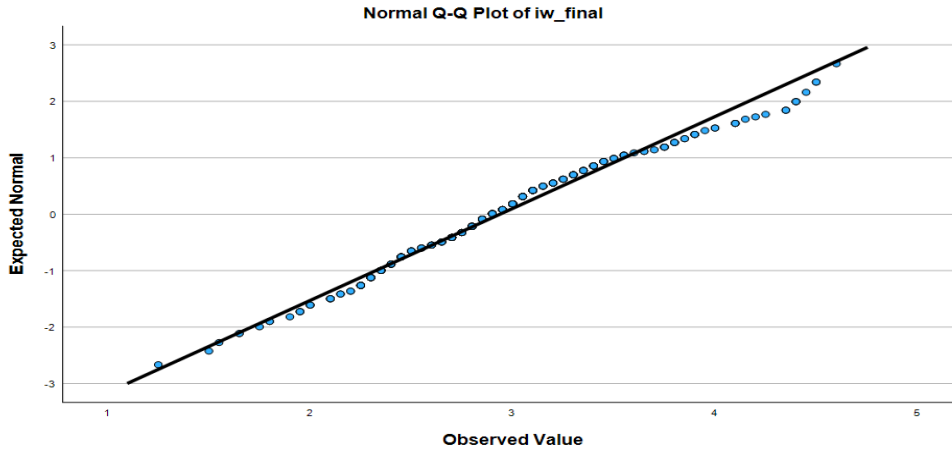
Şekil 4.1 histogram grafiğinde dağılım, normal eğriye kısmen benzemekle birlikte uç değerlerde hafif sapmalar görülmektedir. Özellikle üst uçta yoğunlaşan değerler, dağılımın simetriden hafif sapmasına neden olmaktadır. Bu durum, verinin normal dağılıma tam olarak uymadığını göstermektedir.

Şekil 4. 2 Zaman Yoksunluğu Ölçeği (zy_total) Histogramı



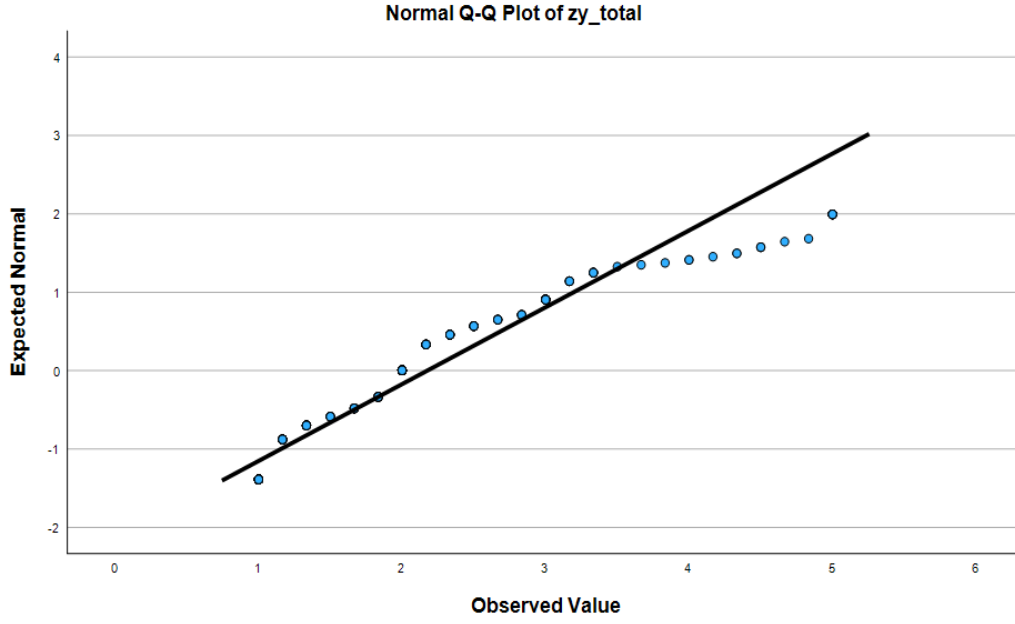
Şekil 4.2’de aman Yoksulluğu (zy_total) değişkeninde ise dağılım, pozitif çarpıklık etkisi ile sağ kuyruğa doğru uzamakta ve normal dağılımdan belirgin sapma sergilemektedir. Bu çarpıklık, katılımcıların önemli bir kısmının düşük zaman yoksulluğu puanlarına sahip olmasına rağmen, bazı katılımcıların oldukça yüksek puanlar verdiğini ve bu durumun dağılımın sağ kuyruğunu uzattığını göstermektedir.

Şekil 4. 3 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği (iw_final) Normal Q-Q Grafiği



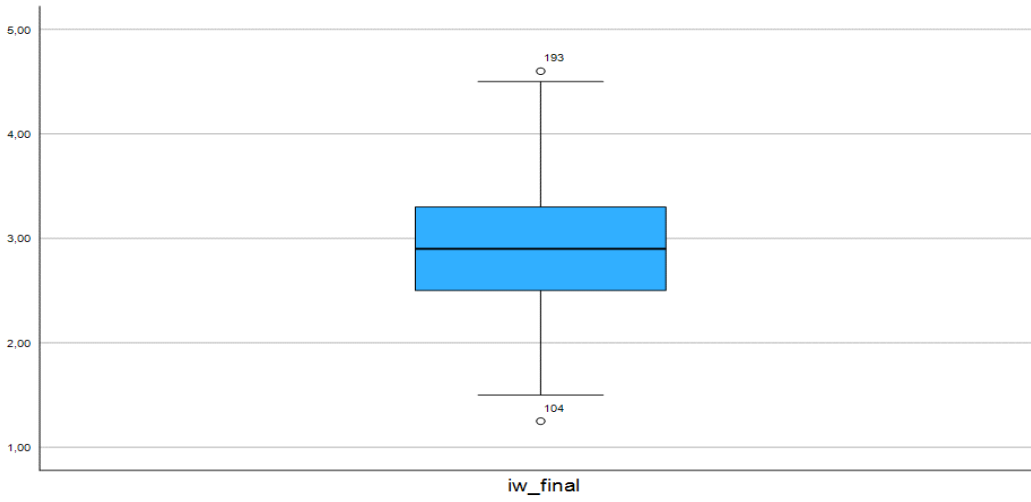
Şekil 4.3 Normal Q-Q grafikleri incelendiğinde, İş-Yaşam Dengesi değişkeninde orta kısımda yer alan değerler teorik çizgiye yakın seyretmekte, ancak uç değerlerde çizgiden sapmalar meydana gelmektedir.

Şekil 4. 4 Zaman Yoksunluğu Ölçeği (zy_total) Normal Q-Q Grafiği



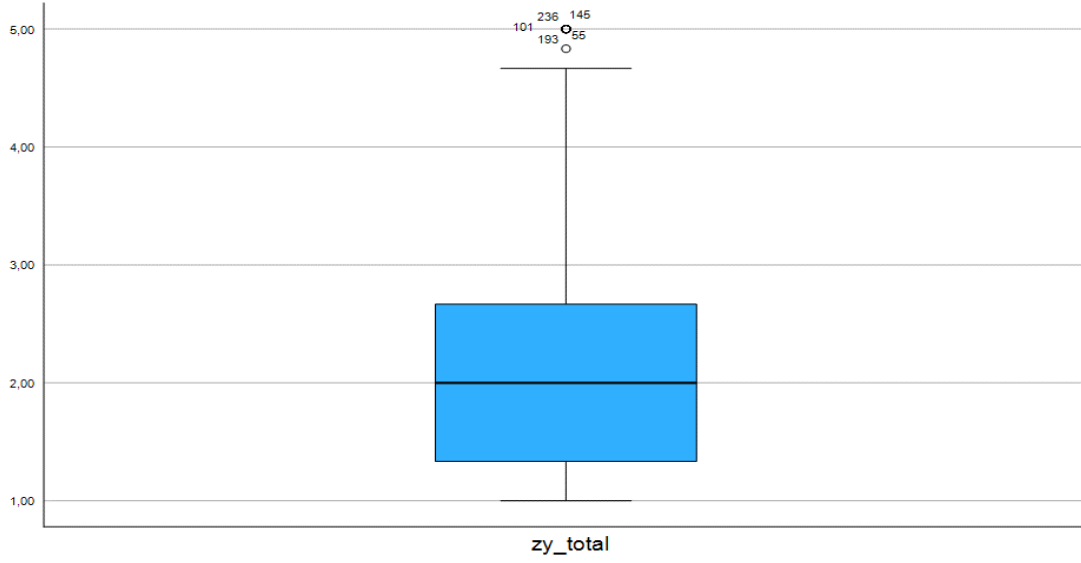
Şekil 4.4’de yer alan Normal Q–Q grafikleri, Zaman Yoksulluğu değişkeninde ise hem alt hem üst uçlarda daha belirgin sapmalar gözlenmiş, bu durum normallik varsayımından sapmanın daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Şekil 4. 5 İş-Yaşam dengesi (*iw_final*) Kutu Grafiği (Boxplot)



Şekil 4.5 İş-Yaşam Dengesi değişkeninde Kutu Grafiği (Boxplot) baktığımızda alt uçta 1,25; üst uçta 4,60 değerleri uç değer olarak tespit edilmiştir.

Şekil 4. 6 Zaman Yoksulluğu (zy_total) Kutu Grafiği (Boxplot)



İş-Yaşam Dengesi ve Zaman Yoksulluğu değişkenlerine ilişkin yapılan tanımlayıcı istatistikler, normallik testleri ve görsel analizler, her iki değişkenin dağılım özelliklerinin parametrik test varsayımlarını tam olarak karşılamadığını ortaya koymuştur. Histogram, Q–Q grafikleri, detrended Q–Q grafikleri ve kutu grafikleri aracılığıyla elde edilen bulgular, istatistiksel testlerle tutarlı şekilde, verilerde uç değerlerin bulunduğunu ve normallik varsayımından sapmaların özellikle Zaman Yoksulluğu değişkeninde daha belirgin olduğunu göstermiştir.

Shapiro–Wilk testinin örneklem büyüklüğü arttıkça küçük sapmalara karşı aşırı duyarlı olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada $N=259$ olduğundan, $p<.05$ bulunması dağılımın pratikte ciddi şekilde normalden sapması anlamına gelmeyebilir. Bu nedenle normalliğin değerlendirilmesinde yalnızca istatistiksel testler değil, histogram, Q–Q grafikleri ve çarpıklık/basıklık katsayıları birlikte incelenmiştir. Şekil 4.1 ve Şekil 4.3'te görüldüğü üzere iş–yaşam dengesi puanları normal eğriye oldukça yakın bir dağılım sergilemekte, yalnızca uç değerlerde sapmalar gözlenmektedir. Buna karşılık Şekil 4.2 ve Şekil 4.4'te zaman yoksulluğu puanları belirgin pozitif çarpıklık göstermektedir. Skewness ve kurtosis z-değerleri de bu görsel bulguları desteklemektedir. Bu çok yönlü inceleme sonucunda parametrik test varsayımlarının tam karşılanmadığı, dolayısıyla karşılaştırmalarda non-parametrik yöntemlerin kullanılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Tüm bu bulgular ışığında, çalışmanın ilerleyen aşamalarında hipotez testleri ve karşılaştırmalı analizler için non-parametrik istatistiksel yöntemlerin tercih edilmesi uygun

görülmektedir. Böylece verilerin dağılım özellikleri dikkate alınarak daha güvenilir ve geçerli sonuçlar elde edilecek, aynı zamanda araştırma bulgularının yorumlanabilirliği artacaktır.

4.2.4 Demografik değişkenlere göre karşılaştırmalar

Bu alt bölümde, demografik değişkenlerin İş–Yaşam Dengesi Ölçeği (WLB_Final) ve Zaman Yoksunluğu Ölçeği (ZY_Final) puanlarına etkileri, parametrik varsayımlar sağlanmadığı için nonparametrik yöntemlerle analiz edilmiştir. İkili grup karşılaştırmalarında Mann–Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal–Wallis H testi kullanılmıştır. puanları üzerindeki etkileri nonparametrik yöntemlerle incelenmiştir, her bir karşılaştırma Tablo 3.12–3.18 arasında sunulmuştur.

Analizlerde p değeri 0,05’ten küçük olduğunda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu kabul edilmiştir.

Tablolarda görülen “*” işareti, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlılık olduğunu; “ $p > 0,05$ ” ise anlamlı fark olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. 8 Medeni Durum (Mann–Whitney U Testi)

Değişken	Grup	N	Ortalama Sıra	Mann–Whitney U	Z	p
WLB_Final	Evli (1)	166	128,00	6723,000	–.610	.542
	Bekâr (2)	85	122,09			
ZY_Final	Evli (1)	166	126,09	7040,000	–.028	.978
	Bekâr (2)	85	125,82			

Mann–Whitney U testi sonuçlarına göre, evli ($n = 166$) ve bekâr ($n = 85$) katılımcıların iş–yaşam dengesi puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U = 6723$, $Z = -0,610$, $p = 0,542$). Benzer şekilde, zaman yoksulluğu puanları açısından da anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($U = 7040$, $Z = -0,028$, $p = 0,978$). Bu sonuç, medeni durumun ne iş–yaşam dengesi ne de zaman yoksulluğu algısını anlamlı biçimde etkilemediğini göstermektedir.

Tablo 4. 9 Çocuk Sayısı (Kruskal–Wallis H ve Mann–Whitney U Testleri)

Değişken	Çocuk Sayısı	N	Ortalama Sıra	H	df	p
WLB_Final	0	105	120,29	7,872	3	.049
	1	78	134,65			

	2	69	144,64			
	≥ 3	7	79,64			
ZY_Final	0	105	130,12	5,450	3	.142
	1	78	129,33			
	2	69	136,86			
	≥ 3	7	68,07			

Kruskal–Wallis H testi sonuçları, çocuk sayısına göre İş–Yaşam Dengesi Ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık olduğunu gösterdi ($H(3) = 7,872$, $p = .049$). Post-hoc karşılaştırmalar için gerçekleştirilen Mann–Whitney U testleri (Bonferroni düzeltmesi uygulanarak) aşağıdaki bulguları ortaya koymuştur:

Tablo 4. 10 Çocuk Sayısı Grupları Arasında Zaman Yoksulluğu Puanlarına İlişkin Mann–Whitney U Post-hoc Testi Sonuçları

Karşılaştırma	Mann–Whitney U	Z	p
0 vs. 2	2950,000	–2.071	.038*
2 vs. ≥ 3	113,500	–2.302	.021*

Çocuğu olmayan katılımcılar ($n = 105$; Ort. sıra = 120,29) ile iki çocuklu katılımcılar ($n = 69$; Ort. sıra = 144,64) arasında $U = 2950$, $Z = -2,071$, $p = .038$ düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur.

İki çocuklu katılımcılar ile üç ve üzeri çocuklu katılımcılar ($n = 7$; Ort. sıra = 79,64) arasında $U = 113,5$, $Z = -2,302$, $p = .021$ düzeyinde anlamlı farklılık saptanmıştır.

Bu sonuç, çocuk sayısının iki ve üzeri olduğunda iş–yaşam dengesi algısının azaldığını işaret etmektedir. Diğer karşılaştırmalar (0 vs. 1, 0 vs. ≥ 3 , 1 vs. 2, 1 vs. ≥ 3) ise $p > .05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öte yandan, aynı gruplar arası karşılaştırmaların Zaman Yoksunluğu Ölçeği puanları için tekrarı, $H(3) = 5,450$, $p = .142$ ile anlamlılık eşiğini karşılamamıştır. Bu durum, çocuk sayısının zaman yoksunluğu algısı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığını işaret etmektedir.

Tablo 4. 11 Bakım Yükümlülüğü Gruplarına Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi

Değişken	Bakım Yükümlülüğü	N	Ortalama Sıra	H	df	p
WLB_Final	0 (Yok)	118	128,05	0,977	3	.807

	1 (Çocuk)	105	132,56			
	2 (Eş)	15	141,87			
	3 (Akraba)	21	119,69			
ZY_Final	0 (Yok)	118	134,01	1,435	3	.697
	1 (Çocuk)	105	127,97			
	2 (Eş)	15	134,83			
	3 (Akraba)	21	114,19			

Bakım sorumluluğu türlerine (yok, çocuk, eş, akraba) göre yapılan Kruskal–Wallis analizinde, hem iş–yaşam dengesi hem de zaman yoksulluğu puanları açısından anlamlı fark saptanmamıştır (tüm p değerleri > 0,05). Bu sonuç, bakım yükümlülüğü türünün kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ortalama sıra değerlerinin incelenmesi, farklı bakım kategorilerinin ne iş–yaşam dengesi ne de zaman yoksulluğu algısında tutarlı bir artış ya da azalış deseni oluşturmadığını göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda H_3 reddedilmiş, kadın çalışanların bakım sorumluluğu miktarının hem iş–yaşam dengesi hem de zaman yoksulluğu algısıyla anlamlı ilişki içinde olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4. 12 Çalışma Modeline Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Ortalama Sıra Değerleri ve Mann–Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Model	N	Ortalama Sıra	U	Z	p
WLB_Final	Tam zamanlı (1)	257	129,47	120,500	–.107	.914
	Kısmi zamanlı (2)	1	137,50			
ZY_Final	Tam zamanlı (1)	257	120,10	572,000	–.702	.482
	Kısmi zamanlı (2)	1	51,00			

H_4 : “Çalışma modeline göre kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotez doğrultu, $Z = -0,107$, $p = .914$; iş–yaşam dengesi puanları için de $U = 120\,500$, $Z = -0,107$, $p = .914$ bulunmuştur. Her iki ölçek açısından da p değeri .05’ten büyük olduğundan gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç, H_4 hipotezini desteklememekte; yani çalışma modelinin (Tam zamanlı ya da Kısmi Zamanlı) kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarına etkisinin olmadığını işaret etmektedir.

Tablo 4. 13 Kurumda Geçen Süre Göre Zaman Yoksulluğu (ZY_Final) ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının (WLB_Final) Ortalama Sıra Değerleri ve Kruskal–Wallis H Testi

Değişken	Süre Grubu	N	Ortalama Sıra	H	df	p
----------	------------	---	---------------	---	----	---

WLB_Final	1–5 yıl	64	118,37	3,873	4	.423
	6–10 yıl	39	123,94			
	11–15 yıl	61	129,34			
	16–20 yıl	29	144,57			
	≥21 yıl	66	139,08			
ZY_Final	1–5 yıl	64	124,93	7,339	4	.119
	6–10 yıl	39	111,17			
	11–15 yıl	61	126,04			
	16–20 yıl	29	131,38			
	≥21 yıl	66	149,10			

Kurumda geçirilen hizmet süresinin iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarına etkisini incelemek üzere uygulanan Kruskal–Wallis H testleri, her iki ölçek için de gruplar arası anlamlı fark göstermemiştir. İş–yaşam dengesi puanları (WLB_Final) bakımından farklı hizmet süresi kategorileri arasında $H(4) = 3,873$, $p = .423$; zaman yoksulluğu puanları (ZY_Final) bakımından ise $H(4) = 7,339$, $p = .119$ değerleri elde edilmiştir. Her iki durumda da $p > .05$ olduğundan, hizmet süresi gruplarının medyan iş–yaşam dengesi ya da zaman yoksulluğu puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgular, çalışan kadınların kurumda geçirdikleri süre uzadıkça ne iş–yaşam dengesi ne de zaman yoksulluğu algılarında sistematik bir iyileşme veya bozulma yaşamadıklarını göstermektedir. Dolayısıyla H_5 hipotezi desteklenmemiş, kurumda geçirilen sürenin hem iş–yaşam dengesi hem de zaman yoksulluğu üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. 14 *Aylık Gelir Düzeyine Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi*

Değişken	Gelir Düzeyi	N	Ortalama Sıra	H	df	p
ZY_Final	17 002 ₺ ve altı (2)	3	82,67	4,657	4	.324
	17 003 – 30 000 ₺ (3)	35	115,96			
	30 001 – 42 999 ₺ (4)	78	123,64			
	43 000 – 55 999 ₺ (5)	88	137,48			
	56 000 ₺ ve üstü (6)	55	138,56			

WLB_Final	17 002 ₺ ve altı (2)	3	96,00	7,827	4	.098
	17 003 – 30 000 ₺ (3)	35	113,07			
	30 001 – 42 999 ₺ (4)	78	147,47			
	43 000 – 55 999 ₺ (5)	88	129,22			
	56 000 ₺ ve üstü (6)	55	119,11			

H₆: “Aylık gelir düzeyine göre kadın çalışanların zaman yoksulluğu ve iş–yaşam dengesi algılarında anlamlı farklılık vardır.” varsayımına ilişkin Kruskal–Wallis H testleri yürütülmüştür. Zaman yoksulluğu (*ZY_Final*) puanları için $H(4) = 4,657$, $p = .324$; iş–yaşam dengesi (*WLB_Final*) puanları için $H(4) = 7,827$, $p = .098$ elde edilmiştir. Her iki ölçekte de p değeri .05’in üzerinde kaldığından, gelir düzeyine göre gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ortalama sıra değerleri incelendiğinde, en düşük gelir grubundan en yüksek gelir grubuna doğru belirgin bir artış veya azalış gözlenmemiştir. Bu bulgular, çalışan kadınların aylık gelir düzeylerinin ne zaman yoksulluğu ne de iş–yaşam dengesi algılarını sistematik olarak etkilemediğini göstermektedir.

Tablo 4. 15 Görev Ünvanına Göre Zaman Yoksulluğu (*ZY_Final*) ve İş–Yaşam Dengesi (*WLB_Final*) Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi

Değişken	Görev Ünvanı	N	Ortalama Sıra	H	df	p
WLB_Final	1. Akademisyen	112	120,10	4,222	2	.121
	2. İdare Personel	94	133,47			
	3. İşçi Personel	53	144,76			
ZY_Final	1. Akademisyen	112	137,92	3,083	2	.214
	2. İdare Personel	94	119,74			
	3. İşçi Personel	53	131,45			

Kruskal–Wallis testine göre, görev ünvanı gruplarının Zaman Yoksulluğu puanlarında $H(2) = 3,083$, $p = .214$; İş–Yaşam Dengesi puanlarında ise $H(2) = 4,222$, $p = .121$ değeri elde edilmiştir. Her iki ölçekte de p değeri .05’in üzerinde kaldığından, analiz sonuçları görev ünvanına bağlı olarak ne zaman yoksulluğu ne de iş–yaşam dengesi algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Ortalama sıra değerleri incelendiğinde, akademisyen, idare personeli ve işçi personeli grupları arasında puanlama eğilimlerinde belirgin bir düzen gözlenmemiştir. Bu bulgular, H₇ hipotezlerinin desteklenmediğini; yani

görev ünvanının çalışanların zaman yoksulluğu ve iş–yaşam dengesi algılarına anlamlı bir etkide bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 16 *Haftalık Çalışma Süresine Göre Zaman Yoksulluğu ve İş–Yaşam Dengesi Puanlarının Kruskal–Wallis H Testi*

Değişken	Haftalık Çalışma Süresi ¹	N	Ortalama Sıra	H	df	p
ZY_Final	1 (20 sa. ve altı)	13	58,31	4,372	3	.224
	2 (21–40 sa.)	100	130,45			
	3 (41–60 sa.)	125	131,67			
	4 (61 sa. ve üzeri)	21	109,12			
WLB_Final	1 (20 sa. ve altı)	13	51,00	19,113	3	<.001
	2 (21–40 sa.)	100	129,47			
	3 (41–60 sa.)	125	128,04			
	4 (61 sa. ve üzeri)	21	144,57			

H₈: “Haftalık ev ve ofiste geçirilen toplam çalışma saatine göre kadın çalışanların zaman yoksulluğu ve iş–yaşam dengesi algılarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.” Bu hipotez Kruskal–Wallis H testi ile sınanmıştır. Zaman yoksulluğu puanları (*ZY_Final*) için $H(3) = 4,372$, $p = .224$; iş–yaşam dengesi puanları (*WLB_Final*) için $H(3) = 19,113$, $p < .001$ bulunmuştur. Zaman yoksulluğu açısından $p > .05$ olduğundan farklı çalışma saati grupları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak iş–yaşam dengesi puanlarında $p < .001$ düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Ortalama sıra değerleri, haftalık çalışma saati arttıkça iş–yaşam dengesinin önemli ölçüde etkilenebileceğini göstermektedir. Özellikle “61 saat ve üzeri” grubunun ortalama sırada en yüksek değeri alması, uzun çalışma sürelerinin iş–yaşam dengesini olumsuz etkilediğine işaret etmektedir. Bu bulgu, H₈ hipotezinin kısmen desteklendiğini; haftalık çalışma süresinin iş–yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2.5 Korelasyon bulguları

Bu bölümde, İş–Yaşam Dengesi Ölçeği (*WLB_Final*) ve Zaman Yoksulluğu Ölçeği (*ZY_Final*) puanları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve şiddeti incelenmiştir. Veri setinde değişkenlerin dağılımının normal olmaması nedeniyle, parametrik olmayan Spearman sıra korelasyon katsayıları (ρ) kullanılmıştır. Her bir korelasyon, iki kuyruklu test ile değerlendirilmiş ve istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir (Field, 2013). Tablolarda görülen “*” işareti $p < 0,05$, “**” işareti ise $p < 0,01$

düzeyinde anlamlılığı göstermektedir. Aşağıdaki Tablo 3.14’da, korelasyon matrisine yansıtılan ρ ve p değerleri özetlenmiştir.

Tablo 4. 17 Spearman Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Değişkenler	WLB_Final (rs)	p	ZY_Final (rs)	p
WLB_Final	1,000	—	0,720**	< .001
ZY_Final	0,720**	< .001	1,000	—
Yaş	0,197**	.001	0,222**	< .001
Çocuk Sayısı	0,094	.131	–0,011	.862
Bakım Yükümlülüğü	0,015	.814	–0,056	.365
Haftalık Çalışma Süresi	–0,213**	< .001	–0,160**	.010
Medeni Durum	–0,008	.894	0,010	.876

Tek yıldız (*) korelasyon katsayısının $p < .05$ düzeyinde, çift yıldız (**) ise $p < .01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (iki yönlü).

Spearman korelasyon analizi, iş–yaşam dengesi (WLB_Final) ve zaman yoksulluğu (ZY_Final) puanları arasında orta düzeyde anlamlı bir pozitif ilişki ortaya koymuştur ($rs = .720$, $p < .001$). Bu bulgu, iş–yaşam dengesi algısı arttıkça zaman yoksulluğu algısının da artabileceğine işaret etmektedir.

Demografik değişkenler arasında, yaş ile her iki puan türü arasında küçük fakat anlamlı pozitif korelasyonlar bulunmuştur (WLB_Final: $rs = .197$, $p = .001$; ZY_Final: $rs = .222$, $p < .001$), bu da yaş ilerledikçe hem iş–yaşam dengesi hem de zaman yoksulluğu algısının bir nebze yükseldiğini göstermektedir.

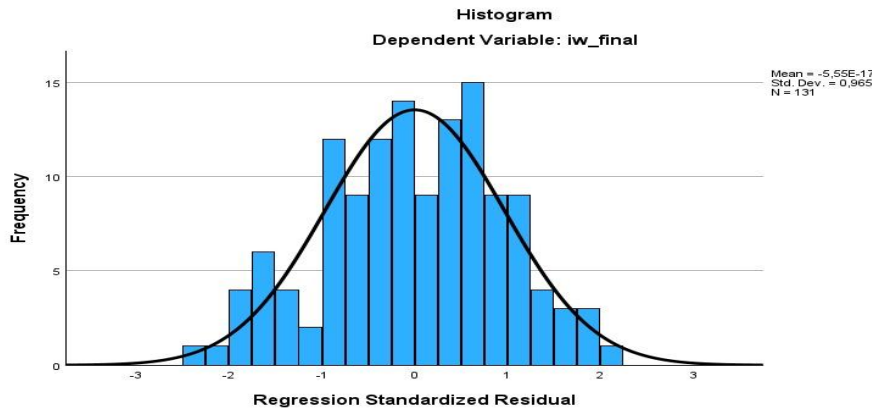
Haftalık çalışma süresi ile ise her iki ölçeğin puanları arasında küçük fakat anlamlı negatif ilişkiler saptanmıştır (WLB_Final: $rs = -.213$, $p < .001$; ZY_Final: $rs = -.160$, $p = .010$), bu durum daha fazla çalışma saati ile denge algısının ve zaman yoksulluğu algısının zayıfladığını düşündürmektedir.

Diğer demografik değişkenlerin (çocuk sayısı, bakım yükümlülüğü, medeni durum) WLB ve ZY puanlarıyla arasındaki ilişkiler anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuçlar, yaş ve haftalık çalışma süresi dışındaki temel demografik faktörlerin bu iki ölçek puanına belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır.

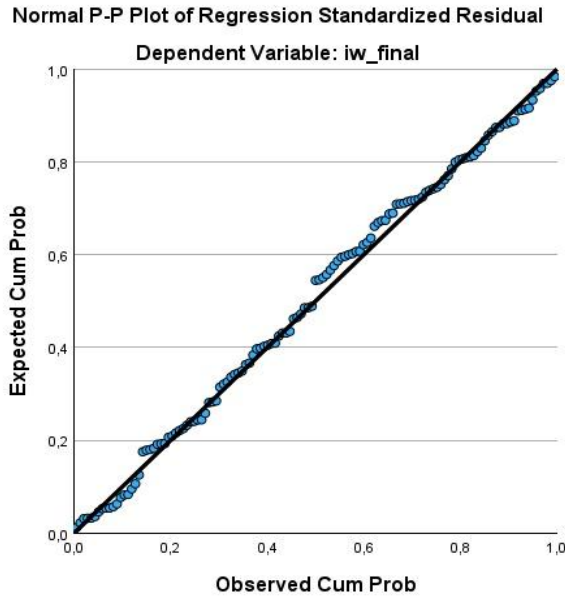
4.2.6 Regresyon analizleri

Bu bölümde, iş–yaşam dengesi (WLB_Final) ile zaman yoksulluğu (ZY_Final) arasındaki karşılıklı ilişkiyi ve demografik değişkenlerin bu ilişkiye katkısını incelemek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizlerinin sonuçları sunulmaktadır. Analizler IBM SPSS Statistics 30 programı ile yürütülmüş ve her iki model için temel varsayımlar ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir.

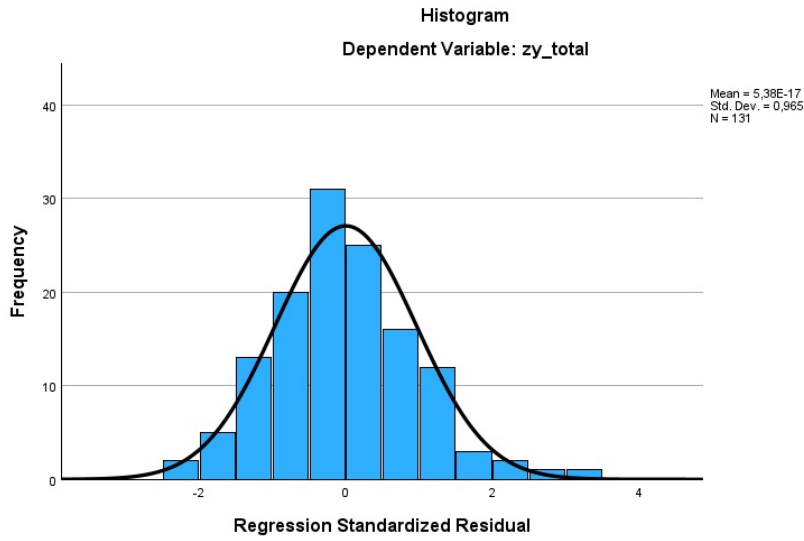
Şekil 4. 7 İş–Yaşam Dengesi Artık Histogramı



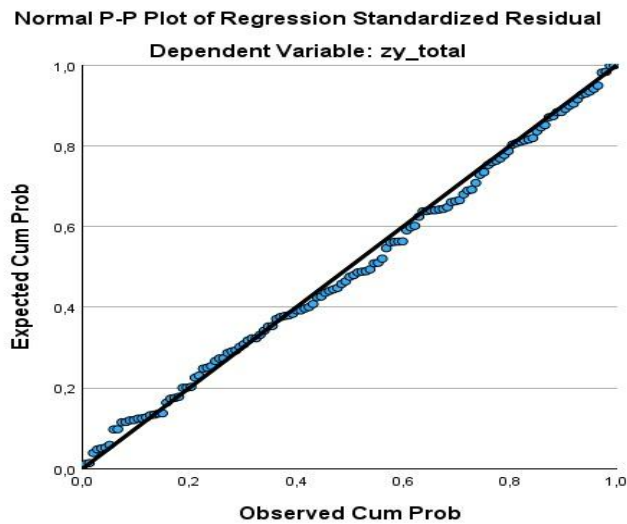
Şekil 4. 8 İş–Yaşam Dengesi Normal P–P Plot Grafiği



Şekil 4. 9 Zaman Yoksulluğu Artık Histogramı



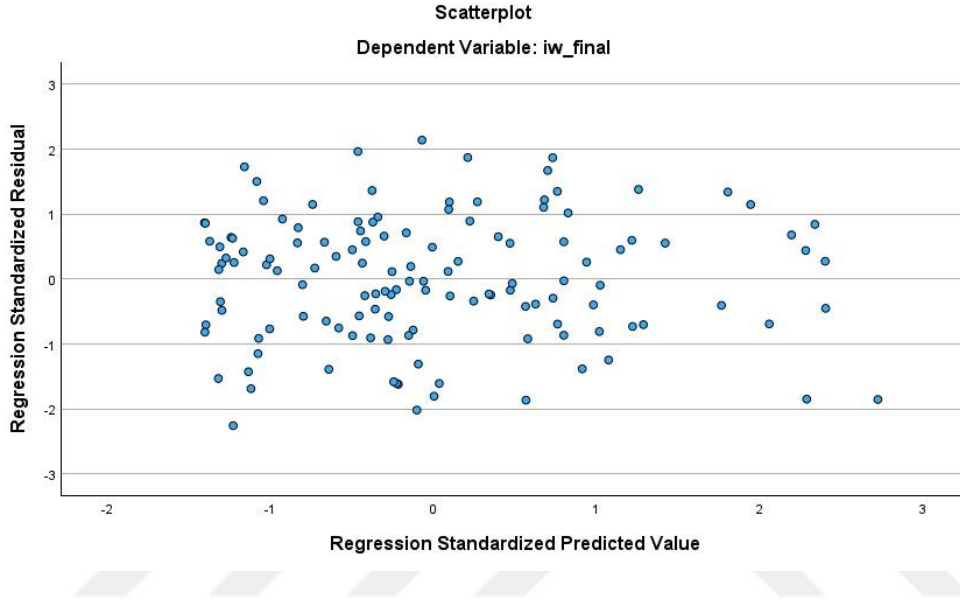
Şekil 4. 10 Zaman Yoksulluğu Normal P–P Plot Grafiği



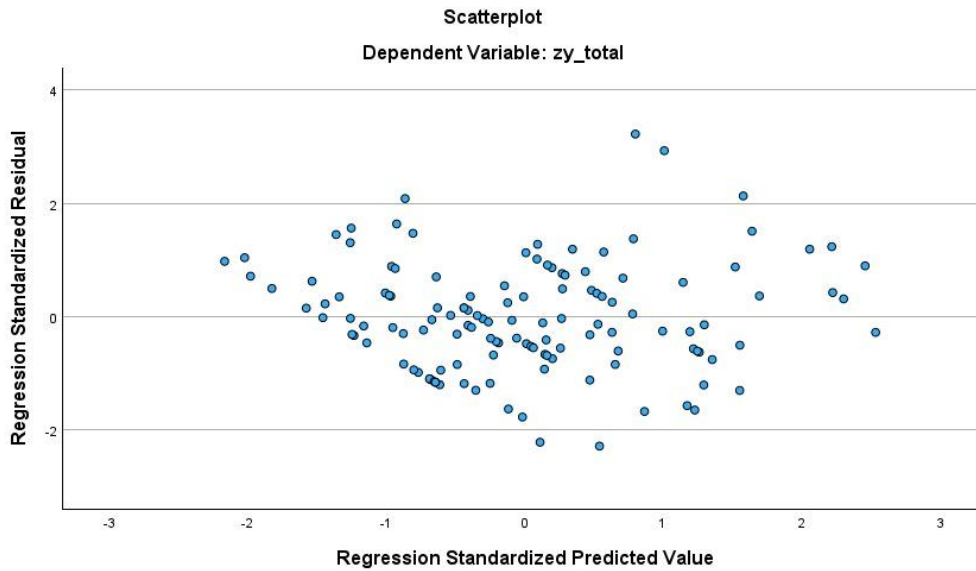
Regresyon modellerinin güvenilirliği için önce temel istatistiksel varsayımlar incelenmiştir. Standartlaştırılmış artıkların histogramı ve Normal P–P Plot grafikleri, artıkların çan eğrisine yakın bir dağılım sergilediğini ve noktaların teorik çizgiye oldukça yakın olduğunu

göstermektedir (Şekil 4.7, Şekil 4.8, Şekil 4.9, ve Şekil 4.10). Ayrıca artık değerlerin minimum ve maksimum değerlerinin ± 3 sınırları içinde kalması (Tablo 4.18 ve Tablo 4.19) uç gözlemlerin model üzerinde aşırı etkili olmadığını göstermektedir.

Şekil 4. 11 *İş–Yaşam Dengesi Artık–Tahmin Saçılım Grafiği*



Şekil 4. 12 *Zaman Yoksulluğu Artık–Tahmin Saçılım Grafiği*



Artık değerler ile yordanan değerler arasındaki saçılım grafikleri de noktaların rastgele dağıldığını ortaya koymakta, böylece doğrusal ilişki ve hata varyansının homojenliği

(homoscedasticity) varsayımlarının karşılandığını desteklemektedir (Şekil 4.10 ve Şekil 4.11). Bağımsız değişkenlere ilişkin VIF değerlerinin 10'un altında, tolerans değerlerinin ise .10'un üzerinde olması çoklu bağlantı (multicollinearity) sorununa işaret etmemektedir (Tablo 4.18 ve Tablo 4.19). Ayrıca Durbin–Watson istatistiklerinin 1.80–1.97 aralığında yer alması, artıklar arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, her iki modelin de istatistiksel açıdan kullanılabilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 18 İş–Yaşam Dengesi İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
(Sabit)	1,134	0,540	—	2,101	0,038		
Zaman Yoksulluğu	0,520	0,038	0,786	13,744	<0,001	0,824	1,214
Yaş	– 0,022	0,063	– 0,031	–0,345	0,730	0,326	3,064
Medeni Durum	0,018	0,077	0,010	0,238	0,812	0,837	1,195
Çocuk Sayısı	0,047	0,055	0,055	0,855	0,394	0,645	1,581
Çalışma Süresi (yıl)	0,020	0,038	0,028	0,524	0,601	0,351	2,887
Gelir	0,087	0,077	0,079	1,138	0,258	0,361	2,767
Görev	0,156	0,099	0,123	1,577	0,117	0,444	2,254
Unvan	0,003	0,022	0,010	0,149	0,882	0,739	1,353
Haftalık Çalışma Süresi	– 0,047	0,055	– 0,050	–0,860	0,391	0,793	1,260

İş–yaşam dengesi bağımlı değişken olarak ele alındığında modelin genel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($R = .821$, $R^2 = .674$, Düzeltilmiş $R^2 = .649$, $F(9,121) = 27.748$, $p < .001$; Tablo 4.18). Bu değerler, iş–yaşam dengesi puanlarındaki varyansın yaklaşık %65'inin modele alınan değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişkenler arasında zaman yoksulluğu en güçlü yordayıcıdır ($\beta = .786$, $p < .001$). Bu bulgu, zaman yoksulluğu algısı ile iş–yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Diğer demografik değişkenler (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi, gelir, görev, unvan ve haftalık çalışma süresi) ile iş–yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir (tüm $p > .05$).

Tablo 4. 19 Zaman Yoksulluğu İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
----------	---	-----------	---------	---	---	----------	-----

(Sabit)	-0,636	0,823	—	-0,773	0,441		
İş–Yaşam Dengesi	1,172	0,085	0,775	13,744	<.001	0,836	1,196
Yaş	0,178	0,093	0,170	1,913	0,058	0,336	2,977
Medeni Durum	-0,014	0,116	-0,007	-0,122	0,903	0,837	1,195
Çocuk Sayısı	-0,009	0,083	-0,008	-0,109	0,913	0,641	1,560
Çalışma Süresi (yıl)	-0,070	0,057	-0,107	-1,230	0,221	0,354	2,821
Gelir	-0,087	0,115	-0,065	-0,756	0,451	0,359	2,784
Görev	-0,173	0,149	-0,098	-1,163	0,247	0,465	2,153
Unvan	0,029	0,032	0,066	0,907	0,366	0,561	1,782
Haftalık Çalışma Süresi	-0,091	0,082	-0,064	-1,104	0,272	0,372	1,690

Zaman yoksulluğu bağımlı değişken olarak incelendiğinde de modelin genel uyumu anlamlıdır ($R = .824$, $R^2 = .678$, Düzeltilmiş $R^2 = .654$, $F(9,121) = 28.353$, $p < .001$; Tablo 4.19). Bu sonuç, kadın çalışanların zaman yoksulluğu puanlarındaki değişimin yaklaşık %65’inin modele giren değişkenlerle açıklanabildiğini göstermektedir. Bu modelde iş–yaşam dengesi en güçlü yordayıcıdır ($\beta = .775$, $p < .001$). İş–yaşam dengesi puanları ile zaman yoksulluğu algısı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Demografik değişkenlerden yalnızca yaş küçük fakat sınıra yakın bir katkı göstermiştir ($\beta = .170$, $p \approx .058$); diğer değişkenler anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir (tüm $p > .05$).

Bu sonuçlar genel olarak, iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu arasında güçlü ve çift yönlü bir ilişki bulunduğunu; demografik faktörlerin ise bu ilişkiye sınırlı düzeyde katkı sunduğunu göstermektedir.

4.3 Hipotezlerin Kabul/Red Durumları

Aşağıdaki tabloda araştırmada oluşturulan sekiz hipotez, her birinin kısaltılmış ifadesi ve sınama sonucunda “Kabul” veya “Red” olarak verilen nihai kararlar yer almaktadır. Bu özet bölüm, her hipotezin araştırma bağlamındaki durumunu doğrudan göstermeyi amaçlamaktadır.

Tablo 4. 20 *Hipotezlerin İncelenmesi ve Sonuçları*

Hipotez No	Hipotez Açıklaması	Sonuç
H ₁	Medeni durumun, kadın çalışanların iş–yaşam dengesi (WLB) ve zaman yoksulluğu (ZY) algıları üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Reddedildi

H ₂	Çocuk sayısının, kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Kısmen kabul
H ₃	Bakmakla yükümlü olunan aile bireylerinin varlığının, kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Reddedildi
H ₄	Çalışma modelinin (tam zamanlı/yarı zamanlı vb.), kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Reddedildi
H ₅	Kurumda geçirilen sürenin, kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Reddedildi
H ₆	Aylık gelir düzeyinin, kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Reddedildi
H ₇	Kurumdaki görev unvanının (akademisyen/ıdarî personel/destek personeli vb.), kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algıları üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Reddedildi
H ₈	Hafta içi ve hafta sonu, ev ve işyerinde birlikte geçirilen toplam haftalık çalışma süresinin, kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu boyutlarında farklılığa yol açtığı savunulmaktadır.	Kısmen kabul
H ₉	İş–yaşam dengesi algısının (WLB_FINAL) zaman yoksulluğu puanları (ZY_FINAL) üzerindeki etkisi anlamlıdır.	Kabul edildi

BULGULAR

Bu araştırma, Eskişehir’deki üç üniversitede görev yapan kadın çalışanların iş–yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu algılarını çok boyutlu olarak incelemiş; elde edilen veriler, kadın çalışanların deneyimlerinin hem demografik hem de mesleki değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur.

Analizler, medeni durum, çocuk sayısı, bakım yükümlülüğü ve gelir düzeyi gibi değişkenlerin her iki kavram üzerinde de belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Özellikle çocuk sayısındaki artış ve evde bakım sorumluluğu bulunan katılımcıların iş–yaşam dengesi puanlarının düştüğü, buna karşılık zaman yoksulluğu algılarının arttığı tespit edilmiştir. Bu durum, ev içi rollerin ağırlığının kadınların serbest zamanını kısıtladığını ortaya koyan Topgül (2016) ve Umutlu (2020) gibi çalışmalarla da örtüşmektedir.

Araştırmada, hafta içi ve hafta sonu dahil olmak üzere ev ve işyerinde geçirilen toplam haftalık çalışma süresinin her iki değişken üzerinde anlamlı farklılık yarattığı görülmüştür. Haftalık çalışma süresi arttıkça iş-yaşam dengesi puanlarında belirgin bir azalma, zaman yoksulluğu algısında ise artış eğilimi gözlenmiştir. Bu bulgu, uzun çalışma saatlerinin kadınların serbest zaman olanaklarını daralttığını ve iş dışındaki sorumluluklarıyla başa çıkmalarını güçleştirdiğini gösteren literatürle uyumludur (Topgül, 2016; Greenhaus & Beutell, 1985). Özellikle hafta boyunca toplam çalışma süresindeki artış, kadın çalışanların hem iş hem de aile rollerinde zaman baskısını yoğunlaştıran bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Spearman korelasyon analizi sonuçları, iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir ($\rho = -.45$, $p < .001$). Bu, iş-yaşam dengesi arttıkça zaman yoksulluğu algısının anlamlı ölçüde azaldığını ortaya koymaktadır. Bulgular, Yeşiltepe (2014) ile Nişancı ve Ödemiş'in (2022) ulaştığı sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Ayrıca, çoklu regresyon analizleri, iş-yaşam dengesinin zaman yoksulluğu ile güçlü biçimde ilişkili olduğunu, ancak bu bulgunun kesitsel veriye dayandığı için nedensellik kanıtı sunmadığını göstermektedir ($\beta = .775$, $p < .001$). Bu durum, Greenhaus ve Beutell'in (1985) iş-aile çatışması teorisi ile de uyumludur; zira kadınların iş ve aile rollerini dengeleme süreçleri, doğrudan zaman yönetimlerini şekillendirmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayılarının .80'in üzerinde bulunması, elde edilen bulguların güvenilirliğini desteklemektedir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirliğinin, Apaydın (2011) ile Zheng ve arkadaşları (2022) tarafından geliştirilen orijinal ölçeklerle uyumlu olduğu belirlenmiştir. Normallik varsayımları karşılanmadığından, analizlerde parametrik olmayan testler (Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H) tercih edilmiştir.

Sonuç olarak, bu araştırmada ulaşılan bulgular, kadın çalışanların üniversite ortamında yaşadığı mevcut durumu sayısal verilerle ortaya koymakta; toplumsal cinsiyet rolleri, bakım emeği ve kurumsal yapılar gibi faktörlerin, hem iş-yaşam dengesi hem de zaman yoksulluğu algısı ile ilişkili olduğunu açık biçimde göstermektedir. Elde edilen veriler, esnek çalışma modelleri, zaman yönetimi eğitimleri ve bakım desteği gibi yapısal müdahalelerin gerekliliğine işaret etmektedir.

SONUÇ

Bu araştırma, Eskişehir'deki üç üniversitede görev yapan kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu algılarını çok boyutlu olarak incelemiş ve elde edilen bulgular,

bu iki kavramın birbirinden ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, kadın çalışanların hem iş yaşamında hem de özel yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları zaman baskısının, yalnızca bireysel tercih veya kişisel zaman yönetimi becerilerinden kaynaklanmadığını; aksine, toplumsal cinsiyet rolleri, bakım emeği yükümlülükleri ve kurumsal yapıların biçimlendirdiği yapısal koşullardan etkilendiğini göstermektedir. Bu bağlamda, çalışmanın bulguları, iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğunun çok boyutlu ve birbirini besleyen bir ilişki içerisinde olduğunu güçlü biçimde doğrulamaktadır.

Araştırmada, medeni durum, çocuk sayısı, bakım yükümlülüğü ve gelir düzeyi gibi demografik faktörlerin hem iş-yaşam dengesi hem de zaman yoksulluğu algısında anlamlı farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir. Özellikle çocuk sayısındaki artış ve evde bakım sorumluluğu olan katılımcıların iş-yaşam dengesi puanlarının düştüğü ve zaman yoksulluğu algılarının yükseldiği görülmüştür. Bu durum, ev içi rollerin dağılımındaki toplumsal eşitsizliklerin, kadın çalışanların serbest zaman erişimini sınırladığını ve yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Söz konusu sonuç, literatürde de vurgulandığı gibi (Topgöl, 2016; Umutlu, 2020), kadınların yalnızca iş hayatında değil, özel yaşamlarında da görünmeyen bir “çifte mesai” ile karşı karşıya olduklarını teyit etmektedir.

Çalışma süresine ilişkin bulgular, haftalık toplam çalışma saatlerinin kadın çalışanların zaman üzerindeki kontrolü ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışma saatleri arttıkça, kadınların iş-yaşam dengesi zayıflamakta, zaman yoksulluğu algısı ise belirgin şekilde artmaktadır. Bu sonuç, Greenhaus ve Beutell’in (1985) iş-aile çatışması teorisiyle uyumlu olarak, uzun ve yoğun mesai uygulamalarının hem fiziksel hem de zihinsel yıpranmayı artırdığını ve ailevi yükümlülüklerle çatıştığını ortaya koymaktadır. Özellikle akademik kurumlarda, iş saatlerinin kadın çalışanlar için ek bir baskı unsuru haline gelmesi, kurumsal politikalarda yeniden değerlendirme gereğini açıkça göstermektedir.

Araştırmada elde edilen korelasyon sonuçları, iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, iş-yaşam dengesi arttığında zaman yoksulluğu algısının anlamlı ölçüde azaldığını göstermektedir. Regresyon analizleri ise iş-yaşam dengesinin zaman yoksulluğu ile güçlü biçimde ilişkili olduğunu, ancak bu ilişkinin kesitsel veri nedeniyle nedensellik içermediğini göstermektedir ($\beta = .775$, $p < .001$). Bu veriler, kadın çalışanların iş ve aile rollerini dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri halinde zaman baskısının önemli ölçüde azalacağını; dolayısıyla hem bireysel refahın hem de mesleki verimliliğin artacağını göstermektedir.

Elde edilen bulgular yalnızca mevcut durumu göstermekle kalmamış, aynı zamanda sorunun temelinde yatan yapısal ve kültürel dinamikleri de görünür kılmıştır. Kadın çalışanların

iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu sorunlarının çözümü, bireysel zaman yönetimi eğitimleriyle sınırlı kalmamalı; bunun yerine kurum kültüründe dönüşümü hedefleyen, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve bakım emeğini paylaşan politikalarla desteklenmelidir. Bu doğrultuda, esnek çalışma modelleri, bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, bürokratik süreçlerin sadeleştirilmesi ve iş yükünün adil dağıtılması gibi bütüncül önlemler, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde sürdürülebilir iyileşmeler sağlayabilir.

Sonuç olarak, bu araştırma, üniversitelerde görev yapan kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu deneyimlerinin yalnızca bireysel değil, toplumsal ve kurumsal boyutları olan bir mesele olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, kadın çalışanların refahını artırmak ve akademik kurumların üretkenliğini desteklemek için, zaman kullanımını iyileştiren ve bakım yükünü hafifleten politikaların hayata geçirilmesinin gerekliliğini net biçimde vurgulamaktadır. Bu bağlamda, araştırma sonuçları hem literatüre katkı sunmakta hem de politika yapıcılar ve üniversite yönetimleri için somut öneriler geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bununla birlikte, Eskişehir’deki üç devlet üniversitesinde görev yapan kadın çalışanların deneyimlerini nicel olarak ortaya koymakla birlikte, çalışma bazı metodolojik sınırlılıklar altında değerlendirilmelidir. Veri toplama süreci çevrim içi anket ve gönüllülük esasına dayalı olduğundan, katılımcıların kendi tercihleriyle araştırmaya dâhil olması örnekleme öz-seçim yanlılığı olasılığını artırmaktadır. Bu nedenle sonuçlar, yalnızca araştırmaya katılan kadın çalışanların özellikleriyle sınırlı olup, evrenin tamamına doğrudan genellenemez.

ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları, iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu arasındaki ilişkinin özellikle çocuk sayısı, ev içi bakım sorumlulukları ve toplam çalışma süresi gibi etmenlere duyarlı olduğunu göstermiştir. Bu çerçevede öneriler, (i) kurumsal politika ve uygulamalara, (ii) araştırma tasarımı ve kapsamının geliştirilmesine ve (iii) ulusal/üst politika düzeyinde destek mekanizmalarına yöneliktir.

(i) Kurumsal politika ve uygulamalar

Öncelikle, kadın çalışanların zaman baskısını artıran uzun ve esnek olmayan mesai düzenleri yeniden ele alınmalıdır. Üniversitelerde ders, idari görev ve toplantı planlamasının çekirdek saatler etrafında kurgulanması; akşam ve hafta sonu toplantılarının olağanüstü durumlar dışında sınırlandırılması; birimler arası idari görev rotasyonunun şeffaflaştırılması, iş yükünün daha dengeli dağıtılmasına katkı sağlayacaktır. Bulguların işaret ettiği biçimde

çalışma saatleri uzadıkça iş-yaşam dengesi zayıfladığı için, fazla mesainin izlenmesi ve telafi edici uygulamaların kurumsal düzeyde güvence altına alınması önem taşımaktadır.

Bakım sorumluluklarının iş yaşamıyla uyumlu yürütülebilmesi için kampüs içi ve kampüs çevresindeki çocuk bakım olanaklarının erişilebilirliği artırılmalı; kreş/anaokulu kapasitesi ve hizmet saatleri akademik takvim ve sınav dönemleriyle uyumlu biçimde düzenlenmelidir. Erken çocukluk döneminde ebeveynlerin ihtiyacı olan laktasyon/emme odaları ile esnek “süt molası” düzenlemeleri standart hâle getirilmelidir. Ev içi bakım rollerinin kadınlar üzerinde yoğunlaştığı düşünüldüğünde, yaşlı ve engelli bakımı hakkında bilgilendirme ve yönlendirme sunan bir danışma hattı/birimi de kadınların zaman sıkışmasını azaltıcı etki doğuracaktır.

Zaman yoksulluğu algısı ile iş-yaşam dengesi arasındaki negatif ilişki dikkate alındığında, çalışanlara yönelik zaman yönetimi, sınır koyma ve stresle başa çıkma odaklı programlar (oryantasyon ve hizmet-içi eğitim biçiminde) düzenli ve süreklilik arz edecek biçimde tasarlanmalıdır. Bu tür programlar, özellikle kariyerinin başında olan ve kurumsal beklentilerle ev içi sorumlulukları eşzamanlı taşıyan kadınlar için koruyucu bir işlev görebilir.

Son olarak, kurum içi karar ve değerlendirme süreçlerinin cinsiyete duyarlı verilerle izlenmesi önemlidir. Birim bazında iş yükü, fazla mesai, izin kullanımı ve terfi/atama göstergelerinin cinsiyete göre ayrıştırılarak raporlanması; iyileştirme adımlarının kanıta dayalı biçimde planlanmasını sağlayacaktır. Böyle bir izleme mekanizması, çalışmada saptanan yapısal etkenlerin kurumsal düzeyde görünür kılınmasına katkı verebilir.

(ii) Araştırma tasarımı ve kapsamının geliştirilmesi

Bu çalışma kadın çalışanları merkeze alarak önemli bir boşluğu doldurmuş olsa da, bulguların genellenebilirliğini güçlendirmek amacıyla farklı şehirlerde, farklı üniversite türlerinde (devlet/vakıf) ve farklı akademik/ıdarî birimlerde tekrarlanan karşılaştırmalı araştırmalar yürütülmelidir. Benzer biçimde, üniversite dışındaki meslek gruplarına (ör. sağlık, eğitim, kamu idaresi) uzanan çalışmalar, iş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğunun meslekler arası farklı örüntülerini ortaya koyabilir.

Değişken setinin derinleştirilmesi de önerilir. İş-yaşam dengesi ile zaman yoksulluğu arasındaki bağın, iş doyumu, tükenmişlik, işe bağlılık ve motivasyon gibi değişkenler aracılığıyla nasıl şekillendiği, aracılık/ılıklaştırma modelleriyle incelenebilir. Geçerlik ve güvenilirlik düzeyi yüksek ölçeklerle yürütülecek boylamsal araştırmalar, zamana yayılan etkileri ortaya çıkaracaktır. Nitel veri toplama teknikleri (odak grup, derinlemesine görüşme) ise, sayısal bulguların arka planındaki deneyimleri ve ev içi görünmeyen emek dinamiklerini daha iyi kavramaya yardımcı olabilir.

(iii) Ulusal/üst politika düzeyinde destek

Kurumsal çabaların etkisini artırmak için, ebeveynlik izinlerinin kullanımını teşvik eden ve bakım sorumluluğunu tek bir cinsiyetin omuzundan indirmeyi hedefleyen düzenlemeler, yükseköğretim alanında yaygınlaştırılmalıdır. Çocuk/yaşlı/engelli bakımı için ekonomik destekler ve vergi avantajları, özellikle zaman yoksulluğunu ağırlaştıran durumlarda belirgin bir rahatlama sağlayabilir. Araştırma fonlarında bakım giderlerine yer verilmesi, kadın akademisyenlerin araştırma sürekliliğini korumaya yardımcı olacaktır.

Özetle, öneriler çalışmanın iki temel bulgusuna dayanmaktadır: (i) uzayan çalışma saatleri zaman yoksulluğunu artırmakta, (ii) bakım yükleri iş-yaşam dengesini zayıflatmaktadır. Bu nedenle zamanın kurumsal örgütlenişinin (esnek çalışma, toplantı/mesai düzeni) ve bakım altyapısının (kreş, yaşlı-engelli bakım destekleri, ekonomik teşvikler) eşzamanlı olarak güçlendirilmesi gereklidir. Kurumsal düzenlemeler ile üst politika araçları bir arada işletildiğinde, kadın çalışanların iş ve aile rollerini daha dengeli biçimde sürdürebilmeleri; buna paralel olarak da akademik üretkenlik ve kurumsal refahın artması beklenebilir

KAYNAKÇA

- Agarwal, B. (1997). Bargaining' and gender relations: within and beyond the household. *Feminist Economics* 3 (1) , 1-51.
- Andrew Brodsk, & Amabile, T. (2018). Amabile, Teresa the downside of downtime: the prevalence and work pacing consequences of idle time at work. *Journal of Applied Psychology*, 103, 1-61.
- Antonopoulos, R., & Memis , E. (2010). Time and poverty from a developing country perspective. *Working Paper No. 600 Levy Economics Institute of Bard College*.
- Antonopoulos, R., Esquivel, V., Masterson, T., & Zacharias , A. (2017). Time and income poverty in the city of buenos aires. *Gender and Time Use in a Global Context: The Economics of Employment and Unpaid Labor* 161-192.
- Anxo, D., Flood, L., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., & Tanturri, M. (2007). Time allocation between work and family over the life-cycle: a comparative gender analysis of Italy, France, Sweden and The United States. *IZA Discussion Paper* 3193, 1-35.
- Anxo, D., Mencarini,, L., Pailhe, A., Solaz, A., Tanturri , M. L., & Flood, L. (2011). Gender differences in time use over the life course in France, Italy, Sweden, and the US. *Feminist Ekonomi* 17(3), 159-195.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Ankara Üniversitesi.
- As, D. (1978). Studies of time-use: problems and prospects. *Acta Sociologica*, 125-141.
- Aytaç, S. (2019). Çalışma yaşamında kadınlar. S. A. Salih Dursun içinde, *Çalışma yaşamında özel gruplar* 1-62. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Bailyn, L. (2011). *Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives* . Cornell University Press.
- Barigozzi, F., Biroli, P., Monfardini, C., & Montinari, N. (2025). Beyond time: unveiling the invisible burden of mental load. *Next Generation EU*.
- Beneria, L., Berik, G., & Floro, M. (2015). *Gender, development and globalization*. New York: Economics as if All People Mattered, Routledge.
- Bhasin, K. (2014). *Ataerkil sistem " erkeklerin dünyasında yaşamak"*. (A. Coşkun, Çev.) Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Bianchi, S. M. (2000). Maternal employment and time with children: dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37 (4), 401-414.
- Bianchi, S. M., Milkie, M., Sayer, L., & Robinson, J. (2000). Is anyone doing the housework? trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79 (1), 191–228.

- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92.
- Bittman, M. (1999). Social participation and family welfare: the money and time costs of leisure. *Social Policy Research Centre*.
- Bittman, M., & Wajcman, J. (2000). The rush hour: the character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, 165-189.
- Boudet, M., Buitrago, A. M., De La Briere, P., Newhouse, B. L., Matulevich, D. R., Scott, E., ... Pablo. (2018). *publication: gender differences in poverty and household composition through the life-cycle: a global perspective*. Washington: Policy Research Working Paper; 8360. World Bank.
- Buvinic, M., & King, E. M. (2018). Invisible no more? a methodology and policy review of how time use surveys measure unpaid work. *United Nations Foundation*.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12,(4), 101-114.
- Ceylan, G. (2011). *Aile dostu uygulamaların iş-özel yaşam dengesi üzerine etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: a causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26, (1), 163-169.
- Chen, L.-J. (2021). Female policymakers and educational expenditures: cross-country evidence . *European Journal of Law and Economics*, 51, 129-155.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing work-life balance: a guide for hr in achieving organisational and individual change*. London: CIPD Publishing.
- Connell, R. (2009). *Gender in world perspective*. Cambridge: Polity Press.
- Connelly, R., & Kimmel, J. (2010). The time use of mothers in the united states at the beginning of the 21st century. *Upjohn Institute for Employment Research*, 1-165.
- Çakır, A. (2022). *Türkiye’de çalışan kadınların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaların değerlendirilmesi*. Trakya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Çakmak, A. F., Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2012). İnsan kaynakları yöneticisinin karşı karşıya olduğu yeni psikososyal riskler: psikolojik sözleşmenin ihlali, yaşlanan işgücü, iş-özel yaşam dengesizliği ve mobbing (psikolojik taciz). *Kamu-İş*, 12 (3), 53-78.

- Çetinkaya, Ö. (2021). *Profesyonel turist rehberlerinin iş yaşam dengesi ve tükenmişlik düzeylerinin çalışma motivasyonuna etkisi*. İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Çoban, A. İ., & Özbesler, C. (2009). Türkiye'de aileye yönelik sosyal politika ve hizmetler. *Aile ve toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, 11(5), 31-41.
- Dalyan, S. Y. (2020). Türkiye'de iş-aile yaşamına yönelik düzenlemelerin uluslararası normlar ve refah rejimleri çerçevesinde değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 371-392.
- Dericiler, Ö. Y. (2010). *Refah devletinin krizi kısılcacında ekonomik/sosyal haklar ve devletin yükümlülükleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (2), 235-250.
- Douthitt, R. (2000). "Time to do the chores?" factoring home-production needs into measures of poverty. *Journal of Family and Economic* 21, 7-22.
- Durna, U., & Babayiğit, A. (2015). İş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *International Conference on Eurasian Economies, Session 6D: Mikroekonomi II, Kazan-Russia*, 727-731.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151-172.
- Er, D. (2008). *Modern Türkiye'de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi.
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Ergün, E. (2019). *Örgütlerde iş yaşam dengesi ve esnek çalışma sistemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Erkuş, A., Çöpoğlu, M., & Afacan Fındıklı, M. (2013). *Çalışanların iş yaşam dengesinin iş yaşamındaki mutlulukları ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri*. Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Centre.

- Festjens, A., Bruyneel, S., Diecidue, E., & Dewitte, S. (2015). Time-based versus money-based decision making under risk: an experimental investigation. *Journal of Economic Psychology* 50, 52-72.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London,: Sage, 4th Edition.
- Floro, M. S. (2021). Time allocation and time-use surveys. E. K. Edited By Günseli Berik içinde, *The Routledge Handbook of Feminist Economics* 148-156. Routledge.
- Foster, J., Greer, J., & Thorbecke, E. (1984). A class of decomposable poverty measures. *Econometrica*, 52(3) , 761-766.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Gammage, S., Sultana, N., & Mouron, M. (2019). *The hidden costs of unpaid caregiving*. Finance & Development.
- Gelmez, Ö. S. (2016). Bakım emeği sömürsünün öznelere ya da bir sosyal politika geçişin nesneleştirdikleri: evde bakım uygulaması kapsamında bakım veren kadınlar. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S., & Dünder, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Gershuny, J. (2005). Busyness as the badge of honor for the new superordinate working class. *Social Research An International Quarterly* 72, 287-314.
- Gershuny, J. (2011). Time-use surveys and the measurement of national well-being. *Centre for Time-use Research Department of Sociology University of Oxford* , 1-56.
- Ghosh, J. (2016). Time poverty and the poverty of economics. *METU Studies in Development*, 1-19.
- Giurge, L. M., Whillans, A., & West, C. (2020). Why time poverty matters for individuals, organisations and nations. *Nature Human Behaviour*, 4, 993-1003.
- Goldberg, G. S. (2010). 10 summary, synthesis, and conclusions, part 1: the poverty of lone women, their diversity, and income sources. *poor women in rich countries: the feminization of poverty over the life course* (s. 266-300). içinde New York: Oxford Academic.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496.
- Goodin, R. E., Rice, J. M., & Bittman, M. (2005). The time-pressure illusion: discretionary time vs. free time. *Social Indicators Research* , 43-70.

- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi “Kocaeli belediyeleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Gökmen, Ç. E. (2017). Toplumsal cinsiyet ve zaman yoksulluğu: hane içi ücretli ve ücretsiz emek sunumu. *Çalışma ve Toplum*, 1953-1987.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs*. USA: Penguin Books.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). *Work-family balance: a review and extension of the literature*. Washington: In book: Handbook of Occupational Health Psychology .
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gupta, N., & Beehr, T. (1981). Relationships among employees’ work and nonwork responses. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(3), 203-209.
- Güder, S. (2019). *Türkiye’de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Marmara Üniversitesi.
- Gündoğmuş, F. (2017). *Muhasebe meslek mensuplarında iş yaşam dengesinin meslek etiğine ve işe bağlılığa etkisi*. İstanbul Arel Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güneş, F. (2006). *‘Kadın emeği ve yoksulluk: türkiye’de eskişehir örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.
- Gürer, A., Kudur Cirpan, F., & Atalan Özlen, N. (2019). Yaşlı bakım hizmetleri. *Journal of Health Services and Education*, 3(1), 1-6.
- Herman, J., & Gyllstrom, K. (1977). Working men and women: inter and intrarole conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 7, 319-333.
- Hilbrecht, M., Smale, B., & Mock, S. E. (2014). Highway to health? commute time and well-being among canadian adults. *World Leisure Journal*, 56(2), 151–163.
- Hill, I., & Lutzky, A. (2003). Is there a hole in the bucket? understanding SCHIP retention. *The Urban Institute*, 1-23.
- Hirway, I. (2010). Time use surveys in developing countries an assessment. *Unpaid Work and the Economy* (s. 252-324). içinde

- Hobbes, M., Groot, W., Van Der Voet, E., & Sarkhel, S. (2011). Freely disposable time: a time and money integrated measure of poverty and freedom. *World Development*, 39(12), 2055-2068.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. Viking.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: working families and the revolution at home*. Penguin Books.
- Hyde, E., Greene, M., & Darmstadt, G. (2020). Time poverty: obstacle to women's human rights, health and sustainable development. *Journal of Global Health*, 10(2), 1-5.
- İlkkaracan, İ., & Memiş, E. (2021). Poverty. *The Routledge Handbook of Feminist Economics*, 274-283.
- International Labour Organization. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2024, Mayıs 14). *ILO modelled estimates, labour force, women*. ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/blog/women-with-young-children-have-much-lower-labour-force-participation-rates/> adresinden alındı
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah devleti modellerine göre Avrupa Birliğinde iş-yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesi politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(1), 22-39.
- Kalenkoski, C. M., & Hamrick, K. (2013). How does time poverty affect behavior? a look at eating and physical activity. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 35(1), 89-105.
- Kalenkoski, C. M., Hamric, K. S., & Andrews, M. (2011). Time poverty thresholds and rates for the us population. *Social Indicators Research*, 129-155.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karaman, N. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı çerçevesinde iş-aile yaşamı uyum politikaları ve Türkiye . *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49(1), 86-108.
- Karaman, N. (2015). *Refah rejimleri sınıflandırmaları ekseninde Türkiye'de iş - aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ve kadın istihdamı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi. Gazi Üniversitesi.
- Karavardar, G. (2015). İş yaşamında farkındalık: iş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 186-199.

- Karmaz, E. (2018). Sosyal bir olgu olarak zaman kavramının dönüşümü. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 69-86.
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Keser, A. (2014). *İş stresi kaynakları geleneksel ve güncel boyutlarıyla*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Kıcıır, B. (2015). *Evden çalışmanın iş yaşam dengesine etkisi: çevirmenler üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: a more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28 (9/10), 531-552.
- Kocabaş, F., & Kol, E. (2020). Almanya ve Türkiye’de karşılaştırmalı olarak bakım hizmetleri: Türkiye’de bakım sigortası kurulmasına yönelik bir öneri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 283-310.
- Koray, M. (2024). *Sosyal Politika* (8 b.). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Koyuncu, A. G. (2008). *Enformel sektörde kadın emeği: evde çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., & Vural Özkan, G. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Küçükusta (a), D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Küçükusta, (b) D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ladge, J. J., & Greenberg, D. (2015). Becoming a working mother: managing identity and efficacy uncertainties during resocialization. *Human Resource Management*, 54(6), 851-1057.
- Lewis, S., & Humbert, A. L. (2010). Discourse or reality?: “Work-life balance”, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239-254.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a work-life balance approach: an international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373.

- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance challenges and solutions. *Research Quarterly Society for Human Resource Management*, 2, 1-10.
- Lundberg, S., & Pollak, R. A. (1993). Separate spheres bargaining and the marriage market. *Journal of Political Economy*, 101(6), 988-1010.
- Manser, M., & Brown, M. (1980). Marriage and household decision-making: a bargaining analysis. *International Economic Review*, 21(1), 31-44.
- Marx, K. (1867). *Capital a critique of political economy volume 1 book one: the process of production of capital*. Progress Publishers.
- Matulevich, E. R., & Viollaz, M. (2019). *Gender differences in time use allocating time between the market and the household*. World Bank, Washington, DC.: Policy Research Working Paper No. 8981 .
- McIntosh, S. (2003). Work-life balance: how life coaching can help. *Business Information Review*, 20(4), 181-189.
- Memiş, E., & Özay, Ö. (2011). Eviçi uğraşlardan iktisatta karşılıksız emeğe: türkiye üzerine yapılan çalışmalara ilişkin bir değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu*, 21, 239-268.
- Memiş, E., Öneş, U., & Kızıllırmak, B. (2012). Kadınların ev-kadınlaştırılması: ücretli ve karşılıksız emeğin toplumsal cinsiyet temelli bir analizi. *Türkiye’de Refah Devleti Ve Kadın İçinde : İletişim Yayınları*, 159-182.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Metin, B. (2017). İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar ve kadın istihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık örnekleri. *TİSK Akademi*, 1, 19-47.
- Nahar, S., Banu, M., & Nasreen, H. (2011). Women-focused development intervention reduces delays in accessing emergency obstetric care in urban slums in Bangladesh: a cross-sectional study. *BMC Pregnancy Childbirth* 11, 1-10.
- Nişancı, Z. N., & Ödemiş, G. (2022). Kadın Girişimciler ve iş-yaşam dengesi: demografik faktörler açısından bir analiz. *Journal of Business Innovation and Governance*, 44-72.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nyland, C. (1989). *Reduced worktime and the management of production*. Cambridge University Press.
- O’Driscoll, M., & Boyden, P. (1998). Interface between work and family responsibilities: the mid-life family transactions project. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 131-141.

- Öneş, U., Memiş, E., & Kızılırmak Yakışır, A. (2015). Türkiye'de yoksulluk ve hane içi çalışma süresi dağılımı: analiz ve bazı politika çıkarımları. A. Y. Saniye Dedeoğlu içinde, *2000 yılında ler Türkiye'de sosyal politika ve toplumsal cinsiyet* (s. s.123-146). Ankara: İmge Kitapevi.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Özdamar, D. (2006). Pozitif ayrımcılık yönü ile avrupa birliği'nde ve türkiye'de kadının hukuki konumuna ilişkin son gelişmeler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2), 11-67.
- Öztürk, S., Sezer, P., & Başar, D. (2023). Toplumsal cinsiyet perspektifinden zaman yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 361-386.
- Parlak, N. K. (2016). Refah devletin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş-yaşam dengesi. *Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları*, 1-361.
- Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. (2014). "İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Perlow, L. A. (1999). The time famine: toward a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, 44 , 57-81.
- Polat, K. (2019). Türkiye'de iş-yaşam dengesi: akademisyenler üzerine bir araştırma. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Redmond, J., Valiulis, M., & Drew, E. (2006). Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues. *Crisis Pregnancy Agency Report*, 16, 1-125.
- Rodgers, Y. V. (2023). Time poverty: conceptualization, gender differences, and policy solutions. *Social Philosophy and Policy*, doi:10.1017/S0265052523000389, 40(1):79-102.
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations*, 10(1), 1-31.
- Sahn, S., Kaushal, L. A., & Gupta, P. (2025). Gendered differences and strategies for work-life balance: Systematic review based on social ecological framework perspective. *Acta Psychologica* 256 , 1-16.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 146-166.

- Savran, G. A., & Demiryontan, N. (2008). *Kadının görünmeyen emeği*. İstanbul: Yordam Yayınları.
- Seçer, H. Ş. (2015). Çalışan anneler ve çalışan annelere yönelik ayrımcılık. *ÇalışAnne: kadın akademisyenlerin kaleminden çalışma yaşamında annelik* (s. 31-71). içinde Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1360.
- Serbes, K. (2019). *Esnek çalışma ve iş aile yaşam dengesi: ab ve türkiye'deki düzenlemelere yönelik betimleyici bir inceleme*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Namık Kemal Üniversitesi.
- Sözer, A. N. (2023). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku (6. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Srivastava, A., & Floro, M. S. (2017). The dual problem of unemployment and time poverty in south africa: understanding their linkages. *Gender and Time Use in a Global Context*, 193-230.
- Sumbas, A. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitlik politikası olarak ebeveyn izni. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 167-194.
- Sunstein, C. R. (2019). Sludge and Ordeals. *Duke Law Journal*, 1843-1883.
- Sverko, B., Arambasic, L., & Galesic, M. (2002). Work-life balance among croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281-301.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 20-37.
- Teker, N. (2018). *Eğitim, örgüt ve liderlik*. Eğitim Yayın Evi.
- Thompson, L., & J. Walker, A. (1995). The place of feminism in family studies. *Journal of Marriage and Family*, 847-865.
- Thrift, N. (1990). The making of a capitalist time consciousness. *The Sociology of Time*, 105-129.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- Tosun, C., & Keskin, F. (2017). Çalışan-dostu kurumlarda iş-yaşam dengesi politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 4, 7-27.
- Tsai, C.-T. L. (2006). The influence of confucianism on women's leisure in Taiwan. *Leisure Studies*, 25(4), 469-476.

- Turgut, E. (2006). *Enformelleşmiş istihdam içinde kadın emeği ve ev eksenli çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi .
- Türkyılmaz, B. (2017). *Güney Avrupa refah rejiminde ve türkiye’ de iş yaşam dengesi: karşılaştırmalı bir analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2015). İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları:Türkiye’de yeni politika arayışları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 70(3), 723-750.
- Umutlu, S. (2020). *Çalışan kadınların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi: kadın akademisyenler üzerine bir uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi Doktora Tezi.
- UN Women. (2020). *Rapid gender assessment of COVID-19 implications in Turkey*. UN Women Turkey Office.
- UN Women. (2023). *Progress on the Sustainable development goals: The gender snapshot 2023*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-en.pdf> (Erişim Tarihi: 13.03.2025) adresinden alındı
- Vickery, C. (1977). The time-poor: a new look at poverty. *The Journal of Human Resources* 12(1), s. 27-48 .
- Wajcman, J. (2015). *Pressed for time: the acceleration of life in digital capitalism* . Chicago : The University of Chicago Press.
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941-961.
- Whillans, A. V. (2019). Big ideas feature: time for happiness: why the pursuit of money isn't bringing you joy-and what will. *Big Idea: Time Poor and Unhappy*. *Harvard Business Review*, 1-23.
- Whillans, A. V., & Dunn, E. (2019). Valuing Time over money is associated with greater social connection. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(8), 2549–2565.
- Whillans, A. V., Dunn , E., Smeets , P., Bekkers, R., & Norton , M. (2017). Buying Time promotes happiness. *Proc Natl Acad Sci USA*, 8523-8527.
- Whillans, A., & West, C. (2022). Alleviating time poverty among the working poor: a pre-registered longitudinal field experiment. *Scientific Reports*, 1-17.
- Wilk, K. E. (2013). Work-life balance for administrators in the academy: under ideal worker pressure. *Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs)*. 1849., 1-142.
- Williams, J. (2000). *Unbending gender - why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.

- Williams, J. R., Masuda, Y. J., & Tallis, H. (2016). A measure whose time has come: formalizing time poverty. *Social Indicators Research*, 128, 265–283.
- Wodon, Q., & Bardasi, E. (2009). Working long hours and having no choice: time poverty in Guinea. *Feminist Economics* 16(3), 45-78.
- Woetzel, İ., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., . . . Krishnan, M. (2015). *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* . McKinsey Global Institute.
- World Bank. (2012). *World development report 2012: Gender equality and development*.
- World Bank. (2025). *Labor force structure*. World Development Indicators: <https://wdi.worldbank.org/table/2.2> (Erişim Tarihi 13.03.2025) adresinden alındı
- World Health Organization. (1998). Gender and health : technical paper. *World Health Organization Publication*, 1-76.
- Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi*. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Yeşiltepe, B. (2014). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler ve yöneticiler üzerindeki sonuçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Yıldırım, B. (2017). Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3), 755-767.
- Yılmaz, B. (2021). *İletişim teknolojilerinin iş yaşam dengesine etkisi: Seyahat acentası örneği*. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, P. T. (2020). Babaların çalışma yaşamında sahip oldukları yasal haklar: Ülkelerarası karşılaştırma ve öneriler. O. S. Dalkılıç içinde, *Çalış babam çalış- Baba olmak ve baba olmanın çalışma yaşamına yansımaları* (s. 179-212). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yılmaz, S. (2018). Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.
- Youngjoo, C., & Kim, W. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79, 457-484.
- Yöney, H. (2007). *Profesyonel Zeka*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

- Zacharias, A. (2011). The measurement of time and income poverty. *Working Paper No. 690 Levy Economics Institute of Bard College*.
- Zacharias, A., Antonopoulos, R., & Mas, T. (2012). Why Time deficits matter: implications for the measurement of poverty. *Levy Economics Institute of Bard College*.
- Zedeck, S., & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zheng, X., Zhang, Q., Li, X., & Wu, B. (2022). Being busy, feeling poor: The scale development and validation of perceived time poverty. *International Journal of Selection and Assessment*, 596-613.
- Zilanawala, A. (2016). Women's time poverty and family structure: differences by parenthood and employment. *Journal of Family Issues* 37(3), 369-392.



ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı : Shemshat Atayeva

Yabancı Dil : İngilizce – İleri

Rusça – İleri

Eğitim Bilgileri: 2018-2022/ Lisans

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İktisat Bölümü

2023-2025/ Yüksek Lisans

Anadolu Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı