

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**COVID-19 SALGIN ÖRNEĞİNDEN HAREKETLE EVDEN ÇALIŞMANIN KADIN
ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: TRABZON İLİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nagihan KARLANKUŞ

ŞUBAT-2023

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**COVID-19 SALGIN ÖRNEĞİNDEN HAREKETLE EVDEN ÇALIŞMANIN KADIN
ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: TRABZON İLİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nagihan KARLANKUŞ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Burçin ESER

ŞUBAT-2023

TRABZON

ONAY

Nagihan KARLANKUŞ tarafından hazırlanan “COVID-19 Salgın Örneğinden Hareketle Evden Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Trabzon İli Üzerine Bir Araştırma” adlı bu Çalışma 10.03.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı’nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı – Adı ve Soyadı	Görevi	Kabul	Red	
Prof. Dr. Cemalettin KALAYCI	Başkan	☐	☐	
Dr. Öğr. Üyesi Burçin ESER	Üye	☐	☐	
Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI	Üye	☐	☐	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Nagihan Karlankuş

03/02/2023

ÖNSÖZ

Çalışma hayatında iş ile aile yaşamı arasında dengenin kurulması özellikle kadın çalışanlar için son derece önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının giderek artması bu sorunu daha da görünür hale getirmektedir. Son yıllarda teknolojiye yaşanan gelişmelerle de birlikte esnek çalışma yaygınlaşmış ve özellikle COVID-19 salgın döneminde evden çalışma genel bir çalışma biçimi halini almıştır. Bu durum, kadın çalışanların kurmakta zorlandıkları iş-yaşam dengesinin ne yönde etkilendiğini araştırma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Evden çalışma biçiminin COVID-19 salgın döneminde zorunlu hale gelerek son derece yaygın bir şekilde kullanılması, kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde nasıl bir değişime yol açacağını gözlemlemek açısından önemli bir fırsatı da beraberinde getirmiştir. Bu çalışma, evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini Trabzon ili örneğinde ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Tez çalışmamda bana her açıdan destek veren değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Burçin ESER'e teşekkürümü sunarım.

Şubat, 2023

Nagihan KARLANKUŞ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	IX
ABSTRACT	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XII

GİRİŞ	1-3
-------------	-----

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN	4-43
1.1. İşgücü Piyasasında Çalışan Kadın Kavramı.....	4
1.2. Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Sosyo-Ekonomik Etkileri	6
1.2.1. Ekonomik Etkiler	6
1.2.2. Sosyal Etkiler	8
1.3. Kadın Çalışanların Tarihsel Gelişimi	10
1.3.1. Dünya’da Kadın Çalışanlar	10
1.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın	11
1.3.1.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın	11
1.3.1.1.2. Kölecî Toplum Düzeninde Kadın.....	12
1.3.1.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın	13
1.3.1.2. Sanayi Devrimi Sürecinde Kadın	14
1.3.1.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın.....	16
1.3.2. Türkiye’de Kadın Çalışanlar.....	18
1.3.2.1. Cumhuriyet’in İlanı Öncesinde Kadın.....	19
1.3.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın.....	21
1.4. Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Nedenleri	22
1.4.1. Ekonomik Nedenler	23
1.4.2. Sosyo-Kültürel Nedenler	25
1.5. Kadının Sahip Olduğu Roller.....	28
1.5.1. Annelik Rolü.....	29
1.5.2. Eş Rolü.....	30
1.5.3. Ev Kadınlığı Rolü	31

1.5.4. Akrabalık Rolü.....	33
1.5.5. Mesleki Rolü.....	33
1.5.6. Topluluk Rolü	34
1.5.7. Bireylik Rolü.....	34
1.6. Kadının Çalışma Hayatına Katılımını Etkileyen Sorunlar	35
1.7. Kadın Çalışanların Niceliksel Boyutu.....	39

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KADIN	44-87
2.1. İş-Yaşam Dengesi İle İlgili Kavramlar	44
2.1.1. İş Kavramı.....	44
2.1.2. Yaşam Kavramı	45
2.1.3. Denge Kavramı	45
2.1.4. İş-Yaşam Dengesi Kavramı	46
2.2. İş-Yaşam Dengesinin Önemi	48
2.3. İş-Yaşam Dengesi Kuramları ve Kadın	50
2.3.1. Rol Kuramı	51
2.3.2. Taşma Kuramı.....	54
2.3.3. Telafi Kuramı.....	55
2.3.4. Bölünme Kuramı.....	57
2.3.5. Sınır Kuramı.....	59
2.3.6. Araçsalılık Kuramı	61
2.4. İş-Yaşam Çatışması (Dengesizliği).....	62
2.5. İş-Yaşam Çatışmasının Sonuçları	64
2.5.1. Çalışma Hayatına Sonuçları.....	65
2.5.2. Aile Hayatına Sonuçları	67
2.5.3. Bireysel Sonuçları.....	70
2.5.3.1. Psikolojik Sıkıntılar	70
2.5.3.2. Psikosomatik Sıkıntılar.....	72
2.5.3.3. Bireyin Kendi İçin Oluşturduğu Zamanda Duyduğu Doyumsuzluk	74
2.6. Kadın Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	75
2.6.1. Medeni Durum.....	77
2.6.2. Çocukların Varlığı	78
2.6.3. Aile Yapısı	79
2.6.4. Eğitim.....	79
2.6.5. Kariyer Planlaması.....	80
2.6.6. Yaş	81
2.6.7. İş Kaynaklı Etkenler	82

2.7. İş-Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma.....	84
---	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN ESNEK ÇALIŞMA VE EVDEN ÇALIŞMA..... 88-118

3.1. Çalışma Hayatındaki Dönüşüm “Esnek Çalışma”	88
3.2. Esneklik ve Esnek Çalışma	90
3.3. Esnek Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları.....	95
3.3.1. Esnek Çalışmanın Avantajları.....	95
3.3.1.1. Esnek Çalışmanın İşçi Açısından Avantajları	96
3.3.1.2. Esnek Çalışmanın İşveren Açısından Avantajları	100
3.3.2. Esnek Çalışmanın Dezavantajları	102
3.3.2.1. Esnek Çalışmanın İşçi Açısından Dezavantajları	102
3.3.2.2. Esnek Çalışmanın İşveren Açısından Dezavantajları	105
3.4. Esnek Çalışma Modellerinden Evden Çalışma	107
3.4.1. Evden Çalışma Kavramı	107
3.4.2. Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	110
3.4.2.1. Evden Çalışmanın Avantajları.....	111
3.4.2.2. Evden Çalışmanın Dezavantajları.....	113
3.4.3. Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi ile İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmalar	115

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. COVID-19 SALGIN DÖNEMİNDE EVDEN ÇALIŞMANIN TRABZON'DAKİ KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. 119-151

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	119
4.2. Araştırmanın Yöntemi.....	120
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	121
4.4. Araştırmanın Analiz Süreci	121
4.5. Bulgular.....	122
4.5.1. Demografik Bulgular	122
4.5.2. Evden Çalışmada Zaman ve Mekân Esnekliğinin İş-Yaşam Dengesine Etkisine Yönelik Bulgular.....	123
4.5.2.1. Zaman Esnekliğinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi.....	124
4.5.2.2. Mekân Esnekliğinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi.....	128
4.5.3. Evden Çalışmada Anne ve Ev Kadını Rollerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisine Yönelik Bulgular.....	131

4.5.3.1. Anne ve Ev Kadını Rollerinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi	132
4.5.4. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına Yönelik Bulgular	137
4.5.4.1. Evden Çalışmanın Avantajları	137
4.5.4.2. Evden Çalışmanın Dezavantajları	140
4.5.5. Evden Çalışmanın Devamlılığına Yönelik Bulgular	145
4.5.6. Genel Değerlendirme	146
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	150
KAYNAKÇA	156
EKLER.....	185
ÖZGEÇMİŞ.....	188

ÖZET

Kadının işgücü piyasasına katılımıyla birlikte sahip olduğu rollere çalışan rolünün de eklenmesi, iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirme açısından bir dengenin kurulması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Kadınların çalışma hayatında giderek daha fazla yer alması, iş-yaşam dengesi kurma sorununu önemli hale getirmektedir. Günümüzde artan teknolojik gelişmelerin de etkisiyle, işgücü piyasalarında esnek çalışma olarak adlandırılan yeni istihdam biçimleri giderek artış göstermektedir. Özellikle aile ve iş yaşamını birlikte sürdürmeye çalışan kadınlar için bu yeni çalışma biçimlerinden evden çalışma son derece ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla evden çalışma modelinin, kadınların iş-yaşam dengesini beklenildiği gibi kolaylaştırdığı mı yahut tam aksine daha da zorlaştırdığı mı üzerinde tartışmalar söz konusu olmaktadır.

COVID-19 salgın döneminde alınan önlemler çerçevesinde evden çalışma zorunlu çalışma halini almıştır. Bu kapsamda çalışanların çoğu işlerini evden yürütmek durumunda kalmıştır. Çok sayıda kadın çalışanın ev içi sorumluluklarının yanında iş yaşamını da evden yerine getirdiği bu dönem, evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini ne yönde etkilediği sorununu da beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacını, evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediği, yaşanan salgın deneyiminden hareketle, Trabzon ili örneğinde ortaya koymak oluşturmaktadır. Araştırmada evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esnekliği ile kadının sahip olduğu temel rollerden olan anne ve ev kadınlığının, iş-yaşam dengesiyle ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın evreni Trabzon'da farklı meslek gruplarındaki evden çalışan kadınlardır. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış ve 7 akademisyen, 7 bankacı, 7 çağrı merkezi çalışanı ile 7 öğretmen olmak üzere 28 kadınla görüşülmüştür. Nihayetinde evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Evden çalışmada kadının geleneksel rollerinin olumsuz etkilenme boyutunu artırdığı da gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Esnek çalışma, Evden çalışma, İş-yaşam dengesi, Kadın çalışanlar

ABSTRACT

The addition of the role of employee to the roles that women have with their participation in the labor market reveals the need to establish a balance in terms of fulfilling their responsibilities in business and family life. The increasing participation of women in working life makes the problem of establishing a work-life balance important. Today, with the effect of increasing technological developments, new forms of employment called flexible working in the labor market are increasing. Working from home, one of these new forms of work, comes to the fore, especially for women who try to maintain their family and business life together. Therefore, there are debates over whether the work-from-home model facilitates women's work-life balance as expected or, on the contrary, makes it more difficult.

Working from home has become compulsory work within the framework of the measures taken during the COVID-19 epidemic period. In this context, most of the employees had to carry out their work from home. This period, in which many women employees fulfill their domestic responsibilities as well as their work life from home, brought with it the problem of how working from home affects women's work-life balance. In this direction, the aim of the study is to reveal how working from home affects the work-life balance of women, based on the experience of the epidemic, in the example of Trabzon province. In the research, the flexibility of time and space offered by working from home and the relationship between mother and housewife, which are among the basic roles of women, with work-life balance were examined. The universe of the research is women working from home in different occupational groups in Trabzon. In the study, in which the qualitative research method was adopted, semi-structured interview technique was used and 28 women, 7 academics, 7 bankers, 7 call center employees and 7 teachers, were interviewed. Finally, it was concluded that working from home negatively affects the work-life balance of women. It has also been observed that women's traditional roles in working from home increase the extent of their negative impact.

Keywords: Flexible working, Working from home, Work-life balance, Women employees

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	İşgücüne Katılım Oranları	40
2	İstihdam Oranları	41
3	İşsizlik Oranları	43
4	Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	123
5	Zaman Esnekliğinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi	124
6	Mekân Esnekliğinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi	129
7	Anne ve Ev Kadını Rollerinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi.....	132
8	Katılımcıların Evden Çalışmayı Devam Ettirmek İstemeleri Hakkındaki Beyanları ...	146

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
KEFEK	: Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
MERCER	: İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı
PERYÖN	: Türkiye İnsan Yönetimi Derneği
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
WB	: Dünya Bankası
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
WTW	: Willis Towers Watson
İNKAM	: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi

GİRİŞ

Tarihsel süreçte kadın işgücünün, çalışma hayatına girişinin hız kazandığı ve arttığı görülmektedir. Özellikle günümüzde ülkelerin gelişmişliği ve kalkınmışlığı için kadın işgücünün gereken bir koşul olarak görülmesi ve bu yönde destekleyici adımların atılması, kadın işgücünün artışı kuvvetlendirmektedir. Artan kadın işgücü beraberinde iş ve aile yaşamında bir denge kurulması ihtiyacı doğurmakta ve iş-yaşam dengesinin gerekliliğini gündeme getirmektedir.

İş-yaşam dengesi, teknolojiye yaşanan gelişmelerin çalışma hayatını dönüştürmesinden önemli oranda etkilenmektedir. Küreselleşme ile beraber teknolojiye yaşanan gelişmelerin çalışma hayatına yansması, yeni istihdam biçimlerini ortaya çıkarmakta ve çalışma kavramına yeni bir boyut kazandırmaktadır. İş artık sadece standart olarak belli bir yerde ve belli bir zamanda gerçekleşen olgu olmaktan çıkmakta ve ev yaşamına da yayılmaktadır. Çalışma hayatında yaşanan bu dönüşümle ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinde, iş-yaşam dengesi her birey açısından farklı yorumlanarak farklı bileşenlerle kurulabilmektedir. Dolayısıyla her bireyin iş-yaşam dengesi birbirinden farklı bir görünüm sergileyebilmektedir. Ancak temelde iş-yaşam dengesi bireyin sahip olduğu sorumlulukları yerine getirebilmesiyle kurulmakta ve alan sınırlarının korunmasıyla mümkün olmaktadır. Söz konusu yeni çalışma modellerinden biri olan evden çalışma bilhassa iş ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çalışan kadınlar için ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır.

Evden çalışma yeni bir kavram olmayıp özellikle 1990'lı yıllardan sonra bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ışığında farklı bir boyut kazanmıştır. Günümüzde evden çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu gelişmeler ile bireyin işyerine gitmeksizin evden sürdürdüğü çalışma modeli olarak tanımlanmaktadır. Evden çalışmada iş ve aile yaşamının bir arada bulunması, özellikle taşıdıkları ev sorumlulukları nedeniyle kadın çalışanlar açısından iş-yaşam dengesi kurma noktasında önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Bununla birlikte evden çalışmanın, bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin de bir sonucu olarak geleceğin istihdam modeli olacağı yönündeki argümanlar, bu çalışma biçiminin kadın çalışanların iş-yaşam dengesini ne yönde etkileyeceğini merak konusu haline getirmektedir.

COVID-19 salgın sürecinde, çalışmanın sürdürülebilirliği açısından evden çalışma yaygın olarak tercih edilen çalışma biçimini oluşturmuş, çalışanlar salgına karşı alınan önlemler kapsamında zorunlu olarak evden çalışmak durumunda kalmıştır. Bu süreç iş-yaşam dengesinin ne yönde etkilendiğini araştırmak açısından elverişli bir zemin oluşturmuştur. Konuya ilişkin literatürde çok fazla araştırmanın bulunmaması da bu yönde araştırma yapma ihtiyacını

doğurmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, evden çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini salgın deneyiminden hareketle Trabzon örneğinde ortaya koymaktır. Çalışmanın salgın ortamında herkesin evde kaldığı bir dönemde gerçekleştirilmiş olması en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Evden çalışmaya geçilmesiyle birlikte eş anlı olarak okulların da eğitime evden devam etmesi özellikle çocuklu kadınların iş-yaşam dengesini büyük oranda etkilemiştir. Dolayısıyla evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisinin araştırıldığı çalışma için bu durum önemli bir sınırlılık meydana getirmiştir.

Çalışmada, evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesine olan etkisi genel itibari ile bireylerin öznel bakış açısına ve deneyimine göre şekillendiğinden araştırmanın temel noktalarının daha iyi ifade edilmesi ve detaylandırılması için nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Örneklem seçilirken, tek bir meslek seçimi yapılmayıp, kadınların daha yoğun olduğu ve bu süreçte evden çalışmaya hızlı geçiş yapan meslekler seçilmiş ve öğretmen, akademisyen, çağrı merkezi çalışanı ve bankacılar ile görüşülmüştür. Bu kapsamda araştırmanın evrenini ise Trabzon'da evden çalışan kadınlar oluşturmuştur. Araştırmaya başlarken örneklem sayısı planlanmamış, görüşmelerde tekrarlamalar başlayınca araştırma sonlandırılmış ve her meslek grubu için 7 olmak üzere toplamda 28 evden çalışan kadın ile görüşülmüştür. Görüşmeler, KTÜ-Sosyal ve Beşeri Etik Kurul tarafından gerekli onay alındıktan sonra katılımcıların onayladığı tarihlerde, yüz yüze ya da telefon aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

Salgın döneminde evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini ne yönde etkilediğinin araştırıldığı bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde ilk olarak işgücü piyasasında çalışan kadın kavramı incelenmiş ve artan kadın işgücü açıklanmıştır. Kadının çalışma hayatına katılımının etkilerinden bahsedilerek, kadın işgücünün önemine değinilmiştir. Kadının işgücü piyasalarındaki tarihsel gelişimi hem Dünya'da hem de Türkiye'de genel hatlarıyla ortaya koyulmuş ve ilkel toplum düzeninde kadının üretim aşamasındaki önderliği dikkat çekmiştir. Sonrasında kadının sahip olduğu roller kısaca açıklanmış ve kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen sorunlar genel kapsamda ifade edilmiştir. İşgücü piyasalarında kadının niceliksel durumu Avrupa Birliği, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı, Dünya ve Türkiye ile beraber gösterilmiştir.

İkinci bölümde kadın ve iş-yaşam dengesi üzerinde durulmuş ve ilk olarak iş-yaşam dengesi kavramsal olarak açıklanmıştır. İş-yaşam dengesinin geniş bir yayılma alanının olduğu diğer bir ifadeyle tüm bireyler ve tüm yaşam alanları için geçerli olduğu özellikle kadınlar açısından olumlu birçok etkisinin bulunduğu ifade edilerek önemi vurgulanmıştır. Bu kapsamda konuya ilişkin çeşitli kuramlar incelenmiş ve özellikle rol kuramının nüve oluşturduğu belirtilerek kadın perspektifinden bazı değerlendirmeler yapılmıştır. Devamında iş-yaşam çatışması kısaca açıklanmış ve alt başlıklarda sonuçlarına yer verilmiştir. İş-yaşam dengesini etkileyen faktörlere; medeni durum,

çocukların varlığı, aile yapısı, eğitim, kariyer planlaması, yaş ve iş kaynaklı etkenler başlıklarında kısaca değinilmiş ve iş-yaşam dengesi ile esnek çalışma arasındaki ilişki incelenmiştir.

Üçüncü bölümünde iş-yaşam dengesi açısından esnek çalışma ve evden çalışma ele alınmış ve bu kapsamda ilk olarak çalışma hayatındaki dönüşüm esnek çalışmaya genel hatlarıyla yer verilmiştir. Esneklik ve esnek çalışma kavramsal olarak açıklanmış ve avantaj ile dezavantajları çalışan ve işveren perspektifinden değerlendirilmiştir. Daha sonra esnek çalışma modellerinden olan ve COVID-19 salgını nedeniyle yaygınlaşan evden çalışmanın tanımı yapılmıştır. Günümüzdeki anlamıyla evden çalışmanın telekomünasyon alt yapılı olduğu belirtilerek geleneksel anlamdaki evden çalışmadan ayrıldığı açıklanmıştır. Aynı zamanda evden çalışmanın, tele çalışma ve uzaktan çalışmadan ayrılan özellikleri kısaca belirtilmiş ve avantaj ile dezavantajlarına kısaca değinilmiştir. Bölüm sonunda da evden çalışma ve iş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalar üzerinden bir incelemede bulunulmuştur.

Dördüncü bölümde evden çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediği araştırılmış ve bu bağlamda yapılan görüşmeler sonucu ulaşılan bulgular katılımcıların ifadeleride kullanılarak beş ana başlıkta incelenmiştir. Bununla birlikte yapılan görüşmelerde dikkat çeken noktalar genel değerlendirme kısmında açıklanmıştır.

Araştırmanın sonuç ve öneriler kısmında çalışmada elde edilen temel bulgular açıklanmış ve bu bulgular doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN

1.1. İşgücü Piyasasında Çalışan Kadın Kavramı

Tarihsel süreç içerisinde kadının çalışma hayatına katılımının önemli aşamalardan geçtiği ve çalışmasına yönelik kalıplaşmış sosyal tutumların değişmeye başladığı görülmektedir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında erkekler, eşlerinin işgücü piyasalarına katılımını 1960'lı yıllardan sonra daha eşitlikçi bir düşünce yapısı ile onaylamaya başlamıştır (Biçerli, 2013: 65). Bu anlamda yapılan bir araştırma, kadınların işgücü piyasalarına girişi ile artan rolünün desteklendiği sonucuna ulaşmıştır (The Pew Research Center For The People & The Press, 2003). Kadının çalışma hayatına girişi, zamanla daha olumlu karşılanmış ve bu sayede kadının işgücü piyasalarına artarak katılmaya başlaması sonucunda yaşadığı niceliksel artış, işgücü piyasalarında yer edinmesini kuvvetlendirmiştir.

Kadınların işgücü piyasasına katılımının zamanla artması, kadın emeğinin işgücü piyasalarında daimi olmasını sağlamıştır (Karakoyun, 2007: 32). Toplumsal hayatta önemli değişimlerden olan artan kadın işgücü, kadının çalışma hayatındaki yerini daha görünür kılmıştır. Günümüzde daha da önemini artıran bir konu olan artan kadın işgücü, çoğu akademisyen tarafından kadınların formel işgücüne toplu katılımı yönünde açıklanmaktadır (Vosko, 2002: 4). İşgücü piyasasında kadın sayısının artması sonucunda mevcut istihdam ve işgücü seçenekleri, kadınlarla ilişkili faaliyetleri giderek daha fazla karakterize etme eğiliminde olmuştur (Standing, 1999: 583). Aynı zamanda artan kadın işgücü, iş türlerinin cinsiyetçi doğasının yani geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan çoğu işin, kadınlar tarafından da yapılacağını göstermiştir (Sanmiguel-Valderrama, 2007: 72). Bu anlamda artan kadın işgücünü, kadınların işgücü piyasasında sadece sayıca artış göstermesi şeklinde düşünmek doğru değildir. Diğer bir ifade ile artan kadın işgücü, istihdam şekillerinin ve işgücünün, kadın için yükseliş göstermesini özetlemektedir. Dolayısıyla artan kadın işgücü hem nicel bir artış hem de kadın işi olarak görülen mesleklerde çeşitlilik sağlayarak, kadının çalışma hayatına katılımını kolaylaştıran bir kavram olarak ifade edilebilmektedir.

Kadınların geçmişten günümüze bakıldığında birçok sorumluluğu ve rolleri olduğu görülmektedir. Özellikle kadının geleneksel rolleri, onun işgücü piyasasına girişini yavaşlatmış ve bu süreçte birçok engelle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Kadınların geleneksel olarak

benimsediği ve benimsemek zorunda kaldığı sosyal rollerine, çalışma hayatına katılımı sonucunda bir yenisi daha eklenmiştir. Kadının çalışma hayatına katılımıyla kazandığı bu rol, “çalışan kadın” olmasıdır. Çalışan kadın, işgücü piyasasının gereklerini yerine getirmek ve kazandığı rolün sorumluluklarını üstlenmek zorundadır. Bu durum kadının sahip olduğu sorumlulukları artırmakta ve beraberinde roller arası çatışmayı getirebilmektedir. Ancak kadının sorumluluklarının artmış olmasının yanında, kadının çalışma hayatına katılımıyla birçok fayda sağladığı da bir gerçektir.

Çalışma hayatı içine dâhil olmaları ile beraber daha fazla sayıda kadın, yaşamının büyük bir kısmını ücret karşılığı çalışarak geçirmektedir. Yine de çok sayıda kadın esas rollerini aile içinde anne, eş ve ev kadını olarak görmektedir. Ücret karşılığı çalışma, kadının büyük ölçüde değişmesine sebep olmaktadır. Bu değişim başta erkeklerle teorik olarak eşitlik, ekonomik açıdan özgürlük ve hayata daha geniş bir perspektiften bakmayı sağlamaktadır. Kadının gerçekleştirdiği işin niteliği ne olursa olsun, bir anne, eş olma kimliği yanında “çalışan kadın” olma kimliği de son derece önemli bulunmaktadır (Gürol, 2000: 2). Bu kapsamda kadının çalışan kimliğine sahip olması ile işgücü piyasalarında artış göstermesi kadın açısından büyük önem taşımaktadır.

Geçmişte kadınlar, “kadın işi” olarak nitelendirilen az sayıda işte çalışma fırsatı bulabilirken, günümüzde kadın-erkek işi ayırımının ortadan kalkması ile beraber bu sayı çoğalmıştır. Artık erkek işi olarak kabul edilen işlerin önemli bir kısmında kadınlar da çalışma imkânı bulabilmektedir (Yorgun, 2010: 176). Son on yılda siyaset, teknoloji ve iş alanlarında başarılı olan, yükselen kadın sayısı artmaktadır. Kadınlar hemşireler, doktorlar, sosyal hizmet uzmanları, öğretmenler, avukatlar ve yöneticiler gibi birçok alanda aktif olarak çalışmaktadır. Bugün kadınların istihdam edilmediği meslek grubu yok denecek kadar azdır (Aydın, 2018: 42). Kadınlar bilgi çağının getirdiği birçok yeni meslekte de yer almaya başlamış ve yeni iş alanlarını dolduran kadın sayısı artmıştır. Bu doğrultuda gelecekte kadın istihdamının sürekliliğini devam ettirerek artacağı düşünülmektedir (Yeniçeri, 2002: 20). Fakat bu durum kadınların toplumsal cinsiyete dayalı önyargılara ve ayrımcılığa maruz kalmasını engellememektedir.

Kadın işgücü, ülkelerin kalkınmışlığının ve gelişmişliğinin ilerleyebilmesi noktasında pozitif etkide bulunmaktadır (Özdemir vd., 2012: 121). Aynı zamanda kadın işgücü ekonomide, daha etkin ve tercih edilen bir kaynak sunmaktadır. Bu anlamda ilk olarak kadınların çalışma hayatına yönlendirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması gerekmektedir (Doğan Günday, 2011: 35). Son yıllarda modernleşen dünyamızın birçok ülkesinde, kadın haklarına yönelik yapılan yasal düzenlemeler çerçevesinde kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal hayata katılım hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik iyileştirilmeler yapılmaya başlanmıştır. Bu yapılandırmalar kadınların çalışma hayatının her alanına girmesi ve bu alanlarda çalışmayı sürdürmesi adına katkı sağlamaktadır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK], 2019: 6).

1.2. Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Sosyo-Ekonomik Etkileri

Kadının işgücü piyasalarında üretken ve aktif olması, toplumun ilerleme ve gelişme göstermesinde hem itici hem de hızlandırıcı etki yaratmaktadır. Kadının istihdam edilebilirliğinin sağlanması, toplumsal statüsünün yükselmesini ve saygınlık kazanmasını da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatında kadının kendine yer edinmesinin, toplumsal ve ekonomik kalkınma gösteriminde, insanın ve insan emeğinin serbestleşmesi açısından büyük ehemmiyet taşıdığı ifade edilebilmektedir (Karabıyık, 2012: 240). Diğer yandan kadının işgücü piyasalarına girişi, yaşam alanları arasında başta ekonomik ve sosyal açıdan etkide bulunmaktadır. Çalışmanın getirisi olan bu etkiler bir silsile şeklinde, hem kaynak hem de sonuç oluşturmaktadır. Bu anlamda kadının işgücü piyasalarında bulunuşu birden fazla izlenim sunmakta ve kadın istihdamının önemine dikkat çekmektedir.

1.2.1. Ekonomik Etkiler

Kadının işgücü piyasalarına girişi ile elde ettiği en önemli faydalardan biri, ekonomik olarak kazandığı güç yani emeğinin karşılığı olarak aldığı ücret sonucu yaşadığı bağımsızlıktır. Kadının çalışma hayatıyla bütünleşmesi ve ekonomik olarak kendine yeter duruma gelmesi, işgücü piyasalarına katılımının önemli yansımalarından olmakta ve kilit bir konuyu oluşturmaktadır. Ekonomik bağımsızlık ile kadın beraberinde birçok alana geçiş sağlamak ve birbirine bağlantılı kazanç ağı oluşturmaktadır. Örneğin mali yönden kendini bağımsız hisseden kadın, ekonomik hayatta kendinden emin bir karakter olarak faaliyet göstermekle birlikte sosyal hayatta da annelik rolünü daha iyi yerine getirebilmekte ve faydalı bireyler yetiştirebilmektedir. Bu anlamda kadının işgücü piyasalarında aktif olmasının çok yönlü etkilerinin bulunması ve geniş bir ağ sunması önemini vurgulamaktadır. İlave olarak ekonomik açıdan kendi bağımsızlığını kazanan kadın, beraberinde sahip olduğu kendine güven ve farklı düşünce yapısı ile ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve kalkınmışlığına katkı sağlayabilmektedir (Dutlu Erten, 2016: 58).

Kadın istihdamının artırılması işgücü piyasaları açısından daha fazla girdiyi ifade etmekte ve ekonomik büyümeyi yükseltmektedir. Yükselen ekonomiler ülkelerin gelişme ve ilerlemesine katkı sağlamakta ve kadının önündeki bir takım kalıplaşmış engellerin etkisini azaltmaktadır. Örneğin gelişmenin ön koşullarından olan eğitim alanında kadınların karşılaştığı eşitsizlikler azalmakta ve bu alanda yaşanan olumlu gelişmeler kadının çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmaktadır. Bu anlamda kadın, kabiliyet ve niteliklerini zenginleştirme fırsatı elde etmekte ve çalışma hayatına daha fazla katılmaktadır. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatına girişi, ekonomik ilerleme ve gelişmenin girdi ve çıktısı olarak özetlenebilmektedir (Hüsnüoğlu, 2019: 400). Bu doğrultuda sürdürülebilir kalkınmanın önemli unsurlarından biri olarak kabul edilen kadın işgücünün, ekonomik hayata daha fazla katılması sonucunda, kalkınma ve büyümeden aldığı payı artırması ve aile içindeki konumunu iyileştirmesi, gelişmeyi hızlandırmaktadır (Özdemir vd., 2012: 115). Kadın

işgücünün artmasının bir diğerk önemli kazancı, yoksulluğu azaltıcı etkide bulunmasıdır. Diğerk bir anlatımla çalışan kadının kazandığı ücret, hane içi geliri yükselttiğinden ve daha elverişli yaşam standardına ulaşmasını sağladığından, yoksulluğu azaltmakta ve gayri safi milli hâsılayı artırmaktadır (Ecevit, 2010: 5). Özetle kadının toplum içinde sahip olduğu çalışan ve girişimci gibi rolleri ülkelerin kalkınmışlığı ve ilerlemesi için temel oluşturmaktadır. Çünkü kadının çalışma hayatında aktif olması sonucunda bilgili nesiller yetişmekte, üretkenlik artmakta, yoksulluk azalmakta, sürekliliği esas alan sosyal ve ekonomik büyüme oluşmaktadır (Karlılar ve Kıralk, 2019: 944).

Kadınların çalışma hayatı içinde emekleri karşılığında kazandıkları ücret, başta kendileri olmak üzere hem aileleri hem de toplumsal ekonomi açısından fayda ve kazanç sağlamaktadır. Kadının, aile dışında ücretli bir işte çalışmasıyla emeğinin getirisi üzerinde kendi denetimini kurma fırsatı bulması, ailenin ekonomik kaynaklarının tahsisi noktasında göreceli güçlerini artırdığı yönünde kabul edilmektedir (Schultz, 1990: 461). Aynı zamanda çalışma hayatında kadın sayısının çoğalması ile artan işgücü kullanımı, gayri safi yurt içi hasılayı artırmaktadır. Küreselleşmenin getirisi olarak ülkelerin rekabet güçlerini artırma çabasında işgücü piyasalarında kadın emeğinin kullanımının artması, cinsiyet bağlamındaki fırsat eşitliğine katkıda bulunmakta ve yaşam kalitesinin iyileşmesine yardımcı olarak pozitif değişimler sunmaktadır. Bu bakımdan öncelikle işgücü piyasalarına katılım aşamasında sağlanan eşitlik, kadının istihdamını kolaylaştırmakta ve çalışma hayatında aktif rol almasını sağlayarak gayri safi yurt içi hasılayı artırmaktadır (Murat, 2017: 8). Fakat kadın ile özdeşleşmiş ve kalıplaşmış rollerin varlığı, kadının çalışma hayatına katılımı başta olmak üzere işgücü piyasasındaki fırsat eşitliği önünde engel oluşturmaktadır. Bu engel kadının işgücü piyasasına girişine mani olduğu ve de işgücü piyasasında aktif olan kadının çalışmasını daha da zorlaştırdığı için çeşitli düzenlemelerde vurgulanmaktadır (Süral, 2014: 297).

Kadınların istihdam artışı bir yandan da ekonomideki bazı sektörlere duyulan ihtiyacı artırmakta ve bu sektörlere yönelik yenilikleri teşvik etmektedir. Bu bakımdan işgücü piyasalarının kadınlara istihdam olanağı sunması hem üretimi hem de tüketimi artırmaktadır. Çalışma hayatına giren kadının evde daha az bulunması ile ev içindeki mevcut işlerini daha kısa zamanda ve daha az yorularak yerine getirmek istemesi sonucunda, ev aletlerine olan talep büyük oranda artmakta ve bu ürünlerin piyasadaki arzında artış yaşanmaktadır. Diğerk yandan çalışma hayatında aktif olan kadının ev içi sorumluluklarını devam ettirebilmesi ve bu sorumlulukların çalışmasına engel olmaması için çocuk bakımı ya da ev işleri vb. yükümlülüklerine dair hizmet talep etmesi, bu alanların canlanmasına yol açmaktadır. Böylelikle çalışan kadının hem kendisinin hem de evine çocuk ya da ev işleri için gelen başka bir kadının iş piyasasında yer almasını sağlaması; istihdama, ekonomiye ve bireylere fayda sunmaktadır (Doğank Günday, 2011: 36-37). Bu kapsamda kadının işgücü piyasalarına girişı sonucu kazandığı ekonomik bağımsızlık, sağlayacağı fayda ve kazançların başlangıcını oluşturmakta ve elde edeceği diğerk kazanımlara zemin hazırlamaktadır.

1.2.2. Sosyal Etkiler

İşgücü piyasalarında aktifleşmenin, kadının ekonomik bağımsızlığını artırmasının yanında daha birçok faydası bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar dikkate alındığında öncelikli olarak kadının çalışmasının sosyal yararlarından bahsedilmektedir. Çalışma ile kadının kişilik ve toplumda söz sahibi olma, yeni insan ve çevre tanıyarak sosyalleşme, kendi özgüvenini sağlama vb. açılardan fayda sağladığı belirtilmektedir. Aynı zamanda kadının çalışmasının toplumsal statü açısından da önemli olduğu vurgulanmaktadır (Acar, 1992: 60).

Kadın için çalışma hayatına katılımın farklı bir sosyal etkisi de yeni kavramların hayatımıza girmesine yol açması sonucunda kalıplaşmış tutumları sarsması noktasında görülmektedir. İşgücü piyasalarındaki kadın sayısının artması sonucu çalışan evli kadın sayısında da artış yaşanmıştır. Bu kapsamda çalışan evli kadınlar zamanla nitelikli işlerde faaliyet göstermeye başlamış ve bu durum çift kariyerli aile kavramını gündeme getirmiştir. Çift kariyerli aile kavramı en genel anlamda, çalışma hayatındaki kariyer hedefleri doğrultusunda her iki eşin işgücü piyasalarında bulunması ve aile hayatı ile çalışma hayatı arasında her iki eşin de eşit düzeyde yardımcı olması gerektiği yönünde ifade edilebilmektedir (Nişancı Babanoğlu, 2020: 21). Diğer bir ifade ile çift kariyerli aile, her iki eşin çalışma hayatında yer alıp, kendi kariyer hedefleri peşinde koşması şeklinde tanımlanabilmektedir. Hem kadının hem de erkeğin iş hayatında etkin olması sonucunda artan çift kariyerli aileler, işgücü piyasasında sahip olunan sorumluluklara ev içi sorumlulukları da eklemekte ve her iki eş için de ev içi sorumlulukların bölünmesini gerektirmektedir (Allen vd., 2000: 278). Kadının genelde çalışma hayatı dışında kalmasına neden olan ev içi işler, böylelikle hem kadın hem de erkek için ortak bir sorumluluk olarak algılanmaya başlanmıştır. Aynı zamanda çift kariyerli ailelerde eşler, denk veya yakın statülerde ya da uzak olmayan mesafelerde hatta aynı işyerinde çalışıyorlarsa birbirlerine karşı duydukları duygusal destek büyük oranda yükselmektedir. Çünkü çalışma hayatında maruz kalınan stres ve baskı her ikisi içinde söz konusu olmakta ve her ikisi de çalışma hayatının zorluklarını görmektedir. Bu doğrultuda birbirlerini anlamaları ve birlik göstermeleri muhtemel olmakla beraber çoğalmaktadır. Çift kariyerli ailelerde kadının çalışıyor olması, gelenekselliğe karşı güçlendiğinin ve gelişim gösterdiğinin ispatı olarak psikolojik açıdan daha iyi hissetmesinin aracı olmaktadır. Psikolojik olarak iyi hissetmenin sağladığı tatmin, kadının hem çocuklarına hem de eşine daha fazla fayda sağladığı yönünde duygusal inancını kuvvetlendirmektedir. Böyle bir psikolojiye sahip kadın, aynı zamanda aile yaşam kalitesinin yükselmesine de temel oluşturmaktadır (Higgins ve Duxbury, 1992'den aktaran: Paltalı, 2017: 19).

Kadının çalışma hayatında aktif olmasının sağladığı bir diğer önemli nokta, aile içinde rollerin eşitliğini vurgulaması sonucunda, çocuklara örnek rol model oluşturmasıdır. Kadının çalışması çocukların eşitlikçi bir aile yapısında büyümesine ortam sunmaktadır. Bununla birlikte kadın çalışanlar kazandıkları ücreti erkeklere kıyasla daha çok çocuklarının eğitime ve sağlığına harcamaktadır. Dolayısıyla çalışan kadın sayısının artması genç kuşakların daha iyi eğitim almasına

imkân tanımaktadır. Artan bir şekilde eğitilmiş genç kuşakların yetişmesi, yapısal olarak kadın katılım oranını da yükseltmektedir. Diğer bir anlatımla işgücü piyasalarında kadının nicel olarak çoğalması, eğitim harcamalarını artırmakta ve kadının eğitim seviyesini yükseltmektedir (Gürsel ve Uysal-Kolaşın, 2010: 62). Kadının çalışma hayatına katılımının sağladığı bir başka fayda, sahip olduğu yeteneği işgücü piyasalarında gösterebilme ve kendini geliştirme fırsatı elde etmesidir. Çalışan kadının işgücü piyasalarının değişen koşullarına uyum sağlayabilmesi için kendini yenilemesi, eğitmesi ve değişime açık olması gerekmektedir. Kadının donanımını artırması sonucunda kazanacağı saygınlık, hem kendi benliğinin hem de toplumun gözünde değerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Kadının toplum içinde yükselen değeri ile yaşadığı pozitiflik çevresine de yansımakta ve aynı doğrultuda yaşam kalitesini de yükseltmektedir.

Toplumsal hayatta kadının çalışmaya başlamasıyla daha fazla aktif olmasının görünürlüğünü artırması, kadınların beraber var olma algısını kuvvetlendirmekte ve sosyal hayattaki otoritelerini artırmaktadır. Söz konusu kadınların beraber olma algısı, mağduriyet ya da ekonomik zorunluluk yüzünden değil insanı ve toplumu güçlendirecek şekilde gerçekleşmektedir (Karabıyık, 2012: 240). Bu açıdan kadın istihdamı sadece kadının kendisine değil aynı zamanda hemcinslerine sunduğu “beraber var olma” inancıyla önemli bulunmaktadır. Kadının çalışma hayatı içine girmesinin bir başka önemli yanı da, toplumda sahip olduğu konumu neticesinde elde ettiği statüsünün ona karşılaştığı haksızlık, taciz, şiddet ve gördüğü her türlü olumsuzlukla başa çıkması noktasında güç kaynağı oluşturabilmesidir. Kadın sahip olduğu statü sayesinde daha sağlam mücadele edebilmekte ve diğer kadınlara umut kaynağı olabilmektedir. Kadının sergilemiş olduğu bu davranış şekli, çalışma hayatının ona sağladığı özgüvenin göstergesi olduğundan, çalışma hayatına katılım son derece önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Kadının çalışma hayatı içinde kendine yer edinmesi, toplumda maruz kaldığı davranış şeklini kısmen de olsa değiştirmeye başladığı şeklinde ifade edilebilmektedir. Ayrıca kadının çalışmasıyla kazandığı yeni rol ve statüsü, toplumda söz hakkını genişletmekte ve fikirlerini ifade etmesini kolaylaştırabilmektedir.

Kadın istihdamının artışı ve son derece önem içermesi “erkeklerle göre” düzenlenmiş çalışma hayatının “kadınlara uygun” gelecek şekilde revize edilmesini gerektirmektedir. Bu zorunlu yapılandırma, çalışan kadınların korunması başta olmak üzere istihdamda fırsat eşitliği gibi yasal düzenlemeler ve buna paralel örgütsel politikalar ve uygulamalarda kendini göstermelidir. Bununla birlikte kadın istihdamı, devletin sosyal sorumluluklarını artırması noktasında da önemli bir konuyu oluşturmaktadır (Acar, 1992: 64). Bu gibi düzenlemeler, kadınların istihdamını teşvik ederek çalışan kadınların güvencesini oluşturmaktadır. Dolayısıyla güvencesi artan kadın, çalışma hayatında daha fazla bulunmak istemekte ve eğer çalışma hayatı içindeyse de söz konusu güvence sayesinde konumunu koruyabilmektedir.

Kadınların çalışma hayatına katılması, beraberinde birbirine paralel birçok kazanç sağlamaktadır. Kadın istihdamının, ekonomik etkileri başta olmak üzere sosyo-kültürel değişime

neden olması bu faydalar içinde sağladıkları birçok yan etki sayesinde öncelikli olmaktadır. Dolayısıyla bu paralel faydalar çalışan kadın olgusunun ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Kadın istihdamının bu çok yönlü olumlu etkilerine rağmen kadın istihdam oranları incelendiğinde istihdamın istenen düzeyde olmadığı görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasındaki niceliksel durumu önemli bir sorun olmaya devam etmektedir.

1.3. Kadın Çalışanların Tarihsel Gelişimi

Geçmişten günümüze her dönemin beraberinde getirdiği koşullarda kadının, birbirinden farklı şekil ve konumlarda, ekonomik faaliyetlere katılarak varlığını sürdürdüğü gözlemlenmiştir. Kadının tarihsel süreç içerisinde çalışma hayatına katılımı incelendiğinde dünyada genel olarak, Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası ile günümüze doğru küreselleşme sürecinde değerlendirilmekte olduğu görülmektedir. Türkiye’de ise kadının çalışma hayatına katılımı çoğunlukla, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi olarak değerlendirilmektedir.

1.3.1. Dünya’da Kadın Çalışanlar

Sanayi Devrimi, kadın çalışanların tarihsel gelişiminde önemli değişimlerin yaşandığı dönüm noktasını oluşturmaktadır. Sanayi Devriminden önce kadın, geleneksel rollerin ona biçtiği sınırlar içinde yaşamakta ve çoğunlukla bu sınırları geçememektedir. Ancak Sanayi Devrimi ile kadın, çalışma hayatına katılmış ve ücret karşılığı “işçi” statüsüyle çalışmaya başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 56). İşçi-işveren kavramının oluştuğu bugünkü anlamı ile çalışma yani işletme ya da kurumların iş görenlerine emekleri karşılığında ücret ödediği ve aralarında bağımlı bir ilişkisinin bulunduğu düzen, Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmıştır (Aksungur ve Topalhan, 2019: 3-4). Bu düzen içerisinde kadının, yeni ve ucuz işgücüne ihtiyaç duyulması sonucunda, üretim hayatı içinde yer almaya başladığı görülmektedir (Emre, 2004). Bu doğrultuda kadınların kâr oranlarını ve kullanım kapasitelerini artırıcı bir araç olarak görülmesi, erkeklere oranla daha düşük ücret ödenmesi ve birim maliyetlerini düşürmede kullanılması işgücü piyasalarında kadın çalışanlara ivme kazandırmıştır (Elveren vd., 2016: 484). Aynı zamanda küreselleşme olgusunun doğması ile işgücü piyasalarındaki dönüşümler sonucu yaşanan rekabet yarışı, kadının çalışma hayatına katılımını bir kez daha artırmıştır. Diğer bir ifade ile küreselleşmenin işgücü piyasalarında neden olduğu değişim ve dönüşümler, kadın işgücünün esnek ve maliyeti düşük olarak değerlendirilmesi sebebiyle daha fazla tercih edilmesine yol açarak kadınların çalışma hayatına katılımını artırmıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 98). Diğer yandan küreselleşmenin beraberinde getirdiği yeni istihdam modelleri de kadının işgücü piyasalarında daha fazla yer almasına yardımcı olmuştur. Bu doğrultuda Dünyada kadın çalışanların tarihsel gelişimi açısından Sanayi Devrimi başlangıç niteliği oluşturduğundan söz konusu süreç Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası ile küreselleşme doğrultusunda incelenecektir.

1.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın

Sanayi Devrimi öncesi çalışma, hem kadın hem de erkek için sadece günlük ihtiyaçların karşılanmasını gerektiren eylem olarak görülmüştür (Ören ve Yüksel, 2012: 36). Bu dönemde gerçekleştirilen çalışma, bugünkü gibi işgücü piyasalarında faaliyet göstererek elde edilen aktif çalışma şeklinde gerçekleşmemiştir.

Kadın, günümüzdeki şekliyle çalışma hayatına katılımı gerçekleşinceye kadar, her toplumsal yapı içinde farklı farklı konumlarda yer almış ve toplumsal yapıların değişimiyle beraber çalışması da değişime uğramıştır. Böylelikle kadınlar, değişen toplumsal yapıya uyum sağlayarak çalışma hayatı içinde hep var olmuşlardır (Dublen, 2014: 32). Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kadın çalışması incelendiğinde, farklılıklar olduğu ve farklılıkların toplumsal yapılardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu dönemdeki kadın çalışmasını ilkel, köle ve feodal toplum düzeninde incelemek kadının farklı toplum yapısında gösterdiği çalışmanın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

1.3.1.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın

İlkel toplum düzeninde kadınlar ve erkekler göçebe topluluk halinde doğada mevcut olan bitkileri toplayarak ve hayvan avlayarak hayatlarını sürdürmüşlerdir (Deniz ve Kuloğlu, 2019: 347). Bu dönemde avcılığın başlamasıyla erkeklerin toplayıcılıktan avcılığa geçmesi, kadınların ise toplayıcılıkta kalması sonucunda biyolojik farklılaşma temeline dayanan ilk ekonomik işbölümü ortaya çıkmıştır. Bu işbölümünün ekonomik alandaki en önemli etkisi, erkeklerin avcılıkta kadınların toplayıcılıkta uzmanlaşmalarını sağlayarak, çalışmanın verimliliğini artırmasıdır. Ayrıca bu işbölümü, toplumsal ilişkiler bağlamında kadın-erkek birliğini kuvvetlendirmiştir (Şenel, 1982: 52-54). Diğer yandan yapılan çalışmalar bu dönemdeki insanın, besin gereksiniminin büyük çoğunluğunu, toplayıcılık ile karşıladığını göstermektedir. Dolayısı ile ilkel toplumlarda kadının toplayıcılıkta uzmanlaşması, üretime katkısının erkeğe oranla daha fazla olduğunu ve toplumsal işbölümündeki ağırlığını sergilemektedir (Gözener, 2012: 5).

İlkel toplumlarda kadının, doğurabilmesi ve üretken olması gibi özelliklerinden dolayı doğanın ve toprağın önemli oluşuna benzetilmesi kadına verilen üstünlüğü ve değeri göstermektedir. Doğanın insan yaşamı için mühim olduğu ilkel toplumlarda kadının egemen bir yaşam sürmesi neticesinde bu dönem anaerkil dönem olarak da bilinmektedir (Çakır, 2019: 11). Diğer bir ifade ile bu dönemin anaerkil olarak adlandırılmasında iki temel etken belirleyici olmuştur. İlk olarak bu dönemde soyun devamının anne rolü ile kadın tarafından sağlanması, toplum yapısı içinde kadını ön plana çıkarmıştır. İkinci olarak ise kadının üretim aşamasındaki önder rolü etkili olmuştur. Kadın üretim aşamasındaki önderliğini yerleşik yaşama geçilmesi ile din, aile, eğitim, ticaret ve hukuk gibi kurumların oluştuğu Neolitik Çağ'ın ilk dönemlerinde de devam ettirmiştir. Bu dönemde kadının erkeklerin avcılık yapması sonucunda geride kalması,

çocukların bakımı, ekin ekme, tahıl yetiştirme vb. birçok işi üstlenmesine yol açmıştır. Kadın erkeğe oranla daha fazla sorumluluğu elinde bulundurmuş ve lider olarak öne çıkarak dominant bir rol oynamıştır. Fakat tarımsal hayatın başladığı Neolitik Çağ'ın sonlarına doğru kadın, baskın rolünü ve üstünlüğünü yitirmiştir. Bu dönemde erkeğin tarlada ekip biçmeyi öğrenmesi ile avcılıktan toplayıcılığa kayması, üretim aşamasında aktif rol oynamasını sağlayarak, kadının toplum içindeki statüsünü sarsmıştır. Aynı zamanda erkeğin üretim aşamasında elde ettiği yükseliş ona güç sunarak, anaerkil düzenden ataerkil düzene geçişi başlatmıştır (Duman, 2012: 25-26). Bununla birlikte teknik bir devrim sonrasında üretim araçlarının gelişmesi ile beraber sapan, su ve rüzgâr değirmenleri icat edilmiş ve güç gerektiren bu aletlerin erkekler tarafından kullanılması sonucunda kadının üretim aşamasındaki başat rolü erkeğe kaymış ve ataerkil düzen pekişmiştir (Zengin ve Koçoğlu, 2018: 168). Bu doğrultuda üretim araçlarının özel mülkiyetini elinde bulunduran erkek, ataerkil düzenin temelini atmış ve özel mülkiyetin ortaya çıkması ile kadının egemenliği sona ermiştir (Zeybekoğlu, 2010: 4). Özetle göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşama geçilmesiyle kadın göçebe toplumlardaki üstün statüsünü kaybetmiştir. Fiziksel güç ve üstünlüğün ön planda olduğu yerleşik yaşamda kadın ve erkeğin ilk olarak ailede daha sonrasında da toplumdaki statüsü değişmiştir. Kadın erkeğe kıyasla daha pasif ve ikincil plana atılmıştır. Erkekler madencilik, askerlik, çobanlık, balıkçılık, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı gibi fiziksel güç gerektiren aktif işlerde faaliyet gösterirken kadınlar çocuk bakımı, yemek pişirme, ev temizliği, dikiş gibi geleneksel ve pasif işlerde faaliyet göstermişlerdir. Dolayısıyla bu sürecin sonunda kadın işgücü, erkek işgücünün tamamlayıcısı olmuş ve anaerkil aile yapısının yerini ataerkil aile yapısı almıştır (Avcı Aksu, 2014: 7).

1.3.1.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın

Yerleşik yaşama geçilmesiyle toprağın işlenmeye başlanması ve hayvan gücünden yardım alınması, verimliliği geçmişe oranla artırmıştır. Bu verimlilik artışı da, ürün fazlasının oluşmasına neden olmuştur. İnsanlar kendilerine yetecek kadar üretim yapmaktan daha fazlasını gerçekleştirmiş ve artık ürün üretmeye başlamışlardır. Böylelikle toprağın işlenmesi hem çalışan bir üretici sınıf hem de çalışan üzerinde mülkiyete sahip bir sınıf oluşturmuştur (Ören ve Yüksel, 2012: 45). Diğer bir anlatımla sınıflardan biri toprak üzerinde çalışırken, öteki sınıf toprak ile beraber çalışan mülkiyetine sahip bulunmuştur. Dolayısıyla ilkel toplum yapısı içinde mülkiyet ilişkilerinin katılaşmaya başlaması ve üretim ilişkilerinde bu katılaşmanın saptayıcı olması, köle emeğinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Oruç, 2019: 8).

Köleliğin tam olarak başlangıcı bilinmemekle beraber göçebe hayattan yerleşik hayata geçiş ile ortaya çıktığı kabul edilmekte ve yaygın olarak ilkel toplumlardan onuncu yüzyıla kadar geçen dönem “kölelik düzeni” olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde işgücü ihtiyacı, aile üyeleri ile köleler tarafından giderilmiştir. Köleler arasında kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın aile içinde erkeğin söz sahibi olduğu gözlemlenmiştir. Ataerkil aile yapısının egemen olduğu bu dönemde

erkek, aile bireylerinin ve kölelerin tek otorite sahibi olmuştur. Bu yüzden aile reisi olan erkek, aile üyelerinin ve kölelerin iş ilişkilerini istediği şekilde düzenlemiştir. Bu dönemde bahsedilen iş ilişkilerinde, bir iş sözleşmesi ya da ücret ödenmesi ise söz konusu olmamıştır (Fettah, 2006: 5-6). Diğer yandan tarımsal faaliyetlerin yoğun olduğu bu dönemlerde insana çok fazla gereksinim duyulmuştur. Özellikle de büyük toprak sahiplerinin topraklarını işletebilmeleri için çok fazla köleye ihtiyaçları olmuştur. Zamanla büyük toprakların bölünmesi köleliğin yaygınlaşmasına neden olmuş ve köleler sadece tarımda değil birçok alanda kullanılmaya başlanmıştır (Özdemir, 2020: 211).

Tarihsel süreçte kölelik dönemi, çalışma hayatında kadın ve erkeği eşit tutmasından dolayı son derece önemli bulunmaktadır. Çünkü çalışma hayatında kadın ve erkeğin eşit oluşu, sadece kölelik döneminde görülmüştür. Fakat bu dönemdeki eşitlik anlayışı maalesef kendini kötü koşullarda göstermiş ve gerçekleştirilen işin karşılığının ödenmemesi, kariyer farklılığının olmaması üstelik köle sahiplerinin uyguladığı kötü muamelelerin bile aynı olması şeklinde gerçekleşerek bu olumsuz koşullardaki eşitliği gözler önüne sermiştir (İçin, 2012: 14).

1.3.1.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın

Onuncu yüzyıla kadar devam eden kölelik düzeni yerini feodal düzene bırakmıştır. Bu dönemde gerçekleşen üretim ve ticaret; kırsal kesimlerde, senyörlerin veya derebeylerin otoritesi altındaki topraklarda tarımsal faaliyet şeklinde sürdürülmüştür. Kentlerdeki üretim ve ticaret ise zanaat mensuplarının oluşturduğu loncalar çevresinde gerçekleşmiştir. Bilhassa kırsal kesimdeki tarımsal faaliyetlerde, kadınlar fazlaca kullanılmıştır. Ayrıca bu dönemde kadın ve kızların evlerde hizmetkâr olarak başlarda ücretsiz, daha sonrasında ise ücretli çalıştırıldığı görülmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 9).

On beşinci ve on sekizinci yüzyıllar içinde, kasaba ve kentlerde küçük sanat kollarında meydana gelen gelişmeler lonca üretim sisteminin önemini artırmıştır. Bu dönemde kadınlar, bazı meslek kollarında çalışmış hatta sadece kadınların bulunduğu iş kolları da ortaya çıkmıştır (Akalın, 2013: 8). Orta Çağ Avrupa'sında kadınlar, çocuklar ve erkekler terzilik, fırıncılık, ayakkabıcılık gibi işlerde beraber çalışmışlardır. Ayrıca bu dönemde zanaatkârların ve çiftçilerin eşlerinin muhasebe defterlerini tutmasının yanında dul kadınların sahip oldukları iş yerlerini işlettikleri de yaygın olarak görülmüştür (Arkan, 2020: 4).

Feodal düzenin egemen olduğu bu dönemde kadınlara gereken önemin verilmemesi ve kilisenin kadının çalışmasına karşı çıkarak onu eve hapsetmesi sonucunda kadınlar, erkeklerle beraber fakat daha ağır koşullar altında, daha düşük gelirlerle senyörlerin mutlak hâkimiyeti altında çalışmışlardır. Sonrasında Rönesans ile feminizm akımı gündeme gelmiş ve kadınlar toplum içinde sahip oldukları rollerini sorgulamış, hakları için savaşılmaya başlamışlardır. Yine bu dönemde ev ve

işyeri tam olarak birbirinden ayrışmadığından, evlere kurulan dokuma sistemiyle kadın ve çocuklar çok uzun süre çalışmak durumunda kalmışlardır. Bu durum bize aynı zamanda aile bireylerinin ücretsiz aile işçisi olarak üretime aktif bir şekilde katıldığını göstermektedir (Yüksel, 2018: 11).

Orta Çağda kadın, çeşitli işlerde daha fazla çalışma fırsatı yakalasa da önceliği hep annelik ve ev içi sorumlulukları olmuştur. Evli veya bekâr kadınlar küçük tüccarlık ya da seyyar satıcılık yapmış, çamaşırcı ya da dadı olarak başkaları için çalışmış, dantel, bez ve kumaş dokumuş, çömlek gibi daha birçok ufak işi yaparak çalışmasını artırmıştır. Bu dönemde kadın eğer çocuk sahibi ise işi bırakmak yerine çocuklarını sütanne veya başka kişilerle büyüterek çalışmaya devam etmiştir. Ancak kadın çocuğunu bırakabileceği başka kimse olmadığı zaman, işinden ayrılmak zorunda kalmıştır. Çünkü kadının ilk sorumluluğunun ailesine karşı olduğu düşüncesi bu dönemde de yaygınlığını sürdürmüştür (Avcı Aksu, 2014: 9). Fakat daha sonraki dönemde meydana gelen üretim yöntem ve tekniklerinde yaşanan dönüşümle beraber kadınların yaşam koşullarının da değişmesi, kadınların işgücü piyasası içinde yer alması yönünde baskı oluşturmıştır. Yaşanan değişim ile çok fazla işgücüne ihtiyaç duyulması, bu baskının nedenini oluşturmaktadır. Dolayısı ile işgücüne duyulan ihtiyacın karşılanması sonucunda, kadın artık ayrılmamak üzere işgücü piyasalarına dâhil olmuştur (Dublen, 2014: 36). Bu zincirleme etkiler kadının bugünkü şekliyle çalışma hayatına katılımına yol açarak işgücü piyasasında yer edinmesini sağlamıştır.

1.3.1.2. Sanayi Devrimi Sürecinde Kadın

On sekizinci yüzyıl, hem “değişen” hem de “değiştiren” yapıya sahip olmasından dolayı birçok araştırmacı tarafından yeniliklerin, farklılıkların ve fırsatların başlangıcı olarak kabul edilmiştir. Bu yüzyılda İngiltere’de dokuma sektöründe buharın kullanılmasıyla başlayan Sanayi Devrimi, işgücünün büyük kısmını kadınların oluşturmaya ve artan sayıda kadının çalışma hayatına katılmasına neden olmuştur (Akgemci, 2005: 40).

Kadınlar için bu zamana kadar söz konusu olan cinsiyete dayalı geleneksel işbölümü, 1750’lerden itibaren İngiltere’de ortaya çıkan sanayileşme ile değişime uğramıştır. Çıkrık makinesinin icadı ile başlamış olan Sanayi Devrimi, 1782 yılında James Watt’ın buhar makinesini icadından sonra demirçelik üretimi başta olmak üzere diğer sektörlerle ve ülkelere yayılmıştır. Buhar makinesinin icadı ile başlayan Avrupa sanayindeki kitle üretimi, tarımda da devrim boyutunda gelişmeler yaşanmasına neden olmuş ve tarımda boşa çıkan kadın işgücü, kente göç ederek emek piyasalarına girmiştir (Özer ve Biçerli, 2004: 57).

Sanayi toplumuna geçiş aşamasında artarak katlanan göç hareketi ve kentleşme, kadının toplumdaki geleneksel (annelik ve ev kadınlığı) rollerini farklılaştırmıştır (Öner Şeker, 2018: 28). Dolayısıyla Sanayi Devrimi, kadının çalışma hayatındaki statüsü ve konumunun belirlenmesinde dönüm noktası olmuştur. Sanayi Devriminde ve sonrasında gerçekleşen başta ekonomik ve

toplumsal değişmeler, kadının ev içinde sahip olduğu anne ve ev kadınlığı rollerinin yanında, ekonomik faaliyetlere katılması ve bu katılımı ile ücret elde etmesi sonucunda “ücretli kadın çalışan” kavramını oluşturmuş ve kadına yeni bir rol yüklemiştir (Parlaktuna, 2010: 1217). Bu dönemde yaşanan değişimlerin, kadının işgücü piyasasına girmesine olanak sağladığı ve sahip olduğu rollerin artmasına neden olduğu için son derece önemli bulunduğunu ifade etmek mümkündür.

Sanayi toplumu, üretimin ev tezgâhlarından kopup, sermaye sahiplerinin tekelindeki fabrikalarda yapılmaya başlandığı toplumdur. On dokuzuncu yüzyılda buhar ve kömür enerjisine ilaveten elektriğin ve yeni icatların kullanılması, bu icatların insan emeği yerine geçebilmesi, toplumsal yapıda birçok değişimi beraberinde getirmiştir. Bu dönemde iş ve insan ilişkisine birde makine girmiş ve toplumsal yapı yeniden inşa edilmiştir. İnsan gücüyle çalışan aletlerin yerini makineler, küçük üretim atölyelerinin yerini ise fabrikalar almıştır (Avcı Aksu, 2014: 9). Sanayi Devrimi ile üretimi kolaylaştıran makinelerin ortaya çıkması, işbölümü ve uzmanlaşmanın oluşması özellikle dokuma sektörü başta olmak üzere birçok sektörde kadın emeğinin kullanılmasını kolaylaştırmış ve kadın işgücü hızla artmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Sanayileşmenin ilk dönemlerinde kadın bilhassa tekstil işkolunda düşük ücret ve kötü çalışma şartlarıyla günde on iki saat çalıştırılmıştır. Sanayileşmenin merkezi olan İngiltere’de imalat işkolunda kadınların çalışma oranı 1841’de %35 iken bu oran 1851’de %45’e yükselmiştir. Yine bu dönemde imalat sanayinin tarım sektöründen boşa çıkan kadın işgücüne yeterli istihdamı sağlayamaması kadın işgücünün büyük bir kısmının (%40) kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmasına neden olmuştur. İngiltere’de başlayan sanayileşme ve kadın istihdamında yaşanan gelişmeler daha sonrasında Fransa öncülüğünde diğer Avrupa ülkelerine de yansımıştır (Özer ve Biçerli, 2004: 57).

Bu dönemde egemen olan liberal iktisat anlayış yapısı ve yaygın olan “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” düşüncesi, kadının işgücü piyasasında erkeklere kıyasla daha düşük ücret ve daha kötü çalışma koşullarına maruz kalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla bu dönem kadın çalışanlar için düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının olduğu ve kadın işgücünün ağır bir sömürüye maruz kaldığı dönem olmuştur. Diğer bir anlatım ile bu dönemde kadının işgücü piyasalarına girişi maalesef ki erkeklerle eşit statü ve koşullarda gerçekleşmemiş ve daha ağır koşullarda işgücü piyasalarında kabul görmüşlerdir (İçin, 2012: 17-18). Bu doğrultuda Sanayi Devrimi sürecinde kadınların, hem ucuz hem de yedek işgücü olarak görüldüğü ve düşük ücretlerle çalıştırıldığı gözlemlenmiştir. Kadın işgücünün değersiz olarak görülmesi yönündeki artan algı, kadının çalışma hayatında emeğinin karşılığını tam olarak alamamasının sürekliliğini getirmiştir. Sanayi Devrimi ile kadın işgücünün artması ya da kadının işte kalma süresinin daha uzun olması, erkeklere kıyasla daha düşük ücretler ile çalışmasından, düşük ücretlere daha kolay razı gelmesinden diğer bir ifade ile karın tokluğuna çalışmaya hazır olmasından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda kadın işgücünün daha kolay yönetilebilir olduğu düşüncesi de kadın işgücünün

artmasına neden olmuştur (Fidan, 2000: 122). Bugünkü anlamı ile kadının işgücü piyasasına girişi ikincil işlerde ve ikincil muamele şeklinde gerçekleşmiştir. Kadın işgücü, erkeğin tamamlayıcısı şeklinde görülmüş ve erkeğe oranla çok daha düşük koşullarda istihdam edilmiştir. Genel itibariyle Sanayi Devriminde var olan çalışma koşulları insani boyutların gerisinde yer alırken; kadın işgücü için bu durum çok daha ağır bir biçimde geçerli olmuştur.

Sanayi Devrimi kadın işgücü için iki majör etki yaratmıştır. İlk olarak kadının ücretli bir şekilde işgücü piyasasında yer edinmesine olanak sağlamış ve daha sonrasında da işgücü piyasasında işgücü arzı ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ön plana çıkarmıştır (Başaran ve Ateş, 2019: 88). Bu dönemde fabrikalaşma ile beraber seri üretimin ortaya çıkması, işi kısa ve devamlılık gerektirecek şekilde dönüştürmüş, fiziki gücün ön planda olduğu işleri azaltmıştır. Sanayi Devriminin üretimde fiziki gücü geri plana itmesiyle kadınların çalışmasını kolaylaştırmasının aile birimi içinde daha denk bir düzen ve daha dengeli bir rol dağılımını beraberinde getirmesi birçok olumsuz etkinin yanında oldukça dikkat çeken bir gelişmeyi oluşturmaktadır (Tokol ve Alper, 2013: 18).

Sanayi Devriminden sonra kadınların çalışma hayatına katılımı noktasında ikinci dönüm noktasını savaşların yaşanması oluşturmuştur. Savaş yıllarında üretimdeki çoğunluğu oluşturan erkekler, üretim aşamasından ayrılmak zorunda kalmış ve toplumsal yaşamın devamlılığı için kadınların üretim faaliyetlerine katılımı büyük ölçüde artmıştır (Kavoğlu, 2018: 112). Özellikle Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sırasında erkeklerin savaşa katılmasıyla işgücü piyasasında yaşanan boşalma, bu dönemde kadının sayıca üstünlüğü sayesinde doldurulmuş ve kadın çalışan sayısı artmıştır. Bu durum kadınların, erkeklerden kalan, geri plandaki işlerde çalıştığını ve “yedek işgücü” olarak görüldüğünü göstermektedir (Yorgun, 2010: 170). Ayrıca savaş dönemlerinde kadınların çalışabilmeleri adına yardımcı düzenlemelere yer verilmiş ve işgücü piyasasında bulunan kadın için önemli sorun olan çocukların bakımı noktasında yuva ve kreşler açılmıştır. Kadının çalışma hayatında daha fazla yer edinme fırsatı bulduğu Birinci ve İkinci Dünya Savaşları, kadının mevcut statüsünün dışına çıkmasında ve kadın erkek arasındaki eşitliğe yönelik yaklaşımların kuvvetlendirilmesinde itici bir baskı unsuru olmuştur (Kadioğlu, 2005’ten aktaran: Fettah, 2006: 11).

1.3.1.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra neo-liberal düşünceler ışığında yaşanan küreselleşme, uluslararası ekonomileri birbirine bağlayan, dünya çapında finans ve ticaret ağı oluşturan bir sistem olarak ülkelere global bir işgücü kaynağı sunmuştur. Dolayısıyla küreselleşmenin yerel işgücü piyasaları -istihdam yapısı ve ilişkileri, çalışma koşulları, ücret, kadın-erkek için oluşturulan iş imkânları ile işgücüne katılım oranları- üzerinde önemli etkileri bulunmuştur (Dejardin, 2008: 1). Bu doğrultuda kadın işgücü için önem teşkil eden dönüm noktalarından olan işgücü piyasalarının

küreselleşmesi, 1970'li yıllarda neo-liberal ekonomi düşüncelerinin egemen olması sonucunda gündeme gelmiştir. Diğer bir ifadeyle bu dönemde işgücü piyasaları neo-liberal politikalar karşısında değişime uğramış ve esnek çalışma modelleri ortaya atılmıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde ise esnek çalışma modellerinin yaygınlık kazanması ve beraberinde yeni istihdam imkânları sunması çoğu Avrupa ülkesinde, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Japonya'da kadının işgücüne katılım oranlarını artırarak %50 seviyelerine ulaştırmıştır (Tokol ve Alper, 2013: 296). Küreselleşmenin beraberinde getirdiği esnek çalışma modelleri ve yeni iş olanakları, kadın işgücü arzına pozitif etkiye bulunmuş ve kadının çalışmasını kolaylaştırmıştır.

Yeni işgücü kontrol sistemlerinin, yeni teknolojilerin ve revize edilmiş iş organizasyonu modellerinin uluslararası boyutlarda işgücüne katılım modellerini dönüştürdüğü bir piyasa düzenlemesi ve artan işgücü piyasası esnekliği ile küreselleşen ekonomi, işgücü piyasasındaki erkeklerin karşısında kadınları güçlendirmiştir (Standing, 1999: 583). 1980'li yıllar incelendiğinde kadın istihdamının genel istihdam içindeki oranının, çoğu ülkede yükseldiği dikkat çekmiştir. Fakat söz konusu yükseliş genel anlamda yaşanan bir istihdam alanından ziyade kadının geleneksel şekilde sürdürdüğü istihdam alanlarında niceliksel artış şeklinde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla sanılanın aksine kadının istihdam alanının genişlemediği ve genel olarak cinsiyete dayalı işbölümünün devam ettiği gözlemlenmiştir (Eyüboğlu vd., 2000: 4).

Küreselleşme ile artan esnekleşme hareketinin işgücü piyasalarına önemli sonuçlarından biri kayıt dışılığı artırmasıdır. Küreselleşme sürecinde maliyet düşürücü rekabet avantajı sağlayabilmek adına emek dışı girdi maliyetlerinin düşürülememesi, işletmeleri işgücü esnekliğinin kullanılması yoluyla işgücü maliyetlerini azaltmaya yöneltmiştir. Bu doğrultuda işletmelerin düşük ücretli işleri kabul eden işgücü ile çalışmayı tercih etmesi, düşük ücret başta olmak üzere istihdam koruması ve sosyal haklardan mahrum niteliğe sahip işleri artırmıştır. Bu durum işgücü piyasasının alt kısmında yoğunlaşan kadın istihdamı için daha etkileyici olmuştur. İstihdamın kayıt dışılaştırılmasıyla oluşan değişiklikler, kadın istihdamının tipik olan özelliklerini yansıttığı ve çoğunlukla genel görünümünü sergilediği yönünde açıklanabilmektedir (Sen, 2010: 9). Gelişmiş ülkelerde artan işgücünde kayıt dışılık, kadın istihdamını daha da artırmıştır. Zamanla kadının eğitim seviyesini yükseltmesi veya kanun ve yönetmelikler ile ayrıcalıklar elde etmesi kadının istihdam oranını artırsa da, bu artışın önemli bir nedenini de kadının maliyet azaltıcı esnek işgücü olarak görülmesi oluşturmaktadır (Temiz, 2004: 64).

Küreselleşme işgücü piyasalarının yapısını değişime uğratmış ve sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçişi hızlandırmıştır. Hizmet sektörünün yaygınlaşması ile beraber yeni iş imkânları doğmuş ve istihdam alanı genişlemiştir. Kadının işgücü piyasasına girişi Sanayi Devrimi ile gerçekleşmesine rağmen, kadın işgücünün artması hizmet sektörünün yaygınlaşması sonucunda gerçekleşmiştir. Bununla birlikte küreselleşme devletin elinde bulundurduğu sektörün azalmasına ve özel sektörün istihdam alanını artırmasına neden olmuştur. Bu kapsamda küreselleşme ile artan

özel sektör istihdamının kamu sektörüne oranla daha fazla belirsizlik ve güvencesizliği barındırması, çalışanın hak ve güvencesinin geri plana itilmesine sebep olmuş ve bu durum en fazla kadın işgücünü etkilemiştir. Örneğin kadın işgücü erkeğe oranla daha az ücret almış ve erkek ile arasındaki ücret farkı artmıştır (Sen, 2010: 10).

1980'den sonra küreselleşmenin neo-liberal politikalar öncülüğünde ülke ekonomilerinde hizmet sektörünü öne çıkarması, üretim ve tüketim sürecini de yeniden yapılandırmıştır. Üretim sürecinin küreselleşme ile maruz kaldığı rekabet olgusu, yapılandırmayı mecburi kılmıştır. Rekabet edilebilirlik adına üretim ve teslim sürelerini kısaltmak, uluslararası pazarlar için çeşitli ürün yelpazesi bulundurmak, ürünler arasında hızlı geçişleri kolaylaştırmak ve bunu düşük maliyetler ile gerçekleştirebilmek üretim sürecinde esnekliği ön plana çıkarmıştır. Bu süreçte esneklik ilk olarak yeniliği teşvik eden yeni teknoloji sistemleri ile uygulanmaya başlanmış ve devamında çalışma modelleri şekline dönüşerek daha başarılı bir boyut kazanmıştır (Barrientos vd., 2004: 4). İşgücü piyasalarında esnekleşmenin çalışma modellerine yansımaları kadın istihdamını artırmış ve yeni bir işgücü kavramı olarak pembe işgücünü gündeme getirmiştir. Sanayileşme ile ortaya çıkan mavi yakalı işgücü küreselleşme ile önemini kaybetmiş ve beyaz yakalı işgücü değer kazanmıştır. Günümüzde ise esnek çalışma modellerinin çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmesi, pembe yakalı işgücü kavramını öne çıkarmıştır. Pembe yakalı işgücü, emeğin kadınlaşması olarak da ifade edilmektedir. Zamanla kadının istihdam oranını yükseltmesi ve çeşitli meslek gruplarında mevcut olması, emek piyasasında pembe yakalı işgücünü kuvvetlendirmiştir (Akalan, 2013: 10).

Bir ülkenin kalkınma ve ilerleme yönünde sürdürülebilirliğini sağlaması, mutlak bir şekilde kadın işgücünü artırmasına bağlıdır. Bu anlamda kadına yönelik düzenleyici uygulamalar gün geçtikçe artmakta ve revize edilerek dönemin gelişmeleri ile paralel şekilde uygulanmaya çalışılmaktadır. Günümüzde kadının çalışma koşullarını düzenleyici faaliyetlerin çoğalması, kadının daha eşitlikçi ve ayrıcalıklı özellikler elde etmesini sağlayarak istihdam oranını artırmaktadır. Böylelikle yirminci yüzyılın başında toplumsal yapıda görülen erkek egemen anlayış, ikinci yarısından sonra değişime uğramış ve kadın çalışanların sayısında artış yaşanmıştır. Yirmi birinci yüzyılda ise kadın işgücü oranının daha da artarak kadınların işgücü piyasalarında erkeklerle eşit konuma geleceği beklenilmektedir (Yorgun, 2010: 174).

1.3.2. Türkiye’de Kadın Çalışanlar

Dünya’da kadının bugünkü anlamı ile ücretli çalışan olarak işgücü piyasasına katılımının başlangıcı, Sanayi Devrimi iken; Türkiye’de kadının çalışma hayatına katılımı ve ekonomik-sosyal haklar kazanımı, Cumhuriyet’in ilanı ile mümkün olmuştur. Bu kapsamda Türkiye’de kadının çalışma hayatına katılımı, Cumhuriyet’in ilanından önce ve Cumhuriyet dönemi şeklinde incelenecektir.

1.3.2.1. Cumhuriyet'in İlanı Öncesinde Kadın

Osmanlı Devleti'nde Sanayi Devrimi, gerekli koşullar hazır bulunmadığından Avrupa ile eş zamanlı gerçekleşmemiştir. Sanayi Devriminin gelişmelerine ayak uydurabilmek adına on sekizinci yüzyıl sonlarından itibaren harekete geçilmiş ve nispeten ülkenin gereksinimleri ile karşılaştırılmalı üstünlükleri göz önünde bulundurularak sanayileşme adına imza atılmıştır. Fakat tam anlamıyla sanayileşme girişimleri on dokuzuncu yüzyılda oluşmuştur (Erdem, 2016: 21). Avrupa'ya oranla geç başlayan sanayileşme, Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu ağır ekonomik, siyasal ve toplumsal koşullar sebebiyle Cumhuriyet'e kadar fazla ilerleyememiştir (Altan, 2007: 65).

Osmanlı Devleti'nin tarım, hayvancılık, el sanatları ve ticarete dayalı ekonomik yapısı içinde kadının geleneksel çalışma alanını, tarım kesimi oluşturmuştur. Tarım kesiminde söz konusu olan çalışma ise genellikle ücretsiz aile işçisi şeklinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte kadın emeğinin tarım dışı çalışma alanına bakıldığında daha çok halıcılık ve dokumacılığın yaygın olduğu ve bu tarz çalışmanın da evlerde kurulmuş tezgâhlarda veya ev dışında küçük atölyelerde gerçekleştiği görülmüştür (Makal, 2001: 119). Daha sonra Tanzimat Döneminde fabrikaların açılmasıyla beraber ilk defa kadın işçiler ortaya çıkmıştır (Oruç, 2019: 16). Böylelikle on dokuzuncu yüzyılın ortalarına gelindiğinde kadın, çalışma hayatına katılma imkânı bulmuş ve halı, kumaş dokuma, iplik bükme, nakış, dikiş gibi işlerde önceleri gayrimüslim kadın işgücünden sonrasında da askeri dikim evlerinde, halı, bez, kilim, kundura fabrikalarında ve cam sanayinde Müslüman Türk kadın işgücünden yararlanılmaya başlanılmıştır (Altan, 2007: 219).

Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile başlayan dönemde Osmanlı Devleti'nde köklü toplumsal değişiklikler yaşanmış ve bir dizi reform gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda yaşanan gelişmeler olumlu yönde ilerlemiş ve bu modernleşme Türk kadınına da içine alarak, ona hem düşünce yapısı hem de siyasi ve sosyal haklar alanında ciddi artılar sağlamıştır (Sağ, 2001: 16). Kadının bu dönemde toplum yapısı içindeki yerini daha görünür kılmak için yapılan düzenlemeler içinde en etkin gelişme eğitim hususunda gerçekleşmiştir. Tanzimat Dönemi kadın için çalışma hayatına katılımını kolaylaştıracak mesleki ve kültürel eğitim olanaklarının sunulduğu önemli bir süreç olmuştur. Ayrıca bu dönemde kadın hareketlerinin görünümü olarak yaşanan gelişmeler çeşitli boyutları ile dönemin eserlerinde yer almıştır (Kurnaz, 1991: 4).

Kadın, Tanzimat Dönemi ile elde ettiği eğitim alanındaki ilerlemeyi özellikle İkinci Meşrutiyet Döneminde daha da ilerletmiş ve eğitim düzeyini yükseltmiştir. Eğitim düzeyi yükselen kadın, bu dönemde dergi ve gazete çıkarmış, dernek kurmuş, konferans ve kurs düzenleyerek görünürlüğünü artırmıştır. Bu dönem kadının geleneksel rollerinin yanında yeni roller edinmeye başladığı ve yeni modern kimliğine geçtiği sürecin başlangıcıdır (Özkeraz ve Arslanel, 2011: 9). Aynı zamanda kurulan dernekler ve yayınlanan dergiler kadınların iş sahibi olmasında kilit rol oynamıştır. Dernekler kadınların çalışma hayatına katılımını öncelikle geleneksel yani kadın işi

olarak görülen iş kollarında işyeri açarak ve meslek kursları düzenleyerek sağlamıştır. Eğitim düzeyi yükselen kadın kabiliyetlerini gösterebileceği işkollarında, erkekler ile beraber eşit koşullarda çalışmak istemiştir. Bu nedenle dernekler kadın için geleneksel işyeri çizgisinden çıkarak erkek işi olarak kabul gören işlerde de çalışma imkânı sunulması amacıyla çalışmalarda bulunmuştur (Yürüt, 2017: 391-392). Bu dönemde eğitim alanındaki gelişmeler ile okullarda kadın öğretmene gereksinim duyulması kadınların öğretmen olarak çalışmasını, sağlık alanında gereksinim duyulması ise hemşire vb. mesleklerde çalışmasını sağlamış ve kadının çalışma hayatına katılımı hızlanmıştır (Baysal, 2017: 339).

Tanzimat Dönemi ile başlayan modernleşme, İkinci Meşrutiyet Döneminde de devam etmiş ve bir özgürlük ortamı oluşturulmuştur. Oluşturulan bu ortam sayesinde kadın çalışma hayatı içinde yer edinerek, hem toplumsal alanda hem de ekonomik alanda aktif bir statü kazanmaya başlamış ve toplumsal yapıda sahip olduğu statüsünü yükseltme imkânı elde etmiştir (Yavuz, 2015: 32). Bu doğrultuda kadının, yapılan reform ve dönüşümler sayesinde çalışma hayatına daha aktif katılım gerçekleştirdiği görülmüştür. Örneğin Osmanlı'da imalat sanayine bakıldığında, işgücünün önemli bir kısmının kadınlar tarafından karşılandığı ve kadınların birçok üretim sahasında çalıştırıldığı görülmektedir. Fakat bunun temel nedenini kadınların yedek işgücü olarak görülmesi ve ücretlerinin düşük olması oluşturmaktadır. Osmanlı ekonomisine ilişkin yapılan bazı araştırmalarda kadın ve erkeğin aldığı ücret incelendiğinde, kadınların her koşulda erkeklerden daha az ücret aldığı görülmektedir. Dolayısı ile kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğini kadın işgücünü artıran temel nedenlerden biri olarak ifade etmek mümkündür (Akdemir vd., 2019: 188).

Türkiye'de tarihsel süreçte kadının çalışma hayatına girişi, çoğunlukla ekonomi kaynaklı faktörlerden veya emek piyasasında oluşan gelişmelerden değil de daha çok zorunluluk sonucu gerçekleşmiştir. Balkan Savaşı sırasında çoğu erkeğin savaşa katılmasıyla işgücü piyasasında meydana gelen boşalma ve bu boşalmanın giderilmesinin zorunluluğu, kadının işgücüne katılımını mecburi kılmıştır. Daha sonrasında gerçekleşen Birinci Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı sırasında da bu durum artarak devam etmiştir. Savaşın bitmesi ile erkeklerin görevlerini yerine getirerek eski hayatlarına devam etmeleri, zorunluluğu ortadan kaldırmış ve çoğu kadının evine dönerek geleneksel rollerini sürdürmesi ile sonuçlanmıştır (Berber ve Eser, 2008: 3). Diğer yandan bu dönemde kadınların çalışma hayatına katılımını artıran bir başka neden ise savaş yıllarında eşlerini kaybetmeleri ile ailede geçimi sağlamak zorunda kalmalarıdır. Yapılan bir araştırmada savaşta eşlerini kaybeden dul kadınların temizlikçilik, çamaşırcılık gibi işlerde çalıştığı ve bu kadınların aile bireylerinin ücretlerinin ve yaşam koşullarının kötü olduğu sonucu dikkat çekmiştir (Makal, 2010: 19).

Türk kadını, Tanzimat'ın ilanı ile başlayan daha sonrasında İkinci Meşrutiyet ile devam eden ve Cumhuriyet'in ilanına kadar olan süreçte üzerinde oluşturulan eve kapalı ve güçsüz, pasif yapısından, yeni haklar elde eden ve kendi ayakları üzerinde durabilen aktif bir yapıya dönüşmeye

çalışmıştır. Bu yüzden de Türk kadını ilk olarak ekonomik özgürlük, sonrasında da eğitim hakkı için bu dönemde yoğun mücadele etmiştir (Yürüt, 2017: 394). Diğer yandan on dokuzuncu yüzyılda sanayileşme adına istenen başarı elde edilemese de, Cumhuriyet'in ilanından sonra yapılacak birçok sanayileşme girişiminin zemini oluşturulmuş ve kadının üzerindeki algı değişmeye başlamıştır.

1.3.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın

Cumhuriyet'in ilanıyla beraber bu dönemde yaşanan ulusal sanayi kurup, geliştirme çabaları ve gerçekleşen savaşlardan dolayı erkek nüfusunun azalması ayrıca ağır ekonomik koşulların varlığı, kadınların çalışma hayatına artarak katılımı sonucunu doğurmuştur. Yine bu dönemde kadın-erkek eşitliği yönünde gerçekleştirilen reformlarla oluşturulan hukuki ortam, kadının sosyal konumunu güçlendirmeye başlamıştır (Altan, 2007: 220).

Erken Cumhuriyet Döneminde yaşanan gelişmeler; Osmanlı Devleti'nde ve on dokuzuncu yüzyılın sonunda yavaş yavaş gerçekleşen olaylarla, kadının çalışma hayatına girmesi ve ücret elde etmesi hususunda yakından bağlantılı ve birbirini etkileyicidir. Cumhuriyet'in ilanından önce kadının evden çıkışı ile önce atölyelerde daha sonrasında da fabrikalarda çalışması, bu dönem de devamlılığını sürdürmüştür. Ayrıca hem Osmanlı hem de Cumhuriyet Dönemi için kadının çalıştığı dokumacılık, gıda, içki ve tütün gibi alanlarda süreklilik söz konusu olmuştur (Makal, 2010: 36).

1950'lerden sonraki dönemde kırdan kente doğru göçün neden olduğu kentleşme sonucu kadın, tarım dışı işgücüne katılmıştır. Kırsal kesimlerden kente doğru göç eden kadın, kent yaşamının özelliklerine uyum sağlama, düşünce yapısında meydana gelen değişiklik ve bilhassa da aile yapısındaki farklılık gibi değişimler yaşamıştır (Berber ve Eser, 2008: 3). Yaşanan gelişmeler kadına yeni ve farklı roller yükleyerek onu başta hizmet sektörü ve diğer sektörler olmak üzere çalışmaya ve kendisine yatırım yapmaya dolayısıyla eğitim seviyesini yükseltmeye itmiştir. Lakin toplumsal yapıda var olan kalıplaşmış davranış ve düşünceler, kadının çalışma hayatına katılımını olumsuz etkileyerek, işgücü piyasasına girişini sınırlamıştır. Toplumda var olan "kadının yeri evidir" düşüncesi çalışma hayatında var olmak isteyen kadının ev ve iş alanında çatışma yaşamasına neden olmuştur. Diğer yandan kadın, ev ve iş alanlarında sıkışmakla kalmayıp bir de erkeklerle aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücret almış ve tercih olarak ikinci plana itilmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Ülkemizde kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılımı ancak 1950'lerden sonra gerçekleşebilmiştir. 1950 ve 1960'lı yıllarda kentlerde çoğunlukla hizmet sektörü ön planda bulunmuş ve zorunlu olmadıkça kadınlar sanayi sektöründe çalışmamıştır. Dolayısıyla bu dönemde hızla gelişme gösteren hizmet sektörü, kadınlara yeni ve geniş iş imkânı sunarak işgücü piyasalarına katılımını teşvik etmiştir (Öztürk, 2007: 21).

Genel olarak tarihsel süreç değerlendirildiğinde hem dünyada hem de Türkiye’de kadının işgücüne katılımının arttığı gözlemlenmektedir. Zamanla hizmet sektöründe yaşanan artış ve birbiriyle ilişkili birçok faktör kadının çalışma hayatına katılımını artırmıştır. Dünyada çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici kanunların, düzenlemelerin artması ve de uygulanması, bu faktörlerin başında gelmektedir. Ayrıca eğitim fırsatlarının artması, esnek çalışma şekillerinin yaygınlık kazanması, evlenme oranlarında görülen azalma, erken yaşta çocuk sahibi olmanın ertelenmesi ile çocuk bakımında sağlanan kolaylıklar ve genelde kadına yönelik geleneksel bakış açısının değişmesi gibi birçok faktör kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmakta ve artırmaktadır (Korkmaz vd., 2013: 1849). Kadının işgücü piyasalarına girmesi, çoğunlukla pozitif yönde değerlendirilmektedir. Kadının işgücü piyasalarında bulunmasıyla en başta ekonomik özgürlüğünü elde etmesi ve beraberinde birçok fayda sağlaması kadını güçlendirmektedir. Fakat tarihsel süreçte kadının işgücüne katılımı ilk olarak düşük ücretli, güvencesiz ve nitelsiz işlerde gerçekleşmiştir. Bu süreçte kadın, ikincil işgücü olarak görülmüş ve hemen hemen her zaman ayrımcılığa maruz kalmıştır. Bu doğrultuda kadının işgücü piyasasındaki artan katılımı, ilk zamanlarda gelişmiş ülkelerde dahi sadece nicel bir anlam ifade etmiştir. Dolayısıyla kadının çalışma hayatına katılımının artmasının yanında ona sağlanan koşullarında iyileştirilmesi gerekmektedir ki tam olarak olumlu etkiden söz edilebilsin. Günümüzde gelişmiş ülkelere bakıldığında ise kadının çalışma hayatı içindeki konumu gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha iyi durumdadır. Ancak yine de dünyada işgücü piyasalarında cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlandığını söylemek güçtür (Kılıç ve Öztürk, 2014: 111). Ayrıca kadınların işgücü piyasalarına katılımı, geçmiş dönemlere kıyasla daha kolaylaşmıştır. Bunun temel nedeni, kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen aile içi ve aile dışı faktörler üzerindeki sorumluluklarında yaşanan dönüşümlerdir. Fakat yaşanan bu dönüşümlerin doğruluk derecesi her toplum ve her bölgeye göre farklılık göstermektedir. Yine de kadınların çalışma hayatına katılımının artmasıyla olumlu yönde bir gelişme yaşandığı görülmektedir (Yorgun, 2010: 182).

1.4. Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Nedenleri

Kadınların çalışma hayatında yer almasının birçok nedeni bulunmakla birlikte başlıca nedeni, ekonomik bir gelir elde ederek aile bütçesine katkıda bulunma isteğinin ön planda olmasıdır. Kadının bu isteğinin arkasında, ailesini hayatının merkezinde konumlandırması önemli rol oynamaktadır. Kadının çalışma hayatında bulunmasında, içinde bulunduğu ortam ve koşullara bağlı olarak değişen faktörlerde belirleyici olabilmektedir. Ayrıca kadınlar yaşam standartlarını yükseltmek, toplum içinde yeni roller edinerek saygınlık kazanmak gibi nedenlerle de çalışma hayatında bulunabilmektedirler. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatına katılımlarının çeşitli nedenlerle gerçekleştiği söylenebilmektedir.

Yapılan bir araştırma kadınların çalışma hayatına katılımındaki itici gücü, ekonomik özgürlük, manevi tatmin ve aile bütçesine katkıda bulunma olarak ifade etmiştir (İlkaracan, 1998:

12). Bununla birlikte farklı bir araştırmada da kadınların çalışma nedenleri, ekonomik bağımsızlık, kariyer elde etme arzusu ve kişisel tatmin olarak sıralanmıştır (Kumaş ve Fidan, 2005: 519). Kadınların çalışma nedenleri daha çok ekonomik sebeplerle gerçekleşmektedir. Fakat son zamanlarda kadınların çalışma nedeni olarak ekonomik sebep yanında çalışmanın sağladığı sosyal statü de oldukça önemli bulunmaktadır. Globalleşen dünyada kadınların çalışma nedenleri zamanla değişim göstermektedir. Fakat genel bir değerlendirme yapıldığında, ekonomik ve sosyo-kültürel nedenlerin etkili olduğunu ifade etmek mümkündür.

1.4.1. Ekonomik Nedenler

Kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen ana sebeplerden biri, ekonomik zorunluluktur. Günümüz şartlarında bir ailede erkeğin gelir seviyesinde yaşanan azalış, kadının çalışma hayatına katılımında belirleyici olmakta ve ailenin gelirini artırmak için işgücü piyasalarına girişini hızlandırmaktadır. Kadın, aile bütçesine katkıda bulunmak ve maddi açıdan daha iyi koşullar elde etmek için çalışmaya başlayarak ekonomik anlamda özgürleşmektedir. Aynı zamanda bu durum sadece evli kadınlar için değil, bekâr kadınlar için de geçerlilik göstermektedir. Bu bağlamda yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan gelirin sağlanması ihtiyacı, kadını işgücü piyasalarında mevcut kılmaktadır.

Kadının çalışma hayatına katılımının bir nedeni de aile yapısında görülen değişim olmuştur. Aile, zaman içinde üretici bir yapıdan tüketici bir yapıya dönüşmüştür. Ailenin kentte hem tüketim durumunda olması hem de tüketim ihtiyaçlarını dışarıdan karşılama zorunluluğunun bulunması, aile üyelerini ihtiyaçlarını temin edebilecekleri parayı kazanma mecburiyetinde bırakmaktadır. Dolayısıyla zaman içinde tüketim ihtiyaçlarının artması, kadının ev dışında ücretli işlerde çalışmasını gerekli kılmış ve aile gelirini artırıcı etkide bulunarak ihtiyaçların karşılanmasına yardımcı olmuştur. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, şimdilik aileler ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde dayanıklı tüketim malı sağlayamadıklarından, bu malları satın alma isteğinde olan kadınlar, çalışana sağlanan kredi imkânlarından faydalanabilmek için çalışma hayatına girmek ve ücret elde etmek istemektedirler. Dolayısıyla son zamanlarda yaygınlaşan taksitli satış kampanyaları hem tüketimi hem de çalışma eğilimini artırmaktadır (Çıkmaz, 2010: 13). Bu doğrultuda kadının çalışma hayatında bulunması, elde edeceği ücretle aile geliri üzerinde etkili olması ve istediği tüketim mallarına ulaşması için sağlanan kolaylıklardan faydalanması hususunda zorunluluk oluşturmaktadır.

Çoğunlukla aile sorumluluğu olan kadının ekonomik faaliyete katılmasının en önemli nedeni kuşkusuz gelir faktörü olmuştur. Söz konusu amaçla kadının çalışma hayatına katılımı socunda çift gelirli aile yapısına geçilmiş ve aile, hem erkeğin hem de kadının çift taraflı gelir getirdiği bir yapıya dönüşmüştür. Kısaca çift gelirli aile; her iki eşin de sabit bir gelirinin olduğu aile biçimi şeklinde tanımlanabilmektedir. Gelirin yükselmesi, ailenin yaşam kalitesini artırarak ve daha iyi

olanaklardan faydalanma fırsatı sunarak kadının çalışmasını teşvik etmektedir. Bununla birlikte kadının ev dışı ücretli istihdam konusunda karşılaşılabileceği sorunlarda bulunmaktadır. Bu kapsamda en büyük sorun ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi aile yükümlülüklerinin çalışılan işle ne ölçüde bir arada idare edilebileceği konusudur. Diğer yandan gelişmiş toplumlarda sadece ekonomik zorunluluklar değil aynı zamanda ailelerin gelirlerini daha da yükseltmek, çocukların eğitim masraflarını karşılamak, taksitleri kolaylıkla ödeyebilmek, ekonomik bağımsızlık elde edebilmek ve seyahat için gerekli parayı biriktirebilmek de kadının çalışmasının temellerini oluşturmaktadır (Ekin, 1984: 86).

Yapılan bazı araştırmalar, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının esas nedeninin ekonomik olduğunu ve kadınların işgücüne katılım ile ilgili kararlarını piyasa ücretlerine bağlı olarak verdiklerini göstermektedir. Kadın, piyasa ücretinin kabul edeceği en düşük ücretten daha yüksek olduğu zaman, çalışma hayatına girmeye karar vermektedir. Bazı kadınlar, piyasa ücretinin ev işlerinin toplam değerine denk gelen çalışma için kabul edebilecekleri en düşük ücretten daha düşük olması durumunu çalışma hayatına katılmamalarının en büyük nedeni olarak göstermektedir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2009: 2). Bu doğrultuda kadınların çalışma hayatına katılmalarının temel nedenini oluşturan gelir düzeyi aynı zamanda kadının çalışma hayatına katılmama nedenini oluşturduğu için son derece önemli ve üzerinde durulması gereken bir konuyu oluşturmaktadır.

Genel olarak bakıldığında kadının çalışma hayatına katılımının ve çalışma hayatından ayrılışının temel nedenini ekonomik koşullar oluşturmaktadır. Diğer bir anlatım ile kadın çoğunlukla çalışmaya başlarken ilk önce işin ekonomik boyutunu düşünmekte ve eve katkı sağlamak ya da ekonomik bağımsızlık için işgücü piyasalarına katılmaktadır. Aynı zamanda kadının çalışma hayatından ayrılması yine ekonomik durumla alakalı olup elde ettiği gelirin tatmin edici olmamasından kaynaklanmakta olduğu ifade edilebilmektedir (Öztürk, 2007: 33). Diğer yandan kadının ücretli istihdam sonucu elde edeceği gelirin, aileye maddi destek olmak yanında daha fazla özerklik ve özgürlük anlamında kadını güçlendirici etkisinin bulunması hem kadının çalışma hayatına katılımını teşvik etmekte hem de konunun önemini vurgulamaktadır. Ücretli çalışma sonucunda elde edilen gelir, kadınların kendine güvenlerini artırarak, başkalarına bağlı ve bağımlı olmalarını hafifleterek ve yoksulluklarını gidererek onları güçlendirmektedir. Bu durum kadınların aile ve toplum içinde güçlenmesine katkı sağlayarak, bağımsız kullanabilecekleri kaynaklara sahip olmayan kadınların, erkek hegemonyasının objesi oldukları ve bu gidişatın onların yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyeceği algısını değiştirmektedir (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği [TÜSİAD], 2000: 120).

1.4.2. Sosyo-Kültürel Nedenler

Kadının çalışma hayatına katılımı noktasında aile, okul, dini kurumlar, kitle iletişim araçları, cinsel ve mesleki kalıp yargılar, gelenekler gibi sosyo-kültürel faktörler son derece önemli ve etkileyici olmaktadır (Aşkın, 2015: 53). Kadının çalışma hayatındaki rolünü ve katılımını etkileyen sosyo-kültürel alandaki gelişmeler, kadını hayatın her bölümünde daha etkin ve aktif konuma ulaştırmaktadır. Fakat sosyo-kültürel alanda yaşanan gelişmeler toplumun sahip olduğu gelenekler, alışkanlıklar ve yasaklar gibi nedenlerden dolayı daha yavaş ilerlemektedir (Yorgun, 2010: 181).

Kadının çalışma hayatına katılımının mihenk taşı oluşturan sosyo-kültürel nedenler içinde, toplumsal değişimlerin önemli etkileri bulunmaktadır (Kaya, 2009: 35). Kadının sosyal ilişkileri ve statüsü incelendiğinde toplumsal değişim prosesinde dönüşümler yaşandığı görülmektedir. Bu noktada kadın açısından toplumsal değişimin önemi, toplumun kültürel ve sosyo-ekonomik koşullarının kadına anne ve eşlikten kaynaklanan kalıplaşmış rol ve sorumluluklarının dışındaki rolleri ne ölçüde yerine getirme olanağı sağladığı hususunda ortaya çıkmaktadır. Toplumsal değişim sayesinde kadının yeni roller üstlenmesi ve çalışma hayatında daha aktif bir konuma ulaşması onun statü kazanışının göstergesi olmaktadır (Öztürk, 2007: 33). Diğer yandan kadının çalışma hayatı içine girmesi ve işgücüne katılım oranı, toplumsal yapı ve düşünce norm sistemine yani yaşanan toplumsal değişime göre farklılaşmakta, her yerde ve her zaman paralellik veya benzerlik göstermemektedir. Bilhassa değişim ve gelişim gösteren toplumlarda bir yandan muasır değerler ve yüksek yaşam standardı diğer yandan da kalıplaşmış değerler ve düşük yaşam standartları bir arada varlığını sürdürebilmektedir (Olaş, 2006: 20). Bu durum aynı toplum içinde dahi, kadının farklı şekil ve oranlarda çalışma hayatına katılım gösterdiği şeklinde ifade edilebilmektedir. Yani kadının çalışma hayatına katılımı, çeşitli toplum, ülke ve bölgelerde farklılık gösterebilirken aynı toplum, ülke ve bölgelerde de farklılaşabilmektedir. Ancak bir toplumun kadına yönelik sergilediği eşitlikçi tutum ve yargılar ne kadar kabul görür ve benimsenirse, o toplumun genelinde kadının yeni roller üstlenip çalışma hayatına katılımı artabilmektedir.

Bir toplum genelinde kadın ve erkek için oluşturulan değer, davranış, rol vb. özelliklerin meydana getirdiği toplumsal cinsiyet kavramı, bilhassa kadının çalışma hayatına katılımında belirleyici olmaktadır (Temel vd., 2006: 27). Toplumun, kadının ve erkeğin sosyal rollerini, biyolojik cinsiyet rolleri ile ilişkilendirmesi yani tüm sistem ve ilişkilerde cinsiyet temelli yaklaşımda bulunması, kadını erkeğe oranla geri plana itmekte ve erkek lehine ayrımcı bir düşünce yapısı oluşturmaktadır (Savcı, 2000: 145). Cinsiyetçi yaklaşımın neden olduğu düşünce yapısına göre kadın ev içindeki işlerle meşgul olmakta iken erkek çalışma hayatındaki işlerle uğraşmaktadır. Bu doğrultuda cinsiyetçi yaklaşımın neden olduğu geleneksel işbölümü, kadını çalışma hayatı dışındaki ev içi işlerle bütünleştirirken, erkeği işgücü piyasaları ile eşleştirmektedir. Geleneksel işbölümü kadına anne, ev kadını, eş gibi roller yüklemekte ve erkeğe çalışan rolü sunmaktadır. Dolayısıyla geleneksel işbölümü cinsiyet eşitsizliğine neden olmakta ve özellikle kadını erkeğe

oranla daha pasifleştirmektedir. Böylelikle kadının ev içi işlerle bütünleşmesinin alışlagelmiş bir durum sergilemesi, kadının işgücü piyasalarında ikincil işgücü olarak görülmesine yol açarak çalışma hayatında bulunmasını zorlaştırmaktadır. Fakat bu durum eşitlik isteyen kadının çalışma isteğini yükseltmesine neden olabilmekte ve gelenekselliğe tepki olarak çalışma hayatına katılımına yol açabilmektedir. Bu kapsamda kadının çalışma hayatına katılımında toplumun düşünce yapısının yanında kendi düşünce yapısı da son derece etkili olmaktadır. Kadının sahip olduğu düşünce yapısı ya işgücü piyasalarına katılmasına ya da işgücü piyasalarından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatına katılan çoğu kadının gerçekleştirdiği işgücü piyasalarında aktifleşmek, var oluşlarının sonucu ve kimliklerini bütünleyen bir değer niteliği taşımaktadır. Bu düşünce yapısına sahip olan kadınlar çalışmayı hak olarak görmelerinden dolayı işgücü piyasalarına katılmaktadır. Son zamanlarda bu zihniyete sahip kadınların çalışma hayatındaki sayısı kümülatif bir şekilde artış göstermektedir. Ayrıca kadının çalışmak istemesinin önemli bir nedeni de, erkeklere bağımlı olmanın getirdiği durumdan çıkmak istemeleridir. Günümüzde ise çoğu kadın pratikte kendini yetiştirmek, tecrübe sahibi olmak ve kariyer oluşturmak için çalışma hayatına katılım göstermektedir (Sarı ve Çevik, 2009: 67).

Kadının evli olması “eş” rolünü, çocuğunun olması da “anne” rolünü üstlenmesine yol açarak, var olan geleneksel (ev kadınlığı gibi) sorumluluklarını daha da artırmaktadır. Bu durum kadının sahip olduğu geleneksel roller arasında “sıkışmışlık” duygusuna kapılmasına sebep olabilmektedir. Kadının böyle bir durum ile karşı karşıya kalması çalışma hayatına katılımı yönünde isteğini arttırarak işgücü piyasalarına katılımını hızlandırabilmektedir. Çalışma hayatına katılan kadın, yeni bir rol ve kimlik kazanarak geleneksel rollerinin neden olduğu sıkışmışlık duygusundan kurtulabilmektedir. Kadının artan geleneksel sorumlulukları nedeniyle içine düştüğü bu çıkmazda eşi tarafından göreceği destek, çalışma hayatına katılması ya da var olan çalışmasını sürdürmesi noktasında sorumluluklarını paylaşmasını sağlayarak olumlu yansımada bulunabilmektedir. Bununla birlikte eşi tarafından desteklenen kadın, onunla aynı statüde olmak ve kendini geliştirmek için de çalışma hayatına girmek isteyebilmektedir. Bu kapsamda ailede var olan eşitlikçi yaklaşımın, kadının çalışması ve kendini iyi hissetmesi açısından önemli ve gerekli görüldüğünü ifade etmek mümkündür. Aynı zamanda kadın, çocuğunun daha iyi bir eğitim alabilmesi, daha iyi bir yaşam sürebilmesi için de çalışma hayatına katılabilmektedir. Böylelikle kadının işgücü piyasalarında bulunuşunun ailesinden başlayarak topluma doğru olumlu etkide yansıdığı kabul edilebilmektedir.

Kadının çalışmasını etkileyen bir diğer sosyal faktörü şüphesiz kadının eğitim düzeyi oluşturmaktadır. Kadının eğitim düzeyi gelirden bağımsız olarak çalışma hayatında bulunup bulunmama konusunda karar vermesinde etkili olmaktadır (Ekin, 1984: 86). Eğitim, geleneksel cinsiyetçi kalıp yargıların yeniden oluşturulmasının yanında kadınların kendi güçlerini ve kendilerini güçsüzleştiren mekanizmaların farkına varabilmeleri ve dönüştürebilmeleri için ortam oluşturma fırsatı tanımaktadır. Eğitim kadınlara, ilgilerini ve menfaatlerini özel hayata ve eve

kapatan ilişkilerin sınırlarının dışına çıkma, alışlagelmiş kadın ortamlarından farklı çevrelerle tanışma fırsatı vermekte, hareket alanını ve girişim özgürlüğünü artırmaktadır. Kadının eğitim seviyesini artmasıyla aile başına daha az çocuk sayısı düşmekte, evlilik yaşının ortalaması artmakta, daha sağlıklı ve iyi eğitilmiş çocuklar yetişmesi ihtimali yükselmekte, bilhassa kız çocukların eğitim şansı artmaktadır. Eğitim sonucu meydana gelen olumlu yansımalar, kadının işgücü piyasalarında artış göstermesi ile sonuçlanmaktadır. Bu kapsamda eğitimle kadının çalışma hayatına katılımı arasındaki ilişki; olumlu, güçlü ve eğitimin kadının hayatını değiştirmedeki itici gücünü kanıtlar niteliktedir. Ayrıca kadınların eğitilmiş olması, bu olumlu etkilerinin yanında, gelecek nesillerin kadınları için oluşturdukları modellerin çeşitlenmesi ve yaygınlaşmasının önünü açması noktasında son derece önemli olmaktadır (TÜSİAD, 2000: 26-30).

Bir toplumda genel olarak hem kadınların hem de erkeklerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesi toplumda var olan “kadının yeri evidir” algısının değişmesine yardımcı olmaktadır. Bu algının değişmesi de kadınların işgücü piyasalarına katılabilmesi için toplumda var olan görüşü, kadın lehine çevirerek kadın çalışan sayısını artırmaktadır (Konca, 2016: 39). Kadının eğitim sahibi olması çalışma hayatına katılımını artırmada iki boyutlu etki oluşturmaktadır. İlki eğitimin iş fırsatlarını ve ücreti olumlu yönde etkilemesinin kadının çalışmasını artırması olarak ifade edilmektedir. İkinci boyut ise, kadının çalışmasını engelleyen ya da çalışmayı sürdürmekten vazgeçmesine neden olan faktörlerin değerini azaltmakta ve kadının çalışma olasılığını artırarak önemli etkide bulunmasıdır (TÜSİAD, 2000: 133).

Kadınları çalışma hayatına iten bir başka sosyal neden, bağımsızlık kazanma, kişisel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılayarak kendini geliştirme isteğidir. Çalışmak, üretmek ve işi vasıtasıyla yeni kişilerle tanışarak sosyalleşme kadının kendisine karşı güvenini ve saygınlığını artırmaktadır. İlâveten toplumda yaşanan kültürel değişimler de kadının çalışmasını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışan kadının yaşadığı toplum tarafından yadırganmaması ve normal görülmesi, kadını ev dışında çalışmaya yönlendirmektedir (Fettah, 2006: 22).

Yapılan çeşitli araştırmalar, kadının çalışma hayatı içine girmesiyle ev hayatının kapalılığından kurtulma ve bunun sonucunda da toplumsal hayata açılma isteğine karşılık verdiğini göstermektedir (Olaş, 2000: 20). Böylelikle kadının çalışmaya başlaması onu aktifleştirmektedir. Çalışma hayatında aktifleşen kadın, çalışma hayatının beraberinde getirdiği bir takım güvencelerden faydalanmak istemektedir. Bu doğrultuda kadınların çalışma nedenleri arasında sosyal güvenceden faydalanma düşüncesinin de yer aldığı ifade edilebilmektedir. Günümüzde hayatımızın önemli bir gerekliliği olan sosyal güvence, en başta kadının özgüvenini artırması, ikinci kişilere duyduğu bağımlılığı azaltması (özellikle erkeklerle duyduğu bağımlılık) ve bilhassa da sağlık için büyük önem taşımaktadır. Kısaca sosyal güvencenin sağlamış olduğu bu gibi avantajlar kadınları işgücü piyasalarına çekmekte ve katılımının nedenleri arasında ayrı bir yere sahip olmaktadır (Kunt, 2011: 18). Kadının işgücü piyasalarına katılımının nedenleri farklılık

göstermekle beraber sosyo-kültürel nedenler incelendiğinde zamanla meydana gelen toplumsal yapıdaki dönüşümün, kilit bir nokta oluşturduğu görülmektedir. Toplumların sahip olduğu geleneksellikten ayrılarak çağımızın koşullarına uygun bir modernliğe erişmesi, kadının işgücü piyasasına katılımını artırdığı ve kadın istihdamı için kaynak oluşturduğu yönünde özetlenebilmektedir.

1.5. Kadının Sahip Olduğu Roller

Bir toplumda kadının üzerine düşen roller, davranışlar ve tutumlar, erkekler tarafından gerçekleştirilen roller ile karşılıklı ilişki içinde bulunmaktadır. Kültürel bakımdan özellikle ekonomik, politik, dini, yasal ve aile yapısı gibi alanlarda farklı yapılara sahip toplumlarda, kadının yeri farklılık göstermektedir. Fakat rol kavramıyla beraber kültürel bakımdan birbirinden farklılık gösteren bu toplumlarda dahi belli rollere yönelik davranış ve tutumlar üzerinden karşılaştırmalı inceleme yapma fırsatı oluşmaktadır (Kasapoğlu, 1994: 221). Böylelikle rol kavramını birbirinden farklı yapıya sahip toplumları incelemede köprü görevi gören ve bu toplumları birbirine bağlayan temel bir kavram olarak ifade etmek mümkündür.

Toplumsal hayatta kadının birden fazla rolü bulunmakta ve her bir rol kadının sahip olduğu sorumlulukları artırmaktadır. Genel olarak rol kavramı, belirli statü ya da toplumsal konumlara atfedilen toplumsal beklentileri ortaya çıkarmakta ve bu tür beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmemesi sürecini analiz etmektedir (Marshall, 1999: 624). Yapılan bir araştırmaya göre kadının rolleri yedi temel alanda toplanmakta ve ‘annelik’, ‘eşlik’, ‘ev kadınlığı’, ‘akrabalık’, ‘mesleki’, ‘topluluk’ ve ‘bireylik’ şeklinde sıralanmaktadır. Söz konusu yedi temel rolün dördünü, aile içi rollerin oluşturması dikkat çekmektedir (Eken, 2006: 251). Ayrıca bu roller arasında ‘eşlik’ ve ‘annelik’ kadının her zaman ve her yerde ön plana çıkan rollerini oluşturmaktadır. Söz konusu roller cinsiyetçi yaklaşımın kadınlara yüklediği ve geleneksel toplum tarafından kadının öncelikli olduğuna inanılan rollerini oluşturmaktadır.

Geleneksel toplum yapısının kadına yüklediği ev içi işlerden tek başına sorumlu olduğu “ev kadınlığı”, “eşlik”, “annelik” gibi kalıplaşmış rol beklentisine ek olarak son zamanlarda çalışma hayatına girmesiyle elde ettiği “çalışan kadın” rolü, kadının toplumdaki rollerinin yeniden şekillenmesine ve artmasına yol açmaktadır. Böylelikle kadın çift taraflı sorumluluk sahibi olmaktadır. Kadının işgücü piyasalarına katılımıyla elde ettiği çift taraflı sorumluluk, hem avantaj hem de dezavantaj kaynağı olabilmektedir. Daha açıklayıcı bir ifadeyle, kadının zamanla kazandığı yeni rolü, bazen diğer rolleri ile çakışmakta bazen de diğer rollerindeki sorumlulukları yerine getirmesi noktasında ona kolaylık sağlamaktadır. Zaten yaşanan ekonomik gelişmeler zamanla bu tür bir rol paylaşımını mümkün ve zorunlu kılmaktadır. Bu yeni rolüyle kadının işgücü piyasasına girmesi ve emeğinin karşılığı olarak ücret elde etmesi, geleneksel aile düzeninin dayandığı ayrılmış

kadın-erkek rollerinin yerini daha eşitlikçi ve daha paylaşımcı cinsiyet rolleri anlayışına bırakmasını hızlandırmaktadır (Fortin, 2005'ten aktaran: Günay ve Bener, 2011: 160).

Yapılan bir araştırmada, yeni kuşaklarda mesleki değerlerin olumlu bir değişim gösterdiği fakat mevcut ev içi rollerin değişmediği gözlemlenmiştir (Kuzgun ve A. Sevim, 2004: 16). Zamanla kadının işgücü piyasasına girişiyle elde ettiği mesleğe verdiği değerin artması sonucu geleneksel rollerini koruması, sahip olduğu kalıplaşmış rolleri sorgulamasına ve de bu roller arasında çatışma yaşamasına neden olabilmektedir. Bu durumun günümüzde toplumun düşünce yapısının değişmeye başlaması ile beraber, kadının geleneksel rollerinde eskiye oranla daha eşitlikçi iş bölümünün olması ve yaşanan bir takım gelişmelerle birlikte dönüşüm içinde olduğu görülmektedir. Yine de kadın ve erkeğin arasında söz konusu geleneksel ev içi rollerde tamamıyla eşitlikçi bir yapının olduğunu ifade etmek pek mümkün değildir.

1.5.1. Annelik Rolü

Toplumda var olan kadınlık ve erkeklik rollerinin geleneksel olarak ifade edilmesinin öne çıkardığı annelik rolü, kadın tarafından özüm senerek kadınlığın tamamlayıcı bir parçası olarak anlam kazanmıştır. Kadının evlenmesiyle beraber kadınlık; annelikle bir tutulmuş, çocuk yetiştiren, onu hayata hazırlayan ve çocuğun her şeyinden sorumlu olan temel aktör olarak görülmüştür (Gezer Tuğrul, 2019: 74-75). Annelik rolü, kadınlığın doğallığını ve tamamlayıcılığını resmeden en önemli statüsü olarak kabul edilmiştir (Yücebaş, 2019: 597).

Kadının annelik rolü, aile ve annelik ideolojileri ile şekillenmiş ve kadının geleneksel rolleri içinde ayrı bir yer edinmiştir. Kadının, çocuk bakımından sorumlu birincil kişi olması ve zamanının neredeyse tamamını çocuğa ayırması yönündeki beklentilerini içeren annelik ideolojisi, kadını sadece biyolojik temelinde değerlendirmektedir. Annelik ideolojisi kadının anne olmasını evrensel bir zorunluluk olarak görmekte ve mutlu olmanın anahtarı olarak da çocuk doğurup, büyültmeyi şart koşturmaktadır (Soğancı, 2019: 25-26). Bununla birlikte aile ideolojisi kadının, anne-ev kadını rolünü ön plana çıkarmakta ve öncelikle ailenin özel alanı içinde bulunduğunu savunmaktadır. Erkeğin ise ücretli ve ekmek kazanan olduğu ve ilk olarak ücretli işin “kamusal” alanında bulunduğunu savunarak, cinsiyet temelli işbölümünü desteklemektedir (Abbott vd., 2005: 157). Aile ideolojisi çekirdek aile yapısına dayanan ve erkeğin eş, baba figürü imgesi ile aile reisi olduğu hiyerarşiyi vurgulayan bir görünüm sergilemektedir. Aile ideolojisi kadını ev içine itmekte ve sorumluluklarını da bu yönde oluşturmaktadır. Bu noktada aile ideolojisi ve annelik ideolojisinin birbirini tamamlayıcı bir yapı sergilediği gözlemlenmektedir. Şöyle ki, annelik ideolojisi ailenin devamlılığını sağlamaktadır. Bu devamlılık ile kadının hayatının tamamını ailesine adanması ve sadece eşi ile çocuklarıyla ilgilenmesi kastedilmektedir. Kadının bu çizgiden çıkması ise sapma olarak değerlendirilmektedir (Kılıç, 2019: 18). Bu durum açıkça roller ve sorumlulukların eşit bir şekilde dağılmadığını gözler önüne sermekte ve maalesef kadının ikincil konumun temellerini

oluşturmaktadır. Hem annelik hem de aile ideolojisi kadının ikincil konumunun sadece işgücü piyasalarında bulunan kadınlar için geçerli olmadığını ve temelde var olduğunu pekiştirmektedir (Yeşildal, 2010: 214). Bu doğrultuda toplumun dayattığı ideolojiler nedeniyle kadının annelik rolünü yerine getirirken zorlu bir süreç yaşadığını ve çok fazla sorumluluk üstlendiğini ifade etmek mümkündür.

Kadının annelik rolü gereği, çocuk bakımında esas aktör olmasından kaynaklanan çok fazla sorumluluğu bulunmakta ve sahip olduğu bu sorumluluklar kadının çalışma hayatına katılımında belirleyici olmaktadır. Tarihsel sürece bakıldığında, kadının erkeğe kıyasla ekonomik düzene geç girişi, tedricen ilerleyişi, geçim mücadelesindeki payı ve özgürleşmesi açısından annelik rolünün yüklediği sorumluluklar nedeniyle başlangıçtan itibaren kadını sınırlandırdığı görülmektedir (Dudu Karaman ve Doğan, 2018: 1478).

Yapılan bir araştırma kadının çocuk sahibi olmasının ve çocuk sayısının, çalışma hayatına katılımında önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Öner Şeker, 2018: 59). Bu doğrultuda, kadınların işgücüne katılımındaki esas unsurun, bakmakla yükümlü oldukları çocuklar olduğu söylenebilmektedir. Sosyo-ekonomik gruplar içinde kadının çocuğu yoksa tam zamanlı işlere sahip olma olasılığının daha fazla olduğu ve eğer çocuğu varsa da yarı zamanlı işlere sahip olma olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Dolayısıyla kadının annelik rolü birçok toplumda evine ya da özel alana bağlanmasına sebep olarak ev dışı alanlarda faaliyet göstermesini engellemektedir (Kaypak, 2014: 346).

Günümüzde artan bir şekilde kadınların işgücü piyasalarına katılımına ve erkeklerin çocuk bakımına olan yardımına rağmen, kadınlar hala ilk olarak çocuklardan sorumlu olarak görülmektedir. Bu kapsamda annelik rolü, kadınların istihdam modellerini şekillendiren süreçleri anlamamızın merkezinde yer alan bir eşitsizlik eksenini şeklinde ifade edilebilmektedir (Boeckmann vd., 2015: 1302).

1.5.2. Eş Rolü

Kadının eş rolü, kocasına karşı olan rolünü ifade etmektedir. Kadının geleneksel toplum yapısı içinde, evlendiği erkeği mutlu etmesi ve ona sadık kalması gerektiğini öğrenmesi, kadını eş rolünü oynama hazır duruma getirmektedir (Gönüllü ve İçli, 2002: 85). Dolayısıyla tarihsel süreçte kadına yöneltilen bu baskıların, kadının eş rolünü gerektiği gibi yerine getirmesini zorunlu kıldığı ifade edilebilmektedir. Kadının evlilik ile kazandığı eş rolü sonucunda, çalışmaya daha az süreyle zaman ayırdığı hatta özel yaşamdaki işlerin çalışmayı engelleyen bir hal aldığı belirtilmektedir (Özer, 2017: 1404). Erkeğin eş rolünün gereği olarak kadına yüklediği yemeği, temizliği, ütü vb. ihtiyaçlarının karşılanması gibi işleri, kadının çalışma hayatına katılımını zorlaştırabilmektedir. Kadının eşinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapması gereken işler neredeyse bütün zamanını

elinden aldığından kamusal alanda aktifleşmesini engelleyebilmektedir. Bu durum kadının emeğini işgücü piyasalarında kullanmaktansa ev içine kaydırmasına ve çalışmasıyla elde edeceği birçok faydadan uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla bu noktada eşleri tarafından destek gören ve eşe karşı olan sorumlulukların ortaklaşa yapıldığı ailelerdeki kadınların çalışma hayatına katılımının daha fazla olduğu söylenebilmektedir.

1.5.3. Ev Kadınlığı Rolü

Ev kadınlığı, kadının ev içinde gerçekleştirdiği bütün işleri kapsayan ve fiziki olarak yorulmasına neden olan rolü şeklinde açıklanabilmektedir. Bu rol kadının ev içinde yaptığı temizlik, yemek, bakım vb. bütün işleri içine almaktadır. Tarih boyunca toplumlarda var olan cinsiyete dayalı işbölümünün gereği olarak kadın, bu rolü üstlenmek zorunda bırakılmış ve tercih hakkı sunulmamıştır.

Günümüzde kadının çalışma hayatı içinde bulunuşu ve hangi konumda oluşu fark etmeksizin halen ev içi sorumluluklarının ve ev kadınlığı rolünün etkin bir biçimde devam etmekte olduğu görülmektedir. Toplumlar da var olan cinsiyete dayalı iş bölümünün devam etmesi bu durumun temel nedeni olarak ifade edilebilmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadının emeğini ev içine yönlendirmektedir. En genel anlamda kadının ev içi emeği, ev içinde kadından beklenen tüm işler ile beraber yaşlı, çocuk, aile içinde bakıma muhtaç kişileri de içine alan sorumlulukları ifade eden ve cinsiyete dayalı iş bölümü ile toplumdaki geleneksel cinsiyet ilişkileri doğrultusunda harcanan emek türü şeklinde tanımlanabilmektedir. Kadın için söz konusu olan ev içi emek bazen karşılıksız veya görünmeyen emek olarak da adlandırılmaktadır. Ev içi emeğin görünmez ya da karşılıksız olarak adlandırılmasının üç dayanağı bulunmaktadır. İlki ev içi işlerin kadının doğası gereği olarak görülmesi sonucu, bu emeğin doğallaşmasından kaynaklanmaktadır. İkincisi ise evde harcanan emeğin miktarının ölçülememesinden kaynaklanmaktadır. Son olarak ise bu emeğin karşılığı bulunmamaktadır. Bütün bu sebeplerden dolayı ev içi emek değersizleştirilmekte, görülmemekte ve karşılıksız bırakılmaktadır (Gülseven, 2017: 190-191). Diğer yandan kadının kullanım değerine sahip ev işlerinde uyguladığı ev içi emek, değişim değerine sahip görülmemektedir. Bu yüzden erkek işgücünün toplumun yeniden üretim göstermesi açısından önemli olmasına karşılık, kadının ev işlerinde kullandığı ev içi emek, milli gelir hesaplarında kullanılmamaktadır. Kadının parasal karşılığı olmayan ev içi emeği, ister köyde ister kentte, işgücü piyasasına girsin ya da girmesin her kadının kullandığı emektir. Ayrıca kadının işgücü piyasasında harcayacağı emek, ev içi işlerde harcayacağı emekten çok daha kısadır. Dolayısıyla kadının üstlendiği ev kadınlığı rolü onun toplum üzerinde fayda oluşturmasını engelleyerek emeğini niteliksiz hale getirmektedir (Özağır, 2010: 87-88).

Kadının artan ve yükselen çalışma hayatına katılmasına rağmen geleneksel cinsiyete dayalı iş bölümünün devamlılığı, çalışan kadınların işten eve geldiğinde ikinci bir iş günü yaşamasına neden

olmaktadır. Çalışma hayatı içinde yorulan kadın bir de eve geldiğinde devam ettirdiği çalışması yüzünden yorulmakta ve bu yüzden sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmaktadır. Günümüzde teknolojiye görülen ilerlemeler ya da ev içi işlerde yardımcı kişilerin bulunması, kadının üzerindeki iş yükünü azaltsa da, bu daha çok sosyal ve ekonomik yapıyla alakalı olduğundan genel bir etkiden bahsetmek yanıltıcı olmaktadır (İçin, 2012: 54).

Kadının üstlendiği ev kadınlığı rolü, diğer rollerine oranla daha kapsamlı olabilmektedir. Ev kadınlığı rolü, ev ile alakalı tüm durumları içine almakta ve bazı durumlarda ev içi etkinlikler de dâhil kadının annelik, eşlik ve akrabalık rollerini de içerebilmektedir. Hatta bazı durumlarda kadının ev içi işleri arasında yer alan mal veya hizmet üretimi ev kadınlığı rolünün, mesleki rolü içerdiği şeklinde de yorumlanabilmektedir (Kasapoğlu, 1994: 226). Bu doğrultuda kadının ev kadınlığı rolünün içeriği, bazı durumlarda birden fazla rolü üstlenmesine neden olabilmekte ve kadının gerçekleştirmek zorunda kaldığı rolleri üzerinde önemli etkide bulunabilmektedir.

Kadının işgücü piyasasına girişi ona emeğinin karşılığında ücret elde etme imkânı tanımakta ve aynı zamanda para kazanma rolünün de paylaşılmasını sağlamaktadır. Para kazanma rolünde yaşanan bu değişme, ev içi işlerin paylaşımında görülen değişimin çok ilerisindedir. Ev içi işlerin paylaşımında görülen gelişme ise maalesef ki bu değişimin çok gerisinde kalmaktadır. Bunun temel nedenini de, ev içi işlerde kadınlık ve erkekliğin algılanışına yönelik kalıplaşmış yargıların oluşturduğu söylenebilir. Para kazanma rolüne yönelik geleneksel tutumlara kıyasla, ev içi işlerin paylaşımına yönelik geleneksel yargılar daha fazla direnç göstermektedir (İmamoğlu, 1993: 62). Ev içi işlerin bölüşümünün sağlanamaması ve evdeki iş yükünün tamamen kadın tarafından üstlenilmesi onu olumsuz etkilemektedir. Evde var olan çamaşır, bulaşık, ütü, temizlik gibi tüm ev içi işler kadının yorulmasına sebebiyet vermektedir. Bu durum da kadının ikinci bir işte çalışma olasılığını ortadan kaldırmakta ve kadını ev içindeki işlerini sürdürmeye itmektedir. Böylece kadın işgücü piyasalarından uzaklaşarak yeni roller elde etme fırsatını kaçırmaktadır. Bununla birlikte ev kadınlarının sosyal güvencesinin bulunmaması ve hayatlarını idare edebilmek için eşlerine bağımlı olmaları, kadını her durumda yaşamın geri planına itmekte ve ev kadınlığı rolünü değersizleştirmektedir (Alisbah Tuskan, 2012: 446).

Günümüze yaklaştıkça kadının rollerinin anlamının ve bu rollere yüklenen değerlerin değişime uğradığı görülmektedir. Kadının değişime uğrayan rolleri arasında ev kadınlığı, aileye yönelik rolleri arasında en tartışmalı ve karmaşık olanıdır. Bu noktada birbirinden farklı iki yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki ev kadınlığı rolünün, değer düşürücü ve alçaltıcı bir rol olarak değerlendirilmesidir. İkinci yaklaşım ise ev kadınlığı rolünün tek başına değil de kadının sahip olduğu diğer rolleriyle birlikte değerlendirilmesidir. İkinci yaklaşıma göre kadının sahip olduğu diğer roller de düşünüldüğünde ev kadınlığı rolünün olumlu ya da olumsuz bir değer taşıdığı ortaya çıkacaktır (Sezal, 2012'den aktaran: Can, 2013: 220).

1.5.4. Akrabalık Rolü

Kadının akrabaları arasında oynadığı tüm rollerin toplamı, akrabalık rolünü oluşturmaktadır. Kadının teyze, yenge, hala ve anneanne gibi rolleri bu kapsamda değerlendirilmekte ve kadının yaşam alanları arasında etkileyici olabilmektedir. Kadının akrabalarına karşı sorumluluklarını yerine getirmesi ve akrabaları ile iyi anlaşması, çalışma hayatına katılımı ile elde ettiği mesleki rolü başta olmak üzere diğer rollerini olumlu etkileyebilmektedir. Akrabaları ile iyi anlaşılan kadın, akrabalarından destek görerek sahip olduğu rollerinin sorumluluklarını kolaylıkla yerine getirebilmektedir. Örneğin, ani bir işi çıkan kadın çocuğunu akrabasına bırakarak söz konusu işini yapabilmekte veya daha fazla çalışması gereken bir kadın iş hayatı dışındaki sorumluluklarında akrabasından yardım alarak çalışmasını arttırabilmektedir. Bu doğrultuda kadının akrabalık ilişkilerini kuvvetlendirmesi diğer rolleri arasında köprü işlevi görerek sorumluluklarını yerine getirirken ona yardımcı olmakta ve avantaj sağlamaktadır. Fakat tam tersi durumlarda söz konusu olabilmektedir. Örneğin kadının akrabaları ile arasında çıkan anlaşmazlıklar, onu yıpratarak diğer rollerini etkileyebilmekte ve roller arasında çatışma yaşanma riskini arttırabilmektedir. Bu yüzden kadının akrabalık rolü de en az diğer rolleri kadar önemli bulunmaktadır. Özellikle toplumun aile ve akraba bağlarının çok güçlü ya da ataerkil yapıda olduğu yerlerde, kadından beklenen akrabalık kalıpları oldukça katı bir tutum sergileyerek kadının sahip olduğu diğer rolleri etkileme boyutunu arttırabilmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 86).

1.5.5. Mesleki Rolü

Kadın, işgücü piyasalarına girişi ile alışlagelmiş sosyal ortamından çıkarak, yeni bir rol kazanmaktadır. Bu yeni rol, kadının ev ve aile grubu dışında başka bir sosyal bağlamda üstlendiği mesleki rol şeklinde ifade edilebilmektedir (Avcı Aksu, 2014: 72). Çalışma hayatının ve iş kavramının devamında kazanılan mesleki rol, çalışma hayatının oluşturduğu koşullar çerçevesinde beklenen davranış kalıplarından oluşmaktadır. Günümüzün modern toplumlarında kadının işgücü piyasasındaki sayısını artırması ve çalışmanın da yaşamın her alanına yayılması sonucunda mesleki rolün, bireyin baskın ve temel statüsüne dönüşmeye başladığı gözlemlenmektedir (Sarı, 2011: 496-497).

Mesleki rol, çalışma ve ekonomik faaliyetlere katılma neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu noktada kadının işgücü piyasalarına girişi erkeklere kıyasla daha geç başladığı için bu rol, kadın için yeni bir rol olduğu yönünde yorumlanabilmektedir. Ayrıca bu rol kadına, başta ekonomik bağımsızlık olmak üzere birçok açıdan fayda sağlayarak kadının bağımlı yapısını değiştirdiği için kadının mevcut rolleri içinde ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır.

Kadın, mesleki rolü ile hem aile hem de toplum hayatında söz hakkını genişletmekte ve işgücü piyasasındaki görünürliğini arttırmaktadır. Mesleki rol kadın için yaşamın her alanında

güç kaynağı oluşturmaktadır. Bu bağlamda kadının para ve statü elde ederek toplum içinde güç sahibi olma isteği, bu rolü kazanma ve sürdürmede birincil olmaktadır. Aynı zamanda mesleki rolün sunduğu güç, kadının bu rolü etkin bir şekilde yerine getirmesini sağlamakta ve çalışma hayatında yükselme isteği oluşturmaktadır. Kadının mesleki rolünde yükselmesi, yaşamın neredeyse her alanında oynadığı rollerine etki ederek kendine güven duygusunu çoğaltmaktadır. Kadının kendine duyduğu güvenin artması kararlı bir davranış şekli sergilemesine vesile olmakta ve çalışma isteğini artırmaktadır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 82). Kadının işgücü piyasalarında aktifleşerek kazandığı mesleki rolün beraberinde getirdiği avantajlar silsilesini, bu rolün önemini gösterdiği ve kadının diğer rollerine de kaynak oluşturduğu şeklinde ifade etmek mümkündür.

Kadının mesleki rolü sahip olduğu diğer roller ile kıyaslandığında, etki alanının daha geniş olması, güç kaynağı sunması ve beraberinde birçok avantaj sağlaması gibi olumlu etkilerinin bu rolün kazanılma eğilimini artırdığı ifade edilebilmektedir. Bununla beraber zamanla işgücü piyasalarının kadınlar için yeni istihdam fırsatları oluşturması, kadının bu rolü geleneksel rolleri kadar benimsemesine yardımcı olduğu ve değerini artırdığı da söylenebilmektedir.

1.5.6. Topluluk Rolü

Kadının topluluk rolü, zaman içinde belirli bir noktada ve yaşadığı çevrede edindiği roller olarak ifade edilebilmektedir. Yaşadığı yerden taşınan bir kişi önceden sahip olduğu rollere yeni taşındığı yerde sahip olmayabilir. Dolayısıyla kadının mekânsal olarak sahip olduğu topluluk rolü, her zaman ve her yerde aynı şekilde gerçekleşmemektedir. Ayrıca kadının toplumsal veya çevresel faaliyetlere, şenliklere katılması ya da bir vatandaş olarak politik etkinliklere katılması, vergi ödemesi, oy kullanması da topluluk rollerine örnek teşkil etmektedir (Kasapoğlu, 1994: 226).

Topluluk rolünün kilit noktasını, kadının oy kullanması ve çeşitli kuruluşlara, faaliyetlere katılması sonucunda kadın-erkek arasında eşitlikçi yapıyı vurgulaması oluşturmaktadır. Ayrıca bu rol, toplum içinde kadının aktifleşmesini sağlayarak kadının yükselmesine de yardımcı olabilmektedir. Toplumların modernleşmesi ile bu durumun gün geçtikçe daha fazla pekiştiği görülmektedir. Aynı zamanda topluluk rolü, ülkeler arasında kadının statüsünün incelenmesini de kolaylaştırmaktadır.

1.5.7. Bireylik Rolü

Kadının tekil bir birey olduğunu fark etmesi, kendini geliştirerek ortaya koyması ve tek başına bir birey olarak dünyada meydana gelen olaylara katılması sürecinde gösterdiği davranışların tümü bireylik rolünü ortaya çıkarmaktadır. Bireylik rolünün alanlarını, kadının kurmuş olduğu arkadaşlıklar, boş zamanında yapmaktan hoşlandığı etkinlikler, kendini geliştirmek için girdiği her türlü aktiviteler oluşturmaktadır. Zaman, para ve enerji harcanmasını gerektiren bu

rolün, kadının bir yerde sahip olduğu diğer rolleri oynamasını engellemesiyle ona zarar verdiği söylenebilmektedir. Çünkü burada öncelikli olan bireysel olarak kadının kendisidir. Dolayısıyla kadının, özellikle de evli ve çocuk sahibi olan kadının, zamanının, parasının ve enerjisinin büyük kısmını kendisine harcaması sorun oluşturabilmektedir (Eken, 2006: 253).

Kadının sahip olduğu bütün bu roller bir yerde muhakkak kesişmektedir. Bu kesişme bazen olumlu bir sonuç bazen de tam tersi olumsuz bir sonuç ortaya çıkarabilmektedir. Kadının zamanının büyük bir bölümünü kapsayan geleneksel rollerine (örneğin annelik gibi) gereğinden fazla anlam yüklemesi, diğer rollerini yerine getirme ayırımında kadını çıkmaza düşürebilmektedir. Eğer kadın sahip olduğu rolleri birbiriyle paralel ve birbirine yardımcı şekilde yerine getirebilirse, sahip olduğu iş ve diğer yaşam alanları arasında denge kurarak mutlu bir hayat sürebilme olasılığını artıracaktır. Kadının, rollerini eşgüdümlü ve uyumlu bir şekilde yerine getirmesi aynı zamanda topluma da fayda sağlayacak ve toplumun gözünde kadının değerini artıracaktır. Fakat kadının üstlendiği roller birbirine engel olur ve sorumluluklarını yerine getirmesi hususunda sorun oluştursa, hem kadına hem de topluma negatif şekilde yansarak olumsuz etkiye bulunacaktır. Bu yüzden kadının sahip olduğu roller arasında denge kurabilmesi son derece önemli bir konu olduğundan, kadının sorumluluklarının yerine getirilmesinin kolaylaştırılması için bazı alanlarda (örneğin iş hayatı gibi) desteklenmesi gerekmektedir.

1.6. Kadının Çalışma Hayatına Katılımını Etkileyen Sorunlar

Kadının çalışma hayatına katılması noktasında geçmişten günümüze birçok sorunun var olduğu bilinmektedir. İşgücü piyasasına katılımda kadın, özellikle geleneksel tutum, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet temelli iş bölümünün egemen olduğu toplumlarda çok daha fazla sorun yaşamaktadır. Bu anlamda sırf “kadın” olduğu için çalışma hayatına katılımda ve çalışma hayatı içinde gösterdiği emeğin karşılığını almasında, tarih boyunca kadının sınırlandırılmış olması, kadın işgücünün yaşadığı sorunların göstergesi kabul edilmektedir (Koray vd., 2000’den aktaran: Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206). Kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen birçok sorun bulunmakla beraber genel olarak beş grupta özetlemek mümkündür. Bu doğrultuda ilk olarak toplum tarafından dayatılan, geleneksel işbölümü temelli tutum ve davranış ile cinsiyet ve mesleki ayrımcılık ifade edilebilmektedir. Sonrasında ise kadının kendi öznel durumundan kaynaklı, evli ve çocuk sahibi olması, çocuk bakımı, zamanı kullanım şekli ve zihniyet yapısının neden olduğu rol çatışması gibi sorunların da kadının çalışma hayatına katılımını zorlaştırdığı ya da ertelemesine sebep olduğu söylenebilmektedir. Söz konusu sorunlara kısaca değinmek kadınların çalışma hayatına katılımının daha iyi anlaşılması adına faydalı görülmektedir.

İlk olarak kadının en temel sorununu, iş hayatında aktif olmamasından ziyade ev dışında çalışmaya karar verdiği zaman karşılaştığı geleneksel işbölümü temelli tutum ve davranışlar oluşturmaktadır. Kadın, işgücü piyasasına girmek istediğinde tek başına özgürce karar

verememekte ve bu konu üzerinde çoğunlukla, eş ya da baba yani evdeki erkek figürü karar vermektedir. Kadının işgücüne katılımı hakkındaki karar gücünün zayıf olmasının arkasındaki temel nedeni, cinsiyet temelli işbölümünün kadına yüklediği geleneksel sorumluluklar neticesinde kadından beklenen geleneksel tutum ve davranış şekli oluşturmaktadır (Öztürk, 2007: 45). Bu doğrultuda kadının işgücüne katılma kararında ve işgücüne katılımında, toplumun sergilediği “kadın evde oturur, ev işleriyle uğraşır, çocuğuna bakar; erkek ise evin reisi olarak çalışır, eve ekmek götürür” anlayışı olumsuz etkide bulunmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51). Konuya bu bağlamda yaklaşıldığında, kadınların işgücü piyasasına katılma kararının engellenmesi, toplumda var olan geleneksel tutum ve davranış kaynaklı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar, kadınları karar alma sürecinden dışlamakta ve birçok sorunla karşı karşıya bırakmaktadır.

Günümüzde dünyanın hemen hemen her yerinde kadın-erkek eşitliği üzerine konuşmalar yapılmasına, sözleşmeler imzalanmasına ve tavsiye kararları alınmasına karşın cinsiyet ayrımcılığının devam ettiği görülmektedir. Özellikle çalışma hayatında bu tür durumlarla karşılaşılması, kadın istihdamını son derece etkilemektedir. Örneğin, iş görüşmeleri sırasında kadına yöneltilen medeni hal soruları başta olmak üzere evlilik ve çocuk yapma konulu sorular, bu konu hakkında doğrudan ya da dolaylı ifade edilen kısıtlamalar, çalışma hayatına katılım aşamasında kadının karşılaştığı ilk sorunların başında yer almaktadır (Alp, 2007: 53). Kadının çalışma hayatına katılım sürecinde, bu tarz uygulamaların kullanılması, kadının çalışma hayatında bulunmasına karşı ön yargılı davranıldığını gözler önüne sermektedir. Ayrıca kadının biyolojik doğasının gereği olan çocuk doğurma gibi bir özelliğe sahip olması sebebiyle çalışma hayatından dışlanması, kadının kimliğine karşı yapılan sorunların varlığını göstermektedir.

Kadının çalışma hayatında bugünkü konumunu elde etmesi, zorlu bir süreç sonrasında gerçekleşmiştir. Yapılan araştırmalar, dünyanın çoğu yerinde farklı pozisyonlarda bulunan kadınların çalışma hayatında birçok sorunla karşılaştıklarını ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunların en önemlisi, geniş bir alana yayılan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ile alakalı konulardır. Çalışma hayatındaki bu mesleki ayrımcılık kadının, belirli sektörlerde ve mesleklerde yığılmasına, iş bulmada zorluk yaşamasına, işinde yükselmesine ve ücretlendirmede eşitsizlik yaşamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı mesleki ayırım, kadının çalışma hayatında edindiği konumuna odaklanmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1217). Bu tarz bir ayrımcılığa maruz kalan kadın, işgücü piyasalarındaki konumundan vazgeçerek bu durumu kabul edebilmektedir. Fakat bu noktada kadının kararlı bir tutum sergilemesi kadın istihdamı için önemli olduğundan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık başta olmak üzere tüm ayrımcılıklarla mücadele etmesi gerekmektedir. Böylelikle uygulanan ayrımcı uygulamalar zamanla azalacak ve kadın istihdamı artacaktır.

Cinsiyet temelli işbölümünün sahip olduğu toplumlarda kadının yerini, genelde ev içi işleri ve çocuk-yaşlı bakımı gibi kalıplaşmış sorumlulukları belirlemektedir. Bu toplumlarda kadın,

çocuk doğurmak ve büyütmek, kocasına ve aile büyüklerine bakmak, ev içi işlerini yerine getirmekle yükümlü tutulmaktadır. Bu yaklaşım, kadının ev içi karşılıksız emeğini, doğallaştırarak kadınların çalışma hayatına katılımını sınırlamaktadır. Aynı zamanda bu durum kadınların çalışma hayatındaki pozisyonunu seçmesini de etkilemekte ve çalışma hayatında bir takım problemlerle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Kadınlar geleneksel rolleri yüzünden ya ev içinde sürdürdükleri işlerin benzeri işlerde çalışma hayatına katılmakta ya da yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerini tercih etmek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla ev işi ve çocuk-yaşlı bakımı gibi sorumluluklar erkeklere kıyasla kadınları, çalışma hayatına girişte ve çalışma şekillerini seçmede son derece etkilemektedir (Aşkın, 2015: 53). Tüm sosyo-ekonomik gruplar içinde ele alındığında çocuk sahibi olmayan kadınların çocuk sahibi olan kadınlara kıyasla tam zamanlı işlerde çalışma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyetçi yaklaşımın neden olduğu geleneksel işbölümü sonucunda erkeklere kıyasla kadınların çoğunluğu yarı zamanlı işlerde istihdamda bulunmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

İkinci olarak kadının çalışma hayatına katılımında öznel (kişisel) kimliğinin özelliklerinden biri olan, evlenmesi ve çocuk sahibi olmasının kilit rol oynadığı bilinmektedir. Daha öncesinde de vurgulandığı gibi kadının hem eş hem de anne rolünü üstlenmesi, sorumluluklarını arttırmakta ve daha çok işe yetişmek zorunda bırakmaktadır. Bu durumda, kadının işgücü piyasasından ayrılmasına ya da çalışma şeklini değiştirmesine neden olabilmektedir. Ekonomik nedenler yüzünden birden fazla çocuğu olmasına rağmen işgücü piyasasında emeğini sürdürmek zorunda kalan kadın, artan sorumlulukları nedeniyle fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmakta, iş verimi düşmekte ve iş kazası yaşama ihtimali yükselmektedir. Bu bağlamda çoğu kadının işgücü piyasasından ayrılma nedeni olarak evlilik ve doğumu göstermesi, artan sorumlulukların kadını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Olaş, 2006: 28).

Üçüncü olarak kadının işgücü piyasasına katılımında ve sürekliliğini sağlamasındaki bir diğer önemli sorun, çocuk bakımındır. Çocuk sahibi kadının ev dışında çalışmaya devam etmesi, çocukların bakımını paylaşabileceği kişi ya da kurumların varlığına bağlıdır. Dolayısıyla çalışan ve çocuk sahibi olmaya karar veren kadının, çalışırken çocuklarına nasıl ve kimin bakacağına karar vermesi gerekmektedir. Bu noktada kadının ilk tercihini aileden biri ya da yakın akrabaları oluşturmaktadır. Fakat bakımı ailenin ya da yakın akrabaların üstlenmediği durumlarda kadın, çalışma hayatında kalabilmek için bakıcı ya da kreş gibi kurumlara yönelmektedir. Kadının çalıştığı işyerinde çocuklar için kreş uygulamasının bulunması, kadının buraları tercih etmesini ve çocuğunu daha yakından takip etmesini sağlamaktadır. Ancak işyerine bağlı kreşlerin olmaması sonucunda kadın, ücretine bağlı olarak özel kreş gibi kurumlara başvurabilmektedir. Böylelikle kadın, bu tür kolaylıklardan faydalanarak çalışmasına devam etmektedir. Fakat kadının yeterli ücreti elde edememesi sonucunda çocuk bakımını karşılayamaması, işgücü piyasasından ayrılmasına sebep olabilmektedir. Diğer yandan devlete ait eğitim kurumlarının tercih edilmesi ve bu kurumların çoğunluğunun yarım gün olması, çocuğun anneye olan bağımlılığını devam

ettirmektedir. Çocuğun anneye olan bağımlılığı, çalışan kadınların işlerine geri dönmelerini ya geciktirmekte ya da kısmi süreli işleri tercih etmelerine neden olabilmektedir. Aynı zamanda bazı kadınlar için bu durum işten ayrılma nedeni olarak da görülebilmektedir (Bolcan, 2006: 58-59). Bu kapsamda yapılan bir çalışmanın sonucu, kadınların işgücüne katılma oranı üzerinde her çocuğun 5 ile 10 puan arasında azaltıcı etkisinin bulunduğunu göstererek, çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatında bulunmasının daha zor olduğuna dikkat çekmektedir (Bloom vd., 2007: 2). Ayrıca çocuk sahibi olan kadının, çocuğunu büyütme için geçirdiği zaman, genellikle işgücü piyasasında daha fazla sorumluluk gerektiren pozisyonlara yükselme fırsatı elde ettiği dönemle çakışmaktadır. Doğum yaptıktan sonra işinden ayrı kalan kadın, geri döndüğü zaman ya yerine başkasının geçtiğini ya da gençlerin gerisinde kaldığını görmektedir. Dolayısıyla çocukları nedeniyle işinden ayrılmak ya da ara vermek zorunda kalan kadın tekrar iş hayatına geri döndüğünde işe yeniden adapte olabilmesi için belli bir zamanın geçmesi gerekmektedir (Öztürk, 2007: 60).

Dördüncü olarak kadının işgücü piyasasına katılımını etkileyen önemli sorunlardan bir diğerini, kadının zamanını kullanım şekli oluşturmaktadır. Kadının kalıplaşmış rollerinden ev kadınlığı, ev içi işleri yapmasını zorunlu kılarak zamanının büyük kısmını kapsamaktadır. Ev içi işlerin tek başına yerine getirilmesi kadının neredeyse bütün gününü almakta ve ev dışında çalışmasını zorlaştırmaktadır. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler, kadının zamanını daha verimli kullanmasına imkân tanıyarak çalışma hayatına katılımını desteklemektedir. Fakat yine de bugün yaşanan bu kolaylıkların yanında kadının aile içi yükümlülüklerinin artmasına neden olan gelişmelerde yaşanmaktadır. Bu yüzden yaşanan teknolojik gelişmeler kadının çalışma hayatına katılımı noktasında net bir etkiye bulunmamaktadır. Örneğin, günümüzde yemek yapmaya ayrılan süre kısalmıştır ancak evin bakımına ve çocukların eğitimine ayrılan zaman artmıştır. Bu kapsamda yaşanan teknolojik gelişmeler karşısında, kadının ev içi işlere ayırdığı zamanın azaldığını ifade etmek yanıltıcı bulunmaktadır (Kaya, 2009: 71-72). Diğer bir ifade ile kadının zamanının çoğunluğunu geleneksel rollerinin yükümlülüklerine ayırması, sahip olduğu diğer sorumlulukları yerine getirmesini engellemekte ve en çok çalışma hayatında sorun yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum kadın için en başta işgücü piyasasına katılımı önünde problem oluşturmakta ve sonrasında da çalışma hayatını sürdürmesini zorlaştırmaktadır.

Bu kısımda ele alınan kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen son sorun ise kadının kendi zihniyet yapısı nedeniyle yaşadığı rol çatışmasıdır. Diğer bir anlatım ile kadının yeni kazandığı çalışan rolü, var olan sorumluluklarını artırmakta ve diğer rollerini yerine getirmesini güçleştirmektedir. Bu noktada kadının sorumluluklarını yerine getirirken zorlanması ve kendi içinde rol çatışması yaşaması, sahip olduğu roller içinde önceliği geleneksel rollerine vermesinden kaynaklanmaktadır (Avcı Aksu, 2014: 72). Böylelikle kadının öncelikli alanı olarak aile ve ailedeki geleneksel rollerini benimsemesi, onun çalışan kadın rolünü yerine getirmesini engellemekte ya da bu iki alan arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla kadınların cinsiyet rollerine ve kariyer gelişimine yönelik kendi tutumlarını anlamak son derece önemli bir konuyu

oluşturmaktadır. Kadınlar, içinde yaşadıkları toplumun değer yargılarını kolayca benimsemekte ve kendilerini buna göre konumlandırmaktadırlar. Bu doğrultuda kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dayattığı geleneksel rolleri kabul ederek benimsemesi, daha fazla baskı ve yükümlülük hissetmesine yol açmaktadır. Hissedilen bu fazla baskı da kadının çatışma eğilimini artıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Açıkçası kadın eğer “Ben bir kadını; önceliklerim evim, kocam ve çocuklarım” gibi geleneksel bir düşünce yapısına sahip ise işi ve ailesi arasında sıkışması, rollerini yerine getirememesi muhtemeldir. Bu düşünceler kadının işi ve ailesi arasında kaldığı kavşakta karar verirken kritik öneme sahip düşüncelerdir ve bu tür kararların sonuçlarıyla başa çıkmak kolay değildir (Aycan, 2004: 466). Bu yüzden kadının kendi zihniyet yapısını değiştirmesi ve önceliklerini belirlemesi, çalışma hayatına katılımında son derece önemli olmaktadır. Şüphesiz kadının, aile içinde yerine getirilmesi gereken rolleri paylaşması sonucunda taşıyabileceği sorumluluğu sahiplenmesi, hem işte hem de ev yaşantısında kendini iyi hissetmesini sağlayarak rolleri arasında denge kurmasına yardımcı olacaktır.

Özetle günümüz şartları doğrultusunda çalışma hayatında bulunmak ve ilerisinde daha iyi bir işe erişmek ya da işgücü piyasalarında kalıcı olmak gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Bu durum maalesef ki kadın için daha bir geçerli olmaktadır. Kadınlar gerek çalışma hayatına girişte gerekse de çalışmayı sürdürürken birçok sorunla yüz yüze kalmaktadırlar (Olaş, 2006: 27). Bu kısımda kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen temel sorunlar kısaca incelenmiş ve bu sorunların düzeltilmesinin ancak gelenekselci yapının değişmesi ile gerçekleşeceği düşünülmüştür. Son zamanlarda kadın işgücünün nicel artışı ve kalkınmadaki kilit rolü ile çalışma hayatına katılımı noktasında desteklendiği ve bu yönde eylemlere geçildiği gözlemlenmektedir. Fakat kadınların yüz yüze kaldığı sorunlar çok yönlü olduğundan dolayı tekil ve izole eylemlerle çözülememektedir. Bu anlamda sorunların daha kapsayıcı ve bütünleşik bir yaklaşım tarzıyla çözümlenmesi gerekmektedir (Toksöz, 2007: 3).

1.7. Kadın Çalışanların Niceliksel Boyutu

Bu kısımda kadınların çalışma hayatındaki niceliksel durumları incelenecektir. Öncelikle kadınların işgücüne katılım oranlarına sonrasında istihdam oranlarına ve işsizlik oranlarına yer verilecektir. Bu oranlar kadının çalışma hayatındaki gerçeğini yansıttığı için önem arz etmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranı ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genelde hep erkeklerin gerisinde yer almıştır. Bu durumu açıklayan birçok neden bulunmakla birlikte, ataerkil toplum yapısından kaynaklı geleneksel işbölümü ve cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık öne çıkmaktadır.

Günümüzde kalkınmanın ancak kadının işgücü piyasalarına katılımının artırılması ile sağlanacağı yönündeki düşüncelerin ve bu yöndeki eğilimlerin çoğalması kadınların işgücü piyasalarındaki sayısını artırmıştır. Fakat işgücü piyasalarındaki söz konusu artışla istenen seviyeye

gelinememiştir. Günümüzde olağanüstü bir hal olan COVID-19 salgını bu durumu daha olumsuz etkilemiş ve işgücü piyasalarındaki düşüşün büyük bir kısmı kadınlarda yaşanmıştır.

Tablo 1’de 1995-2021 yılları arasında AB, Dünya, OECD ve Türkiye ortalamalarında cinsiyete göre işgücüne katılım oranları yer almaktadır. Tablo 1’e bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranının, 1995 yılından 2021 yılına kadar ki süreçte AB ve OECD için genel bir artış sergilediği görülmektedir. Ancak yıllar itibariyle bu genel artışın Dünya ortalamalarında %51,1’den %46,3’e düştüğü dikkat çekmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının en fazla AB için 2021 yılında %51,3; OECD için 2019 yılında %52,6; Dünya için 1995 yılında %51,1 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılım oranının en düşük seviyede AB için 1995 yılında %45,8; OECD için 1995 yılında %48,8 ve Dünya için 2020 yılında %45,9 olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 1: İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	AB		OECD		Dünya		Türkiye	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1995	45,8	66,2	48,8	72,5	51,1	78,9	31,2	78,4
2000	47,1	65,3	49,5	71,7	50,9	78	26,8	74,4
2005	48,1	64,5	50	70,5	50,4	76,9	23,4	70,9
2010	49,6	64,2	50,9	69,5	48,8	75,5	27,3	70,3
2015	50,5	63,6	51,4	68,8	47,9	74,3	31,6	72
2018	51	63,8	52,2	68,9	47,6	73,4	34,3	73
2019	51,2	63,9	52,6	68,9	47	73,3	34,5	72,3
2020	50,7	63,1	51,2	67,3	45,9	71,3	31	68,5
2021	51,3	63,2	51,8	67,8	46,3	71,7	31,8	69,4

Kaynak: World Bank, 2022: 1

Kadınlar, işgücü piyasasına artan katılımına rağmen erkeklerin gerisinde yer almıştır. 1995 yılında AB’de kadınların işgücü piyasasına katılımı %20,4 oranında erkeklerin gerisinde kalırken bu oran 2021 yılında azalarak %11,9 seviyesine ulaşmıştır. 1995 yılında OECD’de kadının işgücü piyasasına katılımının erkeklerin %23,7 oranında gerisinde kaldığı ve bu oranın 2021 yılında %16 düzeyine indiği görülmektedir. Yine 1995 yılında Dünya’da kadının işgücü piyasasına katılımının %27,8 oranında erkeklerin gerisinde kaldığı ve 2021 yılında bu oranın %25,4 olduğu görülmektedir. Bu durum kadının işgücü piyasalarına katılımının artmasına rağmen yine de erkekler ile eşit seviyeye ulaşmadığını göstermektedir.

Türkiye’de 1995 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %31,2 iken erkeklerde %78,4 seviyesindedir. 1995 yılı itibariyle kadın-erkek işgücüne katılım oranındaki %47,2’lik farkın günümüze doğru inişli-çıkışlı bir seyir izlediği ve azaldığı görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye’de

2021 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %31,8 iken erkeklerde %69,4 seviyesindedir. 2021 yılındaki kadın-erkek işgücüne katılım oranı arasındaki fark ise %37,6 olarak tespit edilmiştir. 1995 yılından 2021 yılına kadarki süreçte kadınların işgücüne katılım oranının 1995-2005 yılları arasında azaldığı ve 2005-2019 yılları arasında ise arttığı görülmektedir. 2020 yılında ise %3,5 oranında bir düşüş göstermekte ve 2021 yılında %0,8 oranında artmaktadır. Genel olarak kadının işgücü piyasasına katılımında gösterdiği artışın fazla olmadığı ve bu oranın erkeklerin çok gerisinde yer aldığı gözlemlenmektedir.

Günümüzde kalkınmanın ancak kadın istihdamı ile mümkün olacağı görülmüş ve bu durum kadın istihdamını artırıcı etkide bulunmuştur. Kadın istihdamının yükselmesi, kadının ekonomik yaşam içinde daha fazla yer almasını ve bu alandaki payını artırmasını sağlamıştır. Bu doğrultuda Tablo 2’de 1995-2021 yılları arasında AB, Dünya, OECD ve Türkiye’de cinsiyete göre istihdam oranları yer almaktadır. Tablo 2’ye bakıldığında 1995-2021 yılları arasında kadınların istihdam oranının AB ve OECD için genel bir artış sergilediği fakat 2019 yılı itibariyle hem erkeklerde hemde kadınlarda istihdam oranının azaldığı görülmektedir. AB’de kadınların istihdam oranı en fazla 2019 yılında %47,6 olarak görülmektedir. OECD’de ise kadınların istihdam oranı en fazla 2019 yılında %49,6 olarak görülmektedir. Dünya genelinde ise kadınların istihdam oranı 1995 yılında %48,1 seviyelerinde iken 2021 yılına gelindiğinde %43,3 seviyesine gerilediği görülmektedir. Aynı zamanda Dünya genelinde kadınlarda ve erkeklerde istihdam oranında azalış yaşandığı da gözlemlenmektedir. Özetle kadınların istihdam oranının erkeklerinkine kıyasla daha geride bulunduğu ve zamanla bu farkın azalmasına rağmen eşitlenmediği görülmektedir. Bu kapsamda kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki farkın en fazla AB için %8,4 oranında azaldığı da dikkat çekmektedir.

Tablo 2: İstihdam Oranları (%)

Yıllar	AB		OECD		Dünya		Türkiye	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1995	39,9	59,8	44,7	67,4	48,1	74,6	28,9	72,3
2000	41,7	59,7	45,8	67,2	47,8	73,6	25,1	69,5
2005	43	58,9	46,4	66	47,3	72,6	20,8	63,4
2010	44,7	58	46,7	63,6	45,8	71,2	24,2	63
2015	45,3	57,3	47,8	64,2	45,1	70,2	27,6	65,4
2018	47,2	59,4	49,2	65,3	45	69,6	29,6	66,1
2019	47,6	59,8	49,6	65,3	45,1	69,4	28,8	63,4
2020	47	58,8	47,4	62,6	43	66,6	26,4	60,1
2021	47,5	59	48,4	63,6	43,3	67,3	26,9	60,9

Kaynak: World Bank, 2022: 1

Tablo 2’de Türkiye için 2005 yılından 2018 yılına kadar kadın istihdam oranında genel bir artış yaşandığı görülmektedir. Bununla birlikte 2019 ile 2020 yıllarında kadın istihdam oranının azaldığı da gözlemlenmektedir. 2019 ve 2020 yıllarında yaşanan azalma sadece kadınlarda değil erkek istihdam oranında da görülmektedir. Kadın istihdam oranı 1995 yılında %28,9 iken 2018 yılında bu oran en fazla %29,6 seviyesine çıkmıştır. Kadın istihdam oranının en fazla olduğu 2018 yılında ise erkek istihdam oranı %66,1 oranında bulunmuştur. Dolayısıyla kadın istihdam oranının en fazla olduğu seviyede dahi erkek istihdam oranının maalesef gerisinde bulunmaya devam ettiği görülmektedir.

İşsizlik sorunu her toplum her ülke için farklı sosyo-ekonomik boyutlarda olmasına rağmen işgücü piyasalarının en temel sorunu olmuştur. İşsizlik sorunu özellikle kadınlar tarafından daha fazla hissedilmiştir. Bu durumun toplum tarafından kadına dayatılan geleneksel roller nedeniyle kadının yerinin evi olarak düşünülmesinden kaynaklandığı ifade edilebilmektedir. Aynı zamanda günümüzde COVID-19 salgını nedeniyle yaşanan ekonomik çıkmazda işsizliğin yine en fazla kadınlarda olduğu ve bu kırılganlığı en fazla kadının hissettiği görülmüştür. Dolayısıyla işgücü piyasalarındaki işsizlik sorununun kadınlar için daha fazla söz konusu olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu doğrultuda Tablo 3 AB, Dünya, OECD ve Türkiye’de 1995-2021 yılları arasında cinsiyete göre işsizlik oranlarını toplu bir şekilde göstermektedir. Tablo 3’te 2019 yılı itibariyle kadın işsizlik oranının en az AB’de %7, OECD’de %5,6 ve Dünya’da %5,5 seviyesinde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda 2019 yılında erkek işsizlik oranlarının da en düşük seviyede olduğu gözlemlenmektedir.

Kadın işsizlik oranı, çoğunlukla erkek işsizlik oranının ilerisinde yer almıştır. Kadın işsizlik oranının sadece 2010 yılında OECD’de %0,2 oranında ve 2020 yılında da Dünya genelinde %0,1 oranında erkek işsizlik oranının gerisinde yer aldığı dikkat çekmektedir. Aynı zamanda seçilen gruplarda cinsiyete bağlı işsizlik farkının en yüksek %0,8 oranında AB’de olduğu da görülmektedir.

İşsizlik seçilen gruplarda olduğu gibi Türkiye’de de işgücü piyasalarının temel sorununu oluşturmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için kadın işsizliği fazla önem arz etmektedir. İşsizliğin inişli-çıkışlı bir seyir izlediği ve kadın-erkek arasındaki eşitsizliğin arttığı görülmektedir. Özellikle günümüze doğru yaklaşıldığında kadın işsizliğinin 2019 yılı için %16,5 oranında maksimum seviyeye ulaştığı dikkat çekmektedir.

Genel olarak kadınların erkeklere oranla daha fazla işsizlik sorunu yaşadığını ve Türkiye’nin içinde bulunduğu ekonomik açmazların en çok kadınlar tarafından hissedildiğini ifade etmek mümkündür. COVID-19 nedeniyle işgücü piyasalarında yaşanan olumsuz etkilerin ülkemizde var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ataerkil anlayış yüzünden kadınları daha çok etkilemesi, kadın işsizliğinin tek haneli rakamlara inmesini engellemekte ve artış yaşamasına yol açmaktadır. Bu

bağlamda yaşanan pandeminin kadın işsizliğine daha çok yansıdığı ve kadınları daha çok işgücü piyasalarından uzaklaştırdığı ifade edilebilmektedir.

Tablo 3: İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	AB		OECD		Dünya		Türkiye	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1995	13	9,6	8,4	7	5,8	5,5	7,3	7,8
2000	11,5	8,5	7,5	6,2	6	5,6	6,3	6,6
2005	10,6	8,8	7,3	6,5	6,2	5,7	11,2	10,5
2010	9,9	9,7	8,3	8,5	6,1	5,8	13	11,4
2015	10,2	9,9	7,1	6,7	5,8	5,5	12,7	9,3
2018	7,6	7	5,7	5,3	5,6	5,3	13,9	9,5
2019	7	6,4	5,6	5,2	5,5	5,3	16,5	12,4
2020	7,3	6,8	7,4	6,9	6,5	6,6	14,8	12,4
2021	7,5	6,7	6,5	6,2	6,4	6,1	14,7	10,7

Kaynak: World Bank, 2022: 1

Kadınların işgücü piyasalarındaki durumuna bakıldığında erkeklere kıyasla daha dezavantajlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kadının işgücüne katılımı ve istihdamı erkeklere oranla daha düşük olmuş ve işgücü piyasalarının en temel sorunu olan işsizlik, kadınlarda daha fazla görülmüştür. Kadının işgücü piyasasındaki bu dezavantajlı görünümü, kadına yönelik geleneksel düşünce yapısıyla açıklanabilir. Her toplum her ülke için farklı şekillerde var olan bu geleneksel düşünce yapısı, toplumsal cinsiyet anlayışından kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet anlayışı kadını geleneksel rolleri ile bağdaştırmakta ve bu yüzden kadının işgücü piyasalarındaki en temel sorunu olmaktadır. Zamanla bu anlayışta meydana gelen değişim kadınların işgücü piyasalarında artış göstermesine katkı sağlasa da günümüzde tam olarak ortadan kalkmadığı ve bu yüzden işgücü piyasalarındaki niceliksel farkın azalmasına rağmen halen eşitlenmediği görülmektedir. AB, Dünya, OECD ile Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki niceliksel artışına rağmen halen erkekler ile eşit seviyede olmadığı ve istenen seviyeye ulaşamadığı görülmektedir. Özellikle Türkiye’nin seçilen gruplar içerisinde çok geride kaldığı dikkat çekmektedir. Türkiye hem kadınların işgücüne katılımı hem de kadına istihdam fırsatı oluşturma noktasında oldukça geriden ilerlemektedir. Aynı zamanda kadın işsizlik oranı seçilen gruplarda hem tek haneler de hem de erkek işsizlik oranına yakın seviyede gerçekleşirken bu oran Türkiye’de hem çift hanelerde görülmüş hem de erkek işsizlik oranı ile arasındaki fark daha fazla bulunmuştur. Bu doğrultuda kadınların işgücü piyasalarında erkeklere oranla daha az bulunduğunu, daha az istihdam fırsatı yakaladığını ve daha fazla işsizlik hissettiğini ifade etmek mümkündür.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KADIN

2.1. İş-Yaşam Dengesi İle İlgili Kavramlar

İş-yaşam dengesi, teorik açıdan birçok kavramı içinde barındırmakta ve nitelikli bir yapı sergilemektedir. Ülkelerin sahip olduğu gelenekler, coğrafi konum, ekonomik gelişmeler, cinsiyet eşitliği, feminizm, siyasi faktörler, boş zaman algısı, ailevi bağlar, sanayileşme, insan psikolojisi ve öznel iyi oluş gibi birçok faktör iş-yaşam dengesinin farklı şekilde algılanması yol açmaktadır (Atay, 2020: 289).

Günümüzde çalışma hayatında yaşanan dönüşümler; bilhassa da kadın çalışanların işgücü piyasalarında aktif yer almaya başlaması ve erkeğin eve ekmek götürme aile yapısından hem erkeğin hem de kadının para kazandığı çift gelirli aile yapısına geçilmesi, iş-yaşam dengesi kavramına yansiyarak çalışanların beklentilerini değiştirmektedir. Dolayısıyla iş-yaşam dengesine yönelik beklentilerin dönüşümü, çalışanların ideal iş algısı ve boş zaman tercihleri başta olmak üzere birçok etkenin daha dikkatli incelenmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda iş-yaşam dengesini daha iyi anlayabilmek için öncelikle içeriğini oluşturan kavramları açıklamak gerekmektedir (Koray, 2016: 38).

2.1.1. İş Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde iş kelimesi, “bir sonuç elde etmek, bir değer yaratmak, herhangi bir şey ortaya çıkarmak için gösterilen emek veya güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Bir diğer anlatımla iş, sosyal ve ekonomik değere sahip belirli bir meta ortaya koymak için zihinsel ve fiziksel uğraş gerektiren tüm faaliyetlerin toplamı şeklinde de ifade edilmektedir. Bu doğrultuda iş kavramı bireyin çalışma hayatına katılımı sonucu üstlendiği yükümlülükler olarak ele alınmakta ve beraberinde bireye iki ivedilikli fayda sunduğu vurgulanmaktadır. Bunlardan ilkinin, bireye toplumsal hayatını devam ettirebilmesi ve gelir elde edebilmesi için olanak sunması oluşturmaktadır. İkincisini ise sosyal hayata müdahil olma, gereksinimlerini karşılayabilme, saygınlık ve statü sağlama açısından bireye, bir sosyalleşme aracı ve alanı kurması oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş, bireyin sosyal hayatta sahip olduğu kimliklerden birini meydana getirmekte ve yeni bir rol elde etmesini sağlamaktadır. Bireyin elde ettiği yeni rolün zamanla günlük yaşamına yayılması, iş-yaşam dengesi kurmada sorunlar

yaşamına neden olabilmektedir (Yavuz, 2018: 3-4). Bu yüzden bireyin iş kavramına yüklediği anlam, iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici olmaktadır. İş kavramına yüklenen anlam ne kadar fazla ise iş ve yaşam alanları arasında kurulan dengede o kadar fazla öncelik hakkına sahip olmakta ve diğer alanları etkilemektedir.

2.1.2. Yaşam Kavramı

TDK sözlüğünde yaşam, “doğumla ölüm arasında geçen süre, ömür” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Yaşamın bireye sunduğu süre, her birey için farklı olmakta ve bu süre içerisinde bireyin yaşam alanlarında edindiği kimlikler çeşitlilik göstermektedir. Dolayısıyla bireye ait olan yaşam alanı, tek bir alanla sınırlanmamakta ve farklı alanlardan oluşmaktadır. Burada bahsedilen yaşam alanı ise bireyin hayatın içinde benimsemiş olduğu rollerin içeriğini ve bu rollerin yükümlülükleri için ayrılan zaman aralığını ifade etmektedir (Sayın, 2017: 25).

Yaşam alanı, bireyin içinde bulunduğu başta aile daha sonrasında akrabalar, arkadaş grupları, sosyal faaliyetlerinin bir kısmını devam ettirdiği dernekler, vakıflar, kulüpler gibi sosyal ilişkiler ağından oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle yaşam alanı bireyin sahip olduğu hem rolleri hem de boş zaman etkinliklerini kapsamaktadır (Savcı, 1999: 150).

2.1.3. Denge Kavramı

Denge kavramı, farklı şeylerin eşit, doğru veya iyi miktarlarda olduğu bir durum olarak açıklanmaktadır (Oxford Learner’s Dictionaries, 2021). İş-yaşam dengesinin bir kavramı olarak denge, yaşamın her alanında bireyin üstlendiği rollerin gereklerini yerine getirmedeki memnuniyet derecesini içermektedir. Birey denge kavramıyla yaşamındaki çeşitli rollerin taleplerini karşılamaktadır. Ayrıca denge kavramı bir algı sürecini ifade etmekte ve nesnel-öznel yorumlardan etkilenmektedir. Bu algı süreci nesnel ve öznel yorumlamalardan etkilense, bu noktada asıl etkileyici olan kişinin kendi öznel yorumlaması olarak dikkat çekmektedir (Yağcı, 2014: 49).

Denge kavramına yönelik yapılan araştırmaların ve de araştırmacıların birçoğu yaşam alanlarını ikiye ayırıp aile ve işi ilgilendiren konulara yönelmektedir. Böylelikle yaşam dengesi algılaması, sadece iş ve aile alanları ile sınırlanmaktadır. Dolayısıyla burada önemli bir nokta göz ardı edilmekte ve “ben” unsuru unutulmaktadır. Daha açıklayıcı bir ifadeyle birey ailesi ve işinin oluşturduğu beklentileri karşılamak üzere üstlendiği rollerin içinde en fazla kendi kişisel alanında çıkmaza girmekte ve “ben” kavramı bu alanlar arasında kaybolmaktadır. Bu yüzden birey en fazla kendi kişisel alanında çatışma yaşayarak kendi alan sınırlarını kaybetmektedir. Ayrıca denge olgusu bireyin yaşam alanları arasında oluşan değişimle beraber farklılık göstermektedir. Bu yüzden denge kavramına yüklenen anlamın hem konuya hem de kişiye göre çeşitli gruplarda farklılık göstererek sürekli bir değişim içinde olduğu görülmektedir (Gür, 2016: 4).

Denge kavramını genel olarak bireyin sahip olduğu tüm roller arasında gerçekleştirmesi beklenen sorumluluklarını, memnuniyet durumuna göre şekillendirmesi ve dağıtması sonucunda sağladığı uyum olarak algılamak ve göreceli, değişken bir yapıya sahip olduğunu unutmamak gerekmektedir.

2.1.4. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İngilizce de “work-life balance” veya “work-family balance” olarak açıklanan kavram, Türkçeye iş-yaşam dengesi olarak tercüme edilmektedir. Genelleyici bir yaklaşımla iş-yaşam dengesi, çalışanların iş hayatı ile özel (aile/kişisel) hayatı arasında denge oluşturması şeklinde ifade edilebilmektedir. Literatür incelendiğinde iş-yaşam dengesi üzerine farklı tanımların bulunduğu gözlemlenmektedir. Ancak yapılan farklı tanımlar irdelendiğinde, hemen hemen hepsinin iş ve özel (aile/kişisel) hayatı dengeye oturtmaya çalışmasından dolayı kesişmekte olduğu ve ortak bir payda da bulunduğu görülmektedir (Yeşiltepe, 2014: 3). Dolayısıyla iş-yaşam dengesi kavramının temelinde bireyin yaşam alanları arasında denge kurması bulunmaktadır.

İş-yaşam dengesinin anlamı, bu kavramın özellikleri gibi değişikliğe sahip olarak nitelendirilmektedir. Bu, farklı gruplar için farklı şeyler anlamına gelmekte ve anlam genellikle konuşmanın bağlamına ve konuşmacının bakış açısına göre değişmektedir. Bu doğrultuda iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak kullanılan birbirinden farklı terimler ve çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Örneğin iş-yaşam dengesi yerine iş-aile çatışması, iş-yaşam girişimleri, iş-yaşam programları gibi terimler farklı anlamlarda kullanılabilmektedir. Ayrıca yapılan çeşitli tanımlar içinde bazı tanımlar örtüşmekte ve bazı tanımlar da hala gelişmeye devam etmektedir (Lockwood, 2003: 3). Bu kapsamda iş-yaşam dengesinin sürekli bir dönüşüm içinde bulunmasından, farklı anlamlar taşımamasından ve farklı olarak değerlendirilmesinden dolayı tek, standart bir tanımının bulunmadığını ifade etmek mümkündür.

İş-yaşam dengesinin günümüz koşullarında önemli bir ögesini, iş ve aile hayatındaki cinsiyet faktörü oluşturmaktadır. Günümüzde kadınların işgücü piyasasında temsilini artırması ile iş-yaşam dengesinin özellikle üzerinde durulan bir konu haline gelmesi, kavramın sadece kadınlara özgü olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Fakat sanılanın aksine iş-yaşam dengesi sadece kadınlara özgü olmayıp, belirleyicilerine bağlı olarak bireyden bireye çeşitlilik göstermekte ve boyutu durmadan değişip genişlemektedir (Polat, 2018: 191). Literatürde birbirinden farklı terimlerle ifade edilmesine karşın bu kavramın, cinsiyet ayrımı gözetmemesi ve aileyle beraber diğer sorumluluklara da yer vermesi sonucunda, iş-yaşam dengesi şeklindeki terimin ağırlıklı olarak kullanıldığı görülmektedir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 66). Bu çalışmada da mevcut olan terimler içinden iş-yaşam dengesi terimi kullanılarak bir değerlendirme gerçekleştirilmektedir.

İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile taahhütlerini ve iş dışı sorumluluklarını yerine getirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile fonksiyonları arasındaki rollerine ek olarak yaşamının her alanında sahip olduğu rolleri de içine almaktadır (Delecta, 2011: 186). İş-yaşam dengesinin içeriğinin geniş olması, literatürde çok fazla tanım yapılmasına neden olmaktadır. Bu yüzden kavramın daha net anlaşılması adına yapılan tanımlamalara kısaca bakmak faydalı görülmektedir.

Barnett iş-yaşam dengesini kavramsal açıdan, bireyin çalışma hayatında kontrolü elinde bulundurması ile iş ve iş dışı alanlardaki faaliyetlerinde esneklik, sosyallik ve bireysellik göstermesi olarak açıklamaktadır (Barnett, 1999'dan aktaran: Gökaya, 2014: 2). Greenhaus vd. (2003: 513) ise iş-yaşam dengesini bireyin iş ve aile alanları ile eşit oranda ilgilenmesi sonucu eşit oranda tatmin olması şeklinde ifade etmektedir. Bir başka araştırmacı Kalliath ve Brough (2008: 326) iş-yaşam dengesini, iş ve iş dışı etkinliklerin uyumlu olduğu ve bireyin mevcut yaşam önceliklerine göre büyümeyi desteklediğine dair bireysel algı yönünde tanımlamaktadır. Pichler (2009: 451) ise iş-yaşam dengesini, (ücretli) iş alanından gelen talepler ile iş dışı (aile veya boş zaman) alandan gelen talepler arasında uyum oluşturulması doğrultusunda tanımlamaktadır. Benzer şekilde Clarke vd. (2004: 121) iş-yaşam dengesini, bireyin yaşamında sahip olduğu tüm çoklu roller arasındaki uyum duygusunun sürdürülmesi şeklinde ifade etmektedir. Marks ve MacDermid (1996: 421) ise iş-yaşam dengesini, bireyin toplam rol sistemindeki her rolün performansına tam olarak dâhil olma yönünde "rol dengesi" kavramı ile açıklamaktadır. Bu yaklaşımı takip eden Kirchmeyer iş-yaşam dengesini, bireyin zamanı, enerjisi ve bağlılığı gibi öznel kaynaklarının yaşam rolleri arasında iyi bir şekilde dağıtılması sonucunda dengenin sağlanması ve yaşamın her alanında doyurucu deneyimler olarak öne sürmektedir (Kirchmeyer'den aktaran: Brough vd., 2020: 3). Felstead vd. (2002: 56) ise iş-yaşam dengesini, gelirin ağırlıklı olarak emek piyasaları aracılığıyla üretildiği ve dağıtıldığı toplumlarda kurumsal ve kültürel zaman ve iş ile iş dışı alanlar arasındaki ilişki olarak tanımlamaktadır. Diğer bir araştırmacı Papalexandris ve Kramer (1997: 586) ise iş-yaşam dengesini esnek çalışma ile iş ve aile taahhütleri arasında daha sağlıklı bir denge yaratma becerisinin geliştirilmesi yönünde tanımlamaktadır. İş-yaşam dengesi Ahuja (2015: 186) tarafından da iş ile özel hayatın saatlerini planlayabilmenin sonucunda oluşan denge ve beraberinde huzurlu bir yaşam sunma şeklinde ifade edilmektedir. Kadam (2012: 200) ise iş-yaşam dengesini, iş (kariyer ve hırs gibi) ile yaşam (sağlık, zevk, boş zaman, aile ve manevi gelişim gibi) arasında doğru öncelik oluşturmayı içeren ve dört yaşam (aile, arkadaş, benlik ile iş) kadranının her birinde hem başarı hem keyif anlamına gelen kapsamlı bir kavram olarak açıklamaktadır. Kısaca iş-yaşam dengesi, bireyin iş yükümlülükleri ile kişisel yaşamı arasındaki uyumlu veya tatmin edici bir düzenleme durumunu tanımlamak için kullanılan kapsamlı bir terimi ifade etmektedir (Sverko vd., 2002: 282).

Genel bir ifadeyle iş ve kişisel yaşam arasında denge kurmak, iş-yaşam dengesini oluşturmaktadır. Bu kavram, bir organizasyonda çalışan insanların hayatlarını tanımlayan üç

kelimenin (iş, yaşam, denge) bir birleşimi olmaktadır. İş-yaşam dengesinin bileşenleri genel olarak değerlendirildiğinde içeriğini oluşturan “iş” kavramının bireyin hırsını ve kariyerini, “yaşam” kavramının ise aile, sağlık, eğlence ve zevk gibi boş zamanı özetlediği görülmektedir (Sharma ve Nayak, 2016: 115). Ancak içeriğini oluşturan kavramlar arasındaki dengeyi özetlerken tek bir yaklaşımdan ziyade çoğunlukla iki farklı yaklaşımın olduğu dikkat çekmektedir. İlk yaklaşımda denge, eşitliği vurgulamaktadır. Daha açık bir anlatımla burada bahsedilen eşitlik, bireyin yaşamında sahip olduğu her alana eşit düzeyde (eşit zaman vb.) yaklaşmasını temel almaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım, iş ve yaşamın diğer alanları arasında eşitliğin sağlanması ile dengenin oluşturulduğunu ifade etmektedir (Sree, Jyotbi, 2012’den aktaran: Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 315). İkinci yaklaşım ise denge unsurunun sübjektif olduğunu ve bireylere göre değiştiğini, biri için geçerli olan bir dengenin bir başkası için dengesizlik anlamına gelebileceğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşıma göre bireyin yaşamının merkezini işi oluşturuyorsa işine daha fazla zaman ayırması ve diğer yaşam alanlarını ikinci planda konumlandırması, onun için yaşam alanları arasında dengeyi ifade edebilmektedir. Ayrıca bunun tam tersi de yani bireyin yaşamının merkezine ailesini konumlandırması sonucunda diğer yaşam alanlarına kıyasla aile yaşamına daha fazla zaman ayırması söz konusu bireyin yaşam alanları arasında denge olarak yorumlanabilmektedir. İkinci yaklaşım denge kavramının özneliği üzerinde durduğundan, bireyin yaşam alanları arasında dengeyi nasıl yorumladığı mihenk oluşturmaktadır (Özen Kapız, 2002: 140). Bu kapsamda iş-yaşam dengesinin kişiden kişiye farklılık gösteren öznel bir olgu olduğu vurgulanmakta ve iş-yaşam dengesi zaman, düşünce ve emek gibi mevcut kaynakların, yaşamın unsurları arasında akıllıca tahsis edilmesi olarak görülmelidir. Birileri “yaşamak için çalışmak” felsefesini benimseyerek işi hedef olarak görürken, birileri de “çalışmak için yaşamayı” düşünür ve işi hayatının odak noktasına dönüştürür (Delecta, 2011: 187).

2.2. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş ve aile yaşamı başta olmak üzere diğer yaşam alanları arasında kurulacak denge, bireyin kaliteli bir hayat sürebilmesinin ön şartını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda birey için son derece önemli olan bu kavrama verilen değerin, zaman içinde yaşanan değişim ve gelişmelerle birlikte artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Zira yaşanan değişim ve gelişmelerin etki alanının geniş olması ile art arda yaşanması bunu gerektirmektedir. Örneğin yaşanan gelişmeler içinde demografik eğilimlerin farklılaşması ve payının ağırlıklı olması, iş-yaşam dengesinin önemini artıran en önemli etkenlerden biri olmaktadır. Söz konusu demografik eğilimlerin farklılaşmasına (Kuru, 2014: 11);

- Çift gelirli ailelerin sayısında artış yaşanması,
- Kadınların işgücü piyasalarına aktif katılımının yanında bir de yarı zamanlı işlerden tam zamanlı işlere geçiş yapmasının yaygınlaşması,
- Kadınların işgücü piyasalarındaki konumunun giderek erkeklerle eşit düzeye gelmesi ile sorumluluklarının artması,

- Tek ebeveynli aile sayısını artıran yüksek boşanma oranlarının görülmesi,
- Çalışma hayatında küçük çocuklu kadınların sayısında artış yaşanması,
- Aile desteğini azaltan işgücü mobilitesindeki artışın yükselmesi gibi örnekler gösterilebilmektedir.

Geçmişe bakıldığında sanayi toplumunda ve sanayi toplumuna geçiş safhasında bireylerin, bilhassa kadınların işgücüne artan oranda katılımı ile paralel iş taleplerinde artış yaşanmasının, çalışma hayatının ağırlık kazanması sonucunu doğurduğu ve iş-yaşam dengesinin önemini ön plana çıkararak gündeme getirdiği görülmektedir (Ulukapı, 2013: 25). Günümüzde çalışma hayatının bireyin yaşamı içinde önemli bir yer edinmesi ve diğer yaşam alanları üzerinde etkili olması sonucunda, hem işverenlerin hem de çalışanların iş-yaşam dengesini giderek bir endişe haline getirdiği görülmektedir. Diğer bir anlatımla son zamanlarda bireyin çalışma hayatında oluşan baskının aynı zamanda aile hayatında da dikkate alınması gerektiği yönündeki düşünceler artmaktadır. Bu durum iş hayatının rekabetçi yapısından kaynaklı çalışana verilen önemin artması ile beraber iş hayatının sınırlarının araştırılmasını tetiklemektedir. İş ve aile yaşamı her ne kadar zamansal, fiziksel ve psikolojik açıdan ayrılabilir olsa da aslında her iki alan mekân ve zaman bağlamında içselleştirilmektedir (Anthonia ve Ukoha, 2018: 108). Böylelikle bireyin yaşam alanları arasındaki sınırların birbiri üzerinde etkili olması, her alandaki tatmin düzeyini etkileyeceğinden iş-yaşam dengesinin önemini gün be gün artırmaktadır. Ayrıca bireylerin iş-yaşam dengesi ile sosyal ve psikolojik açıdan pozitif gelişmeler yaşamasının sonucunda hayatı daha iyi anlamaları ve kişisel güvenlerini artırmaları iş-yaşam dengesinin önemini vurgulamaktadır (Roy, 2016'dan aktaran: Tatar, 2018: 58).

İş-yaşam dengesinin gün geçtikçe önemini artırmasında, yaşanan gelişmelere ilaveten bireyin hayatını kolaylaştırıcı etkilerde bulunması da rol oynamaktadır. Şöyle ki iş-yaşam dengesi birçok açıdan fayda sağlamakta ve en genel ifade ile bireyin yaşam kalitesini artırmaktadır. Bireyin yaşam alanları arasında denge oluşturması; öncelikle ruhsal sağlığını geliştirmekte ve devamında toplum huzurunu artırmakta, çocuk bakım kalitesinden duyulan memnuniyet verimliliğini artırmakta, çocukların sağlıklı birey olarak gelişmesini sağlamakta, çalışanların motivasyonunu artırmakta, işe devamsızlığı azaltmakta ve kamu-özel kurumların gelişmesine ön ayak olan bilgili vatandaşların sayısını artırmaktadır (Özaydın, 2013: 53). Diğer bir ifade ile iş-yaşam dengesinin kurulması, işgücü piyasasında aktif olan çalışanlar başta olmak üzere bireyin çalıştığı kurum ve kuruluşları ve yaşadığı toplumu da içine alarak geniş etkide bulunmaktadır. Bu bağlamda iş-yaşam dengesinin sağlanması beraberinde art arda gelen olumlu etkilerde bulunmakta ve bu etkilerin boyutlarının geniş kapsamlı olması da iş-yaşam dengesinin sağlanmasının her açı ve her kesim için majör bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Tüm bireyler için söz konusu olması, iş-yaşam dengesinin önemini artıran bir başka özelliğini oluşturmaktadır. İş-yaşam dengesinin kurulmasında bireyin sahip olduğu roller belirleyici olmakta ve kadın-erkek ayrımı yapmadan herkesi kapsamaktadır. Bu doğrultuda bireyin sahip olduğu cinsiyet temelli roller incelendiğinde, zamanla kadınların sahip olduğu kalıplaşmış rollerin değişim içine girdiği ve bu değişimin aynı zamanda erkeklerin sahip olduğu roller için de geçerli olduğu görülmektedir. Erkek, geleneksel olarak ailenin reisi olduğu ve eve ekmek götüren güçlü ataerkil yapısından, ev işlerinde eşe yardım eden, çocuk bakımı gibi sorumluluklarda eş ile ortaklaşa sorumlu olan bir yapıya doğru geçiş yaşamaktadır. Bu durum iş-yaşam dengesinin sırf kadınlar için söz konusu olmadığını, erkekler için de önemli olduğunu göstermekte ve bireylerin değişen rol ve sorumlulukları karşısında konunun önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir (Şişman ve Topgöl, 2013: 103). Böylelikle hem erkeğin hem de kadının zaman içinde geleneksel rollerinde görülen değişim, iş-yaşam dengesini üzerinde daha fazla durulması gereken bir konu haline getirmekte ve bu yönde düzenlemeleri mecburi kılmaktadır.

Kadın açısından bakıldığında iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı alanlara yeterli zaman ayırabilme özgürlüğü tanınması ve ayrı bir alan oluşturma fırsatı sunması noktasında son derece önemli bir faktör olmaktadır (Ödemiş, 2018: 95). Kadın genelde yaşam alanları arasında hep sıkışmakta, bir birey olarak kendi uğraş ve hobilerinin olduğunu unutmaktadır. Dolayısıyla kadının yaşam alanları arasında denge sağlamanın en önemli yanını, kendine vakit ayırma imkânı sunması sonucunda kendini iyi hissetmesinin oluşturduğu ifade edilebilmektedir.

Genel olarak iş-yaşam dengesi; yalnızca bir kadın, işçi ve iş sorunu değil aynı zamanda bir erkek, işveren ve toplumsal (kişisel sağlık, aile yaşamı üzerindeki yayılma etkileri nedeniyle) sorun oluşturmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 5). Bu kapsamda iş-yaşam dengesinin geniş bir yayılma alanının olması ile bireyin tüm yaşam alanları için söz konusu olması bu kavramın ne kadar önemli olduğunu ve tartışılması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca günümüzde bu konu üzerine yapılan araştırmaların çoğalması ve bu yönde girişimlerin artması da yine iş-yaşam dengesinin önemini vurgulayarak pekiştirmektedir.

2.3. İş-Yaşam Dengesi Kuramları ve Kadın

İş-yaşam dengesi algısı, bireyin yaşamında sahip olduğu beklenti ve ihtiyaçlara göre değişmektedir (Serbes, 2019: 62). Özellikle yaşamda sahip olduğu sorumluluk düzeyinin fazla olduğu yönündeki inanış nedeniyle kadının iş-yaşam dengesi algısı çeşitlilik gösterebilmektedir. Örneğin kadınların ailelerine ek gelir sağlama ve ekonomik özgürlüklerini kazanma beklentilerinin karşılığı olarak çalışma hayatında bulunması, iki yaşam alanı arasındaki dengeyi iş hayatına kaydırabilmektedir. Bu doğrultuda iş-yaşam dengesinin kurulması bireyden bireye beklenti ve ihtiyaçlara göre değişmekle beraber cinsiyet ayırımında kadının erkeğe oranla çok daha fazla zorlandığı ifade edilebilmektedir. Diğer bir ifadeyle iş-yaşam dengesi kurmada kadınların erkeklere

kıyasla iş hayatında farklı ihtiyaçlarının olması ve bu ihtiyaçlarının gerçekleşmemesi, kadın- erkek arasında eşit işe eşit ücret ödenmemesi ve kadınların kalıplaşmış sorumluluklarının gereği olarak geleneksel rollerinin devam etmesi, kadınların erkeklere oranla çok daha fazla zorlanmasına neden olmaktadır (Yıldırım, 2017: 759). Özellikle kadınların iş ve yaşam alanları arasındaki dengeyi sağlamasının erkeklere kıyasla daha zor olması bu konunun değerini artırmaktadır.

Günümüzde küreselleşme, çalışma hayatı içinde bir takım değişim ve dönüşümleri gerekli kılmaktadır. Yaşanan bu dönüşümler içinde bilhassa kadınların işgücü piyasalarında çok daha fazla yer almaya başlaması, iş-yaşam dengesi kavramına güncel ve öncelikli bir olgu niteliği kazandırmaktadır (Yılmaz ve Zengin, 2021: 100). Bu kapsamda, “iş-yaşam dengesi nasıl oluşmaktadır ve nelerden etkilenmektedir?” sorusu son derece önemli bir hale gelmekte ve bu sorunun cevaplanabilmesi için iş ve özel yaşam alanlarını açıklayan birbirinden farklı kuramlar oluşturulduğu görülmektedir (Gerçek vd., 2015: 70). İş-yaşam dengesinin multidisipliner bir yapıya sahip olması bu kavramın tek bir yaklaşımla ele alınmasını zorlaştırmaktadır. Bu yüzden iş-yaşam dengesinin sınırlarını belirlemeye ve anlamsal bütünlüğünü sağlamaya yönelik hem ulusal hem de uluslararası düzeyde birbirinden farklı teorik kuramların ve araştırmaların mevcut olduğu gözlemlenmektedir (Başol ve Sevgi, 2020: 363). Diğer yandan iş ve yaşam alanları arasındaki ilişkiyi sağlam kuramsal temellere dayandırma isteğinde olan sosyal bilimciler, bu konu üzerine araştırma yapmanın iş-yaşam dengesinin kuramsal alt yapısını güçlendireceğini ifade etmektedir (Savcı, 1999: 146). Bu doğrultuda literatüre bakıldığında iş-yaşam dengesi konulu çok sayıda araştırmanın farklı yaklaşımlar içerdiği görülmektedir. Bu yaklaşımlardan bazıları aynı argümanı savunurken bazı yaklaşımlar birbirinin zıttı argümanları savunmaktadır. Literatürdeki bu çeşitlilik iş ve yaşam alanları arasındaki ilişkinin farklı kuramlar açısından incelenmesini sağlayarak, bu kavramın daha iyi anlaşılmasına ve farklı açılardan değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu kısımda iş-yaşam dengesi, farklı yaklaşımı temel alan kuramlar üzerinden değerlendirilerek, kavramın kadın çalışanlar için ne anlama geldiğinin daha iyi ortaya koyulması hedeflenmektedir.

2.3.1. Rol Kuramı

İş-yaşam dengesi konulu araştırmaların çoğu, rol kavramı üzerinde durmakta ve iş ile iş dışı yaşam alanlarının bireye yüklediği rollerin önemini açıklamaya çalışmaktadır. Zira iş-yaşam dengesinin nüvesini rol kavramı oluşturmaktadır. Rol, belirli statü veya toplumsal konumlara atfedilen, toplumsal beklentileri ortaya koyan ve bu tür beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmeme sürecini analiz eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Marshall, 1999: 636). Statü ise, bireyin toplumda bulunduğu pozisyon ya da konumu niteleyen bir kavramı ifade etmektedir (Gökçe ve Şahin, 2003: 144). Rol ve statü birbirinden ayrılmamakta ve çoğu zaman birbiri yerine kullanılmaktadır. Diğer bir ifade ile statüleri olmayan roller veya rolleri olmayan statüler yoktur. Linton (1936: 114) rolü, bireyin sosyal olarak bir statüye atandığında statüsünün hak ve ödevlerini yerine getirme şekli yani bir durumun dinamik bir yönü olarak ifade etmektedir. Ayrıca iş ve iş dışı

yaşam alanlarının etkileşimsel sınırının bir unsurunu da, bireyin iş rolü ile diğer yaşam rolleri arasında yaşayabileceği “çatışma” oluşturmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76). Yaygın olarak çatışma, bireyin bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde, istemediği durumlar ile karşılaşması ve bir sonuç için zorlanması neticesinde gösterdiği davranış veya ulaştığı psikolojik durum şeklinde açıklanabilmektedir (Üngüren vd., 2009: 38). Söz konusu çatışmanın bireyin hem iş alanında hem de iş dışı alanlarda birden fazla role sahip olmasının yani çoklu rolün doğal bir sonucu olduğu ifade edilebilmektedir (Sieber, 1974: 567). Burada bireyin içine düştüğü çatışma, sahip olduğu çeşitli rollerin aynı anda ortaya çıkması ve birbirleri ile kesişmesi sonucu oluşmaktadır. Dolayısıyla çatışmanın bireyin sahip olduğu roller yüzünden yaşanması, rol kuramı içinde değerlendirilmesine ve bu kuramın daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Rol kuramı, iş- yaşam çatışması alanında bir temeli temsil etmekte ve çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bu kuram, literatürde bazı araştırmalarda farklı bir başlık altında incelenmesine rağmen, rol çatışmasını kendi içinde açıklayabilmektedir (Güvey, 2019: 22). Rol kuramı en genel ifade ile bireyin hayatında, iş ve iş dışında sahip olduğu çeşitli rollerden oluşmaktadır. Bireyin hayatında sahip olduğu herhangi bir rolün diğer yaşam alanlarında sahip olduğu rollerine baskı oluşturmaları ile o rolün yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesi ise rol çatışması olarak açıklanmakta ve rol kuramı içinde değerlendirilmektedir. 1950’li yıllarda Parsons ve Merton’ın yapmış olduğu araştırmalarda ilk kez kullanılan rol kuramı daha sonrasında iş-yaşam dengesi boyutunda Kahn’ın yapmış olduğu tanımlamalar ile ön plana çıkmıştır (Keskin, 2018: 17). Kahn ve arkadaşları, rol çatışmasını, iki ya da daha fazla baskı kümesinin eşzamanlı olarak çakışması durumunda birine uymanın diğerine uymayı zorlaştırması olarak ifade etmişlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Dolayısıyla rol çatışması içine düşen birey, aynı anda birden fazla rolün gereğini yerine getirmek durumunda kalmakta ve söz konusu rollerinden birini diğerine oranla daha fazla gerçekleştirmektedir (Şimşek vd., 2005’ten aktaran: Doğan vd., 2016: 42). Böylelikle rol çatışmasının temelini bireylerin farklı roller üstlenmesi değil, sahip oldukları rollerin gereklerini yerine getirirken karşılaştıkları zorluklar oluşturmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Diğer bir ifadeyle bu kuram, bireyin tek başına sahip olduğu rolleri çatışma nedeni olarak görmemekte ve çatışmanın nedenini, bireyin sahip olduğu rollerin getirisi olarak sorumlulukları arasında uyumsuz taleplerin oluşması şeklinde ifade etmektedir. Özetle rol kuramı bireyin iş ve aile hayatında sahip olduğu roller arasında oluşan rol çatışmasına dayanmakta ve iş-aile yaşam çatışmasını açıklamayı hedefleyen varsayımlar üzerine kurulmaktadır (Efeoğlu, 2006: 17).

Rol kuramı, bireylerin sosyal kimlik-konumlarına dayanarak gösterdiği çeşitli ve tahmin edilebilir davranışlarda bulunması yani sosyal davranışların en önemli niteliksel özellikleri ile ilgilenmektedir. Bu kapsamda rol kuramı, örüntülenmiş-karakteristik sosyal davranış ile bireyler tarafından benimsenmiş kimlikler, sorumluluklar ve herkes tarafından anlaşılan, bağlı kalınan “davranış beklentisi” çerçevesinde ilişkilendirilmektedir (Biddle, 1986: 68). Örneğin çalışan bir kadının çocuk sahibi olması sonucunda edindiği annelik rolü, kadından çocuk bakımı gibi bir takım

davranış beklentileri oluşturmaktadır. Ayrıca kadından işgücü piyasalarında bulunduğu için elde ettiği rol ve sorumluluklarının gereği olarak da bir takım davranışlar beklenilmektedir. İşte tam olarak bu noktada kadının kendisinden beklenen davranışları sergileyip sergilemediği ile rol kuramı yani rol çatışması ilgilenmektedir. Böylelikle bu kuramı diğer kuramlardan ayıran en önemli farkı da sosyal davranışların incelenmesine olanak sağlayan görgül kaynaklara ulaşması oluşturmaktadır (Çam, 2018: 24).

Rol kuramı, iş ve iş dışı yaşam alanlarında denge oluşturmaya çalışan bireyin, rolleri arasında çatışmaya düştüğü zaman bunu iki yönlü rol müdahalesi veya aşırı rol yüklemesi şeklinde yaşadığını göstermektedir. Bu yüzden kavramın iki boyutlu bir yapı göstermesi kavramı anlamak için geniş bir bakış açısı gerektirmektedir. Örneğin, bireyin iş hayatında sahip olduğu rolünün sorumlulukları, eğer aile hayatında sahip olduğu sorumlulukları yerine getirmesini engelliyorsa (yani bireyin iş rolüyle meşgul olması aile hayatından aktif bir şekilde zevk almasını engeller, iş stresi ev ortamına yayılır ve aileyle çatışmayı artırır) işten aile hayatına doğru bir çatışma yaşanmasına neden olabilmektedir. Diğer yandan bireyin ailesinde sahip olduğu sorumlulukları iş hayatındaki sorumluluklarını aksatmasına (yani, bir çocuğun hastalığı bireyin işe devam etmesini engeller, işte odaklanmayı zorlaştırır) neden oluyorsa o zamanda aile hayatından iş hayatına doğru çatışma yaşanma riskinin artmakta olduğu ifade edilebilmektedir (Duxbury ve Higgins, 2001: 3).

Roller arası çatışma türü olarak kabul edilen iş-aile çatışmasının, son dönemlerde rol kuramı içinde önemli bir yer edindiği görülmektedir. İş-aile çatışmasının, bireyin iş ve aile alanındaki isteklerinin bulunduğu veya iki yaşam alanı arasında uyumsuzluk olduğu zaman ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Temel, 2005: 230). Bu doğrultuda iş-aile çatışması, iş ve aileden gelen rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir rol arası çatışma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Hill, 2005: 798). İş-aile çatışmasının temelinde bireyin anne-baba, eş ve çalışan rollerinin bulunması ile bu rolleri gereği gibi yerine getiremediği düşüncesinin hâkim olduğu gözlemlenmektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 72). Diğer yandan bireyin sahip olduğu birden fazla rolün kümülatif talepleri iki tür çatışmaya neden olabilmektedir: işten aileye müdahale ve aileden işe müdahale. Aile hayatına katılımın iş hayatına katılımı ya da iş hayatına katılımın aile hayatına katılımı zorlaştırması, iş-aile çatışmasının çift yönlü olduğunu göstermektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158). Yaşanan çift yönlü çatışma içinde, iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına oranla daha fazla yaşanmaktadır (Hill, 2005: 798). Bu durum bireyin iş hayatı üzerinde hâkimiyeti elinde bulunduramaması yönünde yorumlanabilmektedir. Aynı zamanda literatür incelendiğinde, Greenhaus ve Beutell (1985: 77-81)'in iş-aile çatışmasını üç ana türe ayırdığı görülmektedir: (a) zamana dayalı çatışma, (b) gerilim temelli çatışma ve (c) davranış temelli çatışma. İlk iş-aile çatışması türü olan zamana dayalı çatışma, bireyin bir rol içindeki faaliyetlerine harcadığı zamanın genellikle diğer rollerindeki faaliyetlerine harcanan zamanı engellemesi şeklinde özetlenmektedir. İkinci olarak gerilim temelli çatışma, bireyin bir rolündeki gerginliğinin diğer rolünü etkilemesiyle ortaya çıkan çatışma türüdür. Son olarak ise davranış

temelli çatışma, bireyin bir rolündeki davranış kalıplarının diğer rollerindeki davranış kalıplarıyla ve beklentileriyle uyumsuzluğu şeklinde açıklanmaktadır. Bu kapsamda bireyin iş ve aile rollerinin birbirine uyumsuz şekilde gerçekleşen müdahalesi, çatışma oluşmasına zemin hazırlamakta ve bireyin yaşamı üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır.

Rol kuramı üzerine yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden daha fazla rol çatışması yaşadığı görülmektedir. Bu sonuç, kadına yönelik var olan ev içi işlerin yapılması temeline dayanan geleneksel cinsiyet rolleri algısı tarafından desteklenmektedir. Yine aynı çalışma, bireylerin sahip oldukları rol sayısının, rol çatışması yaşanma riskini yükselttiğini vurgulamaktadır. Ayrıca içine düşülen rol çatışması nedeniyle bireylerin özellikle de kadınların üstünde artan sağlıklı baskı, sahip oldukları diğer tüm rolleri etkileyerek sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırabilmektedir (Wilk, 2013: 31-32). Bu doğrultuda kadının davranış düzleminde tek bir rol davranışı bulunmadığından, birbiri ile çakışan taleplerin yaşanması, çatışma riskini artırmakta olduğundan bu kuramın kadınlarda daha fazla görülmesini açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle kadın için cinsiyet temel bir rol olduğundan annelik rolü de temel bir rol özelliğinde bulunmaktadır. Ayrıca kadının eş, meslek ve sosyal rollere de sahip olması ile rollerinin ve buna paralel olarak sorumluluklarının da artması, rol çatışması yaşamasını güçlendirmektedir (Uzunçarşılı ve Soydaş, 2007'den aktaran: Avcı Aksu, 2014: 72). Şöyle ki kadının geleneksel rollerine ilave olarak günümüzde çalışma hayatına katılımını artırarak elde ettiği çalışan rolü ile beraber üzerinde oluşan beklenti ve sorumlulukların artan baskısı ile rol müdahalelerine ve rol çatışmalarına daha fazla maruz kaldığı söylenebilmektedir.

Genel olarak bu kuram, bireyin hayatında sahip olduğu çeşitli rolleri baz almakta ve bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu çeşitli rollerin arasında oluşabilecek rol çatışmasına dayanmaktadır. Bu noktada bireyin sahip olduğu tüm rollerin sorumluluklarını yerine getirirken yaşam alanları arasındaki sınırları çizerek, rolleri arasında çıkabilecek çatışmaların önüne geçmesi ve bu alanlar arasında denge sağlaması gerekmektedir (Yavuz, 2018: 9).

2.3.2. Taşma Kuramı

1970'lerde, iş ve aile üzerine yapılan çalışmalarda araştırmacıların, işteki olayların evdeki olayları etkilediği ve bunun tersini de varsayan açık sistem yaklaşımını benimsemiş olduğu görülmektedir. Açık sistem teorisinin bir örneği olarak Clark, iş ve aile arasındaki fiziksel ve zamansal sınırlara rağmen, bir alandaki duyguların ve davranışların diğerine geçeceğini varsayan "taşma teorisi" üzerinde durmaktadır. Taşma teorisine göre kötü bir iş günü geçiren çalışanların eve döndüklerinde kötü bir ruh hali içinde olma olasılığı daha yüksek bulunmaktadır (Clark, 2000: 748-749). Böylelikle bireyin yaşam alanları arasındaki fiziksel ve zamansal sınırlara rağmen taşma kuramında duyguların taşındığı ve birbiri üzerinde etkili olduğu söylenebilmektedir.

Taşma etkisine odaklanan ilk çalışmalar bu kuramı, bir yaşam alanında geliştirilen tutum ve uygulamaların diğer yaşam alanlarına yayılabileceği yönünde açıklamıştır (Dolan ve Gosslein, 2000: 4). Diğer bir anlatımla taşma kuramı genel olarak, bir yaşam alanındaki (örneğin iş hayatı) tutumların diğer yaşam alanlarına yayıldığı veya aktarıldığı şeklinde açıklanmaktadır (Kirkcaldy ve Cooper, 1993: 669). Davranışsal bir perspektiften bakıldığında bu kuram, bir alanın diğerine “yayıldığını” ve böylece tatmin edici işleri olan bireylerin tatmin edici yaşamları olacağını veya bunun tam tersinin de olabileceğini savunmaktadır (Judge ve Watanabe, 1994: 102). Yani işten memnun olan çalışanların iş dışı aktivitelerinde de mutlu olduklarına inanılırken, işten memnun olmayan çalışanların iş dışı aktivitelerinde mutlu olmadıklarına inanılmaktadır. Bu doğrultuda bireyin iş ve iş dışı yaşam alanları arasında pozitif bir ilişki ima edilmektedir (Iverson ve Maguire, 2000: 810). Bu kurama göre bireyin iş hayatı içinde edindiği alışkanlıklar, diğer yaşam alanlarında veya iş hayatı dışında edindiği alışkanlıklar, iş hayatında devam etmektedir. Açık olarak bu kuram bireyin, herhangi bir yaşam alanında gösterdiği davranışları doğrultusunda yaşamına devam etmesini kabul etmektedir. Dolayısıyla bu kuram temelinde bireyin hayatında bir devamlılık söz konusu olmaktadır.

Taşma kuramı, geçirgen sınırlardan söz etmekte ve bireyin çeşitli yaşam alanlarındaki ilişkiyi, bu sınırlardan gelen iş ve iş dışındaki rollerine dayandırmaktadır. Dolayısıyla bu kuram, iş ve iş dışı yaşam alanlarındaki rollerin birbirinden bağımsız, ayrı eylemler olmadığını ve bu alanlardaki davranışların, deneyimlerin diğer yaşam alanlarını etkileyebileceğini vurgulamaktadır (Keskin, 2018: 20). Diğer yandan çatışma kuramında olduğu gibi bu kuramda, iş dışı yaşamdan iş yaşamına ya da iş yaşamından iş dışı yaşama doğru iki yönlü olabilmektedir. İki alandan birinde söz konusu olan olumsuz bir durumun diğer bir yaşam alanına etki etmesi “olumsuz taşma kuramı” olarak ifade edilirken, olumlu bir durumun da diğer yaşam alanlarını etkilemesi “olumlu taşma kuramı” olarak ifade edilmektedir (Bostancıoğlu, 2014: 12). Bu doğrultuda kadının iş hayatında yoğun çalışması ve strese maruz kalması sonucunda yaşadığı gerginliğin diğer yaşam alanlarından biri olan aile hayatına yansıtması olumsuz taşma kuramına örnek verilebilmektedir. Ayrıca kadının ailesinde mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmesi sonucunda iş hayatına mutlu başlaması da olumlu taşma kuramına örnek verilebilmektedir. Böylelikle bu kuram, bireyin yaşam alanlarının birbiri ile paralellik gösterdiğinin ve etkileşim içinde olduğunun üzerinde durmaktadır.

2.3.3. Telafi Kuramı

Telafi kuramı, yaşamın bir alanında eksik olan tatmin ve talep düzeyinin diğer alanlarda telafi edilmesi şeklinde açıklanmaktadır (Guest, 2002: 258). Telafi kuramı, taşma kuramının tamamlayıcısı olarak nitelendirilmekte ve bireyin iş ile iş dışı diğer yaşam alanları arasında ters bir ilişki olduğunu savunarak, bireyin yaşam alanlarının birinde, diğerinde eksik olanı telafi etmek için farklı yatırımlar yaptığını kabul etmektedir (Clark, 2000: 749).

Çalışanların, evlerini sığınak olarak gördüklerini ve ailelerine mesleki alanda eksik olan memnuniyet kaynağı olarak baktıklarını ortaya koyan bir çalışma ile bireylerin yaşam alanları arasında daha fazla memnuniyet bulmaya çalışarak, iş veya evdeki tatmin eksikliğini telafi etmeye çalıştıkları sonucuna varan diğer bir çalışma telafi kuramının temelini oluşturmaktadır. Bu kuram çalışanları, “herhangi bir yaşam alanından memnun olmamanın bir sonucu olarak işlerinde veya aile hayatlarında daha fazla memnuniyet arayan” bireyler olarak ifade etmektedir (Lavassani ve Movahedi, 2007: 3). Yaşam alanları arasında denge kurmayı içeren telafi kuramı iki farklı şekilde de tanımlanabilmektedir. İlk olarak, bireyin tatmin edici olmayan alana katılımını azaltması ve potansiyel olarak tatmin edici bir alana katılımını artırması olarak tanımlanmaktadır. Burada katılım, bir alandan algılanan önem, bir alanda harcanan zaman ve bir alana adanmış dikkat olarak açıklanmaktadır. Bu nedenle, ilk tanım, tatmin edici olmayan bir alandan potansiyel olarak tatmin edici bir alana önem, zaman veya dikkatin yeniden dağıtılması olarak düşünülebilmektedir. Diğer taraftan ikinci tanım ise, bireyin bir alandaki memnuniyetsizliğin, başka bir alanda ödüllendirilerek dengelenmeye çalışılması olarak açıklanmaktadır. “Ödüller” ile kişinin arzularını yerine getirebilecek ve bunu yaparak memnuniyetini artırabilecek deneyimler kastedilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 180-181).

Telafi kuramı, iş ve iş dışı yaşam alanları (aile vb.) arasında, iş ve iş dışı deneyimlerin zıt olma eğiliminde olduğunu varsaymaktadır. Bu kurama göre bireyin yaşam alanları arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. Birey farklı yaşam alanlarında kendine farklı yatırımlar yapmakta ve birinde eksik olanı diğer yaşam alanlarında tamamlamaktadır. Şöyle ki; birey yaşamını daha tatmin edici kılabilmek adına bir alanda eksik gördüğü şeyleri diğer alanda elde edeceği başka şeylerle telafi etmeye çalışmaktadır. Diğer bir ifade ile işte yaşanan yoksunluklar iş dışı faaliyetlerde veya evde olmayan, arzu edilen deneyim, davranış ve psikolojik durumların iş alanında izlenen farklı faaliyetler ile telafi edilmeye çalışılması bu kuramın merkezini oluşturmaktadır. Bireyin iş hayatında yorucu bir gün geçirmesi ve işten sonra boş zaman aktiviteleri araması bu kurama örnek gösterilebilmektedir. Telafi kuramında evdeki olaylar işteki hayal kırıklıkları ya da işteki olaylar evdeki hayal kırıklıkları için amortisör etki sağlamaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990: 241)

Bireyin, iki yaşam alanından birinde, beklenti düzeyinin düşük olması aynı zamanda düşük tatmine neden oluyorsa, birey bunu telafi etmek yani dengelemek için diğer yaşam alanlarında mevcut olan beklentilerini gerçekleştirmeye çalışmakta ve yaşamın bu alanında aktif olmayı tercih etmektedir. Bu kurama göre bireyin çalışma hayatı içindeki beklentilerini karşılayamaması, onun diğer yaşam alanlarına öncelik vermesine ve akraba, arkadaş, komşuluk gibi ilişkilerinde tatmin olma ihtiyacını gidermeye çalışmasına neden olmaktadır. Böylece birey bir alandaki eksikliği diğer alanlarda telafi etmeye yani yaşamını dengelemeye çalışmaktadır (Savcı, 1999: 156). Dolayısıyla telafi kuramı bireyin yaşam alanları arasında ters şekilde davranmasının temelini, denge kurma isteğine dayandırmaktadır. Diğer yandan telafi kuramı, bireyin iş veya aile yaşam alanlarından birisinde yaşadığı tatminsizliği telafi etmek amacıyla, diğer yaşam alanlarından tatmin sağlamaya

yöneldiğinde, bunun iş ve aile alanlarındaki zaman dengesini bozarak çatışma yaşanma riskini artırdığı varsayılmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Bu doğrultuda kadın açısından bakıldığında bu kuramın hem olumlu hem de olumsuz olmak üzere iki etkide bulunduğu ifade edilebilmektedir. İlk olarak kadının bir yaşam alanı içinde kendini kötü, mutsuz ve genel olarak tatminsiz hissetmesini diğer yaşam alanlarında telafi etme şansı bulması olumlu etkiyi oluşturmaktadır. Mesela kadının ev içindeki sorumlulukları yüzünden bunalması ve kendini değersiz hissetmesine karşın çalışma hayatı içinde verilen görevleri yerine getirmesi ile kendini önemli hissetmesi kadının olumsuz duygularını dengelemektedir. Yine kadının çalışma hayatı içindeki iş yoğunluğundan bunalmasının çözümünü aile hayatı içinde bulması, bir alanı diğer alanla telafi ederek yaşam alanları arasında denge oluşturmaktadır. Fakat kadın yaşam alanlarındaki tatminsizliği telafi etmeye çalışırken bir alana öncelik vermesi sonucu, diğer alanı aksatması ve çatışma içine düşmesi olumsuz etkide bulunarak ikinci etkiyi oluşturmaktadır. Şöyle ki kadın, aile hayatı içinde gördüğü bazı eksiklikleri gidermek için çalışma hayatına yoğunlaşabilmekte ancak bu seferde çalışma hayatına daha fazla enerji ve daha fazla zaman ayırması sonucunda aile hayatındaki sorumluluklarını (çocuk bakımı, ev işleri vb.) aksatabilmektedir. Bu durum kadının çatışma yaşamasına neden olmakta ve yaşam dengesini bozarak olumsuz etkide bulunmaktadır.

Genel olarak bu kuram, bireyin yaşam alanlarının birinde yaşadığı doyumsuzluğu diğer alanlarda telafi etmeye çalıştığını göstermektedir. Ayrıca telafi etme beraberinde iş-yaşam dengesinde çatışmalara yol açabilmektedir. Çünkü birey, doyumsuzluğu gidermek adına yöneldiği alana daha fazla zaman ayırarak, diğer alanda sahip olduğu sorumlulukları ihmal edebilmekte ve iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanabilmektedir. Dolayısıyla yaşam alanları arasında dengenin sağlanamaması çatışma yaşanmasına sebep olabilmektedir. Bu kurama göre çatışmanın artmasında ya da daha çok hissedilmesinde, bireyin doyum hissettiği alana daha fazla yönelmesi ile alanlar arasında hissedilen doyum düzeyinin farkı belirleyici olmaktadır (Yavuz, 2018: 6-7). Ayrıca telafi kuramını diğer kuramlardan ayıran temel hususu ilk kez iş yaşamının aile yaşamı üzerinde olumlu etkide bulunması olarak ifade etmek mümkündür (Lavassani ve Movahedi, 2007: 3).

2.3.4. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, sanayileşmenin ilk dönemlerinden ve özellikle de 1950'den sonra popülerlik kazanan “ayrı dünyalar modeli”ne dayanmakta ve bu model bireyin iş ile aile yaşamlarını, tamamen birbirinden ayrı ve rekabet halinde iki alan olarak kavramlaştırmaktadır. Söz konusu modele göre birbirinden ayrılan alanların kendine özgü talepleri ve bu talepler arasında da rekabet hali mevcut olmaktadır. Ayrıca bu model aileyi, iş alanının beraberinde getirdiği talepleri yerine getirmeyi engelleyen bir tehdit unsuru olarak görmektedir. Üstelik bu modelin en önemli noktasını, iki ayrı alan arasında denge kurulmasının bir çalışan sorunu olmaktan ziyade “kadın sorunu” olarak görülmesi oluşturmaktadır (Özen Kapız, 2002: 143). Kadının yaşam alanları arasında net bir ayırım yapması, bir alanda yaşadığı durumdan etkilenmeden diğer alanda faaliyet

göstermesi erkeklere kıyasla daha zor olmakta ve bunun temel nedenini de, kadının var olan geleneksel rollerinin devam etmesine ek olarak çalışma hayatına girişinin, kadından beklenen sorumlulukları artırması oluşturmaktadır. Bu kapsamda bölünme kuramı içinde kadının durumu incelendiğinde, devam eden geleneksel yapı sebebiyle ailenin kadınla bağdaşlaşmasının kadının çalışma hayatına katılımı ile beraber kendisinden beklenen sorumlulukları artırmasının yaşam alanları arasında keskin sınırlar çizmesini engellemesi söz konusu sorunun kadınlarda daha fazla görülmesinin nedenini oluşturduğu ifade edilebilmektedir.

Bölünme kuramı, iş ve iş dışı yaşamın oldukça ayrı ve birbiri üzerinde hiçbir etkisi olmayan farklı yaşam alanları olduğunu açıklamaktadır. Ayrıca bu kuram ampirik destekli bir kuramdan ziyade teorik bir kuram olarak görülmektedir (Guest, 2002: 258). Bölünme kuramında iş ve iş dışı yaşam alanları arasında paralel bir ilişki bulunmamaktadır. Her iki alan birbirinden ayrı, bağımsız olarak görülmektedir. Bu kuram bireyin bir yaşam alanının etkisinde kalmadan diğerini düzenleyebileceğinin üzerinde durmaktadır. Bu kapsamda yapılan bir araştırma, çalışanların iş ve iş dışı yaşam zamanlarını, faaliyetlerini ve konumlarını işlevsel olarak birbirinden ayırabilmelerinin mümkün olduğunu göstermekte ve bölünme kuramının uygulanabilirliğini desteklemektedir (Yıldırım, 2017: 760). Aynı zamanda bölünme kuramı bireyin aile alanında işle ilgili düşünce, davranış ve duygularının aktif olarak bastırılması veya bunun tam tersi olarak da iş alanında işle ilgili düşünce, davranış ve duygularının bastırılması şeklinde de tanımlanmaktadır. Bu kuramın temelini oluşturan iş ve aile alanlarının aktif bir şekilde ayrılmasının olumlu yanı olarak her iki alandan gelen stresle başa çıkma veya iş ve aile arasında tercih edilen bir bağlantı derecesini korumanın bir yolu olması gösterilebilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 181).

Bölünme kuramı bireye yaşamını; zaman, mekân ve işlevsellik açısından düzenli parçalara bölme imkânı sağlamaktadır. Bu kuram bireyin iş dışı yaşam alanlarından olan aileyi, duygusallık, yakınlık ve anlamlı ilişkiler alanı olarak görmek ve aynı zamanda iş yaşamını da dışavurumcu olmaktan ziyade kişisel olmayan, rekabetçi ve araçsal olarak görmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990: 241). Bu doğrultuda bu kuram bireyin iş ve aile alanında sahip olduğu rollerin esnek olmadığını kabul ederek bir rolün sorumluluklarının diğerinden farklı olduğunu benimsemektedir. Yani bu kuram bireyin iş ve aile yaşam alanlarını bilinçli olarak ayırmaktadır. Böylelikle bireyin iş alanında sahip olduğu davranış, düşünce ve duyguların diğer alandaki duygu, düşünce ve davranışları etkilemesine engel olunmaktadır. Bu mantık çerçevesinde bu kuram, iki alan arasında keskin bir ayırım oluşturulması gerektiği üzerinde durmaktadır (Temel, 2005: 226).

Bölünme kuramını benimseyen bireyler, iş ve kişisel yaşamın tamamen ayrılmasını talep etmekte ya da tercih etmektedirler. Bu bakış açısına sahip bireyler işin kişisel hayata veya kişisel hayatın iş hayatına yayılmasını kabul edilemez ve istenmeyen bir durum olarak nitelendirmektedirler. Bu doğrultuda bölümlere ayrılmış perspektife sahip birey, iş ve kişisel yaşam alanlarını ayırmakta ve bu alanlar arasında net bir fark gözetmektedir. Fakat günümüzde çalışma

hayatında rekabet edilebilirlik adına işin hemen yapılma gerekliliği yani hız ihtiyacı bu kuramın mantığına ters düşmekte ve iki yaşam alanının ayrı olarak değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır (Sarker vd., 2012: 146).

Günümüz dünyasında küreselleşme ile yaşanan bir takım gelişmelerin çalışma hayatında da dönüşümlere neden olması, bireyin iki yaşam alanı arasında ayırım yapmasını zorlaştırmaktadır. Örneğin evden çalışma gibi esnek çalışma modellerinin yaygınlık kazanması, iki alanın birbirini olumlu veya olumsuz etkilemesine neden olmakta ve söz konusu ayırımı ortadan kaldırmaktadır (Yavuz, 2018: 8). Bölünme kuramı mekanik bir bakış açısına sahip olması yüzünden üzerindeki ilgi ve rağbeti azaltmaktadır (Kıcıır, 2015: 41). Bu kapsamda bölünme kuramının genel bir yaklaşımı temsil etmediği düşünülmektedir. Çünkü iki alan arasında net bir ayırım yapılması ve “ev evde, iş işte kalır” düşüncesi, günümüzde kabul edilebilir bir durumu yansıtmamaktadır. Bireyin bir alanda yaşadığı stres başta olmak üzere davranış ve duygular gibi etkenler, diğer bir alana geçildiğinde sona ermemekte ve etkisini sürdürmektedir (Özdemir, 2017: 39).

Özetle bu kuram, iki alanı birbirinden bağımsız ve ayrı olarak kabul etmektedir. Bireyin bir alandaki mutluluğu, sevinci, deneyimleri ve başarısının sadece bu alan için söz konusu olduğu ve diğer yaşam alanını etkilemeyeceği üzerinde durmaktadır. Böylece taşma ve telafi kuramlarının tersini savunmakta ve bireyin iki yaşam alanının birbirinden tamamen ayrı olduğunu vurgulamaktadır (Sayın, 2017: 33).

2.3.5. Sınır Kuramı

Sınır teorisinin, iş ve aile konulu araştırmalarda mevcut olan boşluğu gidermek ve diğer teorilere gelen eleştirileri yanıtlayabilmek için oluşturulmuş olması bu teoriyi son derece önemli kılmaktadır. En genel ifade ile sınır teorisi bireyin iki yaşam alanı arasındaki dengeyi nasıl oluşturması gerektiğini, sınırlar üzerinden açıklamaktadır (Kul Parlak, 2016: 77). Sınır kuramının temelinde bireyin sınır oluşturma nedeninin, çevresindeki dünyayı basitleştirmek ya da sınıflandırmak olduğu vurgulanmaktadır (Kremer vd., 2009: 705). Böylelikle bireyin çevresindeki dünyayı basitleştirip sınırlar çizmesi, yaşam alanları arasında denge oluşturmaya yardımcı olmakta ve çatışma yaşanma riskini azaltmaktadır. Bu durum kuramın temelini oluşturduğundan bireylerin davranışlarının, yaşam alanları arasındaki sınırlar çerçevesinde şekillenmesi doğal karşılanmaktadır.

Sınır kuramı, iş ve aile sistemleri arasındaki bağlantı üzerinde durmakta ve bu bağlantının duygusal değil, daha çok insani olduğunu iddia etmektedir. Bu kuram bireyleri, iki dünya (iş dünyası ve aile dünyası) arasında günlük geçişler yapan, sınırları aşan kişiler olarak görmektedir. Bireyin bu iki alan arasındaki sınırları şekillendirmesi, bu alanlardaki ilişkilerini belirlemektedir. Ayrıca bireyin bu alanlardaki sınırları biçimlendirmesi, bu alanlar tarafından etkilendiği gerçeğini

değiştirmemektedir. Dolayısıyla bireyin ev ve iş alanlarını hem etkiliyor hem de bu alanlardan etkileniyor olması, iş/aile dengesini iş ve aile çalışmalarında en zor kavramlardan biri haline getirmektedir. Bu kapsamda sınır kuramının, bireyin sınır geçişleri ile aile ve iş yaşamındaki karışık etkileşimi açıklamaya, oluşacak bir çatışmanın ne zaman gerçekleşeceğini önceden bildirmeye ve denge oluşturmaya yönelik bir girişim olduğu ifade edilmektedir (Clark, 2000: 748).

Sınır kuramına göre sınır kavramı, her bir alanda oluşan davranışların başlama ve bitiş noktası olarak görülmekte ve fiziksel, zamansal, psikolojik olarak üç çeşidi bulunmaktadır. Söz konusu sınırların içeriği her alan için farklı olmaktadır. Bu doğrultuda zamansal sınırı; dinlenme veya çalışma saatleri, fiziksel sınırı; iş yeri ve evin fiziksel sınırları son olarak da psikolojik sınırı, bireyin iş-yaşam dengesini oluşturabilmek adına koyduğu kurallar oluşturmaktadır (Geyik Küçük, 2019: 75). Bu kuramda iş ve ev alanları arasında geçiş yapan birey “sınır geçici”, iş ve ev alanında kalan bireyler ise “sınır koruyucular” ya da “alan üyeleri” olarak nitelendirilmektedir. Ev alanındaki sınır koruyucular, çocuklar ve eş, iş alanındaki sınır koruyucular ise patronlar ve iş arkadaşları olmaktadır. İş alanında, ev alanından getirilen aile resimleri, telefonlar vb., ev alanında ise iş içerikli telefonlar, eve getirilen iş vb. unsurlar “geçirgenler” olarak ifade edilmektedir (Kıcıır, 2015: 46).

Sınır kuramında bireyin iki alan arasında denge oluşturma noktasında aktif bir rol üstlendiği görülmektedir. Günümüzde yaşanan teknolojik yeniliklerin daha esnek çalışma koşulları ve daha rekabetçi bir çalışma ortamı getirmesi, sınır kuramının uygulanmasını zorlaştırmakta ve bireyin yaşam alanları arasında denge kurmasını güçleştirmektedir. Bu kapsamda son zamanlarda yaygınlaşan ve sınır kuramı ile çelişen iş hayatında mesai kavramının ortadan kalkması, iş-aile çatışmalarını da beraberinde getirdiği ifade edilebilmektedir (Bayramoğlu, 2018: 1725). Örneğin, telekomünasyon sektöründe yaşanan yeniliklerin bireye iş yerinde kişisel arama, mesaj ve e-postalarına cevap verme imkânı sunması ya da hafta sonu gibi iş dışı zamanlarda çalışma olanağı sunması, bireyin iş ve aile alanı arasındaki sınırlarını bulanıklaştırmaktadır. Dolayısıyla son zamanlarda ivme kazanan çalışma hayatının küreselleşmesi ve esnek çalışmayı kolaylaştıran taşınabilir teknolojilerin yaygınlaşmasının, her zaman ve her yerde çalışmayı mümkün kılması, bireyin yaşam alanları arasındaki sınırları ortadan kaldırarak sınır kuramını sarsmakta olduğu görülmektedir (Kossek ve Lautsch, 2012: 3). Bu doğrultuda bireyin iş ve aile alanları arasındaki sınırlarının bulanıklaşması ile iş ve aileyle ilgili görevleri aynı anda yapması sonucunda oluşan çoklu görev biçimindeki rol bulanıklığı, sınır kuramının teorikte var olabileceğini göstermekte ve pratikte ise iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşanma riskini artırmaktadır (Schieman ve Young, 2010: 256).

Özetle sınır kuramı, bireyin aile ile ilgili rolleri ve iş ile ilgili rolleri arasında denge oluşturabilmek adına bu iki alanı ve arasındaki sınırı yöneterek, olası çatışmanın önüne geçmeyi amaçlamaktadır (Lavassani ve Mohavedi, 2007: 2). Günümüzde zorunluluk gösteren çalışma

hayatının dönüşümü (atipik istihdamda görülen artış gibi) ve teknolojinin sunduğu yenilikler neticesinde, bireylerin bilhassa da kadınların yaşam alanlarının iç içe geçmesi, yaşam alanları arasında sınır çizilmesini zorlaştırmakta ve sınır kuramının geçerliliğini yitirmesine neden olmaktadır.

2.3.6. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramı bireyin yaşam alanlarından birini, diğer yaşam alanlarında arzu edilen bir şeyi elde etmenin bir yolu olarak görmektedir. Bu kuram bireyin çalışma hayatında elde edeceği kazanç ve kariyeri, öncelikle sağlam bir aile hayatı ile boş zaman hayatı inşa etme ve sürdürme yolu olarak değerlendirmektedir. Diğer yandan iyi ve kaliteli bir aile hayatı ise öncelikle tatmin edici ve başarılı bir çalışma hayatını oluşturma ve sürdürme araçlarını elde etmenin bir yolu olarak görülmektedir (Burke, 1986: 352). Bu doğrultuda araçsallık kuramı, bir alandaki faaliyetlerin diğerinde başarıyı kolaylaştırdığı araçsal bir model olarak tanımlanmaktadır (Guest, 2002: 258-259).

Araçsallık kuramı bireyin, iki yaşam alanından birini, ötekine katkı sağlaması için araç olarak kullandığı şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kuram bireyin araç olarak kullandığı alanda sahip olduğu rollerin, diğer yaşam alanlarında memnuniyeti oluşturmaktan dolayı önem kazandığını vurgulamaktadır (Yavuz ve Doğan, 2018: 43). Diğer bir ifadeyle bu kuram bireyin, iş yaşamını araç olarak kullanmasının, özel yaşam alanında doyuma ulaşmasını sağlayacağını ya da tam tersini ifade etmektedir. Bu nedenle bu yaklaşımı benimseyen bireyler amaç olarak bir alandaki faaliyetlerini, diğer alanda tatmin sağlamanın bir anahtarı olarak nitelendirmektedirler. Örneğin bireyin daha kaliteli bir hayata ulaşmasının gelirini artırması ile gerçekleşeceğini düşünmesi sonucunda çalışma hayatında uzun mesailere kalması ve yaşamının büyük bir kısmını çalışma hayatında geçirmesi, çalışma hayatındaki kazancını araç olarak gördüğünü göstermektedir. Bu doğrultuda bireyin çalışma hayatına öncülük vermesinin anlamı kaliteli bir hayata ulaşmak istemesi olarak ifade edilebilmektedir. Dolayısı ile bireyin bir yaşam alanını diğer bir yaşam alanındaki arzusu yönünde bir araç olarak kullanması bu kuramın çekirdeğini oluşturmaktadır.

Kadının yaşam alanları içinde çalışma hayatına ağırlık vermesi ve bu alanda daha fazla zaman harcamasının sonucunda elde edeceği geliri, diğer yaşam alanlarında refahını artırmak için kullanması araçsallık kuramı ile ifade edilmektedir. Mesela kadın aile hayatında çocuğunun eğitim masraflarını karşılamak adına çalışma hayatına öncelik tanıyabilmektedir. Bu noktada kadının fazla çalışmasının karşılığı, çocuğunun eğitimi olmakta ve refahını artırmaktadır. Dolayısıyla bu kurama göre kadın, fazla çalışma karşılığında diğer yaşam alanlarında istediği bir şeye ulaşmakta olduğundan, fazla çalışmayı sorun etmemekte ve yaşam alanları arasındaki dengeyi bu şekilde sağlamaktadır. Diğer yandan bu kuram kadının diğer yaşam alanlarındaki isteklerine ulaşmak adına

çalışma hayatına odaklanmasını sağladığından, çalışma hayatı içinde daha başarılı olmasına ve bu alanda yükselmesine imkân tanımaktadır.

2.4. İş-Yaşam Çatışması (Dengesizliği)

Literatüre bakıldığında iş-yaşam dengesi kavramının çoğunlukla iş-yaşam çatışması (dengesizliği) olarak ele alındığı görülmektedir (Polat, 2018: 192). Bu nedenle iş-yaşam çatışması, iş-yaşam dengesi kavramı için incelenmesi gereken bir konu oluşturmaktadır. Günümüz çalışma hayatının sürekli bir dönüşüm içinde olması, iş-yaşam çatışmasını daha görünür kılmaktadır. Çalışma hayatı içinde yaşanan gelişmeler, bireyin başta gün içindeki rolleri üzerinde etkili olmakta ve iş ile diğer yaşam alanları arasındaki dengeyi bozmaktadır (Omay, 2010: 365).

Küreselleşmenin zorunluluğu olarak teknolojiye yapılan yatırımlar ve inovasyon, çalışanların günün her saati için ulaşılabilir olmasını gerektirmektedir. Böyle bir ortamda işverenler, iş piyasasındaki rekabet güçlerini sürdürmek ve daha da yükseltmek için çalışanların iş yükünü artırmaktadır. Bu doğrultuda işverenlerin, çalışanlarına bilgisayar, cep telefonu, tablet, şirket sistemine uzaktan erişebilme imkânı tanıyan programlar sunması, çalışanların iş yeri ve çalışma saatleri dışında da ulaşılabilir ve çalışabilir olmasını sağlamaktadır. Ayrıca farklı ülke ve saat dilimleri ile bağlantılı olan uluslararası firmalar da küreselleşme ile beraber fazla mesainin normalleştiği ortamlara dönüşmektedir. Söz konusu fazla mesai sadece iş yerindeki çalışmayı değil aynı zamanda diğer yaşam alanlarındaki iş ile ilgili uğraşları da kapsamaktadır. Böylelikle bireyin çalışması, iş yaşamı sınırlarını aşarak diğer yaşam alanlarına yayılmaktadır. Dolayısıyla çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünde iş ile ilgili konularla meşgul olması, diğer yaşam alanlarına zaman ayıramamasına ve bu alanlardaki beklentileri karşılayamamasına neden olabilmektedir (Kuru, 2014: 25). Diğer bir ifadeyle çalışma hayatındaki dönüşümlerle beraber yoğun çalışan bir kitlenin ortaya çıkması ve bu kitle için çalışma hayatının, yaşamının büyük bir kısmını kapsaması, diğer yaşam alanları arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır (Teker, 2015: 26).

Son zamanlarda bireyin çalışma saatleri dışında kalan serbest zamanının git gide azalmakta olduğu gözlemlenmektedir. Günümüzde bireyin ailesi ile beraber geçirdiği zaman başta olmak üzere, sosyal etkinliklerinin yerini, iş ile alakalı konular almakta ve serbest zamanında ifa ettiği faaliyetlerin çoğu da, iş ile ilgili olmaktadır. Yaygın olarak “eve iş getirme” biçiminde görülen bu durum sonucunda birey, gününün neredeyse tamamına yakını işine ayırmaktadır. Normalleşip standart hale gelen bu durum karşısında bireyin iş-yaşam dengesi olumsuz etkilenmektedir. Bireyin çalışma hayatındaki rolüne öncelik vermesi ve zamanının çoğunu bu role ayırması, diğer rollerinin gereklerini aksatarak çatışmaya yol açmaktadır (Keser, 2014: 111). Bu doğrultuda iş-yaşam dengesinin oluşturulmasında çalışma saatleri büyük önem taşımakta ve bireyin uzun çalışma saatlerine sahip olması ile çalışmayı diğer yaşam alanlarında da sürdürmesi, iş-yaşam dengesinden

kaynaklanan baskılarla baş etmede sorun yaşamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla iş-yaşam çatışmasının asıl nedenini, bireyin çalışma hayatında uzun süre bulunmasıyla, diğer sosyal yaşam alanlarında özellikle ailede iyi vakit geçirme olasılığını ortadan kaldırması oluşturmaktadır (Marafi, 2013: 179).

Genel olarak iş-yaşam çatışması, bireylerin aile ve çalışma hayatı içindeki rollerinin birbiri ile çelişmesi ya da çakışması sonucu ortaya çıkan, iş-aile çatışması kavramı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle iş-yaşam çatışmasını açıklarken, iş ve iş dışı alan içinde aile üzerinden bir değerlendirilme yapılmaktadır. Bireyin yaşamının iki ana alanını oluşturan iş ve aile hayatı karşılıklı olarak bir etkileşim içinde bulunmakta ve bu etkileşim, iş hayatından aile hayatına ya da aile hayatından iş hayatına doğru gerçekleşebilmektedir. Bu kapsamda günümüz dünyasında bireyin yaşamında sahip olduğu rollerin kümülatif talepleri neticesinde oluşan iş-yaşam çatışmasının, iş-aile ve aile-iş olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İlk boyutu, bireyin aile hayatında sahip olduğu rollerin sorumluluklarının iş hayatını etkilediği (çocuk bakımı yüzünden işe gidememe vb.) “aile-iş çatışması” oluşturmaktadır. İkinci boyutu ise, bireyin çalışma hayatında sahip olduğu rollerin sorumluluklarının aile hayatını etkilediği (hafta sonu çalışan bireyin ailesine zaman ayıramaması vb.) “iş-aile çatışması” oluşturmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158). Görüldüğü üzere aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması, iş hayatında sahip olunan roller ile aile hayatındaki rollerin birbiri ile uyumsuz olması sonucu yaşanmakta ve çoğunlukla aynı anlamda kullanılmaktadır. Tek fark iki çatışmanın tetikleyicilerinin farklı olması, daha açık bir ifade ile birinde etkilenenin diğerinde etkileyici olması noktasında görülmektedir. Dolayısıyla bu kavramlar arasında yakın bir ilişki bulunmakta ve birbiri yerine kullanılabilirler. Literatüre bakıldığında ise genel olarak iş-aile yaşamı çatışmasının kullanıldığı görülmektedir (Şişman ve Topgöl, 2013: 96).

İş-aile yaşam çatışması, işten aileye ve aileden işe mevcut olan sorumlulukların, her iki alana aynı anda taşması sonucu bireyin psikolojik refahını negatif yönde etkilemesi şeklinde de açıklanmaktadır (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). Günümüz çalışma hayatının beraberinde getirdiği, iş baskıları örneğin, çalışma saatlerinin günün her vaktine yayılarak uzun zaman alması yani çalışma hayatının baskı kaynaklarının bireyin diğer yaşam alanları üzerinde hâkim olması iş-yaşam çatışmasını daha fazla gündeme getirmektedir (Guest, 2002: 257). Bireyin zamanının çoğunu çalışma hayatında edindiği rolde geçirmesi nedeniyle rollerine uygun olarak performans gösterememesi, ev veya aile sorumlulukları konsantrasyonunu engelliyorsa ya da bu sorumluluklarını geciktiriyorsa bu noktada iş-aile çatışması söz konusu olmaktadır (Pichler, 2009: 452). Diğer bir ifadeyle bireyin yaşamında iş ve aile içinde edindiği statü, yaşamının iki temel rolünü oluşturmaktadır. Bireyin yaşamının enerji ve zaman olarak kısıtlı olması, bu rollerin yerine getirilmesini ve dengelenmesini daha da önemli kılmaktadır. Aynı zamanda söz konusu rollerin sırayla, ardışık şekilde yerine getirilmesinin çok zor olduğu ve çoğu zaman bu rollerin eş zamanlı olarak yerine getirildiği görülmektedir. Dolayısıyla yaşanan bu çelişki bireyin iş ve aile rolleri

arasında denge oluşturmasını zorlaştırmakta ve iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve akmak Doruk, 2009: 71).

İş-yaşam çatışması bireyin bütün yaşam alanlarını etkileyici özellikte bulunmaktadır. Bireyin yaşam alanlarında deneyimlediği her türlü olumsuzluk birbirinden farklı nitelikte olsa dahi ilk olarak birey üzerinde ve sonrasında da diğer yaşam alanları üzerinde bir etkileşim oluşturmaktadır. Diğer yandan bu olumsuzluklar kendi aralarında besleyici, tetikleyici olabilmekte ve yaşanan çatışmanın boyutunu artırılabilmektedir (Kuru, 2014: 26). Bu doğrultuda bireyi, iş-yaşam çatışması içine sürükleyen birçok neden bulunmakta ve etki düzeyi farklılık gösterebilmektedir. Yapılan araştırmalarda, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, zor ve plansız çalışma şartları, düşük ücret ve terfi sorunları, işveren in çalışana karşı negatif tutumu, çalışanın yaşı, sağlık durumu, performansı ve aileye karşı yükümlülükleri, ailenin bireyden beklentileri gibi iş ve ailevi etkenler, iş-aile yaşam çatışmanın nedenleri arasında sayılmaktadır. Bu nedenlere ek olarak, çalışanların ocuk sayısı ve çocukların yaşları, çocukların bakım sorunları, eşlerin ikisinin de çalışması ve eşlerin birbirlerine destek olmaması gibi ailevi etkenler de iş-yaşam çatışmasına neden olan diğer faktörler olarak sıralanmaktadır (ztrk ve elik, 2019: 117).

2.5. İş-Yaşam atışmasının Sonuçları

Literatürde yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde, kadınların erkeklere kıyasla iş-yaşam çatışmasını daha fazla yaşadıkları ve bu alanlar arasında daha fazla sıkıştıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Kadınların alışma hayatına girmesi sonucu üstlendiği roller artmakta ve yaşamının diğer alanlarında, en önemlisi de ailede sahip olduğu roller değişime uğramadan devam etmektedir. Dolayısıyla yaşamın zaman ve enerji açısından kısıtlı olduğu da göz önüne alındığında kadından az zamanda çok iş yapması beklenildiği için kadın çalışanların yaşam alanları arasında çatışmaya düşme ihtimali daha yüksek bulunmaktadır (Küçükusta, 2007: 245). İş ve aile kadının, iki majör alanını oluştırmakta ve bu alanlar arasındaki ilişki, hassas ve geçirgen bir yapı sergilemektedir. Açıkça kadın için bu iki alan arasındaki etkileşim, son derece karmaşık ve i içe geçmiş bir ilişki oluşturmaktadır. Bu karmaşık ilişki, günümüzde kadının işgücü piyasasındaki sayısını artırmasına rağmen global bir olgu olarak kabul edilen, kadının geleneksel rollerinin devam etmesinden kaynaklanmaktadır (Fidan, 2005: 198).

Özellikle kadını etkileyen iş-yaşam çatışmasının birçok açıdan olumsuzluklara neden olduğu bilinmektedir. Bu yüzden bu kavramı daha iyi anlayabilmek ve sonrasında çözüm odaklı önerilerde bulunabilmek adına, iş-yaşam çatışmasının sonuçlarını incelemek faydalı görülmektedir. Bu kısımda iş-yaşam çatışmasının hem çalışma ve aile hayatına sonuçları hem de bireysel sonuçları incelenecektir.

2.5.1. Çalışma Hayatına Sonuçları

Günümüzde bireyin çalışma hayatına yüklediği anlamın artması, beraberinde bir takım sorunları da getirmektedir. Son zamanlarda çalışma hayatı içindeki en önemli sorunu, iş ve aile arasındaki uyumsuzlıklardan kaynaklı, iş-yaşam çatışmasının sonuçları oluşturmaktadır. Örneğin, bireyin iş ya da aile hayatı arasında karar verememesi yani bu iki alan arasında seçim yapma hususunda zorlanması ile denge oluşturamamasının bir sonucu, onu mutsuzluğa itmesi noktasında görülebilmektedir. Böyle bir durum ile karşı karşıya kalan bireyin, çalışma hayatı içinde kariyer planı yapma ve kendini geliştirme yönündeki faaliyetlerinin aile rolleri tarafından anlamsızlaştığı söylenebilmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 57).

Günün her saati için ulaşılabilir ve çalışabilir olması bireyin, yaşamının önemli bir kısmını iş ile geçirmesine yani çalışma hayatını yaşamının merkezine yerleştirmesine neden olmaktadır. Bu durum çalışma hayatının diğer yaşam alanları üzerinde doğrudan etkide bulunmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla iş hayatındaki yaşam kalitesi, diğer alanlardaki yaşam kalitesini etkilemektedir. Bu noktada bireyin iş ve diğer yaşam alanları arasında denge kurabilmesi için iş zamanının stressiz olması son derece önemli bulunmaktadır. Stres, pek çok olayın olumsuz algılanmasına neden olarak, bireyin yaşam alanlarında birçok sıkıntıya yol açabilmektedir (Keser, 2014: 33). Bu kapsamda stresin birçok kaynağı olmakla beraber burada kastedilen stresi birey, kendi durumunu kontrol edememe olarak algılamaktadır. Bireyin iş ve iş dışı yaşam alanlarındaki talepleri dengeleyememesi yani iş-yaşam çatışması, stres algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Bireyin iş hayatında kendini yüksek düzeyde stres altında görmesi, birçok olumsuz sonuçla ilişkilendirilmekte ve ilk sırada tatminsizliğe neden olması dikkat çekmektedir (Duxbury ve Higgins, 2001: 15). Aynı zamanda bireyin çalışma hayatı ile diğer yaşam alanları arasında uyum oluşturamaması sonucu yaşanan stres, bireyin fiziksel ve zihinsel sağlık seviyesinin düşmesine ve yaşamdan daha az memnuniyet almasına yol açmaktadır. Yaşanan çatışma sonucunda işler daha stresli ve daha az tatmin edici bir hal almaktadır. Ayrıca iş-yaşam çatışmasının bir diğer sonucunu da, bireyin hem işine hem de işverenine yönelik tutumunun değişmesi oluşturmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 39).

Birey, iş-yaşam çatışması sonucu yaşanan stresi azaltmak için kimi zaman mevcut işinden vazgeçerek işgücü piyasasını terk edebilmektedir. Bu durum çoğunlukla bireyin aile yaşamını iş yaşamından daha baskın ve daha önemli bulduğu zamanlarda yaşanmaktadır (Ballica, 2010: 19). Ayrıca bireyin iş-yaşam çatışması yüzünden stres yaşaması, iş hayatında göstereceği performansı da olumsuz etkilemektedir. Yani birey iş-aile stresine maruz kaldığında, işi ve ailesi arasında sıkıştığını hissettiğinden iş performansı olumsuz yönde etkilenmektedir. Aile hayatında yaşanan herhangi bir olay nedeniyle bireyin strese maruz kalması ve bu stresin iş hayatına taşması, bireyin çalışma hayatında da aile hayatı ile meşgul olmasına yol açmaktadır. Böylelikle bireyin işine odaklanması zorlaşmakta ve verimi düşmektedir. Dolayısıyla çoğu zaman bireyin, aile hayatındaki

yükümlülüklerle yetişememesi yüzünden üstünde baskı hissetmesi, işinde performans gösterecek motivasyonu ortadan kaldırmaktadır (Temel, 2005: 404). Örneğin kadın, aile hayatı içinde çocuk bakımını tek başına üstlenmiş ve çocuğu hastalanmış ise yaptığı işe tam olarak odaklanamamaktadır. Böyle bir durumda kadın, bir yandan işini yapmakta bir yandan da çocuğunu düşünmektedir. Kadının zihnini çocuğuyla meşgul etmesi onun iş hayatında sorun yaşamasına, yaptığı işin kalitesinin düşmesine ya da üstündeki gerginlik yüzünden yanlış anlaşılmalara sonucunda tartışma yaşamasına neden olabilmektedir. Aynı zamanda böyle bir durumun süreklilik arz ederek tekrar tekrar yaşanması, kadının iş hayatında çizdiği profili olumsuz etkileyerek tartışmacı biri olarak algılanmasına da sebep olabilmektedir.

Diğer yandan özellikle kadınların, yaşam alanları arasında denge kurma adına yaptığı tercihler nedeniyle eleştiriye maruz kalmaları, onların çalışma hayatından daha da uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Yapılan bir araştırma anne olan kadın çalışanların, anneliğin gereklerini ancak iş hayatında gerçekleştirdiği çalışma şeklini değiştirerek yani tam zamanlı veya sürekli çalışmayı değiştirerek karşılamaya çalışabileceklerini ifade etmektedir. Böylelikle kadın, yaşam alanları arasında denge kurmaya ve olası çatışmaların önüne geçmeye çalışmaktadır. Fakat bu durum kadın için işe duyulan bağlılığının zayıf olması yönünde eleştirilere ve suçlamalara neden olmaktadır (Polat, 2019: 26). Söz konusu eleştiri ve suçlamalar kadının üstündeki stres ve baskıyı artırarak iş-yaşam çatışmasını şiddetlendirebilmekte ve sonuçta çalışma hayatını terk etmesine bile neden olabilmektedir.

İş-yaşam çatışmasının çalışma hayatı üzerindeki ana sonuçları, işe daha yüksek devamsızlık (özellikle çocuk ve yaşlı bakımı ile ilgili devamsızlık) ve iş günü içinde daha fazla zaman kaçırma eğilimi olarak görülmektedir (Duxbury ve Higgins, 2001: 44). Algılanan iş-yaşam çatışmasının oluşturduğu örgütsel sonuçlar, doğrudan ve dolaylı maliyetler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İş-yaşam çatışmasının örgüte yüklediği doğrudan maliyetler, işe devamsızlık, işi yavaşlatma, grev, işgören devri vb. durumlar olarak sıralanmakta ve örgütü direk olarak etkilemektedir. İş-yaşam çatışmasının örgüte yüklediği dolaylı maliyetleri ise iş doyumu, örgütsel bağlılık, insan ilişkilerinde bozulma vb. durumlar oluşturmaktadır (Quick vd., 1997'den aktaran: Ergün, 2019: 25).

Bireyin iş-yaşam çatışmasının bir sonucunu da, işe devam etme isteğini azaltması dolayısıyla işten ayrılma eğilimini artırması oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş-yaşam çatışması, bireyin iş tatminini azaltmakta ve çalışılan kuruma olan bağlılığın sorgulanmasına neden olmaktadır (Sayın, 2017: 47). Günümüz çalışma dünyasında, bireyin kuruma bağlılığının azalmasının işten ayrılma niyetini artırmasına rağmen çalışmaya devam ettiği gözlemlenmektedir. Şöyle ki, günümüzde ekonomik koşullar nedeniyle bireylerin işten ayrılma niyetinde olsa dahi, işlerini sürdürmekte olduğu görülmektedir. Bu durum bireyin, yeni iş bulamayacağı veya bulacağı işin mevcut işten daha iyi olamayacağı endişesine ek olarak yeni işin ücretinin daha az olacağı yönündeki düşüncelere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer yandan iş-yaşam çatışması, takım

alışmalarında performans düşklğ oluşturmaktadır. Bireyin iş-yaşam dengesini oluşturamaması, iş hayatı içinde gerekli olan takım çalışmalarına adapte olmasını zorlaştırmaktadır. Takım çalışmasına adapte olamayan birey, çalışmaya katkı sağlayamadığından, işi yavaşlatmaktadır. Bu durumda doğrudan takım çalışmasını gerçekleştiren diğer çalışanların, emeğinin ve zamanının kaybına neden olarak üretkenliği etkilemektedir (Akyaz, 2019: 74-75).

İş ve ev yaşamı arasındaki çatışma durumu en çok, iş tatminsizliği ve işten ayrılma ile ilişkilendirilmektedir. Bu noktada örgütler, kilit personeli işe almak ve elde tutmak için iş-yaşam dengesini girişimlerini giderek daha fazla kullanmaktadır. Böylelikle iş-yaşam çatışmasının örgütte neden olduğu olumsuz etkinin en aza indirilmesi hatta ortadan kaldırılması ve yaşam alanları arasında denge kurulması amaçlanmaktadır (Smith ve Gardner, 2007: 3). Bu durum bireyin yaşam alanları arasındaki dengesizliğin neden olduğu olumsuzlukların örgüt üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmalarda, iş-yaşam dengesini ile alakalı olduğu düşünülen çalışan tutumları üzerinden, iş-yaşam desteğine yönelik algıların, iş tatminini arttırdığına dair bulgular ile desteklenmektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesini desteği ile işten ayrılma niyetinin azalmasının bir sonucu olarak personel devir hızının azalmasının da muhtemel olduğu belirtilmektedir (Forsyth ve Polzer-Debruyne, 2007: 121-122). Bu kapsamda küreselleşen dünyada iş yaşamı kalitesi, işin çalışana psiko-sosyal doyum sağlayacak şekilde düzenlenmesini gerektirmektedir. Çünkü bireyin yaşamında, çalışma hayatı hem zamanını değerlendirmesi hem de yaşam enerjisini faydalı amaçlara doğrultması noktasında önemli olmaktadır. şöyle ki bireyin yaşamı, zaman ve enerji bakımından sınırlı olduğu için yaşamının büyük bir kısmında çalışıyor olması ve bu alanın diğer yaşam alanları üzerinde etkili olması, bireyin iş ve diğer yaşam alanları arasında denge kurmasının önemini artırmaktadır (Soysal, 2009: 334). Dolayısıyla günümüzde iş-yaşam çatışmasını önlemeye yönelik özellikle çalışma hayatında bir takım yeniliklerin yaşandığı görülmektedir. Fakat söz konusu yeniliklerin bireye olumlu ya da olumsuz yansıdığı konusu tartışmalı olmaktadır.

2.5.2. Aile Hayatına Sonuçları

Bireyin yaşam alanlarından aile hayatı, diğer yaşam alanlarını en fazla etkileyici özelliğe sahip olmasından dolayı, en az çalışma hayatı kadar önemli bulunmaktadır. Bireyin ağırlıklı yaşam alanları olan aile ve çalışma hayatı, bir takım beklentiler oluşturmakta ve bu beklentiler çoğu zaman birbiriyle uyumlu olmamaktadır. Ayrıca oluşan bu beklentiler genellikle aynı anda ortaya çıkmakta ve bireyin bir taraftaki beklentileri karşılaması, diğer taraftaki beklentilerin aksaması sonucunu doğurmaktadır. Bu yüzden de bireyin iki alan arasında denge kurması zorlaşarak çatışmalara neden olmaktadır. Bu doğrultuda bireyin iş hayatına öncelik vererek daha fazla zaman ayırması ve bu alandaki beklentileri gerçekleştirmesi sonucu, aile hayatındaki beklentilerin aksaması “iş-aile atışması” olarak ifade edilmektedir (Kılıç ve zaşarlıoğlu Sakallı, 2013: 210-211). Çatışma yani dengesizlik durumu bireyin aile hayatında birçok sonuca sebep olmaktadır. Genel olarak dengesizlik durumu içindeki bireyin aile hayatında, daha çok eşiyle, anne-babasıyla

ve varsa çocukları ile olan bağının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir (Aycan vd.,2007'den aktaran: Seval, 2017: 189).

İş-yaşam çatışmasının neden olduğu stres, bireyin çalışma hayatını etkilediği gibi aile hayatını da etkilemektedir. Oluşan stres, bireyin aile ortamındaki iletişimini ve aile içindeki genel hoşnutluğunu zayıflatmaktadır. Bu durum bireyin aile hayatından uzaklaşarak iş hayatına yönelmesini desteklemekte ve aile içindeki birlik-bütünlüğü engellemektedir. Aile içindeki iletişimin zayıflaması eşler arasında evlilik doyumsuzluğu yaşanmasına da neden olmaktadır. Aynı zamanda bireyin duygusal açıdan negatif hissetmesine neden olan evlilik doyumsuzluğu beraberinde aile doyumsuzluğunu da getirmektedir. Diğer bir ifade ile iş-yaşam çatışması bireyin aile hayatında bütünleşmesini engelleyerek evlilik ve aile doyumsuzluğu gibi zincirleme sonuçlarda bulunmaktadır. Çoğu zaman da bu sonuçlar ya boşanma ya da tükenmişlik sendromuna neden olmaktadır (Temel, 2005: 388-389).

İş ve aile yaşamı arasındaki dengesizlik durumunun aile hayatına yansıyan temel sorununu; bireyin evliliği süresince aldığı tatmin düzeyinin düşmesi ve bu tatminsizlik sonucu evliliğin sonlanma ihtimalinin ortaya çıkması oluşturmaktadır. Çalışma hayatındaki sorumlulukların gün be gün artması ve yaşamın her anına yayılması sonucunda bireyin çalışma hayatına öncelik vermesi, aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmesini daha da zorlaştırmaktadır. Diğer yandan işin, aile ile geçirilen vakti azaltması da bireyin aile üyeleriyle olan iletişimini olumsuz etkilemektedir (Aycan vd., 2007'den aktaran: Esin, 2017: 11). Bu doğrultuda yapılan bir araştırma iş-aile çatışmasından kaynaklanan olumsuzlukların evlilik etkileşiminde hem şiddeti artırarak hem de sıcaklık ve desteği azaltarak evliliği olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Matthews vd., 1996: 74).

İş-yaşam çatışmasında çalışma hayatını ilk sıraya yerleştiren bireylerin, çocuk bakımını kariyerleri açısından tehdit unsuru olarak görmeleri çoğu zaman birden fazla çocuk sahibi olunmasının önüne geçmektedir. Bilhassa kadın, çalışma hayatındaki kariyer hedeflerini gerçekleştirme noktasında çocuğu engel olarak algılamakta, hamilelik ve doğum sonrası dönemde kariyer planının ilerleyişinde tehdit unsuru olarak görmektedir. Dolayısıyla yaşam alanları arasında denge oluşturamamanın yanında evlenmeden önce iş hayatına atılan, çalışma hayatı içinde hedefleri olan kadınların, evlenme oranlarının düşük olması beklenen bir husus oluşturmaktadır (Karadoğan, 2009: 147). Bu durum ailenin oluşmasına engel teşkil ederek genel olarak toplum için olumsuz bir sonuç doğurmakta ve kadınların geç evlenmesine ya da çocuk doğurmayı ertelemesine neden olabilmektedir. Örneğin Amerika'da yapılan bir araştırmada, 41-55 yaş aralığındaki kadınların (işletme yöneticileri, doktorlar, avukatlar, akademisyenler vb.) %33'ünün çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan kadınlar, çocuk sahibi olmamayı kendilerinin seçmediğini aksine çocuk sahibi olmak istediklerini ve bunun için modern sağlık yöntemlerini denemiş olduklarını fakat çalışma hayatı yüzünden çocuk yapmayı ertelediklerini ve daha

sonrasında da geç kaldıklarını ifade etmektedirler. Araştırmaya katılan üst düzey bir yöneticinin sözleri ile bu husus, orta yaşta çocuğu olmayan tipik yüksek başarıya sahip kadın için bu durumun bir seçim yapmaktan ziyade “bir seçeneksizlik” olduğu şeklinde özetlenmektedir (Hewlett, 2002). Genel anlamda kadının iş hayatına öncelik vermesi sonucunda böyle bir durum içine sürüklenmesi muhtemel olmakla beraber aile hayatını olumsuz etkilemektedir. Aynı doğrultuda iş-yaşam çatışmasını yüksek seviyelerde hissedenen bireyler de, iş yoğunluğu yüzünden aile kuramadıklarını ya da iş nedeniyle daha az çocuk sahibi olmak zorunda kaldıklarını ifade etmektedir. Açıkça iki yaşam alanı arasında denge oluşturamayan bireylerin, çocuk sahibi olmak için iş hayatında belirli bir noktaya ulaşmak ya da iş hayatının değişen koşullarına uyum sağlamak için gösterdiği mücadeleyi, takas etmek zorunda hissetmeleri aile yapısını olumsuz etkilemektedir (Duxbury ve Higgins, 2001: 45).

İş-aile çatışması yüzünden kadının zamanla işinden memnun olma durumunun değişmesi, çocuğu ile olan ilişkisine de yansıyabilmektedir. Örneğin çalışan kadının işgücü piyasasında daha fazla zaman geçirmesi nedeniyle çocuğun bakım ve güvenliğinden endişe duyması sonucunda, çalışma hayatına verdiği öncelik değişebilmektedir. Yahut çalışma hayatının gereklerinin ağır ve stresli olması yüzünden aile hayatının geri plana itilmesinin, çocuğu ile arasındaki bağı olumsuz etkilemesi, kadının çalışma hayatına verdiği önemi sorgulaması ile sonuçlanabilmektedir. Aksine çalışan kadının çocuğu ile ilgili hiçbir endişe duymaması ve işinde mutlu olması sonucu yaşamında denge kurması, onun iyi bir ebeveyn rolüne sahip olmasına ve çocuğu ile sağlıklı iletişim kurmasına yardımcı olmaktadır (Aktaş, 1994: 8). Ayrıca anne ve çocuk ilişkisinde söz konusu iş-yaşam dengesinin sağlanamaması hoşnutsuz, verimsiz ve mutsuz bir yeni nesil oluşturarak toplum yapısını zedelemektedir. Bu durum iş-yaşam dengesinin önemini vurgulamakta ve sağlıklı bir toplum temeli için şart olduğunu göstermektedir (Topgöl, 2016: 218).

Yüksek iş temposu nedeniyle iş hayatının aile hayatına müdahalesinin bir diğer sonucunu, ebeveynlik ilişkilerine harcanan zamanı azaltması yani bireyin ailesiyle yemek yemesi, eğlenceli aktivitelere katılması gibi faaliyetleri kısıtlayarak ebeveynliğini etkilemesi oluşturmaktadır. Bu durum, çalışma hayatının yoğunluğuna kendini adayan bireylerin, ailevi etkinlikleri kaçırdıklarını ifade etme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Duxbury ve Higgins, 2001: 45). Diğer yandan dengesizlik durumu bireyin aile hayatının geneline yansıyarak akrabaları, arkadaşları ve hatta kendi ebeveynleri ile olan iletişiminin bozulmasına yol açabilmektedir. Böylelikle birey sosyal çevreden uzaklaşmakta ve ailenin desteğinden yoksun kalmaktadır (Şişman ve Topgöl, 2013: 100). Bireyin iki temel yaşam alanı arasında çatışma yaşamasının bir diğer sonucunu, aile hayatı içinde sahip olduğu rollerini sorgulaması ve bu rolleri gereği gibi oynayıp-oynayamadığı düşüncesine kapılması oluşturmaktadır. Örneğin, iş hayatını yaşamının odak noktası haline getiren birey, aile içindeki anne-baba, eş ve evlat rollerini geciktirebilmektedir. Bu yüzden de birey, iyi bir anne-baba, iyi bir eş, iyi bir evlat olup olmadığı gibi düşüncelere kapılarak bu yöndeki inancını kaybedebilmektedir. Böylelikle bireyin, aile içi rollerinde yaşadığı rol tatminsizliğinin yetersizlik

hissetmesine neden olması; aile bağlarının zayıflaması, kopması ve aile üyelerinin birbirinden uzaklaşarak görüşmeyi kesmesi şeklinde sonuçlanabilmektedir (Akyaz, 2019: 75).

2.5.3. Bireysel Sonuçları

Bireyin, iş ve diğer yaşam alanları arasında denge sağlayamaması bireysel açıdan da bir takım sorun ve sıkıntılarla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Bu kapsamda bireyin bir yaşam alanının diğer bir yaşam alanı üzerinde baskı oluşturması ile başta stres olmak üzere yaşamdan duyulan doyumsuzluk, bedensel ve ruhsal sağlığın bozulması gibi sıkıntılara yol açtığı bilinmektedir (Gerçek vd., 2015: 72). Genel olarak bu sıkıntıları; psikolojik sıkıntılar, psikosomatik sıkıntılar ve bireyin kendi için oluşturduğu zamanda duyduğu doyumsuzluk şeklinde sıralamak mümkündür (Aycan vd., 2007'den aktaran: Yeşiltepe, 2014: 18).

2.5.3.1. Psikolojik Sıkıntılar

Bireyin yaşamında var olan farklı rolleri eş zamanlı olarak yerine getirmeye çalışması, çoğunlukla ruhsal ve bedensel rahatsızlıkların kaynağı olarak görülen stresi ortaya çıkarmaktadır (Gülertekin Genç, 2016: 101). Diğer bir ifadeyle bireyin, iş ve iş dışı yaşam alanlarında denge oluşturulamaması sonucu yaşanan olumsuzluklar stres kaynağı olarak karşımıza çıkmakta ve stresin yoğunluğuna göre dengesizliğin boyutu değişmektedir. Stresin birey üzerinde birçok etkisinin bulunmasının yanında, yaşam alanlarının bütününe etkileyecek düzeyde kaygı, sürekli gerginlik, endişe, sabırsızlık, asabiyet gibi psikolojik etkileri de bulunmaktadır (Kuru, 2014: 29). Psikolojik sıkıntılar perspektifinden bakıldığında stres, beynin her türlü isteme uymak için gösterdiği yaygın bir tepki durumu olarak ifade edilmekte ve stresin çaresizlik duygusuna neden olması ile bireyi depresyona sürüklediği belirtilmektedir. Diğer yandan bireyin uzun zaman iş-yaşam dengesini kuramayışı, stres algısını artırmakla beraber yaşam doyumunda azalmaya ve daha da ilerisinde tükenmişlik sendromu yaşamasına kadar varan sonuçlar doğurabilmektedir (Yağcı, 2014: 60-61). Ayrıca stres bireyi yaşam alanları içinde derin bir duygusal boşluğa itmekte ve bireyin içine kapanmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla stres, bireyin yaşamında derin izler bırakabilecek bir potansiyele sahip bulunmaktadır (Ulukapı, 2013: 33). Böylece stres iş-yaşam dengesinin kurulamamasının hem nedeni hem de sonucu olarak nitelendirilebilmektedir.

Genel kapsamda bireyin yoğun strese maruz kalması yaşamının ilerleyen safhalarında tükenmişlik hissetmesine yani tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireyin yaşam alanları arasında olumsuz durumlar ile karşılaşması ve bu durumları dengeleyememesi zamanla duygusal bir çöküntü yaşanmasına sebep olmakta, böyle bir süreç içinde bulunması da doğal olarak tükenmişlik hissetmesiyle sonuçlanmaktadır (Özdemir, 2017: 45). Tükenmişlik genel olarak duygusal enerjinin kademeli şekilde azalması biçiminde ifade edilmektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 143). Bireyin duygusal enerjisinde yaşanan azalma yani tükenmişliği, başarma

duygusuna zarar vermektedir. Ayrıca tükenmişlik durumuna göre bireyin başarıma duygusunun azalması ya da tamamıyla ortadan kalkması beraberinde kendini başarısız ve işe yaramaz hissetme, düş kırıklığı, engellenme, suçluluk duygusu gibi olumsuzluklar getirmektedir. Böyle bir duruma inanan birey hayatının zorlaşmasına yol açarak psikolojik olarak yıpranmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 30-31). Bununla birlikte yaygın bir varsayım olarak tükenmişliğin zihinsel bozukluğa neden olduğu daha açık bir ifadeyle, anksiyete (kaygı duyma), depresyon ve benlik saygısındaki düşüş gibi akıl sağlığı açısından negatif etkileri olduğu da bilinmektedir (Maslach vd., 2001: 406). Bu doğrultuda bireyin sürekli bir şekilde yaşamından kaygı duyması, iş-yaşam çatışması sonucunda maruz kaldığı stresin sonuçlarından biri olmaktadır. Kaygı, bireyin içinde bulunduğu yaşam alanlarında, korkulu, huzursuz, karamsar ve endişeli olması ile tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bireyin iş-yaşam çatışması devam ettiği sürece mutsuz, huzursuz ve endişeli olması gibi negatif etkiler olağan karşılanmaktadır (Işıkhani, t.y.: 8).

İş ve aile taleplerinin dengelenememesinden kaynaklı psikolojik sıkıntıların bir diğerini ise suçluluk duygusu oluşturmaktadır. Yapılan bir araştırma incelendiğinde, bireyin toplumun kabul ettiği cinsiyet rollerini gerektiği gibi oynayamadığı durumlarda suçluluk duygusunu hissettiği görülmektedir (Korabik ve McElwain MacDonald, 2005: 5). Örneğin çalışma hayatında bulunan kadın, yaşam alanları arasında denge kurabilmek adına sahip olduğu sorumlulukları paylaşmaktadır. Ancak geçmişten günümüze toplumun geleneksel bakış açısının, kadının asli görevi olarak ev (aile) işlerini görmesi ve kadının işgücü piyasasında bulunması nedeni ile asli sorumluluklarını aksattığı yönünde yargılanması, söz konusu paylaşımı zorlaştırmaktadır. Bu doğrultuda kadın, oluşan bu baskılardan dolayı sorumluluklarını tam olarak yerine getiremediği düşüncesine kapılarak suçluluk hissetmektedir. Genellikle böyle bir düşünce yapısına sahip olan kadınlar, süper profesyonel, süper anne-ev kadını olmaları yönündeki inançlarından dolayı yaşam alanları arasındaki dengesizlik durumunda yoğun stresle karşılaşmakta ve yoğun suçluluk duymaktadırlar (Temel, 2005: 376). Diğer bir ifade ile kadının geleneksel rollerinin, örneğin çocuk bakımının yükümlülüklerinin, iş hayatı yüzünden beklenen şekilde yerine getirilemediğinin düşünülmesi, kadının suçluluk duygusunu artırmaktadır. Yapılan bir araştırma uluslararası yönetimde kariyer peşinde koşan ya da kariyer hedefleri olan kadın sayısının orantısız biçimde düşük olmasının, çocuk doğurma çatışmasının yaşanması yani kadının çocuklarını ihmal ettiği ve bu durumun kadını negatif etkilediği düşüncesiyle suçluluk hissettiği sonucuna ulaşması, bu bulguyu desteklemektedir. Bu kapsamda kadının yaşadığı çatışma ve suçluluğun temel nedeni, ebeveyn rollerinin sosyal olarak tanımlanan biçimde yapılmadığı düşüncesinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Linehan ve Walsh, 2000: 56-57). Dolayısıyla kadının sahip olduğu geleneksel rollerin devam etmesi ile beraber yeni roller edinmesi sonucunda iş-yaşam çatışması yaşamaları ile rol beklentilerinin yerine getirilememesi, kadının erkeğe oranla daha fazla suçluluk duygusuna kapıldığı yönünde yorumlanabilmektedir. Özetle bireyin yaşamındaki rollerinin gereklerini yerine getiremediği yönünde düşünmesi suçluluk duygusu ile sonuçlanmakta ve bireyi psikolojik açıdan olumsuzluğa sürüklemektedir.

İş-yaşam çatışmasının diğer bir önemli psikolojik sonucu depresif ruh haline katkıda bulunması olarak ifade edilmektedir. İş-yaşam çatışmasının depresyon ile olan ilişkisi, iş ya da aile sıkıntılarının neden olduğu stres faktörleri yoluyla doğrudan ya da dolaylı şekilde gözlemlenmektedir (Frone vd., 1992: 67). Depresif ruh hali, düşük enerji ve ısrarcı çaresizlik ve umutsuzluk duygularıyla karakterize edilen bir durum olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla iş ve aile rollerinin ısrarcı ve çoğu zaman uzlaşmaz beklentileri göz önüne alındığında bu durumun yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 15). Depresif ruh hali bireyin yaşamından duyduğu keyfi azaltmakta ve bireyi yalnızlığa itmektedir. Böyle bir ruh haline sahip olan birey ne iş hayatındaki sorumluluklarını ne de diğer yaşam alanlarındaki sorumluluk ve hobilerini eskisi gibi yerine getirmemektedir. Aynı zamanda depresyon, birçok negatifiğe neden olmakta ve bireyin genel sağlık durumunun bozulmasına yol açabilmektedir.

İş-yaşam çatışmasının birey üzerindeki psikolojik sonuçlarından bir diğerini de yaşam doyumunda meydana gelen düşüşler oluşturmaktadır. Bireyin hayatında kendini mutlu hissetmesi, kendini iyi ve yeterli görmesi sonucunda anlamlı bir hayat sürmesi yaşam doyumunu artırmaktadır. Ancak bireyin yaşam alanları arasında sıkışarak kendini kötü hissetmesi ve bunun sonucunda yaşam alanları arasındaki sorumluluklarını yerine getirememesi, yaşam doyumunu azaltmaktadır (Gökdemir, 2020: 58). Araştırmacılar, iş ve aile alanlarının birbiri üzerinde karşılıklı ve etkileşimsel yapısının, bireyin genel yaşam doyumunu etkileyeceğini belirtmektedir. Diğer bir ifade ile iş ve aile talepleri nedeniyle bireyin yoğun stres hissetmesi, yaşam doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. En genel hali ile yaşam doyumunu, bireyin genel refah duygusunun (sosyal üretken, fiziksel, duygusal) değerlendirilmesiyle ulaşılan sonuç olarak ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda bireyin iş-yaşam çatışması yaşaması, yaşam doyumunu olumsuz etkilemekte ve yaşam doyumunu düşük seviyeler ile ilişkilendirmektedir. Yani yüksek iş-yaşam çatışması yaşayan bir bireyin, yaşam doyumunun düşük seviyeler de gerçekleşeceği vurgulanmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 17).

2.5.3.2. Psikosomatik Sıkıntılar

Psikosomatik kavramı psikolojik kökenli olup, fiziksel hastalıkları ifade etmektedir. Bu kavramın eski Yunancada “ruh” anlamına gelen “psyche” ile “beden” anlamına gelen “soma” kelimelerinin kombinasyonundan türetilmiş olduğu bilinmektedir. Özellikle içine kapanık bireylerde; keder, huzursuzluk gibi psikolojik sıkıntılar, sadece psikolojik bir sıkıntı olarak kalmamakta ve zaman içinde bireyin bedeninde bir takım sorunlara neden olmaktadır (Wikipedia, 2021). Diğer bir ifadeyle psikosomatik sıkıntılar, çağımızın en büyük sorunu haline gelen ve yaşamın her alanına yayılan stres ve stresin en belirgin sonuçlarından kaygı, depresyon gibi psikolojik etkenlerin büyük ölçüde aracı olmasıyla ortaya çıkan ve fiziksel hastalıklardan oluşan bozukluklar şeklinde de ifade edilebilmektedir. Yapılan birçok araştırmada, artan iş-yaşam çatışmasının birey üzerinde sinirsel gerginlik, iştahsızlık ve yorgunluk gibi artan psikosomatik sıkıntılara neden olduğu görülmektedir (Allen vd., 2000: 300). Bu kapsamda iş-yaşam çatışmasının

birey üzerindeki önemli sonuçlarından birini psikomatik sıkıntılar oluşturmakta ve bireyin genel sağlık durumunu etkilemesinden dolayı son derece önemli bulunmaktadır.

Bireyin iş-yaşam çatışması sonucu yaşadığı psikomatik semptomlar tükenmişlik bileşenleri ile pozitif ilişki sergilemektedir. Dolayısıyla tükenmişlik bileşenleri çeşitli fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin bireyin ruhsal sağlığının stres ve kaygı gibi duygular ile artan ilişkisi baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, iştahsızlık, uyku sorunları ve yorgunluk (fiziksel anlamda tükenmişlik hali) gibi fizyolojik hastalıklara sebep olmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993: 637-638). Aynı zamanda iş-yaşam çatışması sonucunda bireyin romatizma, deri hastalıkları ve kalp rahatsızlıkları ile de karşılaştığı görülmektedir (Kuzulu vd., 2013: 97). Yapılan bir başka araştırma incelendiğinde, işgücü piyasasında aktif olan kadının, çalışma hayatında yoğun stres ya da ağır iş yükü ile karşılaştığında çoğunlukla baş, sırt, mide ve omuz ağrısı çektiği sonucuna ulaşılmaktadır (Aycan, 2007'den aktaran: Girdap, 2019: 31). Aynı zamanda çalışan kadınların iş-yaşam çatışması sonucu erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla stres, kas gerginliği, kilo alımı, baş ağrısı ve depresyon şeklinde etkilendiği de gözlemlenmektedir (Delina ve Prabhakara Raya, 2013: 281). Diğer yandan kadının yaşam alanları arasında denge kuramayışı nedeniyle yaşadığı stres sonucu erken yaşta menopoza girmesi ve alkol kullanımını artırması, kadının üreme sisteminin bozulmasına yol açmaktadır. Şüphesiz ki bu durum kadın açısından iş-yaşam çatışmasının en önemli psikomatik sonucunu oluşturmaktadır. Doğurganlık kadının biyolojik olarak sahip olduğu bir yetenek olmanın ötesinde iş-yaşam dengesini sağlamada kadının çalışma hayatı içinde bulunuşunun ya da çalışma hayatından ayrılışının sebebi olarak büyük bir öneme sahip bulunmaktadır. Ayrıca kadınların iş-yaşam çatışmasını yoğun şekilde yaşamasının hayatlarına; diyabet, kansızlık, romatizma, nefes alma sorunları, mide-bağırsak hastalıkları ve kilo problemleri şeklinde de yansıdığı görülmektedir (Dökmen, 2010: 218).

Bir başka açıdan iş-yaşam çatışması temelli stres gibi psikolojik etkenler ile bireyin, başa çıkma yöntemleri farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, bireyin ruhsal açıdan kendini yalnız hissetmesi ile bu durumu sanal oyun vb. teknolojik alet kullanımı ile gidermeye çalışması göz sağlığı başta olmak üzere birçok fizyolojik rahatsızlığa neden olabilmektedir. Bir başka örnek, yaşam alanlarının taleplerine yetişememesi sonucunda baskı ve strese maruz kalan bazı bireyler, alkol, uyuşturucu ve sigara kullanımına yönelebilmektedir. Bu durum bireyin sağlık sorunları yaşamasına davetiye oluşturmakta ve bilhassa kadınlarda az miktarda ve kısa zaman zarfında dahi kullanılan alkolün, sanılanın çok üstünde kalp-damar sistemi, santral sinir sistemi, gastrointestinal sistem, üreme sistemi, kemik ve meme hastalıkları gelişme riskini artırarak olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Altıntoprak vd., 2008 : 205). Bu kapsamda iş-yaşam çatışmasının neden olduğu stresin bireyi alkol ve sigara gibi kötü alışkanlıklara yöneltmesi, doğrudan birey üzerinde ve daha sonrasında toplum üzerinde olumsuz etkiye bulunduğundan üzerinde durulması gereken bir konu oluşturmaktadır.

2.5.3.3. Bireyin Kendi İçin Oluşturduğu Zamanda Duyduğu Doyumsuzluk

İşgücü piyasasında aktif olarak bulunan bireyin, iş ve diğer yaşam alanlarında denge sağlayabilmesi adına “zaman” kilit rol oynamaktadır. Bireyin yaşamı zaman kavramıyla kısıtlı olduğu için sahip olduğu zamanın en verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu doğrultuda birey zamanını, yaşam alanları arasında denge sağlayabilmek ve en iyi şekilde kullanabilmek için uğraşmaktadır. Çalışan bireyin sahip olduğu zamanı, iş ve diğer yaşam alanlarındaki sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken harcaması ve kendi için zaman ayıramadığının farkına varması, onu bu koşuşturma içinde mutsuzluk ve huzursuzluk gibi negatif duygulara yönlendirmektedir. Bu konu üzerine yapılan bir araştırma, bireyin kendisi için özel bir zaman oluşturmamasının iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi noktasında son derece önemli olduğunu göstermektedir (Teker, 2015: 31).

Birey, sahip olduğu bütün sorumlulukları gerektiği gibi ifa ederken bu sorumluluklar arasında sıkışmakta, yıpranmakta ve verimi düşmektedir. Böyle bir durum genel olarak bireyin yaşamının tamamını etkileyebilmekte ve yaşam doyumunun azalması ile sonuçlanabilmektedir. Bu doğrultuda bireyin yaşamında olası olumsuzluklar ile karşılaşmaması için bireysel zaman ayırmanın, enerji ve kaynak işlevi görmesi, bireyin kendine zaman ayırmasına mecburiyet kazandırılması gerektiği yönünde yorumlanabilmektedir. Birey kendine zaman ayırarak yaşamında karşılaştığı olumsuz sonuçları gidermeye ve mutluluğu artırmaya çalışmaktadır. Kısaca bireyin kendine kısa da olsa bir zaman dilimi ayırabilmesi, yaşamında mola işlevi görerek dinlendirici etkide bulunabilmektedir.

İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik yapılan araştırmaların çoğu, bireyin iş ve aile hayatına öncelik vererek kişisel hayatını göz ardı etmektedir. Fakat bireyin yaşamında kişisel hayatı, en az iş ve aile hayatı kadar önemli ve belirleyici olabilmektedir. Bireyin yaşamı zaman açısından sınırlı olduğu için işinden, çevresinden çok yaşadığı hayattan beklentileri oluşmaktadır. Ancak bu noktada birey, hayatını devam ettirebilmesi için zorunlu olan işi ve kendisinde üyesi olduğu ailesi içinde sahip olduğu sorumlulukları gerçekleştirmeye çabalarken bu alanlar arasında çatışma yaşayabilmekte ve bu durum, hayattan beklentilerini gerçekleştirmesini engelleyebilmektedir. Böylece birey, beklentilerinden uzaklaşmakta, kendisi için bir şey yapamadığı duygusuna kapılmakta ve kişisel hayatında doyumsuzluk yaşamaktadır (Demirer, 2011: 37). Bu yüzden de bireyin kişisel hayatı üzerine daha fazla odaklanması gerekmekte ve bu yönde yapılacak her türlü uygulamanın bireye olumlu etkide bulunacağı düşünülmektedir.

Bireyin iş yoğunluğundan dolayı çalışma hayatına ağırlık vermesi, aile hayatını olumsuz etkilemektedir. Aynı şekilde bireyin aile hayatındaki sorunlar ile ilgilenmesi ve bu alanda daha fazla zaman geçirmesi, çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla çalışma hayatına verilen önem aile hayatının ihmaline, aile hayatına verilen önem de çalışma hayatının ihmaline neden olmakta ve hem ailenin hem de bireyin mutluluğunu azaltmaktadır (Özdevecioğlu ve

Çakmak Doruk, 2009: 70). Diğer bir ifadeyle her iki alanda denge oluşturulamaması sonucunda mutluluğu azalan birey, bunu yaptığı her işe yansıtarak çevresine ve en çok da kendine olumsuz etkiye bulunmaktadır. Böylelikle iş-yaşam çatışmasının sonuçlarının bir silsile niteliği oluşturması, bireyin hayatında beklenenden daha büyük ve etkileyici sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Bu durum karşısında hem bireyin hem de toplumun söz konusu sonuçların olumsuzluklarını önlemek için yapıcı tedbirler uygulaması şart olmakta ve yapıcı tedbirlerin odak noktasının bireyin iş ve diğer yaşam alanları arasında denge kurmasını sağlayacak nitelikte olması gerekmektedir. Bilhassa da bireye özel zaman dilimleri ayrılması gerekliliği göz önünde bulundurularak yapılmalıdır (Akyaz, 2019: 78-79). Diğer yandan iş-yaşam dengesinin oluşturulması noktasında “kişisel kaynaklar” daha az tartışılmaktadır. Kişisel kaynaklar, bireyin emrindeki psikolojik, duygusal ve sosyal olarak ayrılan öz kaynaklardan oluşmakta ve kendi için düzenlenen özel zaman dilimlerinde daha çok aktifleşerek kritik bir öneme sahip bulunmaktadır. Kişisel kaynakların geliştirilmesi bireyi olumlu yönde etkileyerek, iyileştirilmiş iş-yaşam dengesine yardımcı olmakta ve olası dengesizliklerin giderilmesini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla bu anlayış bireyin kendi öz kaynaklarını kullanarak çatışma ya da dengesizliklerden uzak kalmasını desteklemektedir. Ayrıca bu yaklaşım, işverenlerin kişisel kaynak yönetiminin iş-yaşam dengesini artırma potansiyelini fark etmelerini sağlamaktadır. Bu kapsamda yapıcı tedbirler oluşturulurken kişisel kaynaklarda dikkate alınmalı ve gereken önem verilmelidir (Greenblatt, 2002: 180).

2.6. Kadın Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Bireyin iş ve aile hayatı arasında denge kurarak hem aile hayatına daha fazla zaman ayırması hem de iş hayatında verimli çalışması ile mutlu bir yaşam sürmesi, zor bir süreç içermektedir. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının zor bir süreç olarak nitelendirilmesi, iş ve aile alanlarının devamlı bir şekilde değişim ve dönüşüm içinde olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bireyin iş ve aile yaşam alanlarının değişken bir yapı sergilemesi, çatışma yaşanma ihtimalini de artırmaktadır. Bu doğrultuda bireyin içine düştüğü çatışmayı ne ölçüde kontrol edebildiği önem kazanmakta ve özellikle kadınlar için iş-yaşam dengesinin kontrol edilebilirliği son derece dikkat çekici bir konu oluşturmaktadır (Efeoğlu, 2006: 125). Kadının, iş ve aile yaşamı arasındaki bağlantı, önemli bir ikilemi oluşturmaktadır. Her iki alan yaşamın büyük bir bölümünü kapsamakta ve birbirini etkileyerek, kadının sahip olduğu sorumlulukları yerine getirmesini engelleyebilmektedir. Çalışan kadın, sahip olduğu sorumlulukları yerine getirebilmek için enerjisini, iş ve aile hayatı arasında paylaşmaktadır. Böylece her iki alan arasında denge kurarak, iş-yaşam dengesine ulaşmaktadır. Öte yandan bu durum geleneksel kalıp yargıların hüküm sürdüğü toplumlarda çok daha zor bir şekilde gerçekleşmektedir (Adak, 2007: 137). İş ve aile yaşamı arasında denge oluşturamayan çoğu çalışan kadın, artan rolleri yüzünden yükümlülüklerini yerine getirememekte ve uyum sorunları yaşamaktadır. İş ve aile alanlarında sahip olunan rollerin beklentilerinin yüksek oluşu ve bu beklentilerin karşılanamaması, çoklu rollerini yerine getirmesi beklenen kadının, iş-yaşam dengesi kurmasını zorlaştırmakta ve neticede iş-yaşam çatışması ile sonuçlanmaktadır.

İş-yaşam çatışmasına cinsiyet temelli yaklaşıldığında kadınların erkeklere oranla daha fazla çatışma içine düştüğü görülmektedir. İşgücü piyasasında bulunan kadının, erkeğe oranla yaşam alanları içinde daha fazla rolü bulunmakta ve her bir rol, belli bir zaman ayrılmasını gerektirmektedir. Bu noktada kadın, sahip olduğu rollere yetişemiyorsa üzerinde rol baskısı oluşmakta ve bu durum yaşam alanları arasında denge kurulmasını güçleştirerek kadının çatışma yaşama olasılığını artırmaktadır. Yaşanan çatışma çoğu zaman kadını, sahip olduğu roller arasında seçim yapma mecburiyetinde bırakmaktadır. Bu nedenle kadın önceliğini, anneliğe mi yoksa kariyere mi vereceği kararını almakta ve bir alandaki sorumluluklarını öteki alanda sahip olduklarına değiştirmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 56). Bu durum karşısında kadın, çoğunlukla yerleşik kural ve yönlendirmeler gereği aile hayatına öncelik vermekte ve iş hayatını terk etmektedir (Tezcan, 2005: 3). Diğer bir ifade ile çalışma hayatında iş ve aile uyumunun gün be gün önem kazanması, kaliteli bir yaşamın anahtarı olarak, iş ve aile hayatı arasında denge kurulmasını gerektirmektedir. Fakat iki alan arasında oluşturulacak denge, bireylerin sahip olduğu rollere göre şekillenmekte olduğundan özellikle kadınlar için iki yaşam alanı arasında denge kurmanın daha zor olduğu ve kimi zaman bu alanlardan birinin geri plana itildiği görülmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 72). Dolayısıyla kadın çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamanın sanıldığı kadar kolay olmadığı ve genelde bu dengenin sağlanamadığı durumlarda iş hayatının bitirilmesi ile sonuçlandığı söylenebilmektedir. Yine de günümüzde kadınların artan bir şekilde işgücü piyasalarına girmesi sonucu çalışma hayatında oransal olarak söz sahibi olmalarının iş-yaşam dengesinin güncelliğini ve önemini artırdığını ifade etmek yanlış olmayacaktır.

İş ve aile arasında dengenin hem oluşturulması hem de korunması kadının yaşamında büyük bir problem kaynağı oluşturmaktadır. Kadın, iş profili ve resmi sorumlulukları ne olursa olsun, ailenin günlük işlerinin sorunsuz yürütülmesinden öncelikli olarak sorumlu tutulmakta ve bu yüzden de iş ile aile yönetimi, kadınlar için çok daha büyük bir sorun oluşturmaktadır. Dolayısıyla geleneksel zihniyet kaynaklı bu durumun devam etmesi, iş ve aile yaşamı arasında denge kurulmasının daha çok kadın sorunu olarak algılanmasına sebep olmaktadır (Sigroha, 2014: 22). Bu kapsamda kadının kalıplaşmış rollerinin içeriğinin değişim göstermeden devam etmesi ile beraber yeni roller kazanması sonucu sahip olduğu çoklu roller, iş-yaşam dengesi konulu araştırmaların kaynağı olarak görülmektedir. Örneğin iş-yaşam dengesi temelinin kadının çoklu rollerine dayandığı kanısı, Barnett ve Baruch (1985) tarafından yapılan bir araştırmanın, kadının hem ücretli işçi hem anne hem de eş olmasıyla sahip olduğu çoklu rollerin oluşturduğu endişelerin ve ödüllerin denge noktasına bağlı olarak meydana getirdiği psikolojik etkileri incelemesi ile desteklenmektedir.

Kadının iş-yaşam dengesini kurması, onun ekonomik haklarından kabul edilmektedir. İş-yaşam dengesini oluşturamayan çoğu kadın, çalışma hayatından uzaklaşması sonucunda ilk olarak eş daha sonrasında da anne rolüne sadık kalarak geleneksel rollerin devam etmesine katkıda bulunmakta ve sadece bu roller ile var olmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlayan kadın ise işgücü piyasalarında bulunarak yeni bir rol (çalışan rolü) elde etmekte ve bu rol sayesinde ekonomik

özgürlük kazanmaktadır (Tahmaz, 2021). Kadın açısından iş-yaşam dengesinin ekonomik hak olması, kimseye muhtaç ve bağımlı olmadan sağlam ve kararlı bir şekilde kendi ayakları üzerinde durabilmesini, kendi için gereken geliri yine kendisinin kazanmasını, kendi kararlarını almasını sağlayarak onurlu bir yaşam sürmesini garantiye almaktadır (İlkkaracan Ajas, 2017: 4). Dolayısıyla iş-yaşam dengesi, çalışan kadın için yaşamın nüvesini oluşturmaktadır. Bu kapsamda iş-yaşam dengesi özellikle kadınların çoklu rollere sahip olmasından ve bu rollerin kaçınılmaz olarak görülmesinden dolayı ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır.

Tarihsel süreçte erkeğin para kazandığı, kadının ise evi yönettiği geleneksel zamanlardan, kadının da para kazandığı modern zamanlara doğru değişen günümüz kadınının, iş-yaşam dengesi için çok fazla çabalamakta olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda birçok kadın, iş sorumluluklarını eve taşıyarak yaşam alanları arasında denge kurmaya uğraşmaktadır. Ancak, sanılanın aksine günümüzün hızlı yaşamında bu iki alan arasında denge sağlamak, özellikle kadın için yaşam yeteneği, beceri, dikkat ve ince bir anlayış gerektirmektedir (Prabhakar David vd., 2012: 3). Öte yandan iş ve aile hayatı kadının yaşamındaki birçok faktörden etkilenmekte ve bu faktörlerin yaşam alanları üzerindeki etkisinin kontrol edilememesi sonucunda, kadının çatışma olasılığı artmaktadır. Kadının iş ve aile hayatını birbirinden ayırabilmesi ve iki alan arasında denge oluşturabilmesi hem iş hayatının hem de aile hayatının beraberinde getirdiği faktörleri yönetebilmesi ile mümkün olmaktadır. Diğer bir ifade ile kadının temel yaşam alanları arasında denge oluşturulması bu alanları etkileyen faktörlerin denge içinde tutulması ile sağlanmaktadır. Kadının yaşamında denge oluşturması noktasında birçok etkileyici faktör bulunmakla beraber en belirleyici olanlar medeni durum, çocukların varlığı, ailenin yapısı, eğitim, kariyer planlama, yaş ve iş kaynaklı etkenler olarak sıralanabilmektedir. Bu doğrultuda kadının iş-yaşam dengesi oluşturmasını kolaylaştırabilmek için kısaca bu faktörlere yer vermek faydalı görülmektedir.

2.6.1. Medeni Durum

Kadının evli veya bekâr olması, iş-yaşam dengesinde önemli ölçüde farklılık yaratmaktadır. Bunun nedeni kadının, ev içi işleri üstlenerek bu tür fedakârlıklara, toplumsal beklentilere ve sorumluluk duygularına daha yatkın olma ile bu yönde rol oynama eğiliminden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile kadınların fedakârlık yapma baskısını hissetme olasılığı daha yüksek bulunmakta ve bunu yapmaları daha sık beklenmektedir (Malik, 2015: 786).

Kadın evlenmesi sonucu, eş rolünü kazanmakta ve yaşamında sahip olduğu rol sayısını artırmaktadır. Eş rolü kadının geleneksel rollerinden biri olarak kabul edilmekte ve her zaman her yerde kadından beklenen davranış kalıpları sunarak, kadının yaşam alanları arasında denge kurmasını güçleştirebilmektedir. Dolayısıyla evli kadınların bekâr kadınlara kıyasla iş-yaşam dengesini daha zor kurdukları söylenebilmektedir. Açıkça kadının eş rolünün beraberinde getirdiği

sorumluluk ve ödevleri üstlenmek mecburiyetinde olması bu durumun anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

Evli kadınlar, bekâr kadınlara oranla yaşam alanları arasında daha fazla sosyal rol sahibi olmakta ve artan sosyal roller, iş-yaşam çatışması ile doğrusal bir eğilim göstermektedir. Bu yüzden evli olan kadınlar evli olmayanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşamaktadırlar. Bu kapsamda kadının içine düştüğü çatışmayla başa çıkmasının bir yolu olarak, temel sosyal rollerini sınırlaması önerilmektedir (Herman ve Gyllstrom, 1977: 323).

2.6.2. Çocukların Varlığı

Kadının ebeveynlik durumu iş-yaşam dengesinde önemli ölçüde etkili olmaktadır. Ebeveyn çalışanlar, iş ve aile/kişisel yaşam alanları arasında ebeveyn olmayanlara göre daha yüksek düzeyde çatışma sergilemektedirler. Aynı zamanda ebeveyn çalışanlar çoğunlukla işten eve değil, evden işe yayılma nedeniyle, iş ve aile/kişisel yaşamları arasında ebeveyn olmayanlara göre daha yüksek düzeyde çatışma yaşamaktadırlar (Galinsky vd., 1996:132). Bu doğrultuda çocuğu olmayan çift kazançlı çiftlerin çocuğu olanlara göre daha fazla iş-yaşam dengesine sahip oldukları görülmektedir (Tausig ve Fenwick, 2001: 112).

Toplum genelinde çocuk bakımının kadın işi olarak görülmesi iş-yaşam dengesini kadın için daha da zorlaştırmaktadır. Diğer bir ifade ile toplumun sahip olduğu geleneksel yapı nedeniyle kadının çocuk sahibi olması, yükümlülüklerini artırmaktadır. Kadın hem iş hayatının hem de ebeveyn olmanın getirdiği sorumlulukları dengelemede çoğu zaman üzerinde oluşan yoğun baskı yüzünden başarılı olamamaktadır. Dolayısıyla kadın yaşam alanları arasında artan yükümlülükleri yüzünden çatışma yaşamaktadır. Bu noktada çocuk bakımının tek başına üstlenilmesi yönündeki zihniyet, kadının çatışma yaşamasının temel kaynağı olarak görülmektedir.

Kadının çocuk sahibi olmasının iş-yaşam dengesine zorlayıcı etkide bulunması, çocukların yaşına göre farklılık göstermektedir. Çocuğun yaşının küçük olması, her ihtiyacı için ebeveyne olan ihtiyacı artırmakta ve böylece küçük çocuklar ebeveynlerinin zamanları ile enerjilerini daha fazla talep etmektedirler. Dolayısıyla küçük çocukların daha fazla ebeveyn talebinin oluşması, küçük çocukları olan ebeveynlerin büyük çocukları olan ebeveynlere kıyasla daha fazla iş-yaşam çatışması yaşamasına yol açmaktadır (Luk ve Shaffer, 2005: 493). Bu kapsamda genel olarak kadın, yaşamında çocuğun doğumu ile başlayan süreçte iş hayatı başta olmak üzere diğer yaşam alanlarındaki faaliyetlerini çocuğun ihtiyacına göre şekillendirmekte ve üzerinde oluşan yoğun sorumluluk nedeniyle yaşam alanları arasında sıkışmaktadır.

2.6.3. Aile Yapısı

İş-yaşam dengesini etkileyen bir diğer faktör olarak bireyin sahip olduğu aile yapısı önemli bulunmaktadır. Aile içinde bakmakla yükümlü kişi sayısının arttığı geniş aile yapısının çekirdek aile yapısına kıyasla daha fazla zaman ve daha fazla sorumluluk gerektirmesi, bireyin iş ve iş dışı alanlarda denge oluşturmasını zorlaştırarak bu alanlar arasında zamana dayalı çatışma yaşanma riskini artırmaktadır (Elloy ve Smith, 2004: 20). Geniş aile, anne-baba ve onlara bağımlı çocuklardan oluşan çekirdek ailenin genellikle tek yanlı (ana ya da baba yanlı) bir soy grubu çevresinde örgütlenmiş, büyükbaba, büyükanne gibi kan bağı olan yakın akrabalarından oluşan geniş biçimi olarak açıklanmaktadır (Wikipedia, 2021). Bu kapsamda geniş aile yapısı içinde var olan kişi sayısı ile beraber sahip olunan yükümlülükler de artmakta ve iş-yaşam dengesi noktasında daha fazla uğraş gerektirmektedir.

Çift kariyerli ailelerde özellikle kadın, iş-yaşam dengesi kurma açısından çok daha fazla zorlanmaktadır. Çift kariyerli aile yapısına sahip kadının, aynı zamanda geniş bir aile yapısının bulunması ve kocasının yüksek kariyer nedeniyle ailesine daha az zaman ayırması, iş-yaşam dengesinde aile hayatındaki sorumluluklarını artırmakta ve çatışma kaynağı oluşturmaktadır. Bu kapsamda yapılan bir araştırma kadının iş-aile çatışma seviyesinin, kocasının haftada çalıştığı saat ile paralel bir ilişki sergilediğini göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Çift kariyerli aile yapısı, eşlerin yüksek kariyer hedefleri nedeniyle iş hayatındaki sorumlulukları ile daha fazla ilgilenmesi sonucu, aile içindeki sorumlulukların eşit ya da birbirine yardımcı olacak düzeyde paylaşılmasını gerektirmektedir. Fakat aile içi rollerin eşit şekilde dağılmadığı ve çoğunlukla kadın tarafından üstlenildiği görülmektedir. Bu durum toplum içinde kadının yerinin evi ve öncelikli işinin eşi, çocukları ile ilgilenmek olduğu yönündeki kalıplaşmış değer yargıları ile açıklanabilmektedir.

2.6.4. Eğitim

İş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerden bir diğeri de bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi olmakta ve eğitim seviyesinin yükselmesi, bireyin daha az iş-yaşam dengesi bildirmesine yol açmaktadır. Bu doğrultuda yapılan bir araştırmada iş-yaşam dengesi sorununun, lise altı eğitim aşamalarına sahip bireylere kıyasla, lise ve üstü eğitim aşamalarına sahip bireylerde daha fazla yaşandığı görülmektedir (Tausig ve Fenwick, 2001: 112). Günümüzde daha fazla sorumluluk gerektiren işlerin yüksek eğitim seviyesi gerektirmesi, eğitim seviyesi düşük bireylerin daha az iş-yaşam dengesi sorunu yaşamasını açıklayabilmektedir. Bireylerin nitelik sahibi olarak tanımlanması ve başarılı bir iş yaşamı için eğitim seviyesinin yüksek olması gerekmektedir. İş yaşamında yüksek eğitim seviyesi, bireyin sahip olduğu sorumlulukları artırmakta ve daha fazla beklenti yaratmaktadır. Bu kapsamda bireyin artan sorumlulukları ile beklenti düzeyi stres kaynağı

oluşturarak diğer yaşam alanlarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve iş-yaşam dengesini zorlaştırabilmektedir (Sayın, 2017: 40). Bununla birlikte yapılan bir diğer araştırmada da yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlara kıyasla daha az iş doyumu belirttikleri görülmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338). Dolayısıyla daha az iş doyumu daha fazla çatışma yaşanmasına kaynak oluşturduğu yönünde ifade edilebilmektedir. Çünkü bireyin yüksek eğitim seviyesine sahip olması onun daha fazla kendini geliştirmesine ve daha fazla iş yaşamı ile ilgilenmesine yol açabilmektedir. Diğer bir anlatım ile çalışanın eğitim seviyesinin yüksek olması beraberinde daha fazla sorumluluk üstlenme ve daha fazlasını isteme arzusu uyandırmaktadır. Bu düşünce yapısında olan çalışanlar sürekli bir dönüşüm halinde olan çalışma hayatının gerekleri peşinde koşmakta olduğundan ve bu durum üzerindeki sorumlulukları artırdığından, daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlara kıyasla daha az iş doyumu bildirebilmektedirler.

Bireyin eğitim seviyesinin yükselmesinin çalışma hayatında sorumluluk ve iş yükünü artırması, yoğun bir şekilde baskı hissetmesine sebep olabilmektedir. Bireyin çalışma hayatında yaşadığı yoğun baskı stresle sonuçlanarak diğer yaşam alanlarına yansıyabilmekte ve genel anlamda iş-yaşam dengesine negatif etkide bulunabilmektedir. Bu kapsamda kadının eğitim seviyesini artırması ile elde ettiği yüksek pozisyonlu iş, iş-yaşam dengesi üzerinde baskı oluşturarak olumsuz etkide bulunabilmektedir. Örneğin iş yaşamı içinde kadının yönetici müdür gibi bir pozisyonda bulunması iş yükünün ağır olmasına ve zamanının büyük çoğunluğunda işle ilgilenmesine neden olmaktadır. Bu yüzden de yüksek pozisyon sahibi kadın, iş dışı diğer yaşam alanlarına daha az zaman ayırmak zorunda kalarak iş-yaşam dengesini kurmakta güçlük çekebilmektedir. Bununla birlikte tam tersi olarak kadının eğitim seviyesinin düşük olmasının düşük pozisyonda çalışma ile sonuçlanması, kadının iş ve diğer yaşam alanları arasında sınır çizmesini kolaylaştırabilmekte ve iş-yaşam dengesine pozitif yansıyabilmektedir. Diğer yandan iş-yaşam dengesi üzerinde eğitim faktörünün belirleyici olmadığı ve iş ile diğer yaşam alanları arasında denge kurması yönünde fark yaratmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Çobanoğlu vd., 2019: 788).

2.6.5. Kariyer Planlama

Günümüzde çalışma hayatının var olan önemini artırması ve yaşamın her alanına yayılması sonucunda kariyer planlaması, iş-yaşam dengesinde son derece belirleyici bir etken olarak önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın gittikçe yaşamın merkez noktasına yerleşmesi, bireyin kariyer planlamasının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini artırmaktadır. Kariyer, bireyin hayatında sahip olduğu tüm rollerin birleşimi ve bu rollerin sıralaması şeklinde ifade edilmektedir. Kariyer; çocuk, öğrenci veya öğretmen, boş zamanda kazanılan aktivitelerdeki pozisyon, vatandaş, işçi, eş, ev hanımı, ebeveyn ve emekli rollerinin yanında çoğu insan tarafından belirli bir zamanda işgal edilen ilişkideki beklentilere sahip pozisyonlarda dâhil olmak üzere diğer daha az yaygın olan

(sevgili vb.) rolleri de kapsamaktadır (Super, 1980: 282). Kariyer planlaması ise bireyin öncelikle kendisini ve daha sonrasında da çevresini göz önünde bulundurarak, çalışma hayatındaki hedefini belirlemesi ve bu yönde faaliyetlerini şekillendirmesi olarak açıklanmaktadır (Sav, 2008: 23).

Kariyer planlaması, bireyin ilk olarak kendi gaye ve isteklerinden hareket eden, bireysel odaklı başlayan bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada kariyer planlamasının çıkış noktasını oluşturan bireysel istek ve amaçların, iyi değerlendirilmesi ve bu amaçların gerçekleşmesi için bireyin neler yapabileceğini iyi planlaması gerekmektedir. Diğer bir anlatım ile bireyin iyi bir kariyer planlaması için çalışma hayatındaki hedeflerini belirlemesi ve bu kapsamda diğer yaşam alanlarında ne kadar fedakârlık gösterebileceğini ölçerek bu alanlardaki koşullardan etkilenme durumunu iyi analiz etmesi şart gözükmektedir. Bireyin çalışma hayatında oluşturduğu hedefler doğrultusunda ilerlemesi bazı durumlarda aile hayatı başta olmak üzere diğer yaşam alanlarına yansıyabilmektedir. Bu yansıma; çatışma, taşma ya da çalışma hayatındaki faaliyetlere öncelik verilmesi sonucu diğer yaşam alanlarındaki sorumlulukların ihmali şeklinde gerçekleşebilmektedir. Örneğin bireyin çalışma hayatındaki hedeflerine ulaşması için çok çalışması ve sahip olduğu zamanın büyük bir çoğunluğunu işi ile ilgilenererek geçirmesi, iş hayatından aile hayatına doğru çatışma yaşanmasına neden olabilmektedir (Yavuz, 2018: 14).

İyi bir kariyer planlaması bireyin, iş ve diğer yaşam alanları arasında denge oluşturmaya yardımcı olmakta ve aynı zamanda bu alanlar arasında senkronik bir başarıya ulaşmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla bireyin iş hedeflerine ulaşma süreci olarak kariyer planlamasını iş dışı yaşam alanları ile uyum içinde sürdürmesi ve bu doğrultuda bir yol haritası çizmesi iş-yaşam dengesine pozitif yansıma bulacaktır. Bu olumlu yansımanın gerçekleşmesi, bireyin çalışma hayatındaki hedeflerini gerçekçi, doğru ve isteği doğrultusunda şekillendirmesi ile mümkün olmaktadır. Aynı zamanda günümüz çalışma dünyasının sürekli bir revizyon gerektirmesi, kariyer planlamasının esnek olmasını zorunlu kılarak, başarılı bir iş-yaşam dengesinin anahtarı olarak nitelendirmektedir. Özetle iyi bir kariyer planına sahip olan çalışanlar daha fazla iş-yaşam dengesi oluştururken kendi için uygun ve doğru olmayan kariyer planına sahip çalışanlar daha az iş-yaşam dengesi kurmaktadır.

2.6.6. Yaş

Yaş, iş-yaşam dengesini etkileyen bir başka faktör olarak karşımıza çıkmakta ve irdelendiğinde yaş ile beraber dengenin de artacağı ifade edilmektedir. Yapılan bir araştırmada iş-yaşam dengesinin yaşla birlikte arttığı sonucuna ulaşılması bu ifadeyi desteklemektedir (Tausig ve Fenwick, 2001: 110). Örneğin yaşı artan kadın, hayatında bir düzen oluşturarak kontrol gücünü artırabilmektedir. Dolayısıyla kadının işi ve diğer yaşam alanları arasında denge kurması, yaşı ilerledikçe artabilmektedir. Yaşı artan kadın; çocuklarını büyütürken, iş hayatında belli bir tecrübe

edinerek ve yaşam alanları arasındaki sınırları daha iyi yöneterek, iş-yaşam dengesine kolay ulaşabilmektedir.

İş yaşamında genellikle daha fazla acil durum ile karşılaşılın ve daha hızlı hareket gerektiren erken kariyer aşamalarında diğer bir ifade ile daha çok bireysel katkı talep eden pozisyonlarda, gençler tercih edilmektedir. Bu kapsamda genç çalışanların yaşça büyük olan çalışanlara kıyasla daha erişilebilir olması ve daha fazla eve iş götürmenin rastlanılması, iş-yaşam çatışması yaşama ihtimallerini artırmaktadır. Ayrıca genç çalışanlar, yaşın artması ile kazanılan deneyim ve bilgi birikimine daha az sahip oldukları için de yaşça büyük olanlara göre daha fazla çatışma içinde bulunmaktadır (Hall ve Richter, 1988: 217). Dolayısıyla çalışanın yaşı ilerledikçe, iş hayatında sahip olduğu para, tecrübe, bilgi vb. kaynaklarda artış göstermektedir. Çalışan, iş alanında elde ettiği bu gibi kaynaklar sayesinde iş hayatında daha az stres yaşamaktadır. Bu bağlamda çalışanın iş alanında kazandığı kaynaklar arttıkça, diğer yaşam alanlarında sahip olduğu sorumlulukların aksaması azalmaktadır. Sonuçta çalışanın yaşı arttıkça iş-yaşam çatışması yaşama olasılığı azalmakta ve daha kolay iş-yaşam dengesine ulaşmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 86).

Günümüze doğru bireyin iş-yaşam dengesine yaklaşımının değiştiği ve öncelikle yaşı büyük olan çalışanlar için gereklilik olan iş-yaşam dengesinin, genç yaşlarda da bir gerekliliğe dönüştüğü görülmektedir. Bu doğrultuda X kuşağı olarak adlandırılan kuşağın, kariyerlerinin başında iş-yaşam dengesi arzusunu dile getiren ilk kuşak olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda iş-yaşam dengesinin kuşaklar arasındaki çatışmanın nedeni olarak da görüldüğü ifade edilmektedir. Genç çalışanların kişisel yaşamlarına daha fazla zaman ayırma tercihi ile daha fazla boş zaman taleplerinin olması yaşça daha büyük olan çalışanların, genç meslektaşlarının çalışma konusundaki isteksizliklerinden şikâyet etmelerine yol açmakta ve kuşaklar arası çatışmanın kaynağını oluşturmaktadır (Favero ve Healht, 2012: 336-337).

2.6.7. İş Kaynaklı Etkenler

Çalışanların işleri üzerindeki kontrol ve etki derecesini yansıtan iş özerkliği, iş-yaşam dengesini doğrudan etkilemektedir (Esser ve Olsen, 2011: 1). İş özerkliği; bir kişinin işi tamamlamak için yöntemleri, iş aktivitelerinin zamanlama ve sıralamasını, işinin değerlendirileceği kriterleri seçme konusundaki takdir yetkisi olarak açıklanmaktadır (Dude, 2012: 82-83). Bireyin haftada çalıştığı saat, işe gidip geldiği zaman, fazla mesai miktarı ve sıklığı, vardiyalı çalışmanın varlığı ve düzensizliği ile çalışma takviminin esnek olmaması gibi iş ile ilgili etkenler iş-yaşam çatışması kaynağı olarak görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78). Bu doğrultuda bireyin iş hayatındaki etkenleri kontrol edebilmesi yani sahip olduğu iş özerkliği, iş-yaşam dengesinin kurulmasında ve sürdürülmesinde belirleyici olmaktadır. İş özerkliğinin her birey için kendi beklenti ve ihtiyaçları ile iş hayatındaki etkenlerin sınırları doğrultusunda oluşturulması, iş-yaşam

dengesine fayda sunmakta ve yaşam alanları arasındaki çatışmayı azaltmakta olduğu yönünde ifade edilebilmektedir.

Bireyin iş hayatında seçtiği çalışma modeli iş-yaşam dengesi için temel bir etken oluşturmaktadır. Standart çalışma düzenini oluşturan tam zamanlı çalışma yerine, bireyin çalışma zamanı ve yeri açısından esneklik uygulama fırsatı tanıyan standart dışı çalışmayı kullanması ile algılanan iş esnekliği, çalışanın iş-yaşam dengesine daha kolay erişmesini sağlamaktadır (Hill vd., 2001: 55). Yapılan bir araştırmada çoğu çalışanların iş ve aile (veya özel) hayatını daha iyi bir şekilde bir araya getirmelerini sağlayarak iş-yaşam dengesine ulaşmayı kolaylaştırmak için esnek çalışma modellerini tercih ettiği görülmektedir (Riedmann vd., 2006: 7).

İş hayatındaki haftalık standart çalışmanın bireyin yaşamında sahip olduğu zamanın büyük çoğunluğunu işgal etmesi, çalışanın iş ve iş dışı yaşam alanları arasında uyum sorunu yaşamasına yol açabilmektedir. Bu kapsamda çalışanın yaşamında sahip olduğu birden fazla rolün gerektirdiği tüm sorumluluklar içinde iş hayatının; standart, sabit bir yapı göstermesi nedeniyle iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesinin karşılığı olarak diğer sorumlulukların aksatıldığı ifade edilebilmektedir. Bireyin iş hayatında standart çalışmayı tercih etmesi, çoğunlukla diğer yaşam alanları arasındaki sorumluluklarını karşı karşıya getirmekte ve çarpıstırmaktadır. Dolayısıyla çalışanın ve özellikle kadınların tam gün bir çalışma gerçekleştirmesi iş-yaşam dengesini zorlaştırabilmektedir. Açıkça kadınların işgücü piyasalarına artan katılımı sayesinde son dönemlerde var olan önemini daha da artıran iş-yaşam dengesi, özellikle emeğini tam gün icra etmesini gerektiren işlerde çalışan kadınlarda ya da işgücü piyasasında artan talep sonucu daha sıkı çalışması gereken işlerde bulunan kadınlarda daha zor kurulabilmektedir. Diğer yandan çalışma hayatında esneklik uygulamalarının kullanılmasının çalışana yaşam alanları arasında kontrol ve uyum sağlama yönünden avantaj sunmasının, iş-yaşam dengesinin kurulumunu kolaylaştırdığı iddia edilmektedir.

Günümüzde olağanüstü durumların yaşanması ile çalışma hayatındaki konumun, standart ofis kavramından farklı kavramlara evrildiği gözlemlenmektedir. COVID-19 salgını sonucu şirketlerin ve işyerlerin kapanması nedeniyle çalışma ortamının ev içinde seçilen bir alanda sürdürülmek zorunda kalınması, çalışma hayatındaki konumu diğer bir ifade ile işyerini, eve taşımıştır. Bu mekânsal değişim iş özerkliğinde birçok farklılığı beraberinde getirdiğinden iş-yaşam dengesi için bazı yönlerden artı bazı yönlerden de eksi bir etki oluşturmuştur. Örneğin evden çalışmak; salondan gelen sohbet sesi, üst kattan gelen müzik sesi ya da beklenmedik anda çalan kapı zili gibi etkenler yüzünden işe odaklanmayı güç bir hale getirerek, iş-yaşam dengesini zorlaştırabilmektedir. Bununla birlikte çalışanın evde boş alana sahip olmaması sonucunda çalışma ortamını kalabalık bir alanda oluşturmak mecburiyetinde kalması, iş ile diğer yaşam alanlarının birbirine daha kolay karışmasına yani yaşam alanlarının sınırlarının iç içe geçmesine neden olarak olumsuz bir etki

oluşturabilmektedir. Söz konusu etkiler çalışmanın ilerleyen aşamasında daha detaylı incelenecektir.

2.7. İş-Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma

İş-yaşam dengesi için zamanı iyi yönetmek gerekmektedir. Günümüzde çalışma hayatının sürekli bir revizyon içinde oluşu ve yoğun bir tempo gerektirmesi, çalışanları strese maruz bırakarak sınırlı olan zamanlarını, iş ve yaşam alanları arasında dengeli dağıtmasını engellemektedir. Bu yüzden iş-yaşam dengesinin kurulabilmesi için farklı arayışlar içine girilmekte ve son zamanlarda yaygınlaşan esnek çalışma modelleri dikkat çekmektedir.

Küreselleşme ile hız kazanan ekonomideki dalgalanma, teknolojiye dönüşüm ve rekabet unsurunun sınırları aşarak uluslararası boyuta ulaşması karşısında işletmelerin, varlıklarını koruyabilmeleri için yaşanan bu döngüye uyum sağlamaları gerekmektedir. İşletmelerin uyum sağlama çabaları, çalışma hayatı içinde değişim ve yeniliklere yol açmakta ve istihdam yapısı ile üretim biçimi, çalışma saatleri ile çalışma yeri, zamanla değişim göstermektedir. Bu doğrultuda alışlagelmiş standart istihdam yapısından çalışma hayatında esneklik sunan bir yapıya doğru geçiş hızlanmaktadır. Bu geçiş çalışanların iş-yaşam dengesi kurması adına zorunlu bulunmaktadır. Çoğu gelişmiş ülkede esneklik uygulamaları hem istihdamın artmasını hem de çalışanların iş ve diğer yaşam alanları arasında denge kurmasını sağlayan yararlı bir faktör olarak görülmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13). Ayrıca çalışma hayatındaki bu rekabetçi dönüşüm, aktif ve etkin bir çalışan profili gerektirmektedir. Bireyin, sürekli bir şekilde kendini yenileme ve geliştirme peşinde olması ve bilgi, beceri, yetenek seviyesini artırmak için faaliyetlerde bulunması, esnek çalışma ile daha kolay olabilmektedir. Dolayısıyla esnek çalışmanın bireyin, aile ve iş yaşamında denge oluşturmasını engelleyen problemleri ortadan kaldırmasına ve nitelik kazanmasına yardımcı olduğu için iş-yaşam dengesine katkı sağladığı ve yaşam alanları arasında köprü işlevi gördüğü ifade edilebilmektedir (Özaydın, 2013: 53).

Esnek çalışma ve iş-yaşam dengesi arasındaki bağlantı, ilk başlarda alışlagelmiş kalıpların dışında kalmış ancak daha sonra çalışma hayatında yaşanan dönüşümler ile beraber insan unsuruna verilen değerin artması sonucu önem kazanmıştır. Küreselleşmenin getirisi olarak yaşanan teknolojik yenilikler ve ekonomik bağlantılar sonucu, çalışma hayatı ve diğer yaşam alanlarının birbirinin devamı niteliğinde olması, esneklik kavramına duyulan ihtiyacı artırmıştır. Bu bağlamda esneklik kavramı çalışanlara mesai saatlerini planlama gibi fırsatlar tanıyarak iş-yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olabilmektedir (Akyaz, 2019: 79). Günümüzde bireyin özel yaşamına ayırmak istediği sürenin farklılık göstermesi, esnek çalışmayı ön plana çıkaran bir başka faktör olmaktadır. Diğer yandan işveren ve çalışanlar, esnek çalışma ile iş-yaşam dengesi hakkında, birbirinden ayrı düşünce yapısına sahip olabilmektedir. Bu noktada her iki tarafın karşılıklı ihtiyaç ve beklentilerini anlaması sonucunda uygulanacak esnek çalışmanın, iş-yaşam dengesine katkı

sağlayacağı ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile işverenin çalışanın beklentilerini anlaması kadar, çalışanın da beklentilerini işvereninkiler doğrultusunda şekillendirmesi iş-yaşam dengesinin oluşturulmasında hem yardımcı olabilmekte hem de beraberinde olumlu etkilere yol açabilmektedir. Örneğin esnek çalışmayı bireyin hayatında denge oluşturacak şekilde regüle etmek, çalışanların ve işverenlerin beklentilerini gerçekleştirerek hem örgütün verimliliğini ve etkinliğini hem de çalışanların performanslarını artırabilmektedir (Ergün, 2019: 42-43).

Esnek çalışma, iş ve diğer yaşam alanları arasında çatışma olasılığını azaltarak, bu alanlar arasında denge oluşturulmasına yardımcı olabilmektedir. İşletmenin, bireyin aile hayatındaki sorumluluklarına yardımcı politikalar benimsemiş olması, yaşam alanları arasında uyum oluşturulmasına ve iş-yaşam dengesine katkıda bulunabilmektedir (Tuğsal, 2017: 21). Esnek çalışma, bireyin iş ve özel yaşamında denge kurmasını kolaylaştırıcı bir etki oluşturduğu zaman, iş doyumu ile verimliliği artırarak ve işe devamsızlığı azaltarak birçok pozitif yansımada bulunmaktadır (Turhan, 2010: 37). Esnek çalışma ile bireyin çalışma hayatındaki tatmininin artmasının aynı zamanda özel yaşam alanlarında da tatmin düzeyini artırıcı etkide bulunacağı beklenildiğinden son zamanlarda kullanımı git gide artmaktadır. Esnek çalışma bireyin yaşamına iki yönlü etkide bulunarak hem çalışma hem de özel yaşamının kalitesini artırabilmektedir. Esnek çalışma bireye zaman noktasında yardımcı olarak, aile ve iş hayatıyla ilgilenmesine fırsat sunabilmektedir. Son zamanlarda kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başlaması ile iş-yaşam dengesi hususunda esnek çalışmanın önemi daha da artmaktadır (Kırel, 1999: 115). Kadının işgücü piyasasına girişi ile tek rol ideolojisi yani kadının yalnız domestik rolünün, erkeğin ise gelir getirici rolünün kabul görmesi değişime uğramakta ve ikili rol ideolojisine dönüşmektedir. İkili rol ideolojisi hem kadınların hem de erkeklerin, iş ve ailenin giderek karmaşıklaşan yapısı karşısında, yaşam alanları arasında çatışma yaşama olasılığını artırmakta ve özellikle kadınların yaşam alanları arasında içine düşeceği çatışma, esnek çalışmanın uygulanabilirliğini ve önemini artırmaktadır (Hablemitoğlu, 1999: 10).

Esnek çalışma yoğun iş temposu karşısında bireyin aile ve diğer yaşam alanlarında sahip olduğu sorumlulukları yerine getirebilmesi için daha fazla veya daha kontrol edilebilir zaman sunmakta ve özellikle kadınlar açısından daha fazla tercih edilmektedir. Kadınlar esnek çalışmayı, yaşam alanları arasında çatışma riskini azaltmakta bir strateji olarak görmekte ve iş-yaşam dengesi kurmada yardımcı olarak gördükleri esnek çalışma biçimlerini iş bölümü, yoğunlaştırılmış iş haftaları, kısmi çalışma ve evden çalışma şeklinde sıralamaktadırlar (Avcı Aksu, 2014: 136). Dolayısıyla esnek çalışma uygulamalarına duyulan ihtiyaç, kadınların işgücü piyasasına girişi ve sayılarını artırışı ile daha bir görünür olmaktadır. Şöyle ki; kadının işgücü piyasasına girişi ile elde ettiği çalışan rolü, diğer geleneksel rollerinde değişime neden olmadan paralel bir şekilde devam etmektedir. Kadının sahip olduğu bu çoklu rolleri, gereği gibi yerine getirebilme ve dengede tutabilme çabası, esnek çalışmaya duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Diğer yandan günümüzde ev içinde dijital teknolojilerin sunduğu imkânları kullanarak çalışma artmaktadır. Bu doğrultuda

bilhassa kadın çalışanlar esnek çalışma biçimleri ile mesai saatlerini, rolleri arasında uyum sağlayacak şekilde düzenlemeye ve sahip olduğu çoklu roller arasında çatışma yaşama olasılığını en aza indirmeye çalışmaktadırlar (Başdoğan, 2015: 25-26). Çoğu çalışan birey esnek çalışmaya aile içindeki sorumlulukları nedeniyle ihtiyaç duysa da bazı bireyler esnek çalışmaya kendi özel yaşamlarındaki ihtiyaçları devam ettirebilmek için gereksinim duymaktadır. Örneğin bazı bireyler okula devam etme, erken emeklilik gibi sebeplerle de esnek çalışmaya ihtiyaç duyabilmektedir (Hablemitoğlu, 1999: 10). Bu kapsamda esnek çalışmanın bireyin sahip olduğu zamanı en verimli şekilde kullanmasını sağlayarak iş-yaşam dengesinin oluşturulmasına yardımcı olacağı ifade edilebilmektedir.

Özetle kadınlar açısından esnek çalışma, ev içindeki sorumlulukların yerine getirilmesine yardımcı olarak işgücü piyasasında aktif olma fırsatı tanıdığı şeklinde ifade edilmektedir. Bu bağlamda esnek çalışmanın kadın işgücünü artırmasına rağmen, ataerkil aile yapısının devamına hizmet eden bir çalışma alanı oluşturduğu söylenebilmektedir. Diğer yandan, neoliberal girişimlerin saldırısı ile sosyal politika uygulamalarının gerilediği durumlarda esnek çalışma, kadınlara bu koşullar ile mücadele etme olanağı sunmaktadır. Örneğin, örgüt bünyesindeki çocuk bakım uygulamalarının azaltılması ya da tamamen kaldırılması kadın çalışanların bu sorumlulukları üstlenmesine neden olmakta ve bu noktada esnek çalışma her iki sorumluluğun yerine getirilmesini kolaylaştırabilmektedir (Yaman Öztürk, 2017: 124). Yaşam alanları arasında yaşanan sorunlara çözüm niteliği taşıdığı düşünülen esnek çalışmanın bireysel açıdan en önemli yararı, iş-yaşam dengesine yönelik sağladığı avantajlar şeklinde ifade edilebilmektedir. Ayrıca esnek çalışmanın günümüz işgücü piyasasında popülerlik kazanmasının nedenlerinden biri de, küreselleşmenin hızlandırdığı rekabet ortamında zaman olgusunun gün be gün önem kazanması olarak görülmektedir. Günümüzde çalışanlar kişisel yaşam alanlarına daha fazla zaman ayırma olanağı sunan çalışma biçimlerine ihtiyaç duymaktadır. Esnek çalışma, bu ihtiyaca cevap niteliğinde olmakta ve zaman olgusunu düzenleyerek, yaşam alanlarını idame edebilme kolaylığı sağlayabilmektedir. Son zamanlarda hem çalışma hayatında hem de aile hayatında görülen dönüşümler birey açısından stres kaynağı olarak görülmekte ve beraberinde olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu yüzden bireyin temel yaşam alanları arasında uyum ve koordinasyon sağlaması stratejik önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda esnek çalışma bireyin zamanını; nerede, nasıl ve ne zaman kullanacağı şeklindeki sorularına cevap vererek temel yaşam alanları arasında en iyi şekilde uyum oluşturmaya çalışmaktadır. Bireyin yaşamında uyum, önem verdiği aile ya da özel yaşam alanlarını ihmal etmesini engelleyerek çalışma hayatındaki sorumluluklarını daha iyi yerine getirmesini sağlamaktadır (Giannikis ve Mihail, 2011'den aktaran: Doğan vd., 2015: 381).

Genel olarak esnek çalışmanın klasik istihdama göre serbestlik sunması ve işi uzaktan yapabilme özgürlüğü gibi avantajlar sağlamanın, iş-yaşam dengesine pozitif etkide bulunduğu iddia edilmektedir. Ancak esnek çalışmanın her zaman için iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağlamadığı ve bazı durumlarda iş-yaşam çatışmasının sebebi olduğu da ifade edilmektedir.

Özellikle de evden çalışma durumunda iş ve aile yaşamındaki sorumlulukların birbirine engel oluşturması yani çalışma ortamının eş, çocuk, ev işleri vb. nedenlerle uygun olmaması bireyin dengesizlik yaşamasının kaynağını oluşturabilmektedir (Çelikkoparan, 2018: 38). Bununla birlikte esnek çalışma eğer bir zorunluluk sonucu gerçekleştiriliyorsa, iş-yaşam dengesine olumlu yansımada bulunmaktan çok bireyi iş ile diğer yaşam alanları arasında dengesizliğe sürükleyebilmektedir. Özetle esnek çalışma bir zorunluluk olarak değil de tarafların karşılıklı anlaşması sonucu gerçekleştirildiği takdirde iş-yaşam dengesi sağlanabilmektedir. Ancak bu şekilde uygulanan esnek çalışma birçok açıdan fayda sağlayabilmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [KEFEK], 2013: 38).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN ESNEK ÇALIŞMA VE EVDEN ÇALIŞMA

3.1. Çalışma Hayatındaki Dönüşüm “Esnek Çalışma”

Teknolojinin öngörülemez bir şekilde gelişimi ve hızı ile bir dijital alt yapı oluşturması, çalışma hayatı üzerinde köklü değişikliklere yol açmaktadır. Teknolojik anlamda oluşturulan dijital alt yapı gibi yeniliklerin birçok açıdan kolaylık sunması ve bilhassa zaman-mekân kavramını ortadan kaldırmasıyla beklenmedik durumlar halinde çözüm niteliği sunması söz konusu yeniliklerin geniş kullanım alanlarına yayılmasını hızlandırmakta ve başta çalışma hayatı olmak üzere yeni dönüşümlere ivme kazandırmaktadır.

1970’li yıllardan günümüze bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ile bu gelişmelerin çalışma hayatına yansması; başta çalışmada zaman ve mekân bütünlüğünü ortadan kaldırarak ve tam zamanlı standart çalışma yerine esnek çalışma biçimlerini gündeme getirerek önemli bir dönüşüm gerçekleştirmiştir (Zencirkıran ve Baştürk, 2019: 191). Bu doğrultuda çalışma hayatında ortaya çıkan dönüşümlerin 1970 sonrası yaşanan teknolojik değişimler ve özellikle 1990 sonrası büyüyen bilgi teknolojisi ile hız kazandığı ifade edilmektedir. Aynı zamanda teknolojik gelişmelerin bugünkü anlamda çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin, küreselleşme ve neo-liberal ekonomi politikaları ile paralel bir biçimde ilerlediği de vurgulanmaktadır (Aksoy, 2012: 401).

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği artan rekabet şartları birçok değişime neden olmakta ve özellikle çalışma dünyasında esnekleşme ihtiyacı doğurmaktadır. Zamanla işgücü piyasasının emek yoğun üretim modellerinden dijital teknolojilerin ön planda olduğu yeni üretim modellerine geçiş yapması, söz konusu ihtiyacı daha da artırmaktadır. Aynı zamanda iş hayatının temposunun hızlanması, bireyselleşmenin önem kazanması ve insanların bireysel zaman aralıklarını genişletmek istemesi sonucunda esnek çalışma uygulamalarına artan gereksinim daha fazla gündeme gelmektedir (Korkmaz, 2007: 7). Bu kapsamda standart çalışma, küreselleşme sonucu artan rekabet ve uluslararası sınırların geçirgenliğinin artması ile değişen pazar koşulları, ekonomik krizler ve sürekli bir dönüşüm içinde olan teknolojik buluşlar karşısında yetersiz kalmakta ve yerine esnek çalışma yaygınlaşmaktadır. Esnek çalışma, işgörenin ve işletmelerin yaşanan bu değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca bu gelişmeler karşısında değişen işgücü yapısı ile nitelikli işgücü oranının da artması, uyumu gerekli kılan bir başka faktör olmakta ve yaşanan uyum sorununa çözüm olarak esneklik ön plana çıkmaktadır (Özgener, 2005: 51-52). Görülen değişim ve

dönüşüm karşısında çalışma hayatının mevcut kurallarının kısıtlı ve engelleyici olması, çalışanları daha az kural ve sınırlandırma ile esnekliğin ön planda olduğu yeni çalışma düzenlemelerine yöneltebilmektedir. Bu doğrultuda esnekliğin işgücü piyasalarına dâhil edilmesi sonucu, esnek çalışma kavramının önemli ve güncel bir yaklaşım haline geldiği söylenebilmektedir.

Küreselleşme ile beraber çalışma hayatında artan esneklik uygulamalarına son yıllarda teknolojik yeniliklerle beraber yaşanan dijital dönüşüm sonucu daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Cep telefonu, tablet gibi teknolojik aletler ve internet sayesinde çalışanın e-postasını sürekli kontrol edebilme fırsatı bulması, standart çalışma saatlerinde değişikliğe yol açmakta ve mesai saati kavramını ortadan kaldırmaktadır. Bu bağlamda standart çalışmanın temelini oluşturan çalışma saati ve çalışma yeri değişmekte ve yerine günümüz koşullarına uyumu ön plana çıkaran esnek düzenlemeler gelmektedir. Diğer bir ifade ile yaşanan teknolojik gelişmelerin gereği olarak çalışmanın yaşamın her alanına yayılması sonucu standart çalışmanın değişen koşullara yetişmesi ve ihtiyaçlara cevap vermesi zorlaşmaktadır. Aynı zamanda işin cevaplanma hızının kısalmış olması da çalışanı standart çalışmaya alternatif modeller aramaya itmektedir. Bu doğrultuda standart çalışmadan esnek çalışmaya doğru evrilmenin hızlanması, başta teknolojide yaşanan gelişmeler sonucu çalışmanın dijital dönüşümü ile gerçekleşmektedir.

Yirmi birinci yüzyılda teknolojik ilerleme sayesinde çalışanın gelen bir e-postayı görememe, aradığı bir konuyu bulamama ya da görüntülü toplantılara katılamama gibi durumlar ile karşılaşmasının kabul edilemez bir hal alması, çalışmaya 7/24 bir nitelik kazandırmaktadır. Bu durum esnek çalışmaya sadece ivme kazandırmakla kalmayıp aynı zamanda zorunluluğa doğru dönüşünü de hızlandırmaktadır (Tarıyan, 2018: 71).

Olağanüstü bir durum olan COVID-19 salgını ile esnek çalışmanın, çalışanın tercihindan çıkarak tam anlamıyla bir zorunluluğa dönüştüğü görülmektedir. Bu kapsamda dünyayı saran COVID-19 salgını ile mücadele adına alınan önlemler sonucu çalışma hayatında kısa ve uzun vadede değişiklikler yaşanmaktadır. İlerleyen teknolojik gelişmeler ve çalışma hayatında söz sahibi olmaya başlayan genç kuşağın değişen talepleri doğrultusunda yaygınlaşan esnek çalışma modellerinin salgınla mücadele kapsamında zorunlu olarak gündeme gelmesi daha da yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda kısa vadede COVID-19 salgınının yayılmasını engellemek için uygulanan tedbirler, esnek çalışmayı artırmıştır. Uzun vadede ise esnek çalışmayı hiç uygulamayan çalışan ve örgütlerin bu deneyimi kazanması ile salgının azalması sonucu normale dönüş sürecinde esnek çalışmanın uygulanmaya devam etmesinin gündeme geldiği görülmektedir. Bu bağlamda COVID-19 salgınının esnek çalışmayı kısa vadede yaygınlaştırdığı ve uzun vadede kalıcılık kazandırdığı dikkati çekmektedir (Kasaroğlu, 2020). Örneğin Nisan 2020’de ulusal ölçekte yapılan bir araştırmada salgın öncesinde evden çalışma uygulayan işletmelerin oranı %45 iken, salgın döneminde bu oranın şirketlerin merkez ofis çalışanları için %95’e ulaştığı gözlemlenmektedir (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği [PERYÖN], 2020: 33-34). Aynı doğrultuda

Haziran 2020’de yapılan global ölçekli bir araştırmada da salgın öncesi %14 olan evden ya da uzaktan çalışma oranının COVID-19 salgını ile beraber %68’e yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır (Willis Towers Watson [WTW], 2020).

Salgın sürecinde çalışma hayatında yaşanan farklılaşmalar sonucu, Türkiye’deki insan kaynakları liderlerinin %48’i, esnekliğin dönüşümün mihenki olduğuna ve esnekliği yeniden şekillendirmeye odaklanacaklarına işaret etmektedirler (İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı [MERCER], 2020: 5). İş sürekliliğinin korunması adına esnek çalışmanın bir anahtar işlevi görmesi ve teknolojik gelişmelerle sağlanan dijital dönüşümün esnek çalışmayı yaygınlaştırmasının üzerine COVID-19 salgınının katalizör etki oluşturması, esnek çalışmanın kalıcılık kazandığı ve zamanla standart çalışma şekline döneceği yönünde yorumlanabilmektedir.

COVID-19 salgını ile evden çalışmanın salgın öncesi dönemde yeni çalışma modellerinden kabul edildiği ancak salgınla beraber standart çalışma gerçekleştiren işgörenlerin de uygulamaya başlaması ile bir nevi standart çalışma niteliği kazandığı gözlemlenmektedir. Salgın sürecinde çalışma modelinin hızlı ve mecburi dönüşümü, standart işyeri kavramını da farklılaştırmaktadır. Bu süreçte salgın nedeniyle işin, zaman ve mekân olarak işletme binasından uzaklaşması ve çalışanın evinde gerçekleşmesi aynı zamanda işletmeler tarafından maliyet azaltıcı bulunmuş ve salgın sonrası dönemde de uygulanabilirliğinin devam etmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Bu bağlamda evden çalışma gibi esnek çalışma modellerinin uzun vadede devam edeceği ve standartlaşmaya doğru evrileceği vurgulanmaktadır (Omay, 2020: 160-161). Diğer yandan COVID-19 salgınının yol açtığı çalışma hayatındaki zorunlu dönüşüm, kısa vadede adaptasyon sorunu oluşturmaktadır. Uzun vadede ise müşteri ve çalışanlara daha fazla esneklik imkânı sunması ile gelecek için yeni iş imkânları açan dijital dönüşüme yönelik bir sıçrama oluşturmakta ve çalışma hayatında bir fırsat olarak değerlendirilmektedir (Anscombe, 2020). Aynı zamanda salgından önce dünya genelinde işgücünün sadece %45’inin yeni çalışma modellerine uyum sağlayabileceği yönünde bir inanç bulunmaktaydı. Fakat yaşanan salgın süreci bu inancın doğruluğunu reddetmektedir. Diğer yandan salgın ile beraber dünya genelindeki işverenlerin %90’ından fazlası uzaktan çalışma modelinde üretkenliğin aynı kaldığını veya arttığını, %82’si ise salgın sonrası esnek çalışma uygulamalarını işletmelerine daha da köklü bir şekilde dâhil edeceklerini ifade ederek çalışma hayatındaki dönüşümü gözler önüne sermektedirler (MERCER, 2020: 7).

3.2. Esneklik ve Esnek Çalışma

Esneklik yaşanan dönüşümlere cevap verebilmeyi yani çağın koşullarına adapte olabilmeyi ifade etmektedir. Bu kapsamda esneklik ile hedeflenen, her alan ve her kesimde yaşanan dönüşümlere en hızlı ve en iyi şekilde uyum sağlamaktır. Çalışma hayatında esneklik, işletmelerin rekabet edilebilirliklerini artırmak adına katı kuralların yerine, daha çok tarafların aralarında serbestlik içeren, daha uyumlu kuralların oluşmasını sağlayan bir çalışma düzeninin benimsenmesi

şeklinde açıklanmaktadır (Karakoyunlu, 2003'den aktaran: Öztürkoğlu, 2013: 110). Bu doğrultuda çalışma hayatında esneklik kavramı “değişebilirlik” ya da “değişime ayak uydurabilme becerisi” olarak ifade edilebilmektedir (Sönmez, 2006: 185). Söz konusu esneklik çalışma hayatı açısından; çalışma şekilleri, çalışma süreleri, ücret, istihdam edilen işçilerin sayısı ve işlevleri, işletmedeki çıktılarının üretildiği yer vb. konuların standart düzenlemelere tabi olmadan, işçi ve işverene kolay hareket edebilme imkânı oluşturması olarak da açıklanabilmektedir (Kalkandeler, 2013: 61). Diğer yandan çalışma hayatındaki esnekleşme işveren sendikaları açısından işe alma ve işten çıkarma; işçi sendikaları açısından ise çalışma koşullarını ve türlerini gereksinimleri yönünde belirleyebilme serbestisi olarak yorumlanmaktadır (Aksu, 2012: 5).

Çalışma hayatının esneklik ihtiyacı sonucunda ortaya çıkan esnek çalışmanın standart tek bir tanımı ve belli bir sınırı bulunmamaktadır. Esnek çalışma yönündeki açıklamalar ülkeden ülkeye değişebileceği gibi örgütten örgüte de farklılık gösterebilmektedir. Örgütlerde esnek çalışma genellikle pazartesi ve cuma günleri arasında sabah saat sekizden, akşam saat beşe kadar olan geleneksel çalışma düzeninin dışında kalan çalışma olarak ifade edilmektedir. Yani esnek çalışma, belirli bir işyeri, saat ve günlerde gerçekleşen geleneksel çalışma zihniyetinin dışında kalan farklı çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır (Akyaz, 2019: 13). En genel anlamı ile esnek çalışma, “geleneksel çalışma modelinden herhangi bir yönden ayrılan tüm çalışma biçimleri” şeklinde açıklanabilmektedir (Yakkan, 2016: 3).

Esnek çalışma, değişen koşullara uyum gösterebilmek için karşılıklı tarafların hemfikir olduğu kurallar ile çalışma yerini, saatini ve şartlarını farklı ihtiyaçlara göre düzenleyebilme serbestisi olarak tanımlanmaktadır (Kayalar, 1998: 158). Esnek çalışmanın, çalışanların işe başlama ve işten ayrılma saatlerini belirleme noktasında işveren ile müzakere etmesine ve yaşam tarzlarına uygun saatleri seçmesine olanak tanıyan bir alternatif çalışma şekli olduğu söylenebilmektedir (Brown, 1998). Diğer bir ifadeyle esnek çalışma, insan ve örgüt kültürünün amaçları doğrultusunda, yaşanan değişimlere uyum sağlamayı amaçlayan ve bu yönde günümüz teknoloji, süreç ile politikaları uygulayarak, belirli bir yer ve zamana bağlı kalmadan çalışmak için imkân ve kapasite sağlayan çalışma biçimi şeklinde de tanımlanabilmektedir (Demir, 2012: 5).

Esnek çalışma, değişim ve farklılığa uyum sağlamayı zorlaştıran geleneksel, kapalı çalışma şeklinin karşısında bulunmaktadır. Esnek çalışma, işçi ve işverene hukuki sözleşmeler ile farklı ihtiyaçlarını giderebilmesi için çalışma saatlerini düzenleyebilme gibi farklı olanaklar sunan açık bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt Yüksel, 2008: 49). Bu kapsamda esnek çalışma, işçi ve işverenin arasındaki ilişkiyi serbestçe belirlemenin ötesinde, değişen ve gelişen koşullara göre kararlaştırılacak çalışmanın, oluşturulacak yeni şartlara belli ölçülerde daha fazla uyum sağlaması anlamında ele alınmalıdır. Çünkü esnek çalışmanın vurguladığı serbestleşme olgusu hiçbir kural ve kanunun olmadığı yönünde yorumlanmamalıdır. Dolayısıyla esnek çalışma, çalışma hayatına ilişkin kuralların, tarafların ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına değişen durum ve zamana göre

düzenlenmesini içermektedir (Özçelik, 1995: 97). Kısaca esnekleşme, açık bir sistem vurgusu yapsa da hukuki norm ve düzenlemelerin olmadığı şeklinde düşünülmemelidir. Diğer yandan esnekliği deregülasyon ya da müdahalesizlik yönünde değerlendirmek de doğru olmamaktadır. Çünkü esneklik, serbestlik ve müdahalecilik arasında yer almaktadır (Yavuz, 2000: 618).

Yapılan bu tanımlamalar ışığında esnek çalışma için geleneksel çalışmadan farklı bir yapı sergilediği söylenebilmektedir. Esnek çalışma, çalışanın ve işverenin karşılıklı olarak çıkarlarını göz önünde bulundurmakta ve anlaşma yolu ile çalışma saatlerinin ve günlerinin hayat koşullarına uyumlu olmasını sağlamaktadır. Esnek çalışma, hem çalışanın sosyal yaşam alanları hem de işletmenin devamlılığı için bir nevi sigorta işlevi görmektedir. Bu noktada esnek çalışma ile ulaşılmak istenen amaç, bir taraftan çalışanın iş hayatı dışındaki sosyal yaşam alanlarında sahip olduğu sorumluluk ve ihtiyaçlarını karşılamak, diğer yandan da işverenin günümüz koşullarına karşı rekabet gücünü koruma ve uyum göstermesine yardımcı olmaktır (Kördeve, 2016: 8). Özetle esneklik sistemi, çalışma saatleri ve koşullarındaki katı normların yumuşatılmasını sağlamakta ve gereksinimlere ya da değişen yaşam koşullarına uyumu kolaylaştırmak için çözüm üretebilmeyi hedeflemektedir (Ateş ve Çöpoğlu, 2015: 111). Ancak esneklik ile her ne kadar işçi ve işverenin çıkarları ön plana çıkarılsa da, kavramın temelinde örgütlerin verimliliğinin artırılması bulunmaktadır (Aksu, 2012: 7).

Zamanla bilgi teknolojisinde ve rekabette görülen gelişmeler başta olmak üzere yaşanan tüm değişimler esnek çalışmaya mecburi bir nitelik kazandırmaktadır. Esnek çalışma, işçi ve işveren olmak üzere her iki kesim için de bir uyum aracı olarak kullanılmaktadır. Esnek çalışma işveren açısından, her geçen gün gelişen teknoloji ile üretim aşamasındaki makinelerin tam gün çalışmasını sağlayan ve piyasadaki rekabet gücünü artıran bir araç olarak görülmektedir. İşçi açısından ise esnek çalışma, bireyin aile ve sosyal hayatına daha çok zaman ayırmasını sağlayarak bu alanlardaki sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı bir anlaşma olarak görülmektedir (Rüçhan, 2003'den aktaran: Demirezen, 2018: 85). Bu bağlamda esnek çalışma hem işçi hem de işveren için ortak bir uyum aracı olarak görülmesine karşın bu iki kesimin tercih nedenleri farklılık göstermektedir. İşverenler tarafından esnek çalışma, işyerinin durmaksızın çalıştırılmasına imkân tanıdığı ve verim düşüklüğünü azalttığı için tercih edilmektedir. Diğer yandan işçiler ise çalışma saatleri vb. konularda işveren ile söz sahibi olarak ortak karar alabildiğinden esnek çalışmayı tercih etmektedir. Bu gibi nedenler hem işçilerin hem de işverenlerin esnek çalışma uygulamalarına olumlu yaklaşımlarını sağlamaktadır (Dirlik, 2016: 50). Esnek çalışma bir yandan işverenlerin, işgücünü etkin kullanma talepleri ve piyasada yaşanan değişikliklere hızlı bir şekilde cevap verebilmelerini sağlamakta iken bir yandan da işçilerin, (yaşam tarzlarında bireyselleşmenin geniş bir alana yayılma eğiliminin artmasıyla) çalışma hayatındaki görevleri ile çalışma hayatı dışındaki faaliyetlerinin birbiri ile uyumlu olmasını sağlamaktadır. Böylelikle esnek çalışma gittikçe yaygınlaşan bir fenomen haline gelmekte ve her iki taraf için de önemini artırmaktadır. Aynı zamanda esnek çalışma, taraflar için değişen talepler doğrultusunda çalışma zamanını belirlemenin

bir yolu olarak görülmektedir. Ancak işveren için söz konusu olan esneklik, çalışan için esneklik olmamakta ve birbiri ile çelişki gösterebilmektedir (Kattenbach vd., 2010: 279-280). Esnek çalışmada işveren için esas olan, üretimde süreklilik ile üretkenliğin artırılması olduğundan işgörenin, daha az süre ile çalışma isteği bazı durum ve zamanlarda tehlikeye girebilmektedir.

Çoğu çalışan tarafından esnek çalışma, iş hayatını kendi özel hayatına uyum sağlayacak şekilde düzenleyebilme olanağı tanıyan çalışma biçimi şeklinde ele alınmaktadır. Günümüzde çalışma olgusunun gösterdiği dönüşüm, işgörenlerin bu olguyu çeşitli açılardan değerlendirmesine yol açmaktadır. Örneğin kişisel hayatını ihmal etmek istemeyen çalışan, iş hayatını özel hayatına uygun şekilde seçebilmektedir. Ayrıca ailenin ihtiyaçları, eğitim düzeyi, emeklilik gibi kişisel faktörler de farklı istihdam biçimlerine neden olabilmektedir (Noyan, 2007: 31). Çalışma hayatında esneklik hem işverene hem de işgörene çalışma hayatını diğer yaşam alanlarına zaman ayırabilecek ve sorumluluklarını yerine getirebilecek şekilde düzenleme fırsatı sunmaktadır. Özellikle günümüzde esnek çalışma, çalışanın özel yaşam alanına ayırmak istediği zaman ile geleneksel çalışma saatlerinin çakışması sorunu için bir çözüm oluşturmaktadır (Turhan, 2010: 37).

Esnek çalışma modelleri, iş gücünün bileşimindeki değişikliklere, tek ebeveynli ve çift kazançlı haneler gibi yeni yaşam tarzlarına ve insanların işi ile zamanı algılama biçimindeki değişikliklere verilen bir yanıt şeklinde ifade edilebilmektedir (Kerka, 1990: 2). Esnek çalışma modellerinin temelinde bir serbestleşme bulunmaktadır. Esnek çalışma modelinde bir iş sözleşmesine dayanarak belirli dönemlerde izinlerini kullanan, haftanın belirli gün ve saatlerinde, belirli bir işyerinde standart çalışanlar bulunmamaktadır. Tam aksine esnek çalışma ile part-time ya da haftanın belirli günleri çalışan, çağrı üzerine, geçici olarak istihdam edilen ve hatta işyerine gelmeden evinde çalışan yeni bir kesim bulunmaktadır (Kocabaş, 2004: 7-8).

Esnek çalışma biçimlerinde yapılan iş yine örgütsel bir rol olma özelliğini sürdürmekte sadece gerçekleştiği mekân veya zaman gibi değişikliğe uğramaktadır. Diğer bir ifadeyle yalnızca belli bir işyeri çatısı altında gerçekleşen işler değil aynı zamanda daha farklı çalışma saatlerinde ve daha kısa zamanda yapılan işler de esnek çalışma ile ön plana çıkmaktadır (Çakır, 2001).

Esnek çalışmanın ortaya çıkmasında ve zamanla önemini artırmasında birbirinden farklı nedenler bulunmaktadır. Ayrıca bu nedenler çağın koşullarına göre değişebilmekte ya da artabilmektedir (Kördeve ve Aydın, 2016: 278). Örneğin, ekonomik ve teknolojik etkenler esnek çalışmanın ortaya çıkmasında ön planda bulunurken zamanla sosyal ve ailevi alanda yaşanan etkenler de esnek çalışmanın başlatılmasını teşvik etmektedir (Harrington vd., 2008: 167). Bu kapsamda esnek çalışmanın çoğunluk tarafından tercih edilmesinin arkasında sosyal, ekonomik ve demografik faktörler olduğu söylenebilmektedir. Söz konusu faktörler ise kısaca şu şekilde özetlenebilmektedir (Uzunçarşılı ve Soydaş 2007'den aktaran: Avcı Aksu, 2014: 136) :

- Teknolojide yaşanan dönüşüm ve gelişmeler,
- Hizmet sektörüne geçiş ile beraber yeni çalışma modellerinin yaygınlaşması,
- Çalışan profilinde görülen değişim ile beraber alternatif çalışma programlarına yönelik istekli kadın, yaşlı, genç çalışan oranının artış göstermesi,
- Çalışanın hem mesleki hem de genel eğitim seviyesini yükseltme ihtiyacının artması,
- Örgütlerin rekabet avantajı elde etmek istemesi,
- İstihdamın artırılması ile işsizliğin azaltılması yönünde ilerlemeler,
- Çalışanın zamanını kullanmada karar verici olmak istemesi,
- Çalışanın iş-yaşam dengesini sağlamak istemesi ve bireysel zamanın önem kazanması gibi etkenler sonucunda esnek çalışma kullanımı artmaktadır.

Aynı zamanda günümüzde COVID-19 salgınının ortaya çıkması ve devam etmesi de esnek çalışmaya ivme kazandırmaktadır. Esnek çalışmanın bugüne kadar görülmemiş bir şekilde standartlaşmaya doğru ilerleyişinde, COVID-19 salgını sonucu mecburi olarak kullanılması ile kazandığı ivme büyük rol oynamaktadır. Salgının çalışma hayatını durduracak noktaya getirmesi sorunu, büyük ölçüde esnek çalışma modellerinden olan evden çalışma ile çözümlenmeye çalışılmıştır. Şirketler üretkenliğin devamını evden çalışma modeli ile devam ettirmiş ve çalışanlar mecburi olarak evden çalışma biçimine geçmişlerdir.

Sonuçta esnek çalışma, yaşanan değişimler karşısında standart çalışma kalıplarının yetersizliğine bir cevap olmakta ve değişen koşullara uyum sağlamanın kilit noktasını oluşturmaktadır. Bu kapsamda AB ve dünya genelinde çoğu ülkede hem çalışanların çağdaş ihtiyaçlarını hem de örgütlerin rekabet sorunlarını çözmek adına sosyal sorumlulukları ile eşgüdümlü çalışma şekil ve koşullarını günümüz şartlarına revize etmesi sonucunda esnek çalışmanın yaygınlaştığı ve ülkelerin ulusal kanunları kapsamına girdiği görülmektedir (Karakoyunlu, 2000: 549).

Türkiye’de 4857 Sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesini, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak açıklamış ve karşılıklı tarafların iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilmelerine imkân tanımıştır. Kanun kapsamında iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilmekte ve bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli veya diğer türde oluşturulabilmektedir (Koç, 2016: 2171). Dolayısıyla 4857 Sayılı İş Kanunu ile çalışma süreleri, esnek çalışma yapılmasına imkân sağlar hale getirilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu; kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, sıkıştırılmış (yoğunlaştırılmış) iş haftası, telafi çalışması ile geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma türlerini ve sürelerini düzenlemektedir (Tenikler

vd., 2023: 35). Bu kapsamda kanunda yasal zemin oluşturulan esnek çalışmanın avantaj ve dezavantajları ile beraber incelenmesi, etkinlik ve verimliliği açısından faydalı görülmektedir.

3.3. Esnek Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Günümüz koşullarında yaygınlaşan esnek çalışma, birçok tartışmaya neden olmaktadır. Esnek çalışma için tam olarak çizilmiş bir sınır bulunmadığından ve farklı şekilde yorumlanabildiğinden söz konusu tartışmaların yaşanması normal görülmektedir. Esnek çalışma, değişen ve gelişen koşullara uyum sağlamak için farklı çalışma modellerini gündeme getirmekte ve çalışma olgusunun standart kalıplarını değiştirmektedir. Bu doğrultuda esnek çalışma yaşanan değişimlere yine bir değişimle cevap vermekte ve farklı sebeplerden dolayı tercih edilmektedir.

Esnek çalışma hem işçi hem de işveren tarafından farklı şekilde yorumlanmaktadır. Bununla birlikte farklı şekilde yorumlanan esnek çalışmaya karşı yaklaşımlar da bu doğrultuda şekillenmekte ve tarafların esnek çalışmayı olumlu ya da olumsuz değerlendirmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda esnek çalışmaya karşı farklı yaklaşımlar, bireylerin tercihlerinden de etkilenmektedir. Örneğin; evi ve işyeri uzak konumda bulunan bir çalışan için esnek çalışma ulaşımında yaşanan her türlü sorundan kurtulmanın yolu olarak görülebilirken, sosyal yönü kuvvetli olan bir başka çalışan için uzaktan çalışma sosyal çevresinden uzaklaşma şeklinde görülebilmektedir. Bununla birlikte, bir çalışan için yoğunlaştırılmış çalışma, uzun çalışma saatlerine neden olduğundan olumsuz olarak nitelendirilebilirken, bir başka çalışan için cuma gününü boşaltarak hafta sonu tatilini birleştirme imkânı sunduğundan olumlu olarak değerlendirilebilmektedir. Aynı durum işveren için de söz konusu olmaktadır. Örneğin; çalışanına karşı güven eksikliği bulunan bir işveren evden çalışmayı işten kaçma aracı olarak olumsuz yönde yorumlayabilirken, tasarruf eğiliminde bulunan bir diğer işveren için evden çalışma işyerinin gayrimenkul giderleri gibi ihtiyaçlarını azalttığından olumlu yönde yorumlanabilmektedir. Bu kapsamda esnek çalışma üzerine hem olumlu hem de olumsuz yaklaşımların bulunduğu ve bakış açısına göre değiştiği söylenebilmektedir (Avcı, 2019: 53). Çoğunluk tarafından esnek çalışmanın faydalı bir araç olarak savunulmasına karşın, sakıncalı bir çalışma şekli olduğunu savunanlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla esnek çalışmanın olumlu yönüne karşın olumsuz yönünün de olduğunu ifade etmek mümkündür (Tan, 2014: 35-36).

3.3.1. Esnek Çalışmanın Avantajları

Endüstri ilişkileri sisteminin temel iki aktörü olan işçi ve işveren arasındaki ilişkide, çoğunlukla bir uyumsuzluk olduğu bilinmektedir. Buna karşın esnek çalışma için bu durumun farklı olduğu ve genel olarak menfaat birliğinin olduğu ifade edilmektedir. Diğer bir anlatım ile esnek çalışma, taraflar için sakıncadan çok fayda sağladığından ve olumlu yansılarda bulunduğundan, işçi ile işveren aleyhinde bir uyumsuzluk kaynağı olmaktan çok iki kesim lehinde bir avantaj

kaynağı olarak görülmektedir (Yavuz, 1994: 29). Yine de esnek çalışmanın olumlu yanları ile beraber olumsuz yanlarının da olduğu göz ardı edilmemelidir.

Esnek çalışma, işgücü piyasalarının günümüz koşullarına adapte olmasını kolaylaştırmakta ve gitgide önem kazanmakta olduğundan, taraflar açısından avantaj ve dezavantajlarının incelenmesi faydalı görülmektedir. Esnek çalışmanın temel hedefi ile küreselleşmeyle yaşanan dönüşümlere, teknolojik gelişimlere, rekabet artışına, ekonomideki dalgalanmalara karşı, işletmenin uyum sağlamasına yardımcı olması ve çalışanın iş ile özel yaşam alanları arasında denge kurmasını sağlaması, başta örgütsel anlamda verimi artırarak birçok yarar sağlamaktadır. Esnek çalışma işgücü piyasasında, yedek işgücü de dâhil olmak üzere birçok bireye istihdam fırsatı tanımaktadır. Bu doğrultuda esnek çalışmanın örgütsel yararının yanında hem bireysel hem de toplumsal yararının bulunduğu söylenebilmektedir.

3.3.1.1. Esnek Çalışmanın İşçi Açısından Avantajları

Esnek çalışma, bireyin çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmakta ve aynı zamanda ikinci bir iş imkânı sunmaktadır. Çalışma hayatı içinde var olan bir bireyin, ihtiyaçlarını karşılamada gelirinin yetersiz olması ya da geleceği için birikim yapmak istemesi ikinci bir işte çalışmasına neden olabilmektedir. Bu doğrultuda esnek çalışmanın bireye kendi koşulları doğrultusunda ikinci bir iş imkânı oluşturması, gelirini artırıcı etkide bulunmakta ve aynı zamanda bireyin tatminini artırmaktadır. Diğer yandan esnek çalışma, bireyin iş ve özel yaşamını birlikte sürdürebilmesine imkân tanımakta ve bireyi işgücü piyasasına dâhil etmektedir. Esnek çalışma, bireyin özel yaşamında sahip olduğu yükümlülükler nedeni ile işgücü piyasasına katılması önündeki engelleri, belirli ölçülerde sunduğu serbestlik sayesinde ortadan kaldırmaktadır. Bu sayede birey, yaşamında sahip olduğu rollere ek olarak çalışma hayatına girişi ile yeni bir rol (çalışan rolü) kazanmakta ve saygınlığını artırabilmektedir. Kısaca, bireyin çalışan rolünü üstlenmesi diğer sahip olduğu roller içinde itibar görmesine ve takdir edilmesine araç olabilmektedir.

Günümüzde çalışmanın yaşamın her alanına yayılması ve çalışanın kendi zamanını yönetmede aktif olmak istemesi karşısında esnek çalışma bir çıkış yol sunmaktadır. Esnek çalışma modelleri ile çalışanın kendi zamanını yönetebiliyor olması, standart çalışma saatlerinin oluşturduğu stresin azalmasına yol açarak olumlu etkide bulunmaktadır. Örneğin, bireyin çalışma saatini belirleyebilmesi, onun hem fiziki hem de zekâ performansını etkili kullanabildiği saatleri seçmesini sağlamakta ve yaptığı iş de başarılı olmasına yardımcı olmaktadır. Diğer yandan çalışanın verimli olduğu saatler yani biyolojik saati, psikolojik durum ve ihtiyaçlara göre değişmektedir. Esnek çalışma ile çalışanın iş saatini biyolojik saati doğrultusunda seçmesi, iş motivasyonunu artırmakta ve çalışma performansını yükseltmektedir (Çelikkoparan, 2018: 28). Esnek çalışma ile motive olan çalışanın hata yapma olasılığı azalmakta ve bu doğrultuda verimi artmaktadır. Diğer bir ifadeyle esnek çalışmanın bireye biyolojik saatinde çalışma serbestisi

sunması, üretkenliğini artırmaktadır. Ayrıca örgütlerin ne kadar süre ile hizmete devam edeceği yani açık olacağı, çalışanın biyolojik saatine göre seçim yapması noktasında önemli olmaktadır. Esnek çalışma uygulanan örgütlerde hizmet için genellikle 09.00 ile 18.00 zaman aralığı tercih edilmekle birlikte işgörenin çalışmayı sürdürebileceği zaman aralığı 06.00 ile 20.00 arasında değişebilmektedir. Örgütlerin standart çalışma saatlerini genişletmesi, bazı çalışanlar için hareketin daha az olduğu hatta çoğu çalışanın tercih etmeyeceği saatlerde (06.00 gibi) sakin ve sessiz çalışma imkânı sağlamaktadır. Bununla birlikte esnek çalışma modellerinin çalışana verimli olunan zaman dilimini seçmede sağladığı kolaylık ile daha fazla çalışana ulaşılmaktadır (Avcı, 2019: 55).

Genellikle örgütler, işyeri çalışma saatini düzenlerken, işe gidiş ve gelişlerde geçen zamanı hesaplamamaktadır. Dolayısıyla işe gidiş ve gelişlerde geçen zaman, çalışanın iş dışı boş zamanından sayılmakta ve bu durum çalışanın diğer sorumluluklarını etkilemektedir. Esnek çalışma ile işe gidiş ve gelişlerde harcanan zamanın ortadan kalkması, çalışanın boş zamanını artırmaktadır (Şengil, 1999: 21). Standart düzende çalışanlara kıyasla esnek çalışma düzeninde çalışanlar, daha fazla serbest zamana sahip olmaktadır. Çalışan için serbest zamanın artması, sosyal aktivitelere katılma fırsatı sunabilmekte ve sosyal yönünü kuvvetlendirebilmektedir. Ayrıca esnek çalışmanın, çalışana iş değiştirme kolaylığı sağladığını da ifade etmek mümkündür. Daha açık bir ifadeyle bir çalışan işinden memnun değil ve iş bulmada zorlanıyor ise uygun şartlarda bir iş bulana kadar esnek çalışma gerçekleştirebilmektedir. Böylece esnek çalışma ile birey kendine uygun şartlarda iş bulana kadar geçen sürede tamamen işsiz kalmamakta ve istemediği iş ortamında çalışarak maruz kaldığı stres ve stresin neden olduğu birçok olumsuzluktan kurtulabilmektedir.

İşgücü piyasasında çalışanın işe geç kalması, işveren tarafından negatif bir durum olarak değerlendirilmekte ve devamlılık gösterdiğinde, çalışanın üzerinde olumsuz izlenimler oluşturabilmektedir. Örneğin sürekli işe geç kalan bir çalışanın, yaptığı diğer işlerde de aynı davranışı sergileyebileceği ve işi aksatabileceği yönünde düşünceler meydana gelebilmektedir. Esnek çalışma, çalışanın bu tarz sorunlar yaşamasını engellemekte ve işe geç kalma probleminin en aza indirilmesine yardımcı olmaktadır. Zira esnek çalışmanın, çalışanın işyerine geldiği zamanı işe başlangıç kabul etmesi bu sorunu ortadan kaldırmaktadır (Oğuz, 2007: 66).

Esnek çalışma ile birey kendine uygun olan zaman zarfında işveren ile ortak anlaşma sonucu çalışma gerçekleştirdiğinden, iş dışı sorumluluklarını mazeret göstererek yapacağı işe devamsızlık engellenmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010: 33-34). Çalışan, iş dışı yaşam alanlarındaki sorumluluk ve ihtiyaçlarına uygun oluşturacağı çalışma programı ile iş hayatında karşılaşabileceği her türlü aksaklığı ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla böyle bir çalışma programına olanak sunan esnek çalışma modelleri, çalışana ve işverene olumlu yansılarda bulunarak verimin artmasına yardımcı olabilmekte ve üretkenliği artırabilmektedir.

Örgütlerde çoğunlukla işverene yakın yöneticilerin ya da işveren vekillerinin normal mesai saatlerinin üstünde herhangi bir ücret almadan fazla çalışma gerçekleştirdiği görülebilmektedir. Esnek çalışmanın yapılan bu fazla mesai ücretinin ödenmesini sağlaması, çalışana yönelik önemli faydalarından biri olmaktadır (Yavuz, 1994: 33). Diğer yandan esnek çalışma işletmenin talep yoğunluğu ile karşı karşıya kaldığı dönemlerde, çalışanın fazla mesai yapma mecburiyetini, çalışma saatini talebi karşılayacak şekilde düzenlemesi ile çözmektedir. Dolayısıyla esnek çalışma gerçekleştirenlerin günlük çalışma saatini uzatması ile fazla mesai önlenmektedir. Ayrıca esnek çalışma, çalışana geniş bir karar alanı ile birlikte zamanı iyi kontrol etme yetisi kazandırmaktadır. Çalışanın kendi mesai saatlerini kendisinin belirleyebilmesi kişisel sorumluluk taşıma yeteneğini ve kendine olan güvenini artırmaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 111). Bu doğrultuda esnek çalışma, fazla mesai gerçekleştiren herhangi bir çalışanın emeğinin karşılığını almasını sağladığından, çalışanın iş motivasyonunu artırdığı ve işletmenin talebi cevaplayabilmesi adına fazla mesai zorunluluğunu ortadan kaldırdığından, hem insan odaklı yaklaşıma profesyonellik kattığı hem de işletmelerde maliyetleri düşürdüğü şeklinde yorumlanabilmektedir.

İş-aile çatışması yaşanma riskini azaltması, esnek çalışmanın önemli faydalarından biri olarak görülmektedir. Çalışanın iş yükünün artması iş-aile çatışmasını artırırken esnek çalışma modellerinin uygulanması iş-aile çatışmasını azaltabilmektedir. Esnek çalışma, bireyin uzun saatler boyunca çalışmasını gerektirse dahi bireyin çalışma saatini belirlemede söz hakkı bulunduğundan, çatışma içine düşme ihtimalini diğer çalışanlara kıyasla azaltmaktadır (Turgut, 2011: 161). Esnek çalışma, iş-aile çatışmasını azaltmada önemli bir belirleyici olabildiği ve iş doyumunu artırabildiği için son yıllarda daha çok önerilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda esnek çalışma modellerini tercih eden bireylerin, işverenlerinden daha fazla destek hissettikleri ve çalışanına karşı daha fazla güven duyduğu yönünde bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda esnek çalışma, sadık bir çalışan kesimi oluşturmada ve işçi-işveren ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir (Polat Dede ve Türkmen, 2019: 2017).

Esnek çalışma modelleri en çok da çalışma hayatı ile diğer yaşam alanları arasında sorun yaşayan kadınlar için önem taşımaktadır. Esnek çalışma çocuk sahibi kadınlara, çalışma olanağı sunmakta ve aile bütçesine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte kadın çalışanların, çocukları başta olmak üzere ailevi sorumlulukları ile daha fazla ilgilenebilmesi ve çocukların iyi bir şekilde yetişebilmesi için gerekli zamanı esnek çalışmayla elde ettiği görülmektedir (Özer, 2006: 78). Ayrıca esnek çalışma modelleri harici çocuk bakımı saatlerini ve maliyetlerini azaltabilmektedir. İşgücü piyasasında esnek çalışma gerçekleştiren her iki eş, çocuk bakımını aralarında paylaşabilmekte ve böylece çocuk bakım masraflarını azaltabilmektedir. Örneğin, annenin çalışma saatlerinde baba evde çocuklara bakabilmekte ve babanın çalışma saatlerinde de anne çocuklar ile ilgilenebilmektedir. Eşlerin esnek çalışma programları ile aralarında uyumlu çalışma saatlerini seçme fırsatı elde etmesi, aile bütçesine katkıda bulunmalarını kolaylaştırmaktadır (Heathfield (t.y.)). Diğer yandan her iki eş, iki yaşam alanının beraberinde getirdiği sorumlulukları daha iyi

anlayabilmekte ve yaşanan herhangi bir sorun karşısında ortaklaşa çözüm arayabilmektedirler. Böyle bir durum eşler arasındaki bağı kuvvetlendirebilmekte ve karşılıklı davranışlara olumlu yönde yansıyabilmektedir.

Esnek çalışma, çoğunlukla çocuk sahibi kadınların tercihi olmasına karşın gençler ve yaşlılar tarafından da tercih edilmektedir. Yaşlılar açısından esnek çalışma, istihdam ile emeklilik arasında bağlantı kurmanın yolu olarak görülmektedir. Gençler açısından ise esnek çalışma daha geniş bir fırsat ağı oluşturmaktadır. Gençler için esnek çalışma ilk olarak işgücü piyasasına girişi kolaylaştırabilmekte ve iş için seçenek şansı sunabilmektedir. Aynı zamanda gençlerin hem çalışmalarını hem de eğitimlerini sürdürmelerini sağlamaktadır. Esnek çalışma gençler tarafından çalışma, okul, gelir ve boş vakitlerini dengelemede bir araç olarak yardımcı olmaktadır (Demir, 2012: 19). Bu bağlamda esnek çalışma, dezavantajlı kesiminde istihdama katılımını teşvik etmektedir. Bu noktada esnek çalışmanın içerdiği birbirinden farklı modellerin farklı çalışan profillerine çalışma imkânı sunması, genel olarak işsizlik üzerine olumlu yansımakta ve işsizlik oranında azalma yaşanmaktadır. Fakat çalışan için sanılanın aksine esnek çalışmanın sadece olumlu değil aynı zamanda olumsuz yansımalarının da olduğu unutulmamalıdır.

Standart çalışma gerçekleştirilen işyerlerinde mesai saatinin dolması, çalışanın bazı sorunlar ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Mesai saatinin önceden belirlenmiş ve standart oluşu sonucunda çalışan, bazı işleri tam olarak bitirememekte ya da hızlı yapmaya çalışarak iş ile ilgili problemler yaşayabilmektedir. Örneğin mesai saati içinde bitmeyen ve yarım kalan işler, çalışanın işi tamamlama tatmininden yoksun kalmasına (tatmin eksikliği yaşamasına) sebep olmaktadır. Yarım kalan işler aynı zamanda çalışanın bir sonraki iş gününü etkilemekte ve hem odaklanmasını zorlaştırarak zaman kaybetmesine hem de verim düşüklüğüne yol açmaktadır (Yavuz, 1994: 33-34). Esnek çalışma ile bireyin, çalışma saatini uzatarak ya da işin yapıldığı mekânı farklı alana taşıyarak, gün içinde gerçekleştirilen işlerin yarım kalmasının önüne geçebildiğini ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla esnek çalışmanın yarım kalan işler üzerindeki etkisi çalışanın tatmin eksikliği yaşamasını engelleyerek verimini artırabilmektedir.

Çalışma hayatı ile özel hayatı arasında denge kuramayacağı inancında olan bir birey, ekonomik nedenlerden dolayı çalışmak zorunda kaldığında esnek çalışma tercihinde bulunabilmektedir. Bireyin üstlendiği esnek çalışmanın, yaşam alanlarındaki sorumluluklarını yerine getirmesinde herhangi bir engel oluşturmadığı yönünde düşünmeye başlaması, çalışmaya verdiği önemi artırabilmektedir. Bu doğrultuda esnek çalışma sayesinde birey, ekonomik zorunluluğun bulunmadığı zamanda da çalışmaya devam etmek isteyebilmekte ve işe karşı tutunma eğilimini artırabilmektedir. Diğer yandan esnek çalışma bireyin iş hayatında daha fazla sorumluluk almasına ve yükselmesine de olanak sağlayabilmektedir. Esnek çalışmanın bireyin boş zamanını artırması sonucunda bazı bireyler daha fazla çalışma tercihinde bulunabilmektedir. Daha fazla

çalışma tercihinde bulunan bireyin, iş hayatında yükselme ve başarı elde ederek iş tatminini artırabildiği ifade edilebilmektedir.

Özetle esnek çalışma, işgücü piyasasının değişim göstermesi karşısında bireyin uyum sağlamasını kolaylaştırmakta ve standart çalışma düzeninin olumsuzluklarını ortadan kaldırmaktadır. Aynı zamanda bireye daha fazla boş zaman imkânı sunmakta ve anlaşma yolu ile sahip olduğu zamanı en verimli şekilde kullanma serbestisi oluşturmaktadır. Görüldüğü üzere esnek çalışma birçok avantaj sunmakta ve bu sayede hem tercih edilebilirliğini artırmakta hem de kullanımını yaygınlaştırmaktadır. Diğer yandan esnek çalışmanın iş-yaşam dengesini kolaylaştırıcı bir araç olarak görülmesi bireysel anlamda en önemli avantajı sayılmakta ve sağladığı tüm faydalar içinde bir nüve oluşturmaktadır. Bu doğrultuda esnek çalışmanın bireye, çalışma koşullarını belirlemede kontrol gücü tanıdığını ve hem yaşam alanlarını hem de ihtiyaçlarını ve sorumluluklarını yönetmede kolaylık sağladığını ifade etmek mümkündür.

3.3.1.2. Esnek Çalışmanın İşveren Açısından Avantajları

İşverenler, esnek çalışmanın olumlu yönlerinden işçilere kıyasla daha fazla yararlanmaktadırlar. İşveren tarafından esnek çalışmanın en önemli faydasını, işletmenin kâr oranlarını artırması oluşturmaktadır. Bu etki, işçinin esnek çalışmayla verimini yükseltmesi sonucu işletmeye yansımaktadır. Esnek çalışma ile işçinin verimli saatlerinde yapacağı çalışma, daha fazla üretim yapmasını kolaylaştırmakta ve işverene kârlılığı artırma imkânı sunmaktadır (Taşkın, 2020: 38).

Esnek çalışma işe başlamadan önce ve iş bitiminde, işçiler arasındaki konuşmaları ve sohbetleri azaltmaktadır. Esnek çalışmada işçiler, işe farklı zaman ya da farklı günlerde geldikleri ve çoğu zaman karşılaşmadıkları için zaman kaybına neden olan herhangi bir durum olmadan, hemen işe başlamaktadırlar. Bu durum işletme ve işveren için kayıp zamanları azaltmaktadır. Bir yandan da esnek çalışmanın, işçinin çalışma saatlerini uzatması ile işletmeden yararlanma düzeyi artmaktadır. Uzayan çalışma saatleri, işletmenin pahalı üretim araçlarının daha fazla çalıştırılmasını sağlamakta ve duran varlıkların temel maliyetlerini azaltmaktadır. Azalan maliyetlerde işletmenin rekabet gücünü artırmakta ve işverenin yeni yatırım alanı oluşturmalarını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca demir-çelik, süt mamulleri ya da mikro-işlemci gibi bazı alanlarda üretimin durması veya ara verilmesi mümkün olmamaktadır. Aksi halde üretimin kesintiye uğraması, işletmenin büyük zarar etmesine neden olmaktadır. Esnek çalışma ile bu gibi üretim yapan işletmeler kesintisiz faaliyet göstermekte ve olası zarar engellenmektedir (Yavuz, 1994: 38-39).

Çalışanların ihtiyaç ve tercihlerine yanıt veren esnek çalışmanın işletmede kullanılması, vasıflı personeli kendine çekmesine yardımcı olarak rekabette üstünlük kazandırmakta ve bu işletmeleri öne çıkarmaktadır (Albion, 2004: 277). Örgütlerin kalite, maliyet ve kârlılık rekabetinde üstünlük sağlayabilmesi için vasıflı personeli bulundurması ve kendine çekmesi önemli artı

oluşturmaktadır. Bu doğrultuda esnek çalışmanın vasıflı personel için avantaj oluşturması ve tercihlerinde belirleyici olması, işverenin bu çalışma biçimlerini sunmasını gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle işveren, vasıflı personel için farklı istihdam olanakları oluştururken çalışanın yetenek ve kabiliyetlerini en üst seviyede kullanabileceği esnek çalışma modellerini dikkate alması gerekmektedir. Dolayısıyla işletme ve işveren tarafından esnek çalışma modellerinin uygulanması, vasıflı personeli kendine çekme, sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkarma ve geliştirme fırsatı oluşturduğundan genel anlamda kazanç sağlamaktadır (Hall ve Atkinson, 2006'dan aktaran: Ergün, 2019: 38).

İşletmelerin ekonomide meydana gelen dalgalanma sonucu üretimi azaltma ya da artırma mecburiyetinde kalması, esnek çalışmanın iş süreleri üzerinde (part time çalışma vb.) düzenleme yapma kolaylığı sunması ile çözümlenebilmektedir. Kısaca esnek çalışma sayesinde ekonomide görülen dalgalanmalara bağlı olarak üretimde meydana gelen değişiklikler, işgücü kontrol edilerek en verimli şekilde düzenlenebilmektedir. Böylece üretimdeki ihtiyaca göre işçi istihdam edilmekte ve kaynaklar verimli kullanılarak kârlılık artırılmaktadır. Ayrıca esnek çalışma modelleri çalışanın hasta olması, kaza geçirmesi gibi beklenmeyen durumlar ile yıllık izin gibi öngörülen durumlarda çalışanın yerini doldurma fırsatı sunmakta ve üretimin aksamasını engellemektedir. Diğer yandan esnek çalışma, standart çalışma gerçekleştiren işgörenlerin işe ara verdiği ya da çalışmadığı dönemlerde de işletmenin devamlılığını sürdürmektedir (Özer, 2006: 76).

Çalışma saatleri belirlenirken işgörenin söz hakkı olmasının, hem işe devamsızlık yapmasını hem de geç kalmasını en aza indirdiği yönünde ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması işletmenin verimini artırabilmekte ve işveren-çalışan arasındaki ilişkinin olumlu yönde etkilenmesini sağlayabilmektedir. Diğer yandan esnek çalışmanın fazla mesai ücretini ortadan kaldırması işçi tarafından olumsuz karşılanırken işveren tarafından olumlu karşılanmaktadır. Çünkü fazla mesai ücreti işçi için gelir artırıcı etkide bulunurken işveren için gelir azaltıcı, maliyet unsuru olarak görülmektedir.

İşveren ve örgütün esnek çalışma sonucu maliyet avantajı kazanması, esnek çalışma uygulamalarının daha fazla tercih edilmesine yol açmaktadır. İşveren tarafından esnek çalışmanın maliyet azaltıcı etkisinin yanında birçok etken de tercihinin etkilemektedir. İşverenin diğer tercih nedenlerini; kolay işgücü temini, işin daha az olduğu zamanlarda gereksiz ücret ödemelerinin ve ücret dışı çalışan giderlerinin en aza indirilmesi, işgücü devrinden ya da eksikliğinden dolayı yaşanan aksaklıkların giderilmesi, kapasitenin artırılarak birim işgücü maliyetlerinde azalma sağlanması ve müşteri kaybına yol açmadan talebin en iyi şekilde yönetilmesi oluşturmaktadır (Çelenk ve Atmaca, 2010: 199). Çalışan açısından ise esnek çalışma programlarını uygulayan işletmelerin tercih nedeni, çoğunlukla kendi istek ve tercihlerini göz önünde bulundurarak, iş ve özel yaşamında denge kurmasına yardımcı olmasından kaynaklandığı ifade edilebilmektedir.

Çalışanın standart işletmelere kıyasla esnek çalışma uygulayan işletmeleri tercih etmesi, işverenin personel bulma sorununu da ortadan kaldırmaktadır.

Esnek çalışma işletmenin çevresel standartlara uygun yönetilmesini sağlayarak hem çevre bilincini yaygınlaştırmakta hem de enerji kullanımını azaltmaktadır. Örneğin esnek çalışma işyerinde ısınma, aydınlatma vb. giderleri ve işletmenin kâğıt kullanım gereksinimini azaltmakta ve işyerindeki boş alanların daha etkin kullanımını sağlamaktadır (Yazıcı, 2001: 124). Bu durum işverenin prestijine olumlu yansımakta ve işletmenin değerini artırmaktadır. Diğer yandan esnek çalışma sayesinde işgücü piyasalarına giremeyen atıl durumdaki işgücünün de istihdam olanağı elde etmesi, işverenin saygınlık kazanmasında etkili olmaktadır.

Genel olarak esnek çalışmanın sağladığı avantajları hem işçi hem de işveren için kısaca özetlersek: işçi açısından, çalışma saatlerinin farklılaştırılarak düzenlenebilmesi, çalışma koşullarının daha istenilen bir seviyeye taşınması ve özel-sosyal alanları kuvvetlendirme gibi insancıl yönde yarar sağladığı ifade edilmektedir. İşveren açısından ise daha çok ekonomik yönde kârlılık oranını artırıcı bir yarar sunduğu ifade edilmektedir (Yazıcı, 2001: 148).

3.3.2. Esnek Çalışmanın Dezavantajları

Esnek çalışmanın teoride birçok açıdan kazanç sunması, pratikte sanıldığı kadar aksine kayba dönüşebilmektedir. Dolayısı ile esnek çalışmanın birçok avantajı olmasına rağmen bazı dezavantajları da mevcut olduğundan, taraflara sadece olumlu yansımalar da bulunacağını düşünmek yanıltıcı olmaktadır. Bu kapsamda esnek çalışmanın olumlu yanları ile beraber olumsuz yanlarının da incelenmesi gerekmektedir.

3.3.2.1. Esnek Çalışmanın İşçi Açısından Dezavantajları

Esnek çalışmanın işçi açısından önemli bir sorunu fazla mesai ücretinin ortadan kalkması noktasında görülmektedir. Fazla çalışma uygulanan örgütlerde fazla mesai ücreti, çalışanın gelirini artırması için önemli bir faktör olmaktadır. Esnek çalışma ise fazla mesai ücretini en aza indirmekte ve bazen tamamı ile ortadan kaldırmaktadır. Bu durum çalışan açısından gelir azaltıcı bir sonuç doğurduğu için olumsuz olarak nitelendirilmektedir (Yavuz, 1994: 34). Birey geliri azaldığı için ihtiyaçlarını karşılamada zorlanabilmekte ve bazı tercihlerini değiştirmek mecburiyetinde kalabilmektedir. Ayrıca bu zorunluluk bireyin kendini yetersiz hissetmesine ve daha çok çalışmasına neden olarak, daha çok yorulmasına ve yıpranmasına da sebep olabilmektedir.

Esnek çalışma, kısa süreli ücretli izinleri de ortadan kaldırmaktadır. Çoğu örgüt, çalışanına bazı ihtiyaç ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için çalışma saatleri içinde kısa süreli izin

uygulamakta ve ücret kesintisi yapmamaktadır. Ancak esnek çalışma ile birey, çalışma saatlerini işverenle ortaklaşa kararlaştırdığı için çalışma saatleri içinde izin alması mümkün olmamaktadır. Esnek çalışmada birey, iş hayatı dışında sahip olduğu sorumlulukları ve ihtiyaçları göz önünde bulundurarak bir çalışma programı oluşturmaktadır (Oğuz, 2007: 66). Diğer yandan işgücü piyasaları daha esnek olduğunda yani işletmeler standart çalışma yerine esnek çalışma modellerini tercih ettiğinde, çalışanın istihdam kazancı daha düşük ve geliri daha az olabilmektedir (Nicoletti ve Scarpetta, 2005: 33). Esnek çalışma, atipik istihdam içine girmekte ve temelde standart çalışmaya oranla bu çalışmayı gerçekleştirenler daha az ücret kazanabilmektedir. Dolayısı ile esnek çalışanların, standart çalışanlara kıyasla daha düşük şartlarda işgücü piyasalarında bulunduğu ifade edilebilmektedir (Demirezen, 2018: 106). Ayrıca esnek çalışanların, standart çalışanlara kıyasla daha az ücret almaları ve asıl işi değil de ilave işi yaptığı yönünde düşünmelerine neden olunması, hem işine hem de yönetime ve işletmeye karşı negatif duygular beslemesine yol açabilmektedir (Çamlı, 2010: 60).

Bireyin işyeri dışında gerçekleştirdiği çalışma, yakın çevresi tarafından mutlak çalışma olarak değerlendirilmediği takdirde sosyal çevresi ile ilişkilerinde sorun yaşaması muhtemel olmaktadır. Örneğin evden çalışmada, komşusu ya da arkadaşları tarafından bütün gün evde çalışmadığı düşünülen bir bireyin, davet edildiği bir ortama çalışması gerektiği için gidememesi, yakın çevresi ile olan ilişkisini bozabilmektedir. Esnek çalışmanın bir diğer dezavantajı ise işveren açısından, işgörenin her zaman çalışabileceği yönünde bir izlenim oluşturmastır. Örneğin evden çalışan bir işgörenin çalışma saatinin tam olarak belirlenmemiş olması, günün her saati için çalışabileceği yönünde düşüncelere neden olmaktadır. Bu durum bireyin yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı için iş ile iş dışı alanlar birbirine karışmakta ve beraberinde yaşam alanları arasında çatışma gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Heathfield (t.y.)).

Birey esnek çalışma modelleri ile işyerinden uzak gerçekleştirdiği çalışma sonucu, iş arkadaşları ile aynı mekânda bulunmadığından, ortak paylaşımı azalmakta ve beraberinde çalışma arkadaşlarıyla ilişkisi negatif yönde etkilenebilmektedir. Diğer yandan farklı mekânda bulunma sonucu, ekip çalışmalarında motivasyon düşüklüğü yaşanabilmektedir. Yine uzak kalınan saatler, çalışan için aidiyet eksikliği ve depresyona neden olabilmektedir. Esnek çalışma modelleri bireyin kişisel alanda çalışmasına olanak tanıyarak onu işyerinden uzaklaştırmaktadır. Dolayısıyla esnek çalışma temelde bireyin yalnız kaldığı zamanı artırmakta ve onu sosyallikten uzaklaştırarak depresyona yönlendirebilmektedir (Çelebi Kaya, 2019). İşgörenin esnek çalışma modelleri ile işyerinden farklı bir yerde icra edeceği çalışma, işveren tarafından güven eksikliğine de sebep olabilmektedir. Güven eksikliği işgörenin esnek çalışma ile başarıya ulaşmasında karşılaşacağı en büyük sorunlardan birini oluşturmaktadır. İşverenin çalışanını devamlı bir şekilde kontrol ve denetim altında tutması, çalışanın üzerinde baskı oluşturarak hem verimini hem de motivasyonunu düşürmektedir (Avcı, 2019: 62).

Esnek çalışma modellerinden olan sıkıştırılmış iş haftası uygulaması ile normal çalışma saatlerinin üstünde gerçekleşen fazla çalışma sonucunda birey daha çok yorulmakta ve beraberinde işe odaklanması zorlaşmaktadır. Böylelikle yapılan bu fazla çalışma saatleri içinde bireyin, çeşitli hastalıklara ve kazalara maruz kalma riski de artmaktadır. Genel olarak böyle bir durum bireyin sağlığını olumsuz etkilediğinden esnek çalışma, iş sağlığı ve güvenliği yönünden farklı eleştirilere maruz kalmaktadır (Özçelik, 1995: 104). Diğer yandan esnek çalışma ile bireyin bir işi başka bir çalışan ile değişimli olarak yerine getirmesi, işe yoğunlaşmasını zorlaştırmakta ve işe bağlılığı ile işi benimseme konusunda sorun yaşamasına yol açmaktadır (Küçükusta, 2007: 261).

Esnek çalışmanın sunduğu bir başka dezavantaj ise çalışanın saat farkından dolayı yaşadığı uyum sorunu olabilmektedir. Esnek çalışmanın coğrafi sınırları aşan bir çalışma fırsatı sunması sonucu bireyin çalışma saatlerinin işyerindeki saatler ile farklı dilimlerde yer alması, işi tamamlanmasını ya da yerine getirmesini zorlaştırabilmektedir. Şöyle ki evden çalışma gerçekleştiren işgörenler, zaman farkından dolayı çevrimiçi çalışmalarda ya da sunumlarda, gündüz ev içinde hareketin yoğun olduğu bir zaman diliminde odaklanma sorunu yaşayabilmekte ve verimi düşebilmektedir. Ayrıca örgütün işyeri dışında farklı bölge ve şehirlerde yapılması gereken işleri için esnek çalışanları ön plana çıkarması sonucunda seyahat etmek ve rutinini değiştirmek zorunda kalan çalışanlar bu durumdan rahatsız olabilmektedirler.

Esnek çalışmanın yasadaki boşluklar nedeniyle işgörenlere, sosyal sigorta ve korumalardan yeterince faydalanma imkânı sunmaması, çalışanlar için büyük bir olumsuzluk oluşturmaktadır. Çalışma zamanını belirlemede yaşanan zorluklar ve yapılan işler arasında devamlılığın ya da bağımlılığın bulunması halinde planlamada görülen sorunlarda yine esnek çalışmanın olumsuzlukları içinde yer almaktadır (Korkmaz, 2007: 19). Esnek çalışmada tam olarak mutlak bir düzen oluşmadığı için çalışanın kariyer adımlarının belirsizlik göstermesi hem çalışmaya devam etmesi hem de yükselme hedefi üzerinde olumsuz etkide bulunabilmektedir.

Esnek çalışmanın bir olumsuz yönü de işçiden çok işvereni koruması olarak ifade edilmektedir. Bununla beraber esnek çalışmanın işçiler arasında da bir ayırım yaparak, vasıflı işçileri nitelsiz işçilere oranla daha fazla koruduğu yönünde eleştiriler bulunmaktadır. Esnek çalışma ile oluşturulan istihdam, işçileri sigortasız ve sendikasız çalışmaya yöneltmekte ve bu seyirde baskı oluşturmaktadır. Dolayısıyla sendikalar esnek çalışmaya, temel prensiplerini kesintiye uğratan bir çalışma şekli olarak bakmakta ve işçinin kıdem tazminatı, yıllık ücretli izni, sendikal izni ve sosyal güvenlik hakkında oluşturacağı eksiklikler nedeniyle karşı çıkmaktadır (Özer, 2006: 82). İşgücü piyasalarında esneklik, toplu pazarlıkla kazanılan hakları zayıflatmakta ve güvencesiz istihdam şekillerini yaygın duruma getirmektedir. Bu kapsamda esnekliğin, işte eşitsizliklerin artmasını teşvik ederek sendikaların prensiplerine ters düştüğü ve sendikasızlaşmaya neden olduğu ifade edilebilmektedir (Karakoyun, 2007: 47).

Standart çalışma şeklinden farklılık gösteren esnek çalışma modellerinin, geleneksel çalışma için oluşturulmuş kanun ve iş düzenlemelerinin haricinde özel şartlara ihtiyacı bulunmaktadır. Bu kapsamda esnek çalışma modellerinin kanun ile günümüz koşulları da dikkate alınarak, çalışanın daha güvenceli korunmasını temin etmek adına revize edilmesi gerekmektedir. Diğer yandan kanun ile revize edilen her bir esnek çalışma modelinin taşıdığı belirsizliklerin çalışan açısından bilinmesi ve dikkate alınması, çalışanın esnek çalışmadan fayda sağlayabilmesi için son derece önemli olmaktadır (Bolat vd., 2006: 27). Aynı zamanda esnek çalışma için belirlenen resmi politikalar, kuruluş genelinde tutarlı bir şekilde kullanıldığı takdirde etkili olmakta ve olumlu yansılarda bulunmaktadır. Ancak tersi bir durumda resmi politikaların örgütün tamamına aynı oranda uygulanmaması sonucu oluşan tutarsızlıklar, çalışanlarda adaletsizlik algısına yol açmakta ve çalışma ilişkilerini bozarak olumsuz yansılarda bulunmaktadır (Clarke ve Holdsworth, 2017: 2).

Genel olarak esnek çalışmada mevcut olan ücret ve diğer çalışma koşullarının, standart çalışma koşullarının gerisinde bulunması ve yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ile beraber düzenlemede yaşanan gecikmeler, bu istihdam biçimine karşı negatif tutumların oluşmasına neden olmaktadır. Bu noktada önemli olan esnek çalışmanın tercih sonucu mu yoksa mecburi olarak mı gerçekleştiği sorusuna verilen cevap olmaktadır. Eğer esnek çalışma çalışanın iş dışı yaşam alanlarındaki sorumlulukları nedeniyle kendi tercihi sonucunda gerçekleşiyorsa yaklaşımı olumlu yönde olabilmektedir. Ancak çalışanın kendi isteği dışında örgütün uygulamaları sonucunda mecburi olarak esnek çalışma gerçekleştirmesi yaklaşımını olumsuz yönde etkilemektedir (Çakır, 2001).

3.3.2.2. Esnek Çalışmanın İşveren Açısından Dezavantajları

İşveren açısından günümüzde yaşanan dönüşümlere adapte olmak ve rekabette üstünlük kazanmak, esnek çalışma modellerinin uygulanması ile daha kolay olmakta ve işverene birçok yönden avantaj sağlamaktadır. Ancak işveren tarafından esnek çalışmanın oluşturduğu avantajların yanında bir takım dezavantajlarda bulunmaktadır. Söz konusu dezavantajların ortak noktasını, ekonomik anlamda maliyet yükünü artırması oluşturmaktadır. Bu doğrultuda işverenin kazançlı çıkabilmesi için esnek çalışmanın neden olduğu dezavantajları dikkatli bir şekilde ele alması gerekmektedir.

Esnek çalışmanın işletmeye yeni ve ilave masraflar getirmesi, işveren tarafından en temel sorunu oluşturmakta ve çoğunlukla iki şekilde gerçekleşmektedir. Yeni ve ilave masraflar öncelikle, işletmede mevcut kurulu olan standart çalışma düzeninden esnek çalışma düzenine intikal aşamasında gerçekleşen, mecburi ihtiyaçların tamamlanması olarak görülmektedir. Örnek olarak, kullanımdan önce gerçekleştirilen bir pilot çalışmanın veya işçilerin çalışma saatlerini düzenleyebilmek için oluşturulacak zaman kayıt sisteminin getireceği masraflar gösterilebilmektedir (Çelenk, 2008: 60). Diğer yandan ikinci masraf ise esnek çalışmanın

beraberinde getirdiği ek harcama şeklinde gerçekleşmektedir. Esnek çalışma işletmelerin çalışma süresini artırarak, kesintisiz üretim yapmasına olanak sağlamaktadır. Bu şekilde işletmenin çalışma süresini artırması, mevcut kaynakları daha fazla kullanmasına yol açtığından ek masraf oluşmaktadır. Örneğin, esnek çalışma ile mesai saatlerinin 08.00–17.00’den 06.00–20.00 şekline dönüşmesi sonucunda işletme daha fazla aydınlatma ve ısı kullanmakta, güvenlik personelini artırmakta, ek servis koymakta ve kafeterya gibi alanlarını daha fazla açık tutarak ek masraflara katlanmaktadır (Yavuz, 1994: 40-41).

Esnek çalışmanın işverene oluşturduğu bir diğer dezavantaj ise kurum kültürünün olumsuz etkilenmesidir. Esnek çalışanların, standart çalışma gerçekleştirenlere kıyasla işletmeye bağlılığı daha az olmakta ve daha fazla işten ayrılma sorunu yaşamaktadırlar. Bir işletmede işten ayrılma oranının yüksek olması, kurum kültürünün negatif değerlendirilmesine neden olmakta ve işverene menfi bir durum oluşturmaktadır (Taşkın, 2020: 39). Diğer yandan esnek çalışma, işverenin yönetim ve denetim sorunu yaşamasına yol açabilmektedir. İşverenin işletme bünyesi içinde olmayıp uzaktan çalışma gerçekleştirenleri gözlemleme imkânının olmaması, bu çalışanları hem denetleme hem de yönetme konusunda zorlamaktadır (Ergün, 2019: 42). Esnek çalışma örgütsel öğrenmeyi azaltmakta olduğundan işveren tarafından temel yetkinlik isteyen alanlardaki kullanımını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca esnek çalışma uygulayan işverenlerin, istenen düzeyde vasıflı ve kalifiye çalışan bulmakta zorlanması sonucunda işin kalitesi ya da sürekliliği tehlikeye girmektedir (Özer, 2006: 80). Diğer yandan esnek çalışmanın koordinasyon ve planlama noktasında oluşturduğu problemler işveren tarafından son derece önemli olmakta ve işletmenin başarısını etkilemektedir. Esnek çalışmada koordinasyon ve planlamanın sağlanamaması, işletmede iş yükünün fazla veya az olduğu dönemlerde çalışanların doğru ve etkin kullanımını engellediğinden, üretim aksayabilmekte ya da verim düşebilmektedir. Aynı zaman da işverenlerin esnek çalışma başvurusunda bulunanların başvuru taleplerini onaylamama veya sonlandırma sebepleri arasında bu problem belirleyici olabilmektedir (Avcı, 2019: 63).

Bazı işletmelerde, bir takım çalışanların işin devam edebilmesi için anahtar rol oynadığı düşünülmektedir. Bu tarz işletmelerde esnek çalışma saati uygulaması ile bu nitelikteki çalışanların işyerinde daha az bulunması ya da uzaktan çalışması, işyerinde bulunan işlerin aksayacağı yönünde düşüncelere neden olabilmekte ve işyerindeki çalışmayı olumsuz etkileyebilmektedir (Çamlı, 2010: 63). İşveren için kilit personel niteliğinde bulunan çalışanların esnek çalışma düzenlemeleri ile işletme dışında çalışmaları, ani ve çabuk olunması gereken durumlarda onlara ulaşma hızını yavaşlattığı ve düşüncelerini paylaşmada engel oluşturduğundan dezavantaj olarak değerlendirilebilmektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse esnek çalışmanın işverene oluşturduğu dezavantajlar, işin programlanması ve koordinasyonunun sağlanması noktasında harcamaların ve problemlerin

artması, çalışma saatleri içinde işçinin denetlenmesi ve yönetilmesinin zorlaşması ve genel anlamda maliyet artırıcı bir etki oluşturmaları olarak açıklanmaktadır (Kırel, 1999: 117-118).

Esnek çalışma, çalışana ne zaman, nerede ve ne şekilde çalışabileceğini belirleme imkânı sunan bir çalışma modeli olmakta ve farklı-alternatif çalışma modelleri içermektedir. Esnek çalışmanın en yaygın bilinen modelleri; kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, geçici (ödünç) iş ilişkisi, telafi çalışma, belirli süreli çalışma, alt işveren olmakla beraber son yıllarda teknoloji kullanımının yaygınlaşması, tele çalışma ve evden çalışma gibi biçimlerine de popülerlik kazandırmıştır. Günümüzde yaşanan COVID-19 salgınının etkisiyle evden çalışmaya olan talep artmış ve esnek çalışma modelleri içinde evden çalışmanın geleceğin iş modeli olduğu yönünde argümanlar ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda özellikle evden çalışmanın arttığı ve çoğu işletmenin tercihi haline geldiği görülmektedir. Evden çalışma, araştırmanın ana konusunu oluşturması nedeniyle bu kısımda daha detaylı olarak ele alınmıştır.

3.4. Esnek Çalışma Modellerinden Evden Çalışma

Teknolojide yaşanan değişim ve dönüşümler işgücü piyasasında esnekleşmeye duyulan ihtiyacı artırmakta ve yeni çalışma biçimlerini gündeme getirmektedir. Bilgi ve telekomünasyon alanında her geçen gün yeni bir gelişme yaşanmasının çalışma hayatına en majör sonucu işgörene evden çalışma imkânı sunması olarak ifade edilebilmektedir. Son zamanlarda artan teknolojik buluş ve yenilikler sayesinde işgücü piyasasında gelişen yeni çalışma şekillerinden olan evden çalışma, işin yapıldığı mekân ve mesai saati üzerinde oluşmuş standart sınırları esnekleştirmektedir. Çağımızda bilgi ve telekomünasyon alanında yaşanan gelişmelerin hız kazanması, evden çalışmanın önemini artırmakta ve yaygın hale getirmektedir.

Diğer yandan son on yılda araştırmacılar için tartışma ve küresel bir çalışma konusuna dönüşen evden çalışma, günümüzde yaşadığımız COVID-19 salgını sonucunda güncel bir görünüm kazanmakta ve hem işveren hem de çalışan için alternatif strateji haline gelmektedir (Mustajab, 2020: 14). Bu bağlamda evden çalışmanın günümüz koşullarında sürdürülebilir çalışma için kilit bir rol oynadığı söylenebilir.

3.4.1. Evden Çalışma Kavramı

Tipik iş sözleşmesinden ayrılan ve atipik çalışma biçimlerinden biri olan evde çalışma, son yıllarda çok daha fazla gündeme gelmekte ve tartışma konusu olmaktadır. Evde çalışmanın zaman içinde önemini ve yaygınlığını artırmasında en önemli etken, ekonomi ve teknolojide yaşanan gelişmelerin işgücü piyasalarına yansımaları ile doğan farklı ihtiyaçlara cevap niteliği oluşturmalarıdır (Demirci, 2019: 87). Bu doğrultuda önemi ve yaygınlığı artan evde çalışma, zaman içinde görülen

değişimle beraber kapsamını genişletmiş ve günümüzde evden çalışma kavramını da kapsar hale gelmiştir.

Evde çalışma kavramı çok eskiden beri var olmakla beraber bugünkü anlamda evden çalışma, bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler sonucu ortaya çıkmıştır. Evde çalışmanın, toplumsal yapı ve üretim sistemlerinde 1990'lı yıllardan itibaren bilginin önem kazanması sonucunda, özellikle Avrupa'da farklı bir boyut kazanarak yayılmaya başladığı görülmektedir. Günümüzde evde çalışma kavramı çoğunlukla, geleneksel kol gücüne dayalı üretimin dışında, bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak, hizmet sektörü başta olmak üzere uygulanan, “evden çalışma” için kullanılmaktadır (Koyuncu, 2006: 2). Bu noktada günümüzdeki evden çalışma kavramının geleneksel anlamda evde çalışmanın zaman içinde gösterdiği dönüşüm ile beraber devamı niteliğinde olduğu dikkat çekmektedir. Bu araştırmada iletişim teknolojisinin yoğun kullanımı ile gerçekleşen evden çalışma kavramı üzerinden bir değerlendirme yapıldığı için geleneksel anlamda evde çalışma kavramı üzerinde durulmamaktadır.

Geleneksel anlamda evde çalışma, işyerinin tamamen dışındaki bağımsız kişilere belli bir işin verilmesi ile gerçekleşmektedir. Seçilen bu kişiler işi kendi seçtikleri kişiler ve yerlerde ifa etmektedirler. Geleneksel anlamda evde çalışanlar işverene bağımlı işçi konumundan uzaklaşarak, bir nevi girişimci gibi çalışmaktadırlar. Bu ifadeye göre evde çalışmanın tarihi evden çalışmaya göre daha eskiye dayanmaktadır. Diğer yandan evden çalışma, belli bir işverene bağlı çalışanların telekomünasyon kullanımı ile işyerine uzaktan bağlanması sonucu evden gerçekleştirilen çalışma şeklidir (Tan, 2007: 27). Evden çalışma ile klasik anlamdaki evde çalışma arasında yapılan iş açısından da farklılıklar bulunmaktadır. Evde çalışmada genellikle vasıf gerektirmeyen el becerisine dayanan işler söz konusu iken evden çalışma da vasıf düzeyi yüksek, bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımına dayalı profesyonel işler söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda evde çalışmanın yaşanan teknolojik gelişmeler doğrultusunda şekillendiği ve yeni bir düzen aldığı ifade edilebilmektedir (Ölçer, 2004: 146).

Evden çalışma, işgörenlere işlerini evden idare etme ve gerçekleştirme imkânı sunan bir çalışma anlayışıdır. Evden çalışma, Skype, Facetime, Slack, Zoom vb. teknolojik yeniliklerin mesafe kavramını ortadan kaldırması sonucu sürdürülebilir bir metot olmakta ve çalışana işyerine gitmeden çalışma olanağı sunmaktadır (Uzun, 2019). Diğer bir ifade ile evden çalışma, işgörenin çalışmasını işyerinden uzakta, evde yapmasına imkân sağlayan ve işyeri ile iletişim kurabilmesi için internet, bilgisayar vb. teknolojik aletleri kullanma zorunluluğu oluşturan bir çalışma şekli olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla evden çalışmada fiziksel ulaşım araçları kullanılarak çalışanın işe gitmesi yerine, teknolojik araçlar kullanılarak işin çalışana ulaşması söz konusu olmaktadır. Bu çalışmada işin gerçekleştiği şirket sınırları, fiziksel olarak anlamını yitirmekte ve psikolojik açıdan değer kazanmaktadır. Örneğin, bireyin evinin bir alanını sadece iş için kullanması ve düzenlemesi, işyerinin psikolojik açıdan anlamını artırmaktadır (Gülcan, 2002: 29). Özetle evden çalışma,

kurumsal çalışanların sistematik mesai saatleri içinde işyeri yerine evde çalıştığı bir çalışma biçimi olarak açıklanabilmektedir. Evden çalışma işgörene yaşamında gereksinim duyduğu esnekliği sağlamakta ve standart merkezi işyerinin, örgütsel ve coğrafi sınırlarını ortadan kaldırmak için iletişim ve bilgi teknolojisini, esnek işyeri ile bütünleştirmektedir (Teo ve Lim, 1998: 254).

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde bilhassa 1990'dan sonra görülen hızlı ve sürekli değişim sonucunda işyeri dışında gerçekleşen evden çalışma, formel sektör içinde daha geniş ve kapsamlı bir alana yayılmakta ve sınırlarını büyütmektedir. Geniş bir çerçevede kazanan evden çalışma yerine “tele çalışma” ve “uzaktan çalışma” gibi terimlerde kullanılmaktadır (Kıcırcı, 2019: 177). Türkiye’de evden çalışma, uzaktan çalışma modeli içinde yer almaktadır. 4857 Sayılı İş Kanun’unda 14. madde başlığında düzenlenen uzaktan çalışma; evden çalışma ve tele çalışmayı içine alan kapsayıcı bir kavram olarak açıklanmaktadır (Tenikler vd., 2023: 35). Bu bağlamda Türkiye’de evden çalışma, uzaktan çalışma olarak da ifade edilebilmektedir. Evden çalışma, ABD’de çoğunlukla “telekomünikasyon” ve Avrupa’da da “tele çalışma” şeklinde adlandırılmaktadır. Evden çalışmayı ifade eden bu kavramlar, işin telekomünikasyon kullanımı ile yapıldığını ve bilgisayar, internet, telefon gibi araçların iş içeriğinin büyük bir kısmını oluşturduğunu göstermektedir (Dockery ve Bawa, 2020: 1). Bu bağlamda evden çalışma işi telefon, internet ve ağ sistemleri ile gerçekleştirmesinden dolayı bir diğer esnek çalışma biçimi olan tele çalışma ile benzerlik göstermektedir (Ergün, 2019: 35). Fakat tele çalışmada işin sadece evde değil aynı zamanda tele merkezden veya gezici olarak da yerine getirilebilmesi evden çalışmadan farklılık göstermektedir (Demirezen, 2018: 255). Aynı zamanda tele çalışan, arada asıl işyerine gitmek mecburiyetinde bulunduğundan evden çalışmadan ayrılmaktadır (Şahin, 2014: 53). Diğer yandan uzaktan çalışma ise standart örgütsel mekân ve zaman sınırları dışında gerçekleştirilen kurumsal çalışmayı ifade etmektedir (Olson, 1983: 182). Bu temelde evden çalışmanın bir şekilde bir tür uzaktan çalışma olduğu ve temel özelliğinin teknoloji kullanımı ile evden gerçekleşmesi olduğu söylenebilmektedir.

Zaman içinde evden çalışma, teknolojinin sağladığı fırsatlar ile daha kolay uygulanabilir bir biçim almakta ve iş alanları çeşitlenerek artmaktadır (Özçelik, 1995: 105). Diğer yandan evden çalışmanın günümüzde COVID-19 salgını gibi olağanüstü durumlarda işin sürdürülebilirliğini sağladığı için daha da yaygınlaştığı ve önem kazandığı gözlemlenmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından Çin’de ortaya çıkan ve pek çok ülkeye hızla yayılan COVID-19 salgını, 11 Mart 2020’de pandemi olarak ilan edilmiştir (BBC, 2020). COVID-19 virüsünün yayılımı damlacık iletimi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda virüs, yakın temas ve üst solunum yolu ile insandan insana bulaşmaktadır. Aynı zamanda virüsün yayılımında asemptomatik kişilerde son derece önemli rol oynamaktadır. Bu kişiler belirti göstermeden virüsün yayılımına ve başka insanlara bulaşmasına sebep olmaktadır (Samancı, 2020: 7). Dolayısı ile virüsün bulaşma şekli göz önüne alındığında COVID-19 salgını yönetebilmek ve toplum-birey

sağlığını koruyabilmek için temel önlem olarak sosyal izolasyon tavsiye edilmektedir (Ayyıldız, 2021: 137).

COVID-19 virüsünün vaka sayısında kümülatif bir şekilde artış yaşanması ve bu sürecin ciddi etkilere yol açması sonucunda bulaş riskini en aza indirmek için bir çok alanda sosyal izolasyon temelli önlemler alınmıştır. Bu kapsamda çalışma hayatında sosyal mesafe ve izolasyon doğrultusunda birçok sektör evden çalışma modeline geçmiş ve virüsün hızlı yayılımının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Dolayısı ile bu süreçte evden çalışma; sadece çalışma modeli olarak değil aynı zamanda çalışanlar ile ailelerini ve toplum sağlığını koruma gayeli işgücü önlemi olarak da değerlendirilebilmektedir (İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi [İNKAM], 2020: 5).

Geçmişte ekonomik dalgalanmalar ile mücadele etmede, işletmelere bir çözüm olarak sunulan esnek çalışma, günümüzde COVID-19 salgın hızını düşürmek ve üretimin sürekliliğini sağlamak için bir zorunluluk olarak evden çalışma modelini gündeme getirmiştir. COVID-19'un öldürücü etkisinin bulunması ve önemli sağlık sorunlarına neden olması ile küresel bir salgını nitelendirmesi, evden çalışmanın tercih sonucu değil de zorunluluk olarak uygulanışını açıklamaktadır (Özçelik, 2021: 235). Özetle bu süreçte sosyal mesafe kuralının hemen hemen her alana uygulanması sonucu işgücü piyasasında da kamu ve özel ayrımı yapılmaksızın mümkün olduğunca evden çalışmaya geçildiği görülmektedir. Diğer yandan COVID-19 salgını ortaya çıkana kadar bilgi ve telekomünikasyon alanında gerçekleşen yeniliklerin gereği olarak işletmelerin kullandığı evden çalışma, salgın sürecinde dijitalleşmenin ve devamlı bir revize halinde olmanın ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermiştir. Salgın öncesinde işletmelerin evden çalışma modelini kullanması diğer bir ifade ile evden çalışma için teknolojik alt yapı oluşturması ve bu yönde geliştirmeleri uygulaması, salgın döneminde hızla geçilen evden çalışmanın beraberinde getirdiği sorunlar ile karşılaşılma olasılığını azalttığı görülmüştür. Bunun aksine dijitalleşmeye gereken önemin verilmediği işletmelerde ise salgın sürecinde birçok sorun ile karşılaşıldığı dikkat çekmiştir. Dolayısıyla değişen ve gelişen şartlara uyum sağlamak adına özellikle işgücü piyasası için evden çalışma başta olmak üzere tüm yenilikçi uygulamalara hız verilmesi gerekmektedir (Akay ve Kundakçı, 2021: 549). Bu bağlamda evden çalışmanın yenilikçi teknoloji ile bireye salgın öncesi tercih imkânı verirken, salgın sürecinde zorunlu bir dönüşüm geçirdiği söylenebilmektedir (Geyik ve Turna, 2021: 256).

3.4.2. Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Evden çalışmanın sağladığı esneklik, hem avantaj hem de dezavantaj kaynağı olarak görülebilmektedir. Diğer bir ifade ile evden çalışma her çalışan için aynı şartlarda gerçekleşmediği ve aynı anlama gelmediği için evden çalışmanın avantaj ve dezavantajları çeşitlilik

gösterebilmektedir. Dolayısıyla esnek çalışmanın avantajları ile dezavantajlarına kısaca değinmek faydalı görülmektedir.

3.4.2.1. Evden Çalışmanın Avantajları

Evden çalışmanın, günümüzde önemli bir sorun haline gelen çalışanların ideolojik vb. sebepler yüzünden etik dışı herhangi bir davranışa veya mobbinge uğramasını engellemesi, çalışan açısından önemli bir avantaj oluşturmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 80). Çalışma ortamındaki yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından uygulanan baskı başta olmak üzere çalışana yönelik her türlü zorlama, evden çalışma ile en aza indirilebilmektedir. Çalışan, evde kendi oluşturduğu ortamda işi sürdürdüğünden, iş ortamından kaynaklı stres belirleyicilerini önleyebilmektedir. Böylelikle evden çalışma, stres ve stresin neden olduğu negatif etkileri minimize ederek çalışana pozitif yansıyabilmektedir. Fakat söz konusu pozitif yansımanın, daha çok evden çalışmanın bireyin tercihi sonucu gerçekleşmesiyle oluştuğunun da altını çizmek gerekmektedir.

Evden çalışma, işgörene sessiz bir ortam sağlayarak rahatça çalışma ve işi yönetme fırsatı sunduğundan, işgören için esnek bir iş alanı oluşturmakta ve diğer işgörenlere kıyasla sorumluluklarını daha iyi kontrol edebilmesini sağlamaktadır (Akyaz, 2019: 27). Diğer bir anlatımla evden çalışma işgörenlere, planlama esnekliği ve yöneticilerden, iş arkadaşlarından görünmezlik yolu ile iş yaşamları üzerinde daha fazla özerklik ve kontrol sağlamaktadır. İşgörenler alıştığı ve bildiği ev ortamında çalışmaktadırlar. Evden çalışmanın bir diğer avantajı da işgörenin işyeri politikalarından kaçınmasına olanak tanınması olarak ifade edilebilmektedir (Kurland ve Bailey, 1999: 60-61). Bu bağlamda evden çalışma bireyin kişisel harcamalarında tasarruf etmesini kolaylaştırmaktadır. Bireyin kıyafet ve kişisel bakım gibi harcamaları evden çalışılması durumunda büyük ölçüde azalmakta ve tasarruf edilmesine yardımcı olmaktadır (Görücü, 2018: 296). Evden çalışma geleneksel işyeri yerine evde gerçekleşmekte olduğundan işyerine ait kira, ısıtma, aydınlatma ve demirbaş vb. giderleri de ortadan kaldırmaktadır. İşveren açısından bu durum işyerine ait masrafları azalttığı ve maliyetleri düşürdüğü için fayda sağlamaktadır (Demirezen, 2018: 250).

Evden çalışmanın bilhassa serbestliği vurgulaması, çalışanın hem para kazanmasını hem de kişisel ve toplumsal gereksinimlerini yerine getirmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda çalışanın işini yerine getirebilmesi için ailesinden ayrılmaması da evden çalışmanın sunduğu avantajlardan sayılabilmektedir (Geyik Küçük, 2019: 57). Çalışanın işyerinden izin alma mecburiyeti olmadan, iş yaşamı dışındaki sorumluluklarını evden çalışma ile gerçekleştirebilmesi, daha mutlu ve huzurlu olmasını sağlayabilmektedir. Bu çerçevede çalışanın kendini iyi hissetmesi, iş verimini artırarak çalışma hayatında yükselmesini kolaylaştırabilmektedir. Böylece çalışanın statüsünü yükseltirken işveren de çalışandan en verimli şekilde faydalanabilmektedir.

Evden çalışma işgörenleri, işyerine giderken yaşanan zaman kaybından ve sebep olduğu fiziksel-zihinsel yorgunluktan kurtarmakta, bireysel faydalarını artırmaktadır. Diğer yandan evden çalışmanın toplum üzerinde geniş kapsamlı dış etkilere sahip olduğu da ifade edilmektedir. Örneğin, trafik akışını iyileştirerek enerji tüketimini ve hava kirliliğini azaltmaktadır (Mitomo ve Jitsuzumi, 1999: 742). Bu bağlamda evden çalışma ile öncelikle seyahat hareketliliğinin azaltılması ve bunun sonucunda yakıt tasarrufu, sıkışık şehir merkezleri ile toplu taşıma üzerindeki yoğunluğun düşürülmesi sağlanmakta olduğundan genellikle “yeşil” bir faaliyet olarak kabul edilmektedir (Hobbs ve Armstrong, 1998: 3). Evden çalışmanın bu yöndeki etkilerinin, küresel boyutta yayılımının hız kazanmasına aracılık ettiği ifade edilmektedir.

Evden çalışma, yaşlı ve engelli bireylerin çalışmasını kolaylaştırmaktadır. Böylelikle işyerine gidemeyecek durumda olan engelli bireylerin ya da yaşlıların, çalışma hayatına katılımı artmaktadır. Bu durum hem birey hem de toplum açısından fayda sağlamaktadır. Yaşlı ve engelli bireylerin evden çalışma ile işgücü piyasasına katılımı, bireyin gelirini artırmakta ve aile ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla evden çalışma söz konusu bireyleri çalışmaya teşvik ederek işgücüne kazandırmaktadır. Diğer yandan evden çalışma özellikle kadın işgücü için ayrı bir öneme sahip olmakta ve kadın istihdamını artırıcı etkide bulunabilmektedir. Kadın, toplumda var olan cinsiyetçi yaklaşım nedeniyle evde sahip olduğu sorumlulukları, evden çalışma ile daha kolay yerine getirebilmektedir. Aynı zamanda evden çalışma ile kadın, ailesine daha fazla zaman ayırabilmekte ve bu durum çevresine olumlu yansıyabilmektedir. Örneğin kadının evden çalışması ile işe gidip-gelmede harcadacağı zamandan tasarruf etmesi sonucu ailesine daha fazla zaman ayırması, bilhassa çocukların gelişimi ve eğitimi açısından fayda sağlayabilmektedir. Bu noktada esas önemli olan alan sınırlarının korunması ve zamanın iyi yönetilmesiyle dengenin oluşturulmasıdır. İlaveten söz konusu olumlu yansımanın her kadın için geçerli olmadığını da ifade etmek mümkündür.

Evden çalışmada bireyin sahip olduğu zamanı daha verimli ve esnek kullanımı sağlayabilmesi, aile ve özel yaşama ayrılan zamanı artırabilmekte ve bireyin iş-yaşam dengesini kurmasında belirleyici olabilmektedir. Bu doğrultuda günümüzde iş sınırlarının genişlemesi ve çalışmanın devamlılığı karşısında evden çalışma, bireyin aile ve özel yaşam alanlarındaki sorumlulukları için çözüm niteliği oluşturabilmektedir. Evden çalışmanın bilhassa kadınların iş-yaşam dengesinde belirleyici olacağı kanısı, bu çalışma biçimine verilen önemi artırmaktadır. Evden çalışma en başta iş-yaşam dengesi yönünde sağladığı avantajlar nedeniyle daha fazla tercih edilmekte ve yaygınlık kazanmaktadır. Fakat yine de evden çalışmanın iş-yaşam dengesine aracılık etmesi, her çalışan için geçerli olmamakta ve her zaman sağlanmamaktadır. Bu yüzden evden çalışmanın avantajlarının olduğu kadar dezavantajlarının olduğu da göz ardı edilmemelidir.

3.4.2.2. Evden Çalışmanın Dezavantajları

Standart çalışanların, işyerinin belirli kural ve zaman yönetimi ile işi gerçekleştirmeleri karşısında evden çalışanlar daha dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. Evden çalışmanın verimli bir şekilde uygulanması, iş disiplini ve zaman kontrolünü gerektirmektedir. Fakat ev ortamında iş disiplini ve zaman kontrolünü sağlamak kolay olmamaktadır. Çoğu zaman ev içi işler veya dışarı çıkma gibi durumlar asıl çalışmayı aksatmakta ya da engellemektedir. Diğer yandan evden çalışma, bireyin sosyalleşmesini engellemekte ve sosyal izolasyona itmektedir. Çalışma hayatının sunduğu ortam bireyin sosyal yönünü kuvvetlendirmektedir. Örneğin bireyin öğle arasında çalışma arkadaşları ile yemeğe çıkması veya molalarda birlikte sohbet etmesi gibi faaliyetlerde bulunması sosyalleşmesini sağlamaktadır. Evden çalışma ise bireyi bu gibi sosyal ortamlardan uzaklaştırmakta ve yalnızlığa iterek psikolojisini olumsuz etkilemektedir (Kavi ve Koçak, 2010: 82). Diğer bir ifade ile iş sadece gelir getirici bir faaliyet olmamakta ve aynı zamanda sosyalleşme aracı olarak görülmektedir. Bu noktada evden çalışmanın niteliği itibarıyla gerçekleştiği ortam, çalışanın sosyal iyilik durumunu tehlikeye sokmaktadır. Aynı zamanda evden çalışmanın çoğunlukla bilgisayar aracılığı ile gerçekleşmesi ve bilgisayarın sürekli açık olması, çalışanın kendine ayırdığı zaman ile işe ayırdığı zamanın bütünleşmesine yol açmaktadır. Bu yüzden işgören, sürekli çalıştığını düşünmekte ve olumsuz etkilenerek yıpranmaktadır. Evden çalışmanın bir diğer olumsuz yanı ise işveren ya da yöneticiler ile işgören arasında güven sorunu oluşturması olarak ifade edilmektedir (Özveri, 2021).

Evden çalışma, işgörenin üzerindeki gözetim ve denetim kontrolünü ortadan kaldırmakta ve beraberinde birçok probleme neden olmaktadır (Demirezen, 2018: 250). Çalışanın üzerinde kontrol mekanizmasının bulunmaması, üretim sürecinde aksaklıklara yol açabilmekte ve işletmenin zarar etmesine sebep olabilmektedir. Ayrıca evden çalışma imkânı sunan cihaz ve donanımın bakım ihtiyacı nedeniyle işi kesintiye uğratması, evden çalışmanın bir başka olumsuz yönünü oluşturmaktadır (Özgener, 2005: 65).

Evden çalışmanın en önemli dezavantajlarından biri, işgöreni istihdam güvencesi ve sosyal güvenlik düzenlemeleri ile ücret konusunda olumsuz vaziyet ve pozisyonda bırakması olarak görülmektedir (Özer, 2006: 37). Örneğin, işveren açısından evden çalışma maliyet düşürücü avantaj sağlarken, çoğu çalışana internet, elektrik vb. masraf artırıcı yük getirmektedir. Bu bağlamda evden çalışma, evlerinin bir kısmını ofise çevirmek zorunda kalan işgörenler için ciddi hak kayıplarını da beraberinde getirebilmektedir ("Evden çalışma" çalışanı sömürüyor mu? (2021), <https://www.dw.com/tr>). Diğer bir anlatımla geçmişten beri var olan fakat son zamanlarda daha da yaygınlaşan evden çalışma üzerine mevzuatta bazı boşlukların bulunması, bu çalışmanın dezavantajları arasında ifade edilmektedir.

Ev ortamında daha serbest olan birey, odaklanma sorunu yaşamakta ve işyerine kıyasla daha zor işe yoğunlaşmaktadır. Evden çalışma televizyon, komşu ya da akraba, çocuk gibi dikkat dağıtıcı faktörleri kapsamakta ve işyerinde çalışmaya oranla çok daha fazla zorlayıcı olabilmektedir. Bu doğrultuda söz konusu faktörleri önlemek ve tedbir almak için iyi bir çalışma disiplininin oluşturulması ve uygulanması gerekmektedir (Yavuz, 1994: 86).

Çalışma hayatında yükselme hedefi bulunan ve bu doğrultuda iş hayatına önem veren çalışanın, evden çalışmanın üst kademedeki yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından desteklenmediği yönünde hissetmesi, iş motivasyonunu düşürerek iş tatminini negatif etkilemektedir (Başdoğan, 2015: 35). Bu tarz düşünce yapısına sahip çalışanlar evden çalışma sonucu işyerinden uzak kalmayı, iş ile ilgili birçok konudan soyutlandığı yönünde algılayarak, çalışma hayatında menfi durumlar yaratmakta ve mesleki izolasyon, statü kaybı gibi olumsuzluklar ile karşılaşmaktadır (Hobbs ve Armstrong, 1998: 3). Diğer yandan günümüzde evden çalışmanın bilgisayar, tablet vb. araçların kullanımı ile gerçekleşmesi, çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin bireyin bütün gün oturduğu yerden bir ekrana bakarak çalışması, göz sağlığını bozabilmekte ve uzun vadede başka problemlere de yol açabilmektedir.

Bazı durum ve zamanlarda evden çalışma, işverenin özel yaşama dâhil olması sonucunu doğurmakta ve mahremiyeti zedelemektedir. İşgörenin evden çalışmada veriminin düşük olması çoğunlukla özel yaşamındaki olayların yansıması olarak algılandığı için işveren bu olaylara müdahale edebilmektedir. Diğer yandan acil durum ve zamanlarda işverenin işgörene ulaşması, etik olmayan davranış sergilemesine sebep olabilmektedir. Örneğin, gece çalışmayı gündüz çalışmaya seçen bir işgörenin, gündüz işyerinden gelen aramalara cevap vermek zorunda kalması, diğer yaşam alanlarına müdahale ettiği için hoş karşılanmayıp, rahatsız edici bulunabilmektedir. Evden çalışmanın bir diğer olumsuz yanı da işgören açısından önem arz eden iş sağlığı ve güvenliği noktasında görülmektedir. Ev içinde gerçekleşen çalışma sırasında oluşabilecek kaza veya hastalıkların, iş kazası ya da meslek hastalığı olarak görülmemesi veya bu konuda belirsizliklerin olması, işgörenin tazminat hakkını elinden alabilmektedir (Kavi ve Koçak, 2010: 83-84).

İş-yaşam dengesi açısından evden çalışma, yaşam alanları arasında “geçiş süresi” işlevi gören işe gidip-gelme halini ortadan kaldırmaktadır. Çalışanın, ev ortamından iş ortamına ya da iş ortamından ev ortamına geçişte, zamana ihtiyacı olabilmektedir. Dolayısıyla çalışanın işe giderken ve işten dönerken geçirdiği zaman aralıkları; sabahları “ısınma” akşamları ise “soğuma” işlevi görerek bir geçiş süresi niteliği kazanmakta ve çalışana yaşam alanları arasında uyum için avantaj sağlamaktadır. Fakat evden çalışmada bu durumun söz konusu olmaması çalışanın iş hayatı ile aile hayatı arasındaki ayırımı ortadan kaldırmakta ve iş hayatında yaşanan bir olayın aile hayatına veya aile hayatında yaşanan bir olayın iş hayatına etki etmesini hızlandırmaktadır (Kurland ve Bailey, 1999: 61). Diğer yandan bazı çalışanlar ve özellikle kadınlar açısından, evden çalışmanın iş-yaşam

dengelessizliğini artırıcı bir faktör olarak görülebilmesi, bu çalışmanın en önemli dezavantajını oluşturmaktadır. Bireyin evden çalışma ile sahip olduğu mesleki rolü, eş, anne- baba, ev kadınlığı ya da akraba rolünden negatif etkilenebilmektedir. Örneğin evden çalışan bir kadının, işini yaparken bir yandan da ev içi işleri yerine getirmek zorunda kalması, işini aksatmasına sebep olabilmektedir. Evden çalışmada bireyin sahip olduğu sorumluluklar birbirine karışabilmekte ve yaşam alanları arasındaki sınırlar bulanıklaşabilmektedir. Diğer yandan çocuk sahibi olan bir kadının evden çalışma ile yapacağı işe odaklanması da zorlaşabilmektedir. Çünkü çocuk sahibi olan kadın evde çocuğun ihtiyaçları ile daha fazla ilgilenmek mecburiyetinde kalmakta ve çalışmaya yoğunlaşamamaktadır. Dolayısıyla bireylerin çalışan rolü ve diğer sahip olduğu roller, evden çalışma nedeniyle çıkışarak, sorumlulukların yerine getirilmesini engelleyebilmektedir.

3.4.3. Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi İle İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmalar

Her çalışanın, ev ve iş alanları arasındaki sınırı yönetmede belli ölçüde zorlandığı ve bu durumun özellikle COVID-19 sürecinde evden çalışmak zorunda kalanlar için daha yıpratıcı olduğu ifade edilebilmektedir. Evden çalışma, iki yaşam alanının iç içe geçmesine yol açarak yaşam alanları arasındaki sınırı bulanıklaştırabilmektedir. Dolayısı ile evden çalışanlar, ev (anne, eş vb.) ve iş (çalışan) rollerini birbirine karıştırılabilmekte ve bu alanların karşılıklı müdahalesi ile karşılaşabilmektedirler. Bu bağlamda COVID-19 sürecinde yaşanan evden çalışma, bireyin iş ve ev alanı arasında denge oluşturmamasını daha önemli ve güncel bir konu haline getirmiştir.

Her çalışanın iş-yaşam dengesi birbirinden farklı ve değişik bir görünüm sergilemektedir. İş-yaşam dengesinin değişken yapısı, her çalışanın iş ve iş dışı yaşam alanlarındaki öncelik ve sorumluluklarının farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır. Diğer yandan her çalışanın kendi bireysel iş-yaşam dengesi de zaman zaman değişebilmektedir. Günümüzde COVID-19 salgını nedeniyle iş hayatının, ev yaşam alanı içinde gerçekleşmesi sonucunda iş-yaşam dengesinin her gün değişebildiği söylenebilmektedir. Bu kapsamda günümüz şartlarında bugün için doğru olan iş-yaşam dengesi yarın için farklı olabilmektedir. Bu noktada önemli olan değişimin doğru yönetilebilmesi olarak açıklanmaktadır. Değişen şartlarda COVID-19 sürecinde evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ve performans başarısı noktasındaki temel odağı, zamanın doğru bölümlenmesi olarak vurgulanmaktadır (Putranti, 2020: 60-66).

Yerli ve yabancı literatürde evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Yapılan bu çalışmalarda evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi çeşitlilik göstermekte ve tek genel bir olguya varılmamaktadır. Bu kapsamda evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ile ilişkisi üzerine yapılan bazı çalışmalarda olumlu bazılarında ise olumsuz sonuca ulaşıldığı görülmektedir.

Bu kısımda ilk olarak evden çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bulgular elde eden yabancı araştırmalar ele alınacaktır. Hill vd. (2003) yapmış oldukları araştırma bulguları evden çalışmanın daha olumlu iş-yaşam dengesi algıları ve daha fazla kişisel/aile başarısı algısı ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Gajendran ve Harrison (2007)'ın yapmış oldukları araştırmada ise evden çalışmanın, algılanan özerklik ve (düşük) iş-aile çatışması üzerinde yararlı etkilerinin olduğu görülmektedir. Andrea vd. (2019) ise yaptıkları araştırmada evden çalışma ile iş tatmini arasında net bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir. Evden çalışanların aile meseleleri ile ilgilenme noktasında daha fazla esneklik elde etmesinin iş tatminini artırması, iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu etkide bulunacağı yönünde ifade edilebilmektedir. Diğer yandan Davis vd. (2020) tarafından yapılan bir başka araştırmada, COVID-19 sürecinde evden çalışma ile evin ofise dönüşmesi neticesinde oluşturulan sağlıklı bir ortamın, ev rahatında daha az stres yoluyla, daha iyi bir iş-ev dengesine yardımcı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Carlson vd. (2010) evden çalışmayla sağlanan program esnekliğinin, iş-aile çatışması üzerinde düzenleyici etkide bulunduğunu ve kadınların ailevi taleplerin büyük çoğunluğunu üstlendiği için bu etkinin erkeklere oranla kadınlara daha güçlü yansıdığını göstermektedir. Sufian vd. (2016) yaptıkları araştırma da, iş özerkliğinin iş-yaşam dengesine olumlu aracılık ettiğini göstermekte ve evden çalışmanın bu yönde artı bir model oluşturduğunu desteklemektedir.

Yapılan bu araştırmaların aksine evden çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında olumsuz bulgular elde eden yabancı araştırmalar da bulunmaktadır. Higgins vd. (2014) tarafından yapılan araştırmada yaygın olarak 9'dan 5'e geleneksel bir iş gününde çalışanların, evden çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışmasına sahip olacağı yönündeki düşüncelerin tersine, evden çalışanların geleneksel çalışanlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaştıkları görülmektedir. Bu sonuç araştırmacıların geleneksel çalışmada mesai saatinin düzenli ve standart olması ile çalışmanın, mesai saati sonunda biteceği fakat evden çalışmada mesai saati kavramının öngörülemez olması ile çalışmanın daha uzun saatler devam edebileceği görüşüyle daha net açıklanabilmektedir. Yine yapılan bazı araştırmalarda evden sağlanan uzaktan çalışmanın iş-ev çatışmasını ve iş yoğunluğunu artırarak çalışanların stres seviyesi üzerinde negatif baskılara sebep olduğu görülmektedir (ILO, 2020: 17). Palumbo (2020)'nın yaptığı araştırmada da evden uzaktan çalışma, algılanan iş-yaşam dengesini kötüleştiren, işle ilgili daha fazla yorgunluğu artıran bir görünüm sergilemektedir. Aynı zamanda işe bağlılığın, evden çalışmada iş-yaşam dengesini negatif yönde etkilemesine, pozitif bir aracılık yaptığı da gözlemlenmektedir. Yapılan diğer çeşitli araştırmalarda da evden çalışmanın iş ve aile rolleri arasındaki psikolojik ve fiziksel sınırları bulanıklaştırabileceği ve bu yönde iş-aile çatışmasını diğer esnek çalışma modellerine göre daha az hafifletme etkisinin olacağı öne sürülmektedir. Aynı zamanda evden çalışma ile iş ve aile sınırlarının bulanıklaşması, iş kontrolü üzerinde artı oluşturmak yerine, daha az kontrol algısına ve daha fazla öz kontrol ihtiyacına sebep olabilmektedir (Allen vd., 2013: 351).

Türkiye’deki literatürde ise evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların çok daha sınırlı olduğu görülmekte ve yabancı literatürdeki gibi ortak sonuca ulaşılmadığı da dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda yerli literatürde de evden çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında hem olumsuz hem de olumlu sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmakta ve ilk olarak olumsuz bulgulara ulaşan çalışmalar incelenmektedir. Kıcıır (2015), kitap çevirmenlerinin iş yaşam dengelerini konu alan çalışmasında, özellikle çocuk sahibi ve ev ortamını başka biriyle paylaşan çalışanların iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları sonucuna ulaşmıştır. Araştırma kapsamında, evden çalışmanın sağladığı esneklik çalışanlar tarafından bilinçli kullanılmazsa dengesizlik oluşturacağı da gözlemlenmiştir. Uysal ve Çayır Yılmaz (2020)’ın akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada ise iş ve özel yaşamın sınırlarının bulanıklaşmasının uzaktan evden çalışmada dezavantaj oluşturduğu ve evde çalışma gününün diğer sorumluluklarla birlikte düzenlenmesinde sorun yaşandığı görülmüştür. Diğer yandan yapılan bu çalışmaların aksine olumlu sonuçlara ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır. Bıçkı (2022) medya ve reklam sektöründeki çalışanların iş-yaşam dengelerini inceleyen çalışmasında, evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesi kurmayı kolaylaştırdığı sonucuna ulaşmıştır. Yine araştırma kapsamında evden çalışmanın sağladığı bu esneklik ve avantajlar iyi yönetilemezse dezavantaja dönüşebileceği de görülmüştür. Karaca (2019)’nın ise bankacılık, bilişim, ilaç, hızlı tüketim ürünleri ve insan kaynakları sektöründe çalışan anneler üzerinde yaptığı çalışmada, evden çalışmanın çalışan annelerin iş-yaşam dengesini iyileştireceği sonucuna ulaştığı görülmektedir.

Evden çalışma, çoğu birey için başta iş-yaşam dengesine yardımcı olan olumlu bir çalışma modeli olarak görülse de sanılanın aksine iş-yaşam çatışmasına neden olabilmektedir. Evden çalışma, işyerinde çalışmaya kıyasla daha fazla dikkat dağıtıcı unsuru içinde barındırmaktadır. Örneğin evden çalışmada birey çocuklar, evcil hayvan, TV gibi işe odaklanmayı güçleştiren unsurlar ile karşılaşabilirken işyerinde çalışmada bu gibi dikkat dağıtıcı faktörler bulunmamaktadır. Diğer yandan evden çalışma bireyin iş ve özel yaşam alanları arasında doğru dengeyi oluşturmasını güçleştirebilmektedir. Bazı bireylerin işlerine yükledikleri anlamın yüksek olması, evden çalışma modelinde mola vermeden ve iş-yaşam dengesini önemsemeden bilgisayar başında daha fazla çalışmayı ifade etmektedir. Bu durum başta işletme için olumlu görünse de uzun vade de üretkenliğin negatif etkilenmesine yol açarak olumsuz etkide bulunmaktadır. Aynı zamanda bazı bireylerin evden çalışma ile mesai saatini bölmesi yani mesai saatini aile üyeleri ve iş arasında aralı bir şekilde düzenlemesi de bireyin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Şöyle ki biraz çalışıp sonra aile ile ilgilenmek daha sonra tekrar çalışmak şeklindeki sarmal, doğru bir çalışma düzeni oluşturmamakta ve yaşam alanlarını iç içe geçirmektedir. Dolayısıyla bireyin evden çalışma ile iş-yaşam dengesine ulaşması kolay olmamaktadır (Uzaktan Çalışma, (t.y.), <https://www.halkbank.com.tr>).

Evden çalışma kadın için iki zamansal düzlemde, birbirinden farklı, iki faaliyet alanı oluşturmaktadır. Bunlardan ilki kadının geleneksel rollerinin gereği olarak görülen bakım

beklentileri olarak ifade edilmektedir. İkincisi ise çalışan rolünün gereği olarak ölçülebilir üretkenliği kapsamaktadır (Osnowitz, 2005: 85).

COVID-19 salgını nedeniyle alınan tedbirler, birçok alandaki faaliyetlerin ev içinden yürütülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte kadınların, günlük yaşamlarında gözlemleyemeyecek kadar meşgul olduğu ve kabul etmekte zorlanabilecekleri kadar eşitsiz bir iş bölümü ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Son yıllarda cinsiyet eşitliğine yönelik ciddi adımlar atılmasına rağmen COVID-19 süreci, kadını geleneksel cinsiyetçi kalıplara uygun davranmaya itmiştir. Bu bağlamda salgının evde eşitlikçi işbölümüne yol açmaktan çok geçmişte kuvvetli var olan, günümüzde de devam eden fakat azaltılması yönünde düzenlemeler yapılan, geleneksel cinsiyetçi (eşitsiz) işbölümünü tekrar öne çıkardığı söylenebilmektedir (Hjalmsdottir ve Bjarnadottir, 2020: 279). Bu doğrultuda COVID-19 nedeniyle evden çalışmak mecburiyetinde kalan kadının evde cinsiyet ayırımından etkilenmesi sonucunda ev dışı katılımının azaldığı görülmektedir. Günümüzde kadınların tek yazarlı akademik makalelerinde erkeklere kıyasla azalma yaşanması bu durumu desteklemektedir (Ferguson, 2020).

Salgın sürecince alınan sosyal izolasyon tedbiri ile herkesin evde bulunmasının, kadınların var olan iş yükünü daha da artırmış olduğu görülmektedir. Salgın ile beraber evden çalışan kadınlar, çocuk bakımı ya da temizlik gibi ev işlerinde aldığı desteği kaybetmiş ve üstlenmek zorunda kaldığı işler artmıştır. Bu durumun kadına yansması stres seviyesinin artması ile ruh halinin olumsuz etkilenmesi sonucunda işteki verimliliğinin azalması şeklinde gerçekleşmiştir (Bağcı Uzun, 2020). Diğer bir ifade ile bilhassa kadınların COVID-19 salgını nedeniyle çok yorucu bir süreci yaşamak zorunda kaldığı gözlemlenmektedir. Kadının geleneksel rolleri doğrultusunda salgın yüzünden sorumluluklarının daha da artması örneğin eğitim sisteminin uzaktan gerçekleşmesi sonucunda çocuğun dersleri ile her zamankinden daha fazla ilgilenmek zorunda kalması ya da bu süreçte daha fazla hijyen sağlama gayreti gibi yeni yükümlülükler edinmesi var olan iş yükünü artırarak, daha fazla yorulmasına neden olmuştur (Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun, 2020: 89). Bu bağlamda evden çalışan kadınların iş-yaşam dengesinin yaşanan bu zorunlu ve olağanüstü durumdan hareketle ne yönde etkilendiği üzerine bir araştırma yapılma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. COVID-19 SALGIN DÖNEMİNDE EVDEN ÇALIŞMANIN TRABZON'DAKİ KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kadınların işgücü piyasasındaki niceliksel artışı ile beraber, iş ve diğer yaşam alanları arasındaki uyum, son yıllarda çok daha fazla önem kazanmıştır. Bununla birlikte günümüzde COVID-19 gibi bir salgın ile karşılaşılması sonucunda evden çalışmak mecburiyetinde kalınması, kadınların iş-yaşam dengesinin önemini daha da artırmış ve güncel bir sorun olarak karşımıza çıkarmıştır.

Kadınların iş ve aile sorumlulukları açısından bakıldığında sahip olunan yükümlülüklerin evden çalışma ile daha kolay bir arada götürülebileceği düşünülmektedir. COVID-19 salgını ile birlikte kadınların evden çalışmaya geçmesi, bu durumunun iş-yaşam dengesine etkisini gözlemleyebilmek açısından önemli bir örneklem oluşturmuştur. Bu kapsamda yapılan bu çalışma ile kadınların evden çalışma durumlarının iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Literatürde evden çalışma ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır. Özellikle Türkiye’de bu konu üzerine yapılan araştırmaların çok daha sınırlı olduğu ve bu araştırmalardan elde edilen sonuçların farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir. Aynı zamanda araştırmadaki katılımcıların farklı meslek gruplarında çalışanlardan oluşması ve sadece kadın çalışanların incelenmesi bu çalışmayı sınırlı sayıda yapılan bazı çalışmalardan ayırmaktadır. Bu kapsamda çalışmada tek bir meslek grubunda çalışan kadınlar seçilmeyip evden çalışmanın farklı meslek grubundaki kadınların iş-yaşam dengesini nasıl etkilendiğinin ortak noktaları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte bu çalışma, günümüzde hızla artan bir şekilde uygulanmaya başlayan ve geleceğin çalışma biçimi olarak görülen evden çalışmanın eksiklerinin görülmesi ve bu eksiklerin giderilmesi için yapılacak düzenlemelere çıkış noktası olması açısından da önemli kabul edilebilmektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Uygulanan yarı yapılandırılmış görüşme formunun ilk kısmında katılımcıların yaş, eğitim durumu, çalışılan süre, medeni durum, çocuk sayısı ve yaşları gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik demografik sorular yer alırken, sonrasında evden çalışmanın iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Kadınların evden çalışmasının iş-yaşam dengesine olan etkisi genel itibariyle bireylerin öznel bakış açısına ve deneyimlerine göre şekillendiğinden nitel araştırma yapmak daha doğru bulunmuştur. Nitel araştırma, kadının kişisel bağlamda tecrübeleri ile ilgilenen feminist araştırmacılar tarafından güçlü bir yöntem olarak benimsenmiş ve katılımcıların tecrübelerini anlamamanın bir yöntemi olarak açıklanmıştır (Linabary ve Hamel, 2017: 99). Bazı sosyal olguların açıklanmasında nicel araştırma yönteminin yetersiz kaldığı fikrinden hareketle yaygınlaşan nitel araştırma yöntemi, sosyal ve fiziksel gerçekliği birbirinden ayırmaktadır. Fiziksel gerçeklik, toplumsal yorumlardan özerk olarak görülürken sosyal gerçekliğin kısmen de olsa toplumsal yorumlardan oluştuğu öne sürülmektedir. Bu çerçevede insan davranışlarının yalnız esnek ve bütüncül bir yöntemle incelenebileceği ifade edilmektedir (Kırcaali-İftar, 1999'dan aktaran: Bedir Erişti, 2013: 8).

Son yıllarda kullanımı artan nitel araştırmanın, unsurları ve kapsamı üzerinde görüş birliğine varılmış, standart, tek bir tanımı bulunmamaktadır. Nitel araştırma, araştırma konusunu oluşturan olguları kendi doğal ortamında ele almakta ve her bir olguyu bireyin ona yüklediği anlam çerçevesinde yorumlamaktadır. Dolayısıyla nitel araştırmada herhangi bir istatistiksel veri olmaksızın bulgular katılımcılar tarafından üretilmektedir (Altunışık vd., 2015: 303-304).

Nitel araştırma; bireylerin çıkarımları, algıları, deneyimleri ve duyguları gibi öznel verilere dayanmakta ve özünde öznel veriler doğrultusunda olay ile olgulara karşı anlamlar oluşturma bulunmaktadır. Esas olan, araştırılan olayın arkasındaki nedenleri anlamaktır. Bu kapsamda nitel araştırmada “neden, nasıl ve ne şekilde” yönündeki soyut sorulara cevap aranmaktadır (Baltacı, 2019: 382). Bu yöntemde bireyin iç dünyasını kendi gözünden dış dünyaya betimlemesi ile toplumsal gerçekliğin anlaşılmasının kolaylaşacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte bireyin betimlemeleri sadece gerçekliği tanımlamakla kalmayıp, istisna olanı yani öngörülemezini de ortaya çıkarabilmektedir (Flick. vd. 2004'den aktaran: Coşkun, 2019:1-2).

Nitel araştırmalarda yararlanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmanın amacına uygun hazırlanan sorular doğrultusunda görüşme formu oluşturulmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği esnektir. Bu kapsamda araştırmacı tarafından görüşme esnasında farklı alt sorular ya da mevcut soruların detaylandırılması istenebilmektedir. Aynı zamanda bu

yöntem ile katılımcı görüşme anında bazı soruların cevaplarını diğer sorular içinde yanıtlamış ise araştırmacı tekrardan bu soruları sormak yerine bu soruları geçebilmektedir (Türnüklü, 2000: 547). Yarı yapılandırılmış görüşmenin sağladığı bu esneklik, araştırmanın temel noktalarının daha iyi ifade edilmesini ve detaylandırılmasını kolaylaştırabilmektedir.

Evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesine etkisini, katılımcıların kendine özgü yorumları yani kişisel bakış açıları ile daha iyi anlamak için nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Trabzon'da yaşayan ve farklı meslek gruplarında evden çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, öğretmen, akademisyen, çağrı merkezi çalışanı ve bankacı kadınlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda her meslek grubu için 7 olmak üzere toplamda 28 kadın çalışan ile görüşme yapılmıştır. Bu meslek grupları, kadınların daha yoğun olduğu ve salgın sürecinde evden çalışmaya hızlı geçiş sağladığı için seçilmiştir. Araştırmaya başlarken örneklem sayısı planlanmamış ve görüşmelerde tekrarlamalar başlayınca araştırma sonlandırılmıştır.

4.4. Araştırmanın Analiz Süreci

Görüşmeler, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından gerekli olan onay alındıktan sonra hazırlanan görüşme formu doğrultusunda 2022 yılı Ocak ayında başlanmış ve 2022 yılı Mart ayında tamamlanmıştır. Görüşmelerin 18'i yüz yüze ve 10'u telefon aracılığı ile yapılmıştır. Katılımcıların isteği doğrultusunda kararlaştırılan saatte yapılan yüz yüze görüşmelerin 2'si evde 16'sı ise işyerinde gerçekleşmiştir. Diğer yandan 10 katılımcı, araştırmanın yapıldığı dönem kış mevsimine rastladığı için salgın nedeniyle kapalı alanlarda bulunmak istememiş ve görüşmenin telefon vasıtasıyla yapılması kararlaştırılmıştır. Görüşme yapılmadan önce araştırmanın daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi adına katılımcılara konu hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Görüşmeye başlamadan önce tezin amacı doğrultusunda verilerin sadece bu çalışmada kullanılacağı belirtilmiştir. Görüşmenin tahmini süresi ifade edilmiş ve herhangi bir soru olup olmadığı sorulmuştur. Aynı zamanda ses kaydı alınabilmesi için izin istenmiş ve ses kayıtlarının sadece soruların yanıtlarının daha detaylı kaydedilebilmesi için kullanılacağı açıklanmıştır. Bu doğrultuda izin veren katılımcıların görüşmeleri ses kaydına alınmış, izin vermeyen katılımcıların ise görüşmeleri not alınarak kaydedilmiştir. Katılımcılardan onay alınarak görüşmeye başlanmış ve katılımcılara ilk olarak demografik sorular sorulmuş, ardından araştırmanın asıl kısmına geçilmiştir.

Bu kapsamda araştırma sorularında, araştırmanın literatür kısmından yola çıkarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonrasında oluşturulmuş çerçeveye göre veriler okunmuş ve düzenlenmiştir. Bu aşama, görüşme esnasında alınan notlar ve izin verilen ses kayıtları dinlenerek paralel bir şekilde, veri dökümü yapılarak gerçekleşmiştir. Veri dökümü yapılırken bulgular kısmının güvenilirliği için katılımcıların ifadeleri tekrar tekrar kontrol edilmiş, gerektiğinde katılımcılar ile iletişime geçilmiş ve eksik görülen noktalar tamamlanmıştır. Daha sonra verilerin tanımlanmasını kolaylaştırmak için veriler seçilerek anlamlı bir şekilde bir araya getirilmiştir. Anlamsız ya da gerekli görülmeyen kısımlar çıkarılmış, veriler tanımlanmış ve araştırmanın güvenilirliğini artırmak için alıntılar kullanılmıştır. Son olarak doğrudan alıntılar ile bulgular yorumlanmış ve katılımcıların ifadeleri doğrultusunda varılan sonuçlara yer verilmiştir.

4.5. Bulgular

4.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcılar akademisyen, bankacı, çağrı merkezi çalışanı ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca hem devlet hem de özel sektörde çalışan katılımcılar bulunmaktadır. Katılımcıların ifadeleri gizlilik esasına göre isimleri verilmeden, meslek türlerinin baş harfi (A, B, Ç, Ö) kullanılarak kodlanmakta ve her meslek grubu kendi içinde (A1, B1, Ç1, Ö1) sıralanmaktadır. Çalışmada uygulanan görüşme formu ile katılımcılara yaş, eğitim durumu, çalışılan süre, medeni durum, çocuk sayısı ve yaşlarını içeren demografik özellikleri yansıtan sorular sorulmuştur. Sorulara verilen yanıtlar sonucu elde edilen bulgular Tablo4'te görülmektedir.

Tablo 4'e göre katılımcıların yaş aralığı 26 ile 56 arasında değişmektedir. Diğer bir değişken eğitim durumuna bakıldığında ise katılımcıların 18'inin farklı alanlardan lisans, 1'inin ön lisans ve 2'sinin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 6 katılımcının doktor ve 1 katılımcının ise doçent unvanına sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların 3 ile 32 yıl arasında değişen bir toplam çalışma süresi olduğu gözlenmektedir. Medeni duruma bakıldığında da katılımcıların 6'sının bekâr 22'sinin evli ve 20'sinin çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi katılımcıların 8'inin tek çocuğu, 11'inin 2 çocuğu ve 1'inin 3 çocuğu bulunmaktadır. Çocukların yaşı incelendiğinde ise en küçük 21 ay ve en büyük 24 olarak görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Kodlar	Yaş	Eğitim	Çalışılan süre (yıl)	Medeni durum	Çocuk sayısı	Çocuğun yaşı
A1	48	Doktora	-	Bekâr	-	-
A2	42	Doktora	13	Evli	1	12
A3	45	Doktora	24	Evli	2	2,5 / 13
A4	43	Doktora	20	Evli	2	5,5 / 8,5
A5	44	Doçent	22	Evli	2	7 / 17
A6	43	Doktora	14	Evli	2	8,5 / 13
A7	45	Doktora	23	Evli	2	11 / 16
B1	42	Lisans	16	Evli	3	3/ 10/ 18
B2	39	Lisans	18	Bekâr	1	11
B3	31	Lisans	10	Evli	-	-
B4	39	Lisans	14	Evli	1	10
B5	33	Y. Lisans	10	Evli	1	1,5
B6	32	Lisans	10	Evli	1	4
B7	27	Lisans	2	Bekâr	-	-
Ç1	29	Lisans	5	Bekâr	-	-
Ç2	26	Lisans	3	Evli	-	-
Ç3	32	Ön lisans	10	Evli	2	2 / 3,5
Ç4	26	Lisans	3,5	Bekâr	-	-
Ç5	31	Lisans	4,5-5	Evli	1	21 aylık
Ç6	33	Lisans	1,5	Evli	1	9
Ç7	30	Lisans	5	Evli	-	-
Ö1	42	Lisans	19	Evli	2	8 / 12
Ö2	32	Lisans	11	Evli	1	6
Ö3	48	Lisans	22	Evli	2	14 / 18
Ö4	56	Lisans	32	Evli	2	24/ 27
Ö5	45	Y. Lisans	17	Evli	2	4 /11
Ö6	49	Lisans	27	Evli	2	23/ 24
Ö7	26	Lisans	3	Bekâr	-	-

4.5.2. Evden Çalışmada Zaman ve Mekân Esnekliğinin İş-Yaşam Dengesine Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen evden çalışma COVID-19 nedeniyle mecburi bir nitelik taşımaktadır. Çünkü evden çalışmanın zaman ve mekân açısından esneklik sunarak işyeri ihtiyacını ortadan kaldırması, COVID-19 doğrultusunda alternatif bir çalışma biçiminden zorunlu bir çalışma biçimine dönüşmesine neden olmuştur. Dolayısıyla evden çalışma ile sağlanan esneklik katılımcıların tercihleri ile gerçekleşmemiş ve iş yaşamı bir anda eve taşınmıştır. Bu kapsamda işyerinin ortadan kalkması ve eve taşınması beraberinde yaşam alanları arasında sınır sorunları oluşturmuştur. Evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine yansımaları katılımcıların ifadeleri doğrultusunda incelenecektir.

4.5.2.1. Zaman Esnekliğinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Yapılan araştırmada, evden çalışma modelinin iki açıdan zaman esnekliği ortaya çıkardığı görülmüştür. İlki fiziki ortam değişikliğinin neden olduğu zaman zarfının (hazırlanma ve trafikte geçen zaman) ortadan kalkması, ikinci ise çalışma saatinin düzenlenmesi şeklinde olmuştur. Evden çalışmada, hazırlanma ve yolda geçen zamanın ortadan kalkması ile sağlanan zaman esnekliği tüm katılımcılarda ortak yaşanmıştır. Bununla beraber çalışma saatinin düzenlenmesi noktasında yaşanan esneklik sadece bazı katılımcılar için geçerli olmuştur. Bu doğrultuda zaman esnekliğinin evden çalışan kadınların iş-yaşam dengesine etkisi farklılık göstermiştir. Zaman esnekliği iş-yaşam dengesi için bazı katılımcılar tarafından olumlu bazı katılımcılar tarafından ise olumsuz değerlendirilmiş ve bazı katılımcılar da sürecin herhangi bir etkide bulunmadığını ifade etmiştir. Bu durum Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Zaman Esnekliğinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Kodlar	Olumlu	Olumsuz	Etkisiz
A1	✓		
A2		✓	
A3		✓	
A4		✓	
A5		✓	
A6	✓		
A7		✓	
B1		✓	
B2	✓		
B3	✓		
B4		✓	
B5	✓		
B6			✓
B7			✓
Ç1	✓		
Ç2	✓	✓	
Ç3	✓		
Ç4		✓	
Ç5		✓	
Ç6	✓		
Ç7	✓		
Ö1		✓	
Ö2		✓	
Ö3		✓	
Ö4		✓	
Ö5	✓	✓	
Ö6		✓	
Ö7		✓	

Zaman olgusunun kullanımında sağlanan esneklik, Tablo 5’te görüldüğü üzere katılımcıların iş-yaşam dengesine olumlu ve olumsuz zıt yönde iki etki oluşturmuş ve 15 katılımcı olumsuz, 9 katılımcı ise olumlu etkiden bahsetmiştir. Aynı zamanda 2 katılımcı her iki etkiden bahsederken 2 katılımcı ise zaman esnekliğinin iş-yaşam dengesine herhangi bir etki oluşturmadığını belirtmiştir. Zaman esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz yönde etki etmesinin temel nedeni, artan iş yükü karşısında zamanın yetersizliği olarak görülmüştür. Evden çalışmada zamanın yetersizliği, yaşam alanları arasında zaman açısından belli sınırların oluşturulamamasına ve birbirinden ayıramamasına yol açarak görüşme yapılan kadınlarda sürekli bir çalışma haline neden olmuştur. Buna ilişkin bazı katılımcıların;

“Olumsuz etkiledi. Çünkü artık yaptığım bütün faaliyetlerin standart bir zamanı yok. Bu sebepten dolayı olumsuz etkiledi ve çok daha fazla aslında evle beraber iş yükü arttı benim açımdan bu yüzden olumlu bir tarafı olduğunu söyleyemem.” (A2); “Olumsuz etkiledi, evet. Çünkü işyerinde olmuş olsaydım o dinlenme süremi kendime ayıracaktım ama evde olduğum için dinlenme süresini kendime çok ayırmadım. Çocuğuma ya da evdeki artı işlere ayırmış olabilirim.” (Ç5)

demesi bu tespiti desteklemektedir. Zaman esnekliğinin neden olduğu evde sürekli çalışma durumunun bazı katılımcılar tarafından;

“Bu süreçte zaman esnekliği beni çok yordu. Hem bedenem hem ruhen sürekli çalışıyor olmak beni çok yordu. Dolayısıyla iş-yaşam dengemi olumsuz etkiledi.” (Ö4); “...bir boşluğun olmuyor. Burada iken müşteri ile sohbet ederken bile bir dinlenme zamanı oluyor ama evdeyken böyle bir şey yok, soluksuz çalışıyorsunuz.” (B4)

şeklinde ifade edilmesi, iş-yaşam dengesinin olumsuz etkilenmesine bir başka örnek oluşturmaktadır. Bir katılımcının ise;

“İş-yaşam dengesi diye bir şey yok, iş-yaşamın bir araya girmişliği var. Yani buraya geldiğiniz zaman şuan evi bıraktınız, şuan evdeki sorumluluğunuz akşam atıyorum 5’e kadar yok zaten ama şuan buradaki kendi sorumluluklarınızı yerine getiriyorsunuz. Evin içerisinde bunların hepsi bir araya girmiş durumda artık siz onu kendinize göre nasıl organize ederseniz. Yani iş sizin ev sorumluluklarınızı engellediği gibi tam tersi de aynen geçerli. Yani sizin evdeki sorumluluklarınızı işle birlikte yapma durumunuz sizin işiniz ile ilgili sorumluluklarınızı da yerine getirmenizi engelliyor.” (A7)

demesi evden çalışmada iki alanın çakıştığını ve bir dengenin söz konusu olmadığını vurgulamaktadır.

Evden çalışmada, işyerine oranla iki temel yaşam alanı arasındaki soyutlamanın başarılı olamadığı ve her iki alanın karşılıklı birbirinin zaman sınırlarını işgal ettiği görülmektedir. Diğer bir anlatımla evde bireyin zaman açısından çok katı kurallara tabi olmamasına ve bir esneklik yaşamamasına rağmen bunu yönetememenin iş-yaşam çatışmasına neden olduğu bazı katılımcıların ifadelerinde görülmektedir. Buna ilişkin olarak bir katılımcının;

“Ben bu süreçteki zaman esnekliğini kendim yönetemediğimden örneğin bazen çalışma saatlerimin uzaması beni olumlu yönde etkilemiyor. Yani işimin uzaması diğer başka sorumluluklarımı engelliyor ve yerine getirme noktasında sorun yaşamama neden oluyor. Bu da zaten olumsuzluk oluşturuyor ve bir denge söz konusu olmuyor. Yani iş hayatım aile hayatımın önüne geçiyor.” (B1)

demesi bir örnek oluşturmaktadır. Başka bir katılımcının ise;

“...Evde çalışma saatiniz evde herkes bir arada olduğu için aslında düşündüğünüz gibi bir çalışma saatiniz yok. Yani ben sabah 8’de kalktım onlinedayım, akşam 5’e kadar sadece çalışsam evde hiçbir sorumluluğumu yerine getirmiycem diye bir durumunuz söz konusu değil. Çünkü ayrılmış bir durum değil evin içerisinde bu durum. Dolayısıyla herkes evin içinde olduğu için siz kahvaltıdan öğle yemeğine kadar akşam yemeğine kadar ve arada çocukların gerekli ihtiyaçlarını sağlamaya kadar bir dizi şeyi de bir arada yapmak durumundasınız.” (A7)

demesi evden çalışmada iş-aile yaşamının karşılıklı olarak zamansal anlamda müdahalede bulunduğunu vurgulamakta ve iş-yaşam dengesizliğinin sebebini açıklamaktadır.

Yapılan görüşmeler sonucunda zaman esnekliğinin tüm öğretmenlerin iş-yaşam dengesine olumsuz yansıdığı ve sadece bir öğretmenin hem olumlu hem de olumsuz etkiden bahsettiği dikkat çekmiştir. Görüşme yapılan kadınlar tarafından olumsuz yönde baskın bir şekilde ifade edilen bu söylemlerin diğer meslek gruplarına nazaran öğretmenlerin tamamında görülmesi, oluşan ders programının sabit, düzenli bir şekilde sürdürülememesinden kaynaklanmıştır. Katılımcılardan birinin “*Zamanın belli olmaması benim iş-yaşam dengemi olumsuz etkiledi, kaygılandırdı mesela her an çalışacağım gibi.*” (Ö2) demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bu durum başka bir katılımcı tarafından “*Olumsuz çünkü zaman konusunda bir belirsizlik, değişkenlik söz konusuydu bu yıpratıcıydı açıkçası. Yani esneklik ama düzenli bir esneklik olmayışı olumsuz etkiledi.*” (Ö6) şeklinde ifade edilmiştir. Başka bir katılımcının ise;

“Bu zaman esnekliği yüzünden aşırı yorgun oluyordum. Evden çalışma sürecinde daha fazla yoruluyordum. Mesela bir gün 10 saat derse giriyordum. Ve uzun süre bilgisayar başında olmaktan kaynaklı sabah verdiğim dersle akşam verdiğim ders arasında verimsizlik oluyordu. Diğer yandan bir gün ise 4 saat derse giriyordum ama yine de bu aradaki dengesizlik beni çok yoruyordu. Bu da benim yaşam alanlarım arasında bir denge kurmamı zorlaştırıyordu. Yani negatif yönde etkilendim diyebilirim. Yani bu süreçte çalışmamdaki saat aralıkları yüzünden evdeki sorumluluklarım ile işteki sorumluluklarım çakışıyordu, evim ve işim arasındaki düzenim bozuldu. Çalışma saatimin değişiyor olması yüzünden diğer işlerimi koordine edemiyordum, zaman bana yetmiyordu.” (Ö3)

demesi bu durumu pekiştirmektedir. Bu bağlamda bilhassa öğretmenler için evden çalışmada saat sınırının kalktığı ve iş-yaşam dengesinin bozulduğu görülmektedir. Bir katılımcı;

“...gece 24.00’de mesaj atan, gece 01.00’da arayan olabiliyordu. Bunun gibi çok örnek oldu yani sürekli mesaj atan, hocam şurayı ödev vermiştiniz dimi diye sorduktan sonra 5- 10 dakika sonra tekrar arayan... Dolayısıyla iş-yaşam dengem için bu zaman esnekliği pozitiflik mi negatiflik mi dersek ben buna kesinlikle negatiflik diye cevap veririm. Çünkü burada zamanın esnek olması demek sorumluluğunda esnek olması demek anlamına geliyor.” (Ö7)

diyerek öğretmenler de yaşanan bu durumu net bir şekilde açıklamaktadır.

Zaman esnekliğinin, iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediğini belirten katılımcılar bunun gerekçesi olarak çoğunlukla evden çalışmanın işyerine giderken ki (hazırlanma, trafik vb. durumlar için gereken zaman) süreci ortadan kaldırması sonucunda artı zaman sunmasını göstermiştir. Evden çalışma sayesinde yaşanan bu zaman kaybının engellenmesi bir katılımcı tarafından;

“... Olumlu etkiledi. Çünkü işe giderken evde yapmam gereken bazı hazırlıklar vardı. Örneğin işte hani hazırlanmak gibi ev kıyafetlerinden çıkıp iş kıyafetlerini giymek gibi buna ayıracağım bir zaman vardı. Bu konuda biraz daha esnek davrandım ...” (A1)

denerek iş-yaşam dengesine olumlu yansıdığını göstermektedir. Başka bir katılımcı ise evin işyerine dönüşmesi sayesinde fiziki ortam değişikliğinin neden olduğu kayıp zamanların aile yaşamına yansıtılmasının olumlu etki oluşturduğunu;

“Yani ben en azından çocuğu rahatlıkla emzirebildim. Olumlu etkisi oldu diyebilirim. Şubede çalışsam daha geç çıkacaktım orada en azından yol bile yok o mesafe bile yok işin bittiğinde ekranı kapatıyorsun evdesin.” (B5)

şeklinde açıklamıştır. Diğer yandan bazı katılımcıların iş-yaşam dengesine yansıyan olumlu etkiyi; molaları kendi yönetebilmeye ve çalışma aralında başka işleri yapabilmeye dayandığı görülmüştür. Bu yöndeki katılımcılardan birinin “...molayı benim yönetmem benim tercihimde olması bana olumlu yansıyor. İstediğim zaman aralığında molaya çıkıyorum.” (Ç7) demesi bu durumu gözler önüne sermektedir. Bir başka katılımcının;

“Zaman esnekliği açısından şöyle mesela verdiğim molalar daha çok çocuğum ile alakalı olduğu için çalışırken bir yandan da onu böyle kontrol etme gibi fırsatımın olması ya da aralarda evdeki diğer işleri halletme gibi durumlarımın olması bana bu iş-yaşam dengemde artı sağlıyor.” (Ç6)

şeklindeki ifadesi ise bu durumu pekiştirmektedir.

Az sayıda katılımcı ise zaman esnekliğinin iş-yaşam dengesine hem olumlu hem de olumsuz etkisinden bahsetmiştir. Söz konusu katılımcılardan birinin;

“Bazı durumlarda ders saatinde yaşadığım esneklik bana olumsuz yansıdı. Çünkü normal saatinde yapamadığım bir dersi akşam yapmak zorunda kalabiliyordum, bu da çocukların yemek saatine denk geldiğinde benim için sorun oluşturuyordu. Bazı durumlarda ise ders saatini ayarlayabilmek benim için olumlu yansımada bulundu. Örneğin çocuğum hastalandığında veya yapmam gereken acil bir işim olduğunda ders saatini ilerleyen bir zaman dilimine ertelemek işimi halletmeme ve daha rahat bir ruh hali ile dersimi yapmama yardımcı oldu.” (Ö5)

demesi evden çalışmanın zaman açısından sağladığı esnekliğin bazı durumlarda olumlu bazı durumlarda olumsuz etki oluşturabileceğini göstermektedir. Bu yöndeki diğer katılımcının;

“Bazen hattın durumuna göre çalışma saatimizin uzaması ev düzenimizi etkiliyor. Hani eşime ayıracak olduğum vakit olsun hani bazen yemek bile yiyemediğimiz zamanlar oluyordu. Yani aile yemeğini ertelediğimiz ya da herkesin tek başına yediği düzene geçtiğimiz oldu. Bu benim ev hayatımdaki düzenimi, kendimi olumsuz etkiledi. Olumlu etkisi ise bazen uzun saatler çalıştığımızda kurumdan erken çıkış ya da geç girişler alıyoruz. Bu da bizim rahatlamamıza neden oluyor daha az süreli çalışmış oluyoruz.” (Ç2)

şeklindeki ifadesi de bu durumu pekiştirmektedir. Yine az sayıda katılımcı zaman açısından yaşanan esnekliğin baskın bir etkisinin olmadığını dolayısıyla iş-yaşam dengesine herhangi bir etkisinin bulunmadığını ifade ettiği de gözlemlenmiştir.

Evden çalışmada zamansal anlamda sağlanan sınırlar ile bir alanı diğer alandan ayırmak iş-yaşam dengesine olumlu yansımakta ve iki alan arasında etkilenme boyutunu azaltmaktadır. Yapılan araştırmada evden çalışma için yoğunlukla iş yaşamı ile ev-aile yaşamı arasında belli zamansal sınırlar kurulamadığı ve iş yaşamı içindeki zamansal aralıklarda ev yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmeye çalışıldığı gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda görüşme yapılan kadınların çoğunun evden çalışmada sağladığı zamansal anlamdaki esnekliğin, iş-yaşam dengesine olumsuz etkide bulunduğu ve sürekli bir döngü içinde çalışmaya neden olduğu sonucuna varılmıştır.

4.5.2.2. Mekân Esnekliğinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Evden çalışma işyeri kavramını ortadan kaldırmış ve evi, yeni işyerine dönüştürmüştür. Yapılan araştırmada katılımcıların çalışma ortamına bakıldığında yoğunlukla ayrı bir alan oluşturulduğu görülmüştür. Katılımcılar ayrı çalışma alanı için evdeki şartlara göre yoğunlukla salon, yatak odası ya da var olan çalışma odasını düzenlemiştir. Bununla birlikte bazı katılımcılar için çalışma ortamının evin her alanında düzenlenebildiği bazı katılımcılar için de mutfak ya da köyde oluşturulduğu dikkat çekmiştir. Mekân esnekliği noktasında katılımcıların hareketliliğini artıran ise internet ve elektronik cihazların kullanılması olmuştur. Aynı zamanda yapılan araştırmada katılımcıların artan hareketliliği sayesinde koltuk, yatak, sandalye ve mutfak masası gibi yerlerde de çalıştığı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda evden çalışma modelinde katılımcıların mekânsal anlamda çalışma ortamlarının farklı olması iş-yaşam dengelerinde farklılığa yol açmıştır. Mekân esnekliği iş-yaşam dengesi için bazı katılımcılar tarafından olumsuz bazı katılımcılar tarafından ise olumlu yönde değerlendirilmiştir. Bu durum Tablo 6’da katılımcıların çalışma ortamları da belirtilerek gösterilmektedir.

Tablo 6: Mekân Esnekliğinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Kodlar/ Çalışma ortamı	Olumlu	Olumsuz
A1-ayrı çalışma odası	✓	
A2-ayrı çalışma odası		✓
A3-ayrı çalışma odası	✓	
A4-ayrı çalışma odası		✓
A5-ortak çalışma odası		✓
A6-ayrı çalışma odası	✓	
A7-yatak odası		✓
B1-ayrı çalışma odası		✓
B2-ayrı çalışma odası	✓	
B3-ayrı çalışma odası		✓
B4-ayrı çalışma odası	✓	
B5-ayrı çalışma odası	✓	
B6-ayrı çalışma odası		✓
B7-yatak odası/salon		✓
Ç1-yatak odası		✓
Ç2-salon	✓	
Ç3-ayrı çalışma odası	✓	
Ç4-yatak odası		✓
Ç5-salon	✓	
Ç6-ayrı çalışma odası		✓
Ç7-ayrı çalışma odası	✓	
Ö1-ayrı çalışma odası		✓
Ö2-mutfak		✓
Ö3-salon		✓
Ö4-salon/köy		✓
Ö5-ayrı çalışma odası		✓
Ö6-evin her alanı		✓
Ö7-ayrı çalışma alanı	✓	

Tablo 6’da görüldüğü üzere mekân esnekliği zaman esnekliğinde olduğu gibi evden çalışan kadınların iş-yaşam dengesine olumlu ve olumsuz iki ana etki yaratmış ve 17 katılımcı tarafından olumsuz, 11 katılımcı tarafından olumlu değerlendirilmiştir. Mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz yönde etkide bulunması sadece oluşturulan çalışma ortamı göz önüne alınarak değerlendirilmemiş ve evdeki ortam, bir bütün olarak düşünülmüştür. Bir katılımcının “... *Yaşam alanları arasında net sınırlar çizemedim ve ev içinde oluşturduğum çalışma odam bu durumu engelleyemedi.*” (Ö5) demesi, temelde mekân esnekliğinin çoğu katılımcı için ayrı bir çalışma ortamı oluşturulabilmesine rağmen iş ve aile yaşamının bir arada tek bir yerden gerçekleşmesinin iki alan arasındaki dengeye olumsuz yansıdığını göstermektedir. Başka bir katılımcının ise;

“...Yani bu çalışma düzeninde arada kalıyorsunuz. Sizden beklenenleri yerine getirmeye çalışıyorsunuz. Evdekilerin beklentileri oluyor ister istemez. Yani 3 çocuk tamam uzaklaştırıyorsunuz ayrı bir alan oluşturuyorum, çalışma masası falan ama olmuyor. Evle iş aynı ortamda olmuyor.” (B1)

şeklindeki ifadesi bu durumu pekiştirmektedir.

Mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz etkisi, katılımcıların bir kısmı tarafından açıklamada bulunulmadan net bir şekilde ifade edilmiştir. Açıklamada bulunan katılımcılar ise mekânsal anlamda motive olamama, verimsizliğe ve odaklanma sorununa neden olma, yüz yüze iletişimin olmaması ile materyal eksikliğinin olması gibi etkenler yüzünden esnekliğin olumsuz değerlendirildiğini belirtmişler. Bu noktada mekân esnekliğinin hem iş yaşamına hem de ev yaşamına olumsuz yansıdığı, görüşme yapılan kadınların iş-yaşam dengesini bozduğu görülmüştür. Bir katılımcının;

“Yüzde yüz olumsuz. O kadar çok ortamdaki kaynaklı olumsuzluk yaşadım ki bu benim için kesinlikle olumsuz. Yani bu olumsuzluk hem işime hem aile hayatıma yansıdı bir denge kalmadı.” (Ç1)

demesi mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz etkisini net bir şekilde sergilemektedir. Bir başka katılımcının;

“Olumsuz diyebiliriz. Burada da masa var evimde de masa var ama evde odaklanamama, çabucak akşam olmasını isteme gibi durumlar yaşadım burada ise onu istemiyorum ve çabuk odaklanıyorum. Hep bir şey araştırırım işin akışını devam ettiririm evde onu ben devam ettiremediğimi fark ettim mesela. Ee yani buda işime olumsuz yansıyor hatta bazen odaklanamıyorum diye kendime kızıyorum evde de gergin oluyorum basit şeylerden tartışma çıkarıyorum.” (B7)

demesi mekânın ergonomik özelliklerinden çok psikolojik etkilerinin hem iş yaşamına hem de ev yaşamına olumsuz yansıdığını göstermektedir. Bazı katılımcılar;

“...Benim akademik anlamda yaptığım çalışmalar ev içerisinde mekânsal anlamda motive olmamı birazcık daha akademik anlamda iş anlamında birazcık daha düşürdü bu sebepten dolayı çok olumlu etkilediğini söyleyemem.” (A2); “Bence olumsuz etkisi oldu. Yani okul ortamında çalışmak çok çok daha verimli. Burada kullanabileceğim teknolojik aletler ve ulaşabileceğim kaynaklar çok daha fazla o yüzden okul ortamı çok daha verimli diyebilirim.” (Ö1)

diyerek mekân esnekliği nedeniyle yaşanan iş-yaşam dengesindeki olumsuzluğun daha çok iş yaşamına yansıdığını göstermektedir. Başka bir katılımcının ise;

“...ben salondan çalıştığım için kimse bu alanı kullanamıyordu. Mesela evdeki tek televizyon salonda ve evdeki diğer kişiler benden kaynaklı televizyon izlemek istese dahi bunu yapamıyorlardı. Dolayısıyla evdekiler için bir olumsuzluk oluşuyordu. Bu da benim aile hayatıma olumsuz yansıyor.” (Ö3)

diyerek mekânsal anlamda ortak alanın iş alanına dönüştürülmesinin aile yaşamına olumsuz yansıdığını belirttiği görülmektedir.

Mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumlu yansıdığını ifade eden katılımcılar esnekliğin olumlu etkisini evin sessiz, rahat ve bildikleri bir ortam olmasından kaynaklandığı yönünde belirtmişlerdir. Buna ilişkin olarak bazı katılımcıların;

“...yapmam gereken şeyleri daha etkin ve verimli şekilde kendime ait ortamda rahatlıkla yaptığımı söyleyebilirim. Olumlu etki yaptı tabi ki.” (A3); “Evde daha rahat uzanabilirsiniz yani en azından yorulduğunuz zaman ya da kimse sizi görmüyor sonuç olarak ayağını uzatabilirsin. Daha ergonomik, daha rahat, daha konforlu evden çalışmak.” (B5); “Olumlu, özellikle sessiz oluşundan kaynaklı.” (Ç2); “...oturarak ders işleme yanı yanı ayakta kalmaktan beni kurtarması iş-yaşam dengeme olumlu yansıdığını söyleyebilirim.” (Ö7)

demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır.

Görüşme yapılan kadınların çoğu mekân esnekliğinin, iş-yaşam dengesine olumsuz etkide bulunduğunu ifade etmiştir. Evden çalışmada katılımcıların çoğu iş yaşamı için ayrı bir çalışma ortamı oluşturmuş ancak oluşturulan bu ayrı alanın, mekân esnekliğinin olumsuz değerlendirilmesini engellemediği görülmüştür. Özellikle bu süreçte evden çalışmanın planlanmadan aniden gerçekleşmesi yüzünden oluşturulan çalışma ortamlarının mekânsal anlamda tam anlamıyla iş yaşamı ile ev yaşamını ayıramaması, mekân esnekliğinin olumsuz etkide bulunmasını kuvvetlendirmiştir. Bununla birlikte katılımcıların mekânsal anlamda iş yaşamı ile ev yaşamını ayırsa dahi evde oluşturulan çalışma alanının bir bütün olarak değerlendirildiği ve olumsuz etkinin temelini bu durumun oluşturduğu görülmüştür.

4.5.3. Evden Çalışmada Anne ve Ev Kadını Rollerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisine Yönelik Bulgular

Evden çalışmada kadın, anne ve ev kadını kimliklerini daha fazla yerine getirmeye çalışmakta ve daha fazla sorumluluk üstlenmektedir. Diğer bir ifade ile kadın işyerinde çalışırken ev, iş sınırları dışında kalmakta ve bu alandaki sorumlulukları ancak ev ortamına girdiğinde yerine getirmektedir. Dolayısıyla ev ve iş yaşamının ayrı alanlarda olması bazı sorumlulukların göz önünde bulunmamasından kaynaklı (örneğin yemek, temizlik ya da çocuk durumu gibi) artı bir yük oluşturmamaktadır. Ancak evden çalışmada tek bir alandan hem iş yaşamının hem de aile yaşamının sürdürülmesi, kadının eş güdümlü çalışmasını beraberinde getirmektedir. Bununla beraber özellikle evden çalışmanın COVID-19 nedeni ile uygulanması ve bu olağanüstü halde bütün aile bireylerinin evde olması, üstelik hijyen konusunda ekstra hassasiyet beklenilmesi, kadının iş yükünü artırıcı etkide bulunmaktadır. Bu bağlamda kadın evde tek bir alanda birden fazla rolün artan sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır.

4.5.3.1. Anne ve Ev Kadını Rollerinin Evden Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Evden çalışan kadınların anne ve ev kadını rolleri iş-yaşam dengesi için bazı katılımcılar tarafından olumlu bazı katılımcılar tarafından ise olumsuz yönde değerlendirilmiş ve bazı katılımcılar da söz konusu rollerin iş-yaşam dengelerine herhangi bir etki oluşturmadığını ifade etmiştir. Bu durum Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Anne ve Ev Kadını Rollerinin Katılımcıların İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Kodlar/Roller	Olumlu	Olumsuz	Etkisiz
A1(ev kadını)		✓	
A2(anne-ev kadını)		✓	
A3(anne-ev kadını)		✓	
A4(anne-ev kadını)		✓	
A5(anne-ev kadını)		✓	
A6(anne-ev kadını)	✓		
A7(anne-ev kadını)		✓	
B1(anne-ev kadını)		✓	
B2(anne-ev kadını)	✓		
B3(ev kadını)			✓
B4(anne-ev kadını)		✓	
B5(anne-ev kadını)		✓	
B6(anne-ev kadını)			✓
B7(ev kadını)			✓
Ç1(ev kadını)			✓
Ç2(ev kadını)		✓	
Ç3(anne-ev kadını)	✓		
Ç4(ev kadını)			✓
Ç5(anne-ev kadını)		✓	
Ç6(anne-ev kadını)		✓	
Ç7(ev kadını)		✓	
Ö1(anne-ev kadını)		✓	
Ö2(anne-ev kadını)		✓	
Ö3(anne-ev kadını)		✓	
Ö4(anne-ev kadını)			✓
Ö5(anne-ev kadını)		✓	
Ö6(anne-ev kadını)		✓	
Ö7(ev kadını)			✓

Tablo 7 incelendiğinde annelik ve ev kadınlığı rolünün görüşme yapılan kadınların iş-yaşam dengesine olumlu ve olumsuz olmak üzere iki etki oluşturduğu ve 18 katılımcının aynı şekilde olumsuz etkiden bahsettiği görülmüştür. Bununla birlikte 3 katılımcının olumlu etkiyi beyan ettiği ve 7 katılımcının ise anne ve ev kadını rollerinin iş-yaşam dengesine belirgin bir etki oluşturmadığını ifade ettiği de gözlemlenmiştir.

Kadının sahip olduğu bu rollerin iş-yaşam dengesine olumsuz yansımalarının mihenki iş yaşamının eve taşınması ile beraber artan iş yükü olmuştur. Bu yönde bir katılımcının;

“Yani evde olunca bu sefer bu rollerin yükleri de arttı. Yani normalden daha fazla çalışmamı daha fazla iş yapmamı gerektirdi. Mesela ben normalde bu kadar yemek yapmazdım veya bu kadar evle ilgilenmezdim ama bu süreçte evde olunca bu sorumluluklarınızı yerine getirmek zorunda kalıyorsunuz. Buda benim denge kurmamı zorlaştırdı, kuramadım o dengeyi ben, olumsuz etkiledi.” (Ö6)

demesi artan iş yükünün olumsuz etkisine örnek oluşturmaktadır. Bir başka katılımcının “*Bu süreçte sahip olduğum bu rollerin sorumlulukları arttı. Birde iş hayatındaki sorumluluklarım eklenince doğal olarak bunlar sorumluluk noktasında beni zorladı yani olumsuz etkiledi.*” (Ç2) demesi ise bu durumu pekiştirmektedir. Yine bu kapsamda bazı katılımcıların;

“Evden çalıştığım süreçte olumsuz etkiledi. Daha fazla efor sarf etmek zorunda kaldık.” (B4); “Evde olduğum içinde bu sefer ev işlerinin diğer rollerimin sorumluluğunu da üzerimde hissettim bozdu yani o dengeyi sağlamak zor oldu.” (Ö1); “...benim sorumluluklarım daha çok arttı buda tabi ki benim çalışma hayatımdaki iş süremi kısıtladı ve olumsuz etkiledi.” (A3)

demesi artan sorumlulukların iş-yaşam dengesini zorlaştırdığını göstermektedir.

Evden çalışmada kadının sahip olduğu; çalışan, anne ve ev kadını rollerini ev içinde tek bir alanda yerine getirmesinin, roller arasındaki ayrımı ortadan kaldırdığı ve birbirine müdahalede bulunarak iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği de gözlemlenmiştir. Bir katılımcının;

“Şöyle bu rollerin hepsi birbirine karıştı bir kere. Yani iş hayatındaki iş kadınlığı rolünüz, evdeki ev kadınlığı, anne rolünüz hepsi birbirine karışıyor. O rolleri bence olması gerektiği gibi yaşayamıyorsunuz. Yani ne anne, tam anne rolünü üstlenip yaşayabiliyorsunuz bir anne rolünün gerektirdiği şeyleri yapabiliyorsunuz ne de iş kadınlığının getirdiği, yapması gereken sorumlulukları yerine tam olarak getirebiliyorsunuz. Ne de kadın olarak tam olarak evinizin düzenini, hayatınıza kendinize zaman ayırabiliyorsunuz. Yani hiçbir şekilde birbirine olumlu bir yansıması olmuyor. Çünkü hepsini aynı mekân içerisinde yapmaya çalışıyorsunuz. Hem çevrenize karşı, ailenize karşı hem işinize karşı hem evinize karşı sorumluluklarınız çıkıyor. Öyle olduğu içinde bence hiç birini tam olarak sağlıklı yerine getiremiyorsunuz, yani olması gerektiği gibi yapamıyorsunuz. Sadece yetiştirmeye çalışıyorsunuz. Yapabildiğiniz kadar hepsine koşmaya çalışıyorsunuz. Ama o arada rolleriniz karışıyor. Mesela ben diyelim ki normal zamanda çocuğumun söylediği bir şeye çok olağan bir tepki verecekken o anda işle alakalı belki acil bir şeyde bir annenin belki vermeyeceği tepkiyi veriyorsunuz. Belki iş hayatında hiç aksatmayacağın bir durumu bu sefer önceliğin değiştiği için onu aksatmış oluyorum yani ister istemez o roller çıkıyor ve o rollerde olumsuz etkiyi yaşıyorsunuz. Yani bütün rollerde o olumsuzluğu yaşıyorsunuz.” (B1)

demesi bu durumu net bir şekilde sergilemektedir. Bir başka katılımcının ise;

“Çok zor oldu tabi ki. Bir kere kavram kargaşası yaşıyorsun, hem annelik işte hem iş çok çok yoruluyorsun, uykusuz kalıyorsun. Çünkü ev içinde her şeyi yapmaya çalışıyorsun iş yapmaya çalışıyorsun, çocuğa bakmaya çalışıyorsun, yemek yapmaya çalışıyorsun, temizlik yapmaya çalışıyorsun. O yüzden beni çok çok zorladı. Hem de psikolojik anlamda zorladı.” (A2)

demesi evden çalışmada kadının yaşadığı rol karmaşasını vurgulamaktadır.

Kadının ikinci mesaisi olarak tanımlanan ev içindeki sorumlulukları evden çalışma ile eş güdümlü yapılmaya çalışılmış ve temelde iş yaşamına olumsuz yansiyarak iş-yaşam dengesizliğinin bir başka sebebi olmuştur. Evden çalışmada ev içi sorumluluklar katılımcılar tarafından çalışma aralarında ve fırsat buldukça yapılmaya çalışılmış ve bu durum alan sınırlarını ortadan kaldırarak, kadının her iki alan arasındaki sorumluluklarının birbirine karışmasına neden olmuştur. Bir katılımcının;

“...ben şunu yaptığımı hatırlıyorum. Toplantıdayız öğretmenler kurulu toplantısındaız kameramı kapatıp işte yemek hazırlarken toplantıya katıldığımı hatırlıyorum. Ya da evi toparlıyorum diyelim kulaklığı takıp yani hem ev işi yapıp hem iş yaptım... Evden çalışırken böyle olmadı, ikisini bir yapmaya çalıştım sürekli.” (Ö2)

demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bazı katılımcıların;

“...Yani sabah kahvaltıyla başlayan kahvaltı bittiği gibi yani o gün diyelim ki gün içinde dersiniz yok okumanız gereken şeyler var ama bunu yapamıyorsunuz... Ancak ondan sonra tüm o işleri hallettikten sonra ben kendi ekstra okumalarımı ya da çalışmalarımı yapabildim.” (A7); “...mesela kahvaltı hazırlanacak sabah ders var, bir taraftan ders, bir taraftan kahvaltı yapmak gerekiyor o kahvaltı işi dikkatimi dağıtabiliyordu...” (Ö6); “...Ben her ne kadar hem ev işlerini hem de çalışmamı paralel düzlükte yürütmeye çalışsam da bunlar bazen birbirlerine karıştı. Yani iş ev, ev iş her şey çorba oldu. Yani ondan bu karışıklık çalışmama olumsuz etkide bulundu...” (B1)

şeklindeki ifadeleri ise ev kadını rolünün beraberinde getirdiği sorumlulukların evden çalışmada kadının iş yaşamındaki rolüne olumsuz yansımada bulunduğunu pekiştirmektedir. Başka bir katılımcının ise;

“Bazen evim dağınık olduğu zaman rahat çalışmıyorum. Düzenli olunca daha rahat çalışabiliyoruz. Hani evimiz düzensiz olunca ya da aklımıza takılan şunu şuraya koymalıydım gibi durumlar yüzünden daha stresli çalışıyorum.” (Ç2)

demesi, ev içi işlerin dikkat dağıtıcı etki yaratmasının kadının iş yaşamını zorlaştırdığını göstermektedir. Bir başka katılımcının;

“...mola saatleri içerisinde örnek olarak belirtiyim makineye çamaşır atılacaksa o 10 dakikalık mola sürem içerisinde çamaşırları atıyım ya da bulaşıkları bulaşık makinesine yerleştiriyim, çalıştırıyorum. En azından bir şekilde evin rutin işleri de devam etsin. O 1,5 saatlik süre

içerisindeki bazen baktığım zaman işyerine gittiğim zaman molalarım bana kalıyordu ama evdeyken bazen bakıyorum da evet dinleniyorum ama evde gözümün önünde olduğu için batıyordu bana açıkçası. Bu sefer onları yapmaya çalışıyordum, yoruluyordum ondan yorgun çalışıyordum, bir aram olmuyordu. Bütün gün sanki mesaideymiş gibi çalışıyordum. Sürekli çalışma halinde oluyordum. Evde olunca aman kalsın sonra yaparım diyemiyordum. Bu işler için ondan negatif etkisi oldu...” (Ç7)

şeklindeki ifadesi ise evden çalışma ile ev içi sorumlulukların paralel bir şekilde yapılmasının kadınlarda sürekli bir çalışma haline neden olduğunu göstermekte ve ev kadını rolünün evden çalışma için olumsuzluk kaynağı oluşturduğunu sergilemektedir.

Evden çalışan kadının iş-yaşam dengesizliğinin bir başka nedeni annelik rolünü mesleki rolünün önünde tutmasından ya da mesleki rolünü yerine getirirken annelik rolünü ihmal etmesinden kaynaklanmıştır. Aynı zamanda çocukların bu süreçte bütün gün evde olması ve eğitimlerini evden yürütmeleri kadının hem psikolojik hem de fiziksel anlamda çok daha fazla yorulmasına neden olmuş ve olumsuz etkilene boyutunu artırmıştır. Buna ilişkin olarak bir katılımcının;

“Tabi ki evde olunca sorumluluk paylaşımı olmadığı için zihin sürekli yorgundu. Sadece zihin değil, beden de yorgundu. Çünkü çocuk şey gibi değil düğmesi yok basıp durmuyor yani o istemeye devam ediyor, ihtiyacı sürekli devam ediyor... Evde ben hani onu sürekli düşünmek zorundayım kaza olur bir şey olur birbirlerine zarar verirler davranışlarını gözlemlemek zorundayım. Dolayısıyla o anlamda iş yükümüzü artırmış oldu. Bizim sürekli onlarla aynı ortamda kalmak, sürekli bunu zihnimizde taşımak zorunda kaldığımız için çok olumlu etkilemedi açıkçası.” (A4)

demesi bu süreçte evden çalışma yapılırken çocukların da aynı zamanda evde bulunmasının kadınlar üzerindeki olumsuz etkisine örnek oluşturmaktadır. Başka bir katılımcının; *“Çalışmıyorsunuz, onların çalıştığı vakitte ve onlar sürekli okulda değiller ve evdeler onların o ihtiyaçlarını karışlayım derken siz çalışmıyorsunuz.”* (A7) şeklindeki ifadesi ise evden çalışan kadının annelik rolünün öncelik oluşturması nedeniyle iş yaşamının olumsuz etkilendiğini göstermektedir. Bir başka katılımcının ise;

“...tam işe odaklanacakken çocuklar ile ilgili bazı sıkıntılar olabiliyor, talepleri olabiliyor. Onlar sizin iş alanınıza, iş saatinize riayet edebilecek olgunlukta değil, küçükler. O yüzden belki o anda ben mesela müşteri ile konuşuyorum, çocuk geliyor arkadan bağırmaya başlıyor. Ofis ortamında olmadığımız için. Hem belki karşı tarafta bu durumdan rahatsız olabiliyor. Yani ben ne kadar bir iş disiplini kurmaya çalışsam da bir yerde çocuk buna engel oluyor, çalışmama olumsuz anlamda etki ediyor.” (B1)

demesi evden çalışmada özellikle küçük çocukların iş yaşamını olumsuz etkilediğini gözler önüne sermektedir. Bu doğrultuda bir katılımcının *“...bebek ağlıyor müşteride telefondasın hani orayı yönetmek bazen zorladı onu diyebilirim. Tabi ki çocuklu olunca zor, küçüğe olunca.”* (B5) demesi bu tespiti desteklemektedir. Diğer yandan bu süreçte evden çalışmaya geçilmesinin ve çalışan

rolünün öncelikli olmasının kadının annelik rolü üzerinde eksiklik oluşturmasının iş-yaşam dengesine olumsuz etkide bulunması bir katılımcı tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

“... Ben annesi olarak bu dönemde çocuğuma, evde daha çok çalıştığım için destek olamadım... Yani ben bu dönemde normalde sahip olduğum bu kimliklerin gereklerini yerine getiremediğim için sürekli çalışmam gerekiyordu ya da değişen bir çalışmam olmasından dolayı bu kimliklerimde eksikler oluştu. Özellikle annelik bu da benim yaşamındaki dengeye olumsuz yansıdı. Bu anlamda bu süreç çok çok zordu.” (Ö3).

Evden çalışma kadın için özellikle geleneksel bir bakış ačíısıyla yorumlandığında anne ve ev kadını rollerinin kadın üzerinde bir baskı oluşturduğu ve genel anlamda artan iř yükünü kadına yüklediği görülmüştür. Bu kapsamda kadının ev içindeki işlerin yapılmasında birinci derecen sorumlu kiři olması, iki yaşam alanı arasında sıkışmasına neden olarak olumsuz etkilenme boyutunu artırmıştır. Bu yönde bir katılımcının;

“Bizim nesil için sahip olduğum bu roller daha geleneksel bir bakış ačíısıyla yorumlandığı için olumsuz etkide bulundu. Çünkü kadının ev ve özellikle çocuk üzerinde birincil sorumluluğa sahip olduğunun düşünülmesi, benimde sorumluluklarımın çok fazla artmasına neden oldu. Bu durumda hem iře hem de aile hayatına yetişmem zorlaştı. Örneęin eşimin bu süreçte kronik rahatsızlığının bulunmasına rağmen evde olması fakat ev içi işlere ve çocuk bakımına yok denecek kadar az yardımcı olması, benim çalışma ve aile hayatı arasındaki sorumluluklara yetişmemi zorlaştırdı.” (Ö5)

demesi kadının üzerindeki sorumlulukların geleneksel bakış ačíısıyla değerlendirilmesi yüzünden artan iř yükünün iř-yaşam dengesine olumsuz etkide bulunmasını net bir şekilde açıklamaktadır. Bařka bir katılımcı ise “...*Kadın olmak her ne kadar evde iř bölümü olsa da yani kadının sorumlulukları daha fazla, o da olumsuz etkiledi.*” (Ö2) diyerek yaşanan durumu pekiştirmektedir. Yine katılımcılardan birinin;

“Negatif yönde etkisi var. şöyle söyliyim çünkü hem çalıştığım zaman ben her zaman kendime diyorum ki eşimle kıyaslıyorum sende çalışıyorsun bende çalışıyorum ama benim bayan olarak sorumluluklarım var. Eve geldiğim zaman yemek yenilecekse ya da yemek yapılacaksa hani bir bayan olarak bana düşüyor. Ya da işte ev temizlenecekse işte ilk aşamada bütün sorumlulukları ben üzerime aldığım için hani ilk aşamada hep ben varım, o yardım etmek istediği takdirde birlikte yaptığımız zaman evet olumlu bir üzerimde etkisi oluyor. Ama iş hayatı hem de ev hayatıyla birleştiği zaman, bir bayan için çok yorucu oluyor. Hele ki eşin yardım etmiyorsa o zaman daha zor.” (Ç7)

demesi geleneksel tutumun evden çalışmada kadının sahip olduğu söz konusu rollerdeki olumsuz etkiyi artırdığını göstermektedir.

Kadının sahip olduğu bu rollerin iş-yaşam dengesine olumsuz etkisinin yanında az sayıda katılımcının olumlu etkiden bahsettiği görülmüştür. Bu katılımcılar olumlu etkinin sebeplerini ise çocuğu büyütebilme; “...*hem onlara doyduğumu hem işime de bu süreçte daha az yorgunluk hissettim. Yani evde çalışmanın bir kısmının çok büyük destek olduğunu düşünüyorum. Hem kadına hem çocuğuma hem aileme...*” (Ç3), işyerine giderken harcanan zamanı bu rollere yansıtabilme;

“İş hayatımda artan vakit yani işe giderken yolda harcadığım zaman gibi boşluk yarattı. Bu boşluğu diğer rollerime yansıtmak ve o rollerimi yani annelik gibi daha iyi yerine getirebilmek.” (B2) ve yaşam alanları arasında planlı olmayı kolaylaştırma; *“...daha olumlu dediğim gibi çok daha sistemli bir şekilde yürütebildim ev işlerinde. Daha çok zamanım vardı bunu söyleyebilirim. Evde olmak planlı olmayı kolaylaştırdı benim için.”* (A6) şeklinde açıklamaktadırlar. Genel bulgular bu yönde olmakla birlikte, kadının sahip olduğu bu rollerin iş-yaşam dengesine belirleyici bir etkisi olmadığını belirten katılımcılar da bulunmuştur. Bu yönde ifadede bulunan katılımcılar söz konusu rollerin iş-yaşam dengesinde bir farklılık oluşturmadığını, evden çalışmada bu rollerin işyerinde ki gibi devam ettiğini belirttiği görülmüştür. Bu kapsamda söz konusu katılımcılar incelendiğinde bu rollere ait fazla sorumluluğa sahip olmadıkları ya da bu rollerin sorumluluklarının aile desteği ile ortadan kaldırıldığı dikkat çekmiştir.

Evden çalışma, kadının var olan sorumluluklarını daha da artırmış ve kadından hem çalışması hem de diğer sorumluluklarını yerine getirmesi beklenilmiştir. Diğer bir ifade ile evden çalışma ile kadınların ev içi rollerine birde mesleki rolün eklenmesi, evde bir rol karmaşasına yol açmış ve çalışmanın mesaisini uzatmıştır. Bu doğrultuda görüşme yapılan kadınların annelik ve ev kadınlığı rolünün iş-yaşam dengesine çoğunlukla olumsuz etkiye bulunduğu görülmüştür. Aynı zamanda kadının sahip olduğu bu rollerin geleneksel bakış açısıyla yorumlanmasının olumsuz etkinin boyutunu artırdığı da tespit edilmiştir.

4.5.4. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına Yönelik Bulgular

Teknolojik gelişmelerle birlikte hızla yayılım gösteren evden çalışma, günümüzde COVID-19 salgını sonucu daha fazla kişi tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Bu durum salgın nedeniyle mecburi bir şekilde gerçekleşmiş ve çok sayıda birey için alternatif çalışma biçiminden standart bir çalışma biçimine dönüşmüştür. Çok sayıda çalışan tarafından kullanılan evden çalışmanın katılımcılar açısından hem avantajlarının hem de dezavantajlarının olduğu ifade edilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların daha çok dezavantajlarını yaşadıklarını belirttikleri görülmüştür.

4.5.4.1. Evden Çalışmanın Avantajları

Evden çalışmanın avantaj olarak katılımcıları ortak paydada birleştiren noktası, zaman yönünden kayıp olan vakitlerin artıya dönüşmesi şeklinde olmuştur. Bu kapsamda çoğu katılımcının evden çalışmanın zaman tasarrufu sağladığına dair açıklamada bulunduğu gözlemlenmiştir. Zaman tasarrufu katılımcılar tarafından işe gidip-gelme ve trafikten kurtulma, hazırlanma aşamasının ortadan kalkması gibi farklı söylemler ile ifade edilmiştir. Burada söz konusu olan zaman tasarrufu ile fiziki ortam değişikliğinin neden olduğu eylemlerin ortadan kalkması kastedilmektedir. Bir katılımcının;

“...yolda geçirmiş olduğumuz mesai saati, yani yolda geçirmiş olduğumuz zaman kaybı mesela 1 saatlik hemen hemen 40-45 dakikalık bir yoldan gidip geliyorum. Evde olduğunuz zaman hem yolda trafik anlamındaki tehlikeden uzak kalıyorsunuz, hem de evinize 45 dakika sonra gelecekken işte 18.00 mesai bitiminde evde oluyorsunuz o anlamda bir avantaj olabilir. Sabahta aynı şekilde avantajını yaşıyorsunuz.” (B1)

demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bu durum başka bir katılımcı tarafından;

“En büyük avantajı, tamamen zaman yönetimi. Yani benim yolda servisle evime gelirken harcadığım vakti, ben direk hattan çıkarak odamda dinlenerek geçirebiliyorum. Yani yoldan feragat etmiş oluyoruz, öle bir avantajı var.” (Ç4)

şeklinde ifade edilmiştir. Yine başka bir katılımcı evden çalışmada zaman tasarrufunun avantajını;

“Evden çalışmanın avantajı şu oldu, zaman kaybetmedim. İşte işyerine git, işyerinden sonra gel değil. Örneğin sabah 10’da benim dersim var 10’a beş kala ben zoom açtım, saat 10’a kadar başka işlerimi hallettim. Aslında dışarı çıkmamak, ortam değiştirmemek zaman kazandırdı. İşlerimi planlamak açısından bunu söyleyebilirim.” (A1)

diyerek göstermektedir. Bazı katılımcıların;

“Benim için avantajları dediğim gibi daha fazla zamana sahip olmam en önemlisi. Yani her gün evden çıkmak belli bir bakımı gerektiriyor bunun gerçekleşmemesi.” (A6) ; “Avantajı evde kalktığınız zaman evden çıkıp gitme gibi telaşı yaşamıyorsunuz. Yani işe giderken daha erken saatte gitmek zorundasın, ön hazırlığı filan vardır fakat evden çalıştığında bunlar yok...” (Ö1) ; “Zaman noktasında avantajlı, okula giderken ve gelirken yaşadığım trafikte geçen boşa zaman ortadan kalktı.” (Ö5)

şeklinde ifadesi ise söz konusu avantajı pekiştirmektedir.

Katılımcılar tarafından ifade edilen diğer avantajları şu şekilde sıralamak mümkündür. Evden çalışma, harcamalarda tasarruf sağlamakta ve masrafların kısılmasına yardımcı olmaktadır. Bu durum bazı katılımcılar tarafından;

“Bir kere ekonomik olarak ciddi anlamda yükümüzü aldı. Çünkü biz yaklaşık günde 50 km yol yapıyoruz, çocukları dağıtıp okula gelip tekrar toplayıp eve gidene kadar ekonomik anlamda yükümüzü hafifletti.” (A4); “Hani genel anlamda söylüyorum mesela diyelim ki iş hayatı için gerekli yani iş hayatının gerektirdiği bir giyinme tarzı, şekli var. Buna yaptığınız masrafta kısalmış oluyor. Ona ödediğin yani ister istemez takım elbise giyiyoruz, takım alıyoruz falan o anlamda masrafımız kısalıyor.” (B1); “Gidiş ve dönüş ücretimiz olmuyor, yol paramız olarak. Aynı şekilde yemek ücretimiz olmuyor.” (Ç2); “Ekonomik anlamda avantajlı, okula kendi arabamla gidiyordum. Evden çalışma sayesinde benzin masrafım azaldı.” (Ö5)

şeklinde ifade edilmiştir.

Evden çalışma; aile ile daha fazla zaman geçirmeye, özellikle küçük çocuğu olan kadınların çocuklarının daha fazla yanında olmasına ve çocuklarını kendi büyütebilmesine imkân sunmaktadır. Bazı katılımcıların;

“...çocuğunuz küçükse zaman ayırma yönünde çok değerli bir durum oldu benim için...” (B5); “...çocuğuna zaman ayırabiliyorsun, bu konuda olumlu...” (A2); “Çocuğunun yanında oluyorsun, ailenin yanında oluyorsun evde çalışınca avantaj olarak.” (Ç6); “...evde olmanın böyle de bir güzelliği de var. Yani en azından o gün çoluk çocuk geldi mi? Gitti mi? O dur budur düşünmüyorsunuz.” (A7); “...çocuk yanınızda onla istediğiniz gibi şey yapabildiniz, gözünüzün önünde eğitimi sağlayabildi.” (B4); “Aynı zamanda küçük çocuğum benle büyüdü, bu çok büyük bir avantaj. İşe gidiş- geliş diye bir ayrılık süresi yok. İşte olma durumu nedeniyle yaşadığım ayrılık yok. Çocuğum çalıştığını biliyor ama evdeyim, yan odada, yanında olduğumun daha bir bilincinde. Özellikle okula başlamayan küçük çocuklar açısından annenin evde olması büyük bir avantaj.” (Ö5)

ifadeleri bu tespite örnek oluşturmaktadır.

Evden çalışmada iş ortamı; rahat, konforlu, sağlıklı ve stresten uzak bir alan sunmaktadır. Buna ilişkin bazı katılımcıların ifadeleri şöyle olmaktadır:

“Evde rahatlıkla, pijamamızla, konforlu çalışabiliyoruz.” (Ç2); “Zaten sağlık açısından güvenli olması da avantaj.” (B7); “Daha rahat dinlenebildim, sessiz bir ortamda çağırımı aldım. İşe gidiyor olsaydım hem gürültülü bir ortamda hem hastalığın olduğu bir ortamda...” (Ç3); “...şöyle avantaj tabi ki stresten uzak bir ortam oluyor.” (B3); “...daha huzurlu daha az stresli...” (A6).

Evden çalışma yüz yüze iletişim kanalları yerine zoom gibi farklı alternatifleri gündeme getirerek ve var olan bu uygulamaları doğallaştırarak bu yönde bir online kültürü oluşturmaktadır. Katılımcılardan biri;

“...gün içerisinde rahatlıkla bir zoom geleneği yani online görüşme geleneği olduğu için yurtdışı bağlantılarımı daha iyi kurdum, daha doğallık geldi toplantılarımıza ve yurtdışında bu geleneği online görüşme geleneği zaten vardı, etkin bir şekilde kullanılıyordu ama etkin bir şekilde kullanıldığı için böyle daha kolaylık hissettim. Yurtdışı görüşmelerimde bunun bana yani gelenek olarak ortaya çıkması avantaj sağladı.” (A1)

diyerek bu durumu gözler önüne sermektedir.

Evden çalışma, ev içi işlerin planlı ve kontrollü yapılmasına fırsat sunmaktadır. Bir katılımcının “*Daha kontrollü şekilde evi, çocukları, eşimle iş birliği bölümü olayını daha planlı bir şekilde yürütebilme süreci yarattı...*” (A6) şeklindeki ifadesi bu duruma örnek oluşturmaktadır.

Evden çalışma, daha fazla kişisel uğraşla ilgilenme ve dinlenme fırsatı sunmaktadır. Bir katılımcının “*...Boş saatlerimde bahçe işleri ile uğraşma şansım oldu. Köye gidip uzun süre orada kalma şansım oldu. Bunlar benim için artı diye düşünüyorum.*” (Ö4) demesi bu durumu gözler önüne sermektedir.

Evden çalışma, fiziksel kolaylık sunmaktadır. Evden çalışmanın katılımcıların bir kısmında bilhassa öğretmenlerin çalışma tarzında değişikliğe neden olması, fiziksel açıdan avantaj oluşturmaktadır. Bu yönde bir katılımcının;

“Artı fiziksel yorgunluk daha hafif düzeyde oluyor. Bu da birazcık meslek hastalığı denilen şeyler var ya hani öğretmenlerin sürekli ayakta durmasından dolayı bacaklarının ağrması, tahta kalemi ya da tebeşirle vakit geçirmekten kaynaklı boğazda farenjit vesaire bunlara bile etkisi oluyor inanın bana.” (Ö7)

ifadesinde bulunması söz konusu avantajı açıklamaktadır. Dolayısıyla evden çalışmanın daha az fiziksel yorgunluk kaynağı olduğu görülmektedir.

Evden çalışma bazı evrak işlerinin yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Katılımcılardan biri “...mesela şimdi evde olsaydım sabahtan beri bir sürü imza atıyorum... Evde olsam şuan evden atıyor olucaktım, gelmiyordum falan.” (A7) diyerek bu duruma örnek oluşturmaktadır.

Evden çalışma, ders anlatımı noktasında hem öğrencilerin neden olduğu dikkat dağıtıcı faktörleri ortadan kaldırmakta hem de ders işleyişini zenginleştirmektedir. Buna ilişkin bir katılımcının “...evden çalışmada çocukların tartışması, sesi yüzünden ders bölünmüyordu. Belli bir müfredata daha iyi uyuyordunuz, daha fazla soru örneği gösterebiliyordunuz...” (Ö3) demesi evden çalışmanın bu yöndeki avantajını açıklamaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken evden çalışmanın ders anlatımı için sessiz bir ortam ve materyal anlamında artı sunması olarak görülmektedir. Çünkü bu katılımcı ifadesinin devamında bunun avantaj olmasına rağmen ders verimini olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

4.5.4.2. Evden Çalışmanın Dezavantajları

Yapılan araştırmada evden çalışmanın kadınlar açısından daha çok dezavantaj kaynağı oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda katılımcıların bazılarının sadece dezavantajlarına değindiği görülmüştür. Evden çalışmanın dezavantajları noktasında katılımcıları ortak paydada birleştiren esas unsur ise “sosyalleşmenin olmaması” olmuştur. Bir katılımcının, “...yeteri kadar bir sosyal yaşamın içine de sınırları içerisine de girememekten bir sıkıntı duyuyorsunuz.” (A7) demesi bu tespiti örnek oluşturmaktadır. Başka bir katılımcının;

“Mesela işe gelip çalışmak senin işe daha motive olmanı, daha hâkim olmanı, daha sosyal olmanı, bu da daha mutlu olmanı sağlıyor. Evde çalışmak daha çok yalnızlığa, daha çok mutsuzluğa, daha çok gerginliğe sebep oldu.” (Ö6)

demesi evden çalışmada sosyalleşememenin, yalnızlık ve mutsuzluğa neden olduğunu göstermektedir. Yine başka bir katılımcının;

“Dezavantajı, evde çalıştığımız için bir zamandan sonra psikolojik olarak sürekli evin içerisinde, aynı duvara bakmak yani sıkıcı bir hal alabiliyor. İşyerindeyken bir arkadaşınla sohbet ediyorsun, bir balkona çıkıyorsun ama evden çalıştığında bu durum yok. O yüzden psikolojik olarak kötü etkiliyor. Yani sosyalleşmenin olmaması, dezavantaj kısmı.” (Ç2)

demesi bu durumu pekiştirmektedir. Aynı zamanda bu durumun başka katılımcılar tarafından;

“...tamamen sosyal anlamda bir dezavantajı oldu. Dedğim gibi az önce bahsettim arkadaşlarımızdan uzak kaldık, ofis ortamından uzak kaldık ve ofis ortamından uzak kalıp direk eve çekilmek bizi her anlamda olumsuz olarak etkiledi.” (Ç4); “...sosyallik denen bir şey yok...” (B7)

şeklinde ifade edilmiştir.

Evden çalışmanın dezavantajları temelde her iki alan sınırlarının geçirgenliğinden kaynaklanmıştır. İş ve ev yaşamı birbirinden ayıramamış ve müdahalede bulunmuştur. Buradaki müdahale katılımcılar arasında farklı yorumlanmıştır. Örneğin bir katılımcı için bu müdahalenin ortamdan kaynaklı ses olduğu, bir katılımcı için de evdeki bireyler özellikle çocuk tarafından gelen talep ve beklenmedik durumlar olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile tek bir alanda birden fazla rol yerine getirilmeye çalışılmış fakat bu tam anlamıyla gerçekleşememiştir. Her rolün beraberinde getirdiği sorumlulukların bazı durumlarda aynı anda yerine getirilmeye çalışıldığı ve birbirine karıştığı gözlemlenmiştir. Bu kapsamda evden çalışmada iş ve ev yaşamında sahip olunan sorumlulukların birbirine karıştığı bir katılımcı tarafından;

“Dezavantajı ise hem ev hem de iş sorumluluklarının bir anda yüklenmesi. Örneğin, önceden işten geldikten sonra veya önce ev sorumluluklarını hallederken iki ayrı alan olarak hareket ediyordum. Şimdi ise iş ve ev birbirine karıştı ve tek bir alanmış gibi hareket etmem gerekti ve bu da sorumluluklarımın birbirine karışmasına neden oldu.” (Ö5)

şeklinde ifade edilmiştir. Bir başka katılımcının ise “...işe gitmiş olsaydım sadece işle ilgilenenecektim. Ama evde olduğum zaman, çalıştığım zaman artı ev işleriyle de ilgilendim dinlenme sürelerimde, bu yönden olumsuz oldu.” (Ç5) demesi bu durumu pekiştirmektedir. Yine bu doğrultuda bir katılımcının;

“Yani şöyle öğle arasında herkes yemeğini yiyor, ben burada olsam yemeğimi yerim ama evde iken öğle arasında yemek yapıyorum. Yetiştirebildiğim kadar bir temizlik yapmaya çalışıyorum. Evde olunca olmuyor yani o aradaki dinlenme şeyiniz. Bu sefer eve organize ediyorsunuz. Normal şubede çalışırken ya da iş ortamında çalışırken bu tarz şeyleri hafta sonuna atıyorsunuz ama evin içindeyken böyle bir olmuyor. Sürekli bir iş yapma hali oluyor, onlarda da öğle arasındaki boşluğu kullandık mesela. Öle bir olumsuz yanı oldu benim için.” (B4)

demesi iş ve ev-aile yaşamı için alan sınırları oluşturulamadığını sergilemektedir. Başka bir katılımcı ise;

“Dezavantaj olarak evden çıkmak, dışarda çalışmak bana iyi geliyormuş onu fark ettim. Çünkü anneliği ve kadınlığı orda bırakıyorum, ev hanımlığını orda bırakıyorum. Başka bir kimlikle okuldayım. Örnek veriyorum; evde çayı ben demliyorum kendime ama ben okula geldiğimde bir çay sipariş edebiliyorum, bir hizmette alabiliyorum mesela bunu da özlemişim buda güzel. Mesela dezavantajı dışarda böyle bir şey varken evde bu yok.” (Ö2)

diyerek evden çalışma yüzünden bazı rollerin diğer rollerin önüne geçebildiğini diğer bir anlatımla evden çalışmada sahip olunan rollerin ayrı olarak benimsenmediğini göstermektedir. Bir başka katılımcı *“Dezavantajları evdeyken bütün rollerin birbirine girmesi yani anne, öğretim üyesi, iş evde, hepsini yapan tek kişi ve roller birbirine karıştı.” (A5)* diyerek evden çalışmada sahip olunan rollerin birbirine karıştığını net bir şekilde açıklamakta ve dezavantajların kaynağını özetlemektedir.

Katılımcılar tarafından ifade edilen diğer dezavantajları şu şekilde sıralamak mümkündür. Evden çalışma kurumsal aidiyet ve iş mahremiyetini olumsuz etkilemektedir. Katılımcılardan birinin;

“... Tek başına olunca sanki hani o kurumun bir parçası değil de tek başına çalışıyormuşsunuz hissine kapılıyorsunuz. Yani o kurumsal kimliği çok fazla hissedemiyorsunuz. Yani evdeki masa benim masam ama şubede öle değil oradaki masa kuruma ait siz kurumun eşyalarını kullanıyorsunuz ve kurumun bir parçası oluyorsunuz. Evde kendi imkânlarınızla oluşturduğunuz ortam, bu açıdan sizi kurumsal kimlikten ayırıyor diyebilirim... Özellikle şunu da söylemek isterim mesela bizim kurumsal olarak yaptığımız toplantılarımız oluyor. Bu toplantılara ister istemez ailemizde şahit oluyor, duyuyor... Belki iş mahremiyetini bile aşan bir boyut geliyor...” (B1)

şeklindeki ifadesi bu duruma örnek oluşturmaktadır.

Evden çalışma yönetsel anlamda baskı ve denetimi artırmaktadır. Bu durum bir katılımcı tarafından;

“...yönetsel anlamda çok baskı oldu onu söyleyebilirim. Uzaktan çalıştığınız için yöneticiler sizi görmüyor ve görmediği için herkes aynı kefiye konulabilir öle şöyleyim. Ve sürekli denetim halindesiniz hani o biraz rahatsız ediciydi.”(B5)

şeklinde ifade edilmiştir.

Evden çalışma verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Bir katılımcının *“...aile hayatıyla iş hayatının birbirinden ayrılması gerekiyor, eğitimin özellikle ayrılması gerekiyor. Çok geçtiği zaman istenilen verim alınmıyor, belli bir disiplin oluşturulamıyor...” (A4)* şeklindeki ifadesi evden çalışma nedeniyle iş disiplininin sağlanamadığını bu nedenle verim düşüklüğünün yaşandığını gözler önüne sermektedir. Bir başka katılımcı ise evden çalışmada temasın olmaması yüzünden verim düşüklüğü yaşadığını *“İşimde verimli olduğumu daha doğrusu yeterince verimli olduğumu düşünemedim. Çünkü çocuklara dokunamadım. Yani verdiğim bilgiyi ölçemedim. Bunun kontrolünü sağlayamadım.” (Ö4)* şeklinde ifade etmiştir.

Evden çalışma performans düşüklüğüne yol açmaktadır. Bir katılımcının *“...evden çalışma iş yapış hızını yavaşlatıyor...” (B2)* demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bir başka katılımcı ise

evden çalışmada iş hedeflerinin yerine getirilmesi için gereken iknanın zor olması yüzünden yaşadığı performans düşüklüğünü;

“...aktif satış yapmaya çalışan biri için düşünün, telefon ile ikna çok zor, müşteri ile sürekli telefondasınız ve bir şey satmak zorundasınız, pazarlamacı gibi oluyorsunuz. Yani müşteri sizi göremediği için ikna etmeniz, o süre çok uzuyor. Ve gerçekleştirme, hedeflerinizi gerçekleştirme zor oluyor.” (B5)

şeklinde açıklamıştır.

Evden çalışma kariyeri ve kişisel gelişimi olumsuz etkilemektedir. Bu durum bir katılımcının;

“...çok faal aktif çalışan kadınlarız, pandemi olmadan önce güzel işler çıkarıyordun, yayınlar, makaleler, öğrenci yetiştiriyordun. Pandemiyle beraber bunlar azaldı... Pandemi bunların hepsini azalttığı için ya da bir süre durdurduğu için noldu azaldık, ben iş yükümü minimuma indirdim.” (A3)

söyleminde evden çalışmanın iş yükünü azaltıcı etki oluşturması ile açıklanmıştır. Başka bir katılımcının ise “*Hep bir şey araştırırım işin akışını devam ettiririm. Evde onu ben devam ettiremediğimi fark ettim mesela. Ee yani buda işime olumsuz yansıyor.*” (B7) şeklindeki ifadesi ile evden çalışmanın iş akışında sürekliliği engellediği ve çalışanın kişisel gelişimini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Evden çalışmada teknolojiyi kullanamama zaman kaybına neden olmaktadır. Bu durum bir katılımcı tarafından;

“...Bir de bazı kişiler teknolojiyi kullanmak konusunda daha yavaş kalabiliyorlar, zoomdan bir insanla bağlanmak istiyorsunuz ve ileri yaşta özellikle teknolojiyi çok iyi kullanamayan emekli hocalarımız oluyor bunlar işte bağlandım, bağlanamadım sesimiz geldi, gelmedi diye bunlarda zaman kaybı oldu...” (A1)

şeklinde ifade edilmiştir.

Evden çalışma daha önce deneyimlenmediğinden bazı alışkanlıkların değişmesine yol açmakta ve çalışanı olumsuz etkilemektedir. Bu durum bir katılımcı tarafından;

“...Mesela ben bilgisayar karşısında ders anlatırken elim kaleme gidip bir şeyi yazma gereği çok duydum. Bu da benim kafa yapımı değiştirmemi gerektirdi ama kolay olmadı. Sonuçta yılların alışılmışlığı var. Yani bu süreçte ders anlatma yöntemi, içeriği, farklı alışmadığımız deneyimlemediğiniz bir sistem. O yüzden çok sıkıntılı. Yani materyal anlamında birçok kaynak olsa da atıyorum bir şey vardır, altını çiziceksiniz hemen iki dakikalık bir hareketle çizersiniz ya da bir cümleyi yazmak gerekir hemen tebeşiri alıp yazarsınız. Ama onlineda o hissiyat olmuyordu. Nasıl desem. Daraltılmış bir yaşam gibi.” (Ö3)

şeklinde ifade edilmiştir.

Evden çalışma odaklanma ve dikkat sorunu oluşturmaktadır. Bu yönde bazı katılımcıların;

“Dersimi yapıyorum, acaba çocuk gelecek mi? Bir olumsuzluk olacak mı? Biri gelip kapıdan bana bir şey soracak mı? ... Dolayısıyla olumsuz etkiliyor...”(A3); “Dikkat dağınıklığı, dediğim gibi odaklanmada sorun yaşıyorsunuz. Her tarafı duymaya başlıyorsunuz. Yani evde olup biten her şeyi bu yüzden de tam anlamıyla odaklanamıyorsunuz. Ne eve tam odaklanabiliyorsunuz, çocuklarınıza, ne de işinize tam anlamıyla odaklanabiliyorsunuz. Öyle bir çelişki de oluyor.” (B1); “Dezavantajları evden çalıştığınızı birileri bilse de geliyor. Ya da bilmeyenler, kapı zilidir, birinin telefonla konuşması, annenizin iş yapmak isteyince süpürgeyi çalıştırması. Bunlar odaklanmanızı engelliyor, işe tam veremiyorsunuz kendinizi. Ya da evli olan birileri için farklı sebepler çocuğun sesi vesaire bunlar olumsuzdur diye düşünüyorum.” (B7)

demesi evden çalışmanın odaklanamama ve dikkat dağınıklığına neden olduğunu göstermektedir.

Evden çalışma sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Bir katılımcının;

“Bir de yorgunluk ve ekran karşısında çok kalmanın verdiği değişik bir hem baş ağrısı oluyordu hem de zihinsel yorgunluğumuz çok oluyordu. Dinlenemiyorduk. Vücudumuz ya da aklımız bu süreçte çok yıprandı, tam anlamıyla dinlenemiyorduk. Mesela benim gözüm bozuldu bu evrede. Öncesinde hiç öle bir sıkıntım yoktu ama ekran karşısında uzun süre kalmaktan gözlerim bozuldu.” (Ö3)

demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır.

Evden çalışma özgüveni olumsuz etkilemektedir. Bu durum bir katılımcı tarafından;

“Mesela evden çıktığınızda ister istemez bir hazırlanma süreci geçiriyorsunuz. Ama bu süreçte böyle bir sosyal kaygı olmadığı için daha bir kendini bırakma olabiliyor. Yani böyle bir hazırlanma, makyaj yapma falan bir moral kaynağı olurken evde bunları yapmak için bir gereksinimin olmaması, insanın sosyal açıdan özgüvenini bile zedeliyor diyebilirim.” (B1)

şeklinde açıklanmıştır.

Evden çalışma kilo alımına, monotonlaşmaya, strese, kendine vakit ayıramamaya, materyal sıkıntısına ve moral-motivasyon eksikliğine de neden olmaktadır. Bu yönde bazı katılımcıların;

“...Dezavantajı dersin 1,5 saatlik süremi kendime ayıramıyordum. O 1,5 saatlik süre içerisinde yapmam gerekenler en azından akşama şu etrafı toparlıyım da yemek yapabilmek için bana bir zaman açılın ya da işte bu 10 dakika süresindeki o mola kullanımı işyerindeyken şuanda o 10 dakikayı kendime ayırıyorum...” (Ç7); “...Yine bu süreçte evden çıkmamak yani işe giderken belli bir hareket ediyorsunuz. Spor, yürüyüş gibi bunun olmaması kilo alımını artırıyor. Evde kapalı kalmak insanlara daha fazla kilo aldırıyor.” (B1); “... Zaman zaman kendinize yeteri kadar vakit ayıramamaktan...” (A7); “...Yine moral ve motivasyon açısından sıkıntılı.” (Ö5); “... Belli bir süre sonra ev ile işi beraber getirme aynı hep aynı düzen. Yani asli görev pazarlama olduğu için bu evde tek kalıp, monotonluk bana olumsuz yansıdı.” (B2)

demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır.

Yapılan görüşmeler sonucunda evden çalışmanın dezavantajı konusunda dikkat çeken bir bulguya da ulaşılmıştır. Evden çalışma ile evde geçirilen zamanın artmasının aile ile daha fazla zaman geçirme fırsatı sunması bazı katılımcılar için avantaj olarak değerlendirilmişken bazı katılımcılar söz konusu fazla zamanın kaliteli bir zaman olmadığı yönünde bir dezavantaj olarak değerlendirmişlerdir. Buna ilişkin olarak bazı katılımcıların;

“... İş hayatının vermiş olduğu stresten dolayı çocuklarınız ile sağlıklı zaman geçiremiyorsunuz. İster istemez çalıştığınız içinde önceliği işinize veriyorsunuz yani çocukları ikinci planda düşündüğünüz için sağlıklı bir iletişiminiz olmuyor. Yani bu süreçte çocuklarım ile geçirdiğim zaman artıyor ama ben anne rolü ile orada bulunmadığım için sağlıklı bulmuyorum bunu, bu bir dezavantaj olabilir. Yani ben işten geldikten sonra çocuklarım ile daha güzel zaman geçiriyorum.” (B1); “Belki aile bireylerinle, çocuklarınla birlikte oluyorsun. Fakat o da aslında olması gerektiğinden fazla ve yoğun olduğunda ve iş yüküm benim arttığında, çokta etkin kaliteli vakit geçiremedim. Yani onu da olumsuz etkilediğini düşünüyorum.” (A3)

ifadeleri, aile ile artan zamanın verimli olmadığını ve aile ile geçirilen zamanın artmasının her katılımcı için aynı görülmediğini, farklı yorumlandığını göstermektedir.

4.5.5. Evden Çalışmanın Devamlılığına Yönelik Bulgular

Evden çalışmanın geleceğin iş modeli olacağı yönündeki argümanların bulunması ve günümüzde daha fazla kişi tarafından deneyimlenmesi kalıcılığı noktasında tartışmaları beraberinde getirmiştir. Görüşme yapılan katılımcıların evden çalışmanın devamlılığı hakkındaki görüşleri evet ve hayır olmak üzere iki yaklaşım sergilemiş ve bazı katılımcılar ise kısmen şeklinde değerlendirmiştir. Bu durum Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8’de görülmek üzere 4 katılımcı evden çalışmayı devam ettirmek isterken 22 katılımcı ise evden çalışmayı sürdürmek istememiş ve 2 katılımcı da kısmen devam ettirmek istediğini beyan etmiştir. Evden çalışmada katılımcılar genel anlamda yaşam alanları arasındaki ayrımı sağlayamamış ve sahip olunan rollerin sorumlulukları iç içe geçerek iş-yaşam dengesi için olumsuzluk kaynağı oluşturmuştur. Bu durum katılımcıların evden çalışmayı devam ettirmek istememelerinin esas nedeni olmuş ve çoğu katılımcı herhangi bir sebep belirtmeden net bir söylemle evden çalışmak istemediğini ifade etmiştir. Diğer yandan evden çalışmayı devam ettirmek isteyen az sayıda katılımcının bu yönde söylemde bulunmasında çoğunlukla çocuklar etkili olmuştur. Bu yönde bazı katılımcıların “*Evet isterim. Çünkü çocuğumun yanımda bulunduğum için anne olduğum için.*” (Ç6); “*... Evde çalışma, iki çocuğumun üstüne kuruluydu... Çocuklarımı kendim bakabildim bu süreçte.*” (Ç3) demesi bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bir katılımcının ise “*... Hem zaman yönetimi anlamında kontrolü kişiye bırakan bir alan sağladı benim için... Evde belirli sistem, belirli düzen oturtmak, benim için olumlu sonuçlar yarattı...*” (A6) demesi evden çalışmanın daha planlı ve sistemli olmaya fırsat sunduğu yönünde değerlendirilmiş ve evden çalışmaya devam edilmek istenmesinin nedenini oluşturmuştur. Yine bu doğrultuda söylemde

bulunan başka bir katılımcının ise “... Genel olarak hani bunu bir yüzdelik dilime vurursak eğer benim için %70 pozitif %30 negatif diyebilirim.” (Ç7) demesi evden çalışmanın olumsuz yanları olmasına rağmen olumlu yanlarının baskın görülmesinin evden çalışmanın devamlılığı noktasındaki yaklaşımının sebebi olmuştur.

Tablo 8: Katılımcıların Evden Çalışmayı Devam Ettirmek İstemeleri Hakkındaki Beyanları

Kodlar	Evet	Hayır	Kısmen
A1		✓	
A2		✓	
A3		✓	
A4			✓
A5		✓	
A6	✓		
A7		✓	
B1		✓	
B2		✓	
B3		✓	
B4		✓	
B5		✓	
B6		✓	
B7		✓	
Ç1		✓	
Ç2			✓
Ç3	✓		
Ç4		✓	
Ç5		✓	
Ç6	✓		
Ç7	✓		
Ö1		✓	
Ö2		✓	
Ö3		✓	
Ö4		✓	
Ö5		✓	
Ö6		✓	
Ö7		✓	

4.5.6. Genel Değerlendirme

Yapılan araştırmada evden çalışma hem zaman ile mekânın hem de ev kadını ile anne rollerinin bir arada bulunmasından kaynaklı görüşme yapılan kadınların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemiştir. Evden çalışma, zaman bakımından katılımcılara tam anlamıyla ayrı bir mesai

sunmamış ve özellikle akademisyenler ile öğretmenlerin belli bir mesai saati oluşturmalarının önüne geçmiştir. Bu süreçte akademisyenler görev tanımını çoğunlukla ders programı ile sınırlandırmış ve akademik anlamda araştırmalar durmuş ya da azalmıştır. Yine görüşme yapılan öğretmenler de iş yaşamı için belli zamansal sınırlar çizememiş ve öğretmenlerin tümü günün her saati çalışabildiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla görüşme yapılan öğretmenler evde zaman anlamında bir ayırım yapamamış ve okuldaki çalışmaya oranla belli mesai saati oluşturamamıştır. Bu durum hem ders programının değişmesinden hem de öğrenci ve veli taleplerinin her an oluşabilmesinden kaynaklanmıştır. Diğer yandan bankacı ve çağrı merkezi çalışanları için işyerindeki mesai saati uygulaması evde aynı şekilde devam etmiştir. Yapılan görüşmelerde işyerindeki çalışma saatinin evden çalışmada değişikliğe uğramadan devam etmesinin uygun olmadığı görülmüş ve evden çalışmada mesai saati uygulamasının revize edilmesi gerektiği yönünde ortak ifadeler oluşmuştur. Aynı zamanda bazı teknik sorunlar nedeniyle çalışma saatinin değişmesi ya da uzaması veya çalışmanın hafta sonu ya da akşam saatlerine ertelenmesi, katılımcıların zaman esnekliği noktasındaki olumsuz değerlendirmelerini güçlendirmiştir.

Evden çalışmanın mekânsal etkisi, çoğu katılımcı tarafından olumlu yönde (rahatlık açısından) değerlendirilmesine rağmen iş yaşamına olumsuz yansımada bulunmuştur. Evde mekânsal anlamda çoğu katılımcı ayrı bir çalışma alanı oluşturmuş fakat yine de oluşturulan bu alanlar yaşam alanlarının soyutlanmasını tam anlamıyla sağlayamamıştır. Evde mekândan kaynaklı birçok faktör iş yaşamı üzerinde etkili olmuştur. Örneğin bazen komşudan gelen süpürge sesi bazen dışarıdan gelen alt yapı çalışmalarının sesi gibi kontrol dışı etkenler dikkat dağınıklığına neden olmuştur. Ayrıca evden çalışmada telefon ya da tablet gibi katılımcıların hareketliliğini artıran teknik donanım ile çalışılması da belli bir iş disiplini oluşmasının önüne geçmiştir. Örneğin bazı katılımcıların yatakta uzanarak çalışması ya da kulaklık ile hem ev işi hem de çalışmasını aynı anda yapması iş disiplini olumsuz etkilemiştir. Diğer yandan katılımcıların iş yaşamının ev içinde devam ettiğinin tam olarak algılanamaması yani mekân anlamında yaşanan esneklik gibi işinde esneyebileceği düşüncesi, akraba- komşu gibi üçüncü kişilerin çalışma esnasında katılımcıları rahatsız etmelerine yol açmış ve mekân esnekliğinin olumsuz değerlendirilmesinin bir başka sebebi olmuştur. Bununla birlikte evden çalışmanın sunduğu mekân esnekliği özellikle kalabalık ailelerde ve küçük çocuklu ailelerde daha fazla olumsuz yansımada bulunmuştur. Kalabalık ailelerde iş yaşamı için ayrı bir alan oluşturmak zor olmuş ve bazı zamanlarda çalışma, diğer aile üyelerinin yanında gerçekleşmiştir. Bu durum görüşme yapılan kadınların odaklanmasını engellemiş ve olumsuz etkilene boyutunu artırmıştır. Yine çocuklu ve özellikle küçük çocuklu ailelerde iş için ayrı bir alan oluşturulması yaşam alanları arasındaki müdahaleyi önlememiş ve evden çalışmak iki alan arasındaki sınırları ortadan kaldırarak mekânın olumsuz etkisini kuvvetlendirmiştir. Aynı zamanda küçük çocuk sahibi kadınların iş yaşamı için önemli bir bulgu da, çocuğun bakımında yardımcı birinin bulunmasının söz konusu olumsuz etkiyi azaltması olmuştur.

Evden çalışmada görüşme yapılan kadınlar ev içindeki yükümlülüklerini bu süreçte daha bir yerine getirmeye çalışmıştır. Başka bir ifade ile ev içinde geçirilen sürenin artması beraberinde ihtiyaç ve talepleri artırmış ve evden çalışan kadınlar oluşan artan talep ve ihtiyaçları ev kadını rolü gereği üstlenmek zorunda kalmıştır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus artan talep ve ihtiyaçların kadın üzerinde oluşturduğu baskı nedeniyle iş yükünde yaşanan artış olmuştur. Diğer yandan evden çalışma kadının dışarıda aldığı hizmeti de ortadan kaldırmıştır. Örneğin okulda bir öğretmen kantinden çay isteyebilirken evde bunu kendi yapmıştır. Az etkili gibi görülen ama aslında kadının yorulmasında önemli payı bulunan bu gibi durumlar yaşam alanları arasındaki dengeyi güçleştirmiştir. Bu bağlamda ev kadını rolünün gereği olarak görülen ev içindeki sorumlulukların iş yükünü artırıcı etkide bulunması evden çalışmada olumsuz etki oluşturmuştur. Aynı zamanda kadının evden çalışma yaparken eş güdümlü bir şekilde ev içi işlerini de yapabileceği düşüncesi, iş yaşamı üzerinde olumsuz bir etki oluşturmuştur. Çalışma esnasında oluşan aralarda görüşme yapılan kadınların çoğu ev içindeki sorumluluklarını yapmaya çalışmış ve temelde bu durum iş-yaşam dengesi için olumsuzluk kaynağı oluşturmuştur. Diğer yandan COVID-19 gibi bir salgın sürecinde evden çalışmanın deneyimlenmesi ve bütün aile üyelerinin evde bulunması, ev içindeki işlerin ekstra artışına yol açmıştır. Bu dönemde hijyen ve sağlıklı olmanın öneminin artması ev kadını rolünün mesaini uzatmış ve kadının sürekli bir döngü içinde çalışmasına neden olmuştur. Bu süreçteki evden çalışma ev kadını rolünün sorumluluklarındaki artıştan kaynaklı yaşam alanları arasında denge kurulmasını zorlaştırmıştır.

Evden çalışan kadınları etkileyen bir diğer önemli husus ise annelik rolü olmuştur. Kadının anne rolünün sorumlulukları bu dönemde ev kadını rolünde olduğu gibi artış göstermiştir. Bu durum evden çalışma yapıldığı dönemde salgın nedeni ile çocukların tüm gün evde bulunmasından ve eğitimlerini de evde sürdürmelerinden kaynaklanmıştır. Dolayısıyla anne olan katılımcılar aynı zamanda öğretmen statüsünü de doldurmaya çalışmıştır. Kadının ev içinde sahip olduğu rollerin artışına neden olan bu durum olumsuz etkilenme boyutunu artırmıştır. Anne rolü gereği kadın çocukların her türlü ihtiyaç ve taleplerini yerine getirmeye çalışmıştır. Fakat bu durum her kadın için aynı şekilde yaşanmamıştır. Burada önemli olan kadınların iş yaşamını hangi sıraya yerleştirdiğidir. İş yaşamını birinci sıraya yerleştiren katılımcıların aile yaşamı olumsuz etkilenirken aile yaşamını ilk sıraya yerleştiren katılımcıların da iş yaşamı olumsuz etkilenmiştir. Diğer yandan çocukların yaşları da evden çalışan kadınlar açısından önemli bir farklılık oluşturmuştur. Çocukların yaşı büyüdükçe evden çalışan kadınların olumsuz etkilenme boyutu azalmıştır. Evden çalışmada çocukların küçük olması halinde iş yaşamının sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan kadın, çocuklar tarafından daha fazla müdahaleye maruz kalmıştır. Çocuğun yaşı büyüdükçe söz konusu müdahaleler azalmış ve çocuk annesinin çalıştığı bilincine vararak onu rahatsız etmek istememiştir. Dolayısıyla evden çalışmada çocuğun yaşının büyük olması yaşam alanları arasındaki sınırların daha iyi anlaşılmasını sağlamış ve yaşam alanları arasındaki etkileşim daha az olmuştur. Yine evden çalışan kadınlar için çocuklar tarafından ani ve beklenmedik bir şekilde oluşabilecek kaza gibi durumlar ile karşılaşılmasının, iş yaşamı üzerinde olumsuzluk

oluşturduğu görülmüştür. Örneğin yapılan görüşmelerde bir katılımcının çalışma esnasında çocuğunun düşmesine şahit olması nedeniyle işi bıraktığını ve bu durumu çalıştığı kuruma anlatmak zorunda kalmasının üzerinde bir olumsuzluk oluşturduğunu ifade ettiği görülmüştür.

Evden çalışma kadın çalışanlar için avantaj olarak görülürken beraberinde birçok dezavantaj da oluşturmuştur. Evden çalışmanın sağladığı ortak avantaj görüşme yapılan kadınlar tarafından yolda-trafikte geçen vakit ile hazırlanma aşaması için gereken süreyi ortadan kaldırmasının zaman artışı kazandırması olarak vurgulanmıştır. Özellikle bu durum işyeri ile evi uzak olan katılımcılar tarafından çok önemli bir faktör olarak görülmüştür. Diğer yandan evden çalışmanın dezavantajları ise hep sosyalleşememe olgusu üzerinden gerçekleşmiş ve evden çalışmanın sosyal izolasyona neden olması büyük bir negatiflik oluşturmuştur. Bu durum temelde evden çalışma için diğer dezavantajların merkezi ve hareket kaynağı olmuştur. Sosyalleşmenin olmaması görüşme yapılan kadınlar tarafından vurgulanarak ifade edilmiş ve evden çalışmaya devam edilmek istenmemesinin bir başka sebebi olmuştur.

Evden çalışmanın bu dönemde salgın nedeni ile zorunlu olarak gerçekleşmesi ve daha önce hiç deneyimlenmemiş olması da görüşme yapılan kadınların iş-yaşam dengesini zorlaştıran başka bir etken olarak dikkat çekmiştir. Katılımcıların çoğu evden çalışma süreçlerinin ilk dönemlerinde daha fazla zorlandıklarını ve alışmaları için belli bir zamana ihtiyaçları olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Bu durum ilk dönemlerde daha fazla belirsizlik olması ve belli bir düzen kurulamaması yüzünden hem kadınların hem de aile üyelerinin evden çalışmayı tam olarak anlayamamasından kaynaklanmıştır. Evden çalışmanın ilk dönemleri için katılımcıların aileleri özellikle çocukları, kadının iş yaşamını ilk sıraya yerleştirmesini anlamamış ve evde oldukları için iş sorumluluklarını asli görmemiştir. Bu yüzden de kadından iş yaşamı sınırlarında olsa dahi evdeki işlerin yapılması beklenilmiştir. Fakat bu durum evden çalışmanın ilerleyen zamanlarında azalmış ve evdekiler kadının çalıştığı mantığını daha bir kavramıştır. Ancak yine de kadının evden çalışması evdeki diğer sorumlulukları da yapabileceği beklentisini ortadan kaldırmamış ve kadından hem çalışması hem de diğer sorumlulukları yapması yönündeki artan beklenti değişmemiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadınlar, zaman içerisinde işgücü piyasasında giderek artan oranda var olmaya başlamışlardır. Tarihsel süreçte kadınların ücret karşılığı çalışma hayatına katılımı, Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Ücret karşılığı çalışma kadının ekonomik açıdan bağımsızlaşmasına ve beraberinde birçok fayda oluşturmaya kaynak işlevi görerek, önemli katkıda bulunmuştur. Bu doğrultuda kadınların işgücü piyasalarına girişi çoğunlukla olumlu yorumlanmıştır. Ancak bu dönemdeki çalışma genelde düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında gerçekleşmiş ve kadının ayrımcılığa maruz kaldığı, ikincil iş gücü olarak görüldüğü bir dönem olmuştur. Dolayısıyla kadının işgücü piyasalarına girişinin tam anlamıyla pozitif yansımada bulunmadığı ifade edilebilmektedir. Kadının işgücü piyasasına katılımı, küreselleşme ile daha da yükselmiş ve küreselleşme, kadın istihdamını tetiklemiştir. Küreselleşme işgücü piyasalarında değişen şartlara uyum sağlayabilmek ve rekabet edilebilirliği sürdürmek adına yeni çalışma modellerini de beraberinde getirmiştir. Söz konusu yeni çalışma modelleri özellikle kadınların işgücü piyasasında çoğalmasına yardımcı olmuştur. Böylelikle kadınların işgücü piyasalarındaki görünümünü artırdığı ve birçok yeni iş alanında çalışmaya başladığı söylenebilmektedir. Yaşanan bu gelişmeler ile beraber kadınların zaman içinde eğitim seviyelerini yükseltmesi de kadınların işgücü piyasalarında artış göstermesinde kilit rol oynamıştır. Aynı zamanda günümüzde erken yaşta çocuk sahibi olmanın ertelenmesi ile çocuk bakımında sağlanan kolaylıklar gibi faktörler de kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştıran etkide bulunmuş ve artan kadın işgücünü desteklemiştir.

Kadın işgücü, zamanla artan bir seyir izlemiştir. Ancak kadının çalışma hayatındaki niceliksel boyutu erkeklere kıyasla daha düşük oranlarda gerçekleşmiş ve tam anlamıyla eşitlik sağlanamamıştır. 2021 yılı itibariyle kadın işgücü AB için %51,3 OECD için %51,8 Türkiye için %31,8 iken bu oran erkeklerde AB için %63,2 OECD için %67,8 ve Türkiye için %69,4 düzeyindedir. Dolayısıyla çalışma hayatı içinde artan kadın işgücüne rağmen kadınlar erkeklere kıyasla daha dezavantajlı bir görünüm sergilemiştir. Kadının işgücü piyasasındaki bu dezavantajlı görünümü, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve geleneksel düşünce yapısı ile açıklanabilmektedir. Kadının geleneksel rolleri özellikle anne ve ev kadını rolleri, para kazanma rolünde diğer bir ifade ile çalışan rolünde görülen değişimin çok gerisinde kalmıştır. Kadın, işgücü piyasalarına girerek çalışan rolünü kazanmış ve toplumda erkek para kazanır düşüncesi değişmeye başlamıştır. Diğer yandan bu değişim aynı oranda kadının geleneksel rollerinin sorumluluklarına yansımamıştır. Kadın, işten eve geldiği zaman bir de evinde çalışmak zorunda kalmış ve evde, ikinci bir iş günü yaşar hale gelmiştir. Kadının çalışmasında görülen bu döngü erkeklere kıyasla daha fazla yorulmasına ve sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla zorlanmasına yol açmıştır.

Bu durum kadının yaşam alanları arasında denge kurmasını engelleyen sorunlar oluşturmaya başlamış ve kadının artan rolleri, iş-yaşam dengesi ile ilgili problemleri beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla kadının hem ev hem de iş yaşamında sahip olduğu sorumlulukları yerine getirebilmesi adına bir dengenin kurulması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

İş-yaşam dengesi, genel olarak bireyin iş yükümlülükleri ile kişisel yaşamı arasındaki uyumlu veya tatmin edici bir düzenleme durumunu ifade etmektedir. Her bireyin yaşamında sahip olduğu sorumluluk düzeyi, öncelikleri ve beklentileri aynı olmadığından iş-yaşam dengesi, her çalışan için farklı anlam ifade edebilmekte ve farklı bileşenler ile kurulabilmektedir. Bu doğrultuda iş-yaşam dengesi, değişken bir yapıya sahip bulunmaktadır. İş-yaşam dengesi, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm çalışanlar için geçerli olmakta ancak özellikle kadın çalışanlar için ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır. Kadının yaşamında sahip olduğu rolleri artırması karşısında geleneksel rollerinin sorumluluklarında görülen devamlılık, erkeğe oranla daha fazla zorlanmasına sebep olmaktadır. Zamanla artan kadın işgücünün de etkisiyle iş-yaşam dengesinin güncelliğini artırması karşısında bireyin yaşam alanları arasında nasıl denge sağlayacağı sorusu önem kazanmış ve bu soruyu açıklayan birbirinden farklı ya da birbirini tamamlayıcı kuramlar ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda iş ile yaşam alanları arasındaki etkileşim; rol, taşma, telafi, bölünme, sınır ve araçsallık gibi farklı kuramlar ile açıklanmaya çalışılmıştır. İş-yaşam dengesini açıklayan kuramlar içinde rol kuramı, bir temel teşkil etmektedir. Rol kuramı en genel ifade ile bireyin yaşamında sahip olduğu çeşitli rolleri baz almakta ve söz konusu rollerin arasında oluşabilecek rol çatışmasına dayanmaktadır. Buradaki çatışma bireyin iş ve diğer yaşam alanları arasında denge oluşturmaması yüzünden sahip olduğu rollerin birbiri ile çelişmesi ya da çakışması sonucu ortaya çıkmakta ve iş-yaşam dengesi açısından bir nüve oluşturmaktadır.

İş-yaşam dengesi, teknolojiye yaşanan gelişmelerin çalışma hayatına yansımaları ve işgücü piyasalarını dönüştürmesinden etkilenmektedir. Küreselleşme ile hız kazanan ekonomideki dalgalanma, teknolojiye dönüşüm ve rekabet unsurunun sınırları aşarak uluslararası boyuta ulaşması karşısında çalışma hayatında yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmış ve esnek çalışma ivme kazanmıştır. Artan esnek çalışma modelleri, iş-yaşam dengesi kurmayı kolaylaştırabileceği düşüncesi ile öne çıkmıştır. Esnek çalışma, değişen koşullara uyum sağlayabilmeye yönelik çalışma yerini, saatini ve şartlarını farklı ihtiyaçlara göre düzenleyebilme esnekliği sunan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Esnek çalışmanın sağladığı değişen koşullara uyum gösterebilme özelliği çalışanların iş yaşamı ve aile yaşamı arasında denge kurmaya yardımcı olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda esnek çalışma modelleri çalışanlara mesai saatlerini planlama, çalışma yerini seçme, çalışma günlerini belirleme gibi fırsatlar tanıyarak iş-yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olabilmektedir. Özellikle yaşamda kadının daha fazla sorumluluğu olduğu düşünüldüğünde, esnek çalışmanın kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Kadınlar, esnek çalışmayı yaşam alanları arasında yaşanabilecek çatışma olasılığını azaltmakta bir taktik olarak görebilmektedirler. Bu bağlamda işgücü piyasalarında kadınların artması ve iş-yaşam dengesi

kurmaya yardımcı olacağı yönündeki düşüncelerin bulunması esnek çalışmanın önemini artırmıştır. Bununla birlikte esnek çalışma biçimlerinden olan evden çalışma iş ve aile yaşamını arasında denge kurmaya çalışan kadınlar için ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır. Dolayısıyla fiziki sınırları ortadan kaldıran evden çalışma, esnek çalışma biçimleri arasında özellikle kadınlar tarafından popülerlik kazanmış ve iş-yaşam dengesini nasıl etkilediği merak konusu olmuştur.

Evden çalışma, çalışmanın işyerinden uzakta, evde yapılmasına imkân sağlayan ve bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleşen bir çalışma şekli olarak açıklanmaktadır. Bu çalışma biçiminde, fiziksel ulaşım araçları kullanılarak çalışanın işe gitmesi yerine, teknolojik araçlar kullanılarak işin çalışana ulaşması söz konusu olmaktadır. Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle iş yaşamında artan evden çalışma, günümüzde olağanüstü bir durum olarak yaşanan COVID-19 salgını noktasında önemli bir çözüm yolu sunmuştur. Bu bağlamda evden çalışma, salgın sürecinde çalışmanın devamlılığını sağlayan temel istihdam biçimi haline dönüşmüştür. Evden çalışmanın işyerinin fiziki sınırlarını ortadan kaldırması ve mekân açısından bireylere esneklik sunması salgın sürecinde kullanımı artıran temel sebebi oluşturmıştır. Bu süreçte evden çalışmanın uygulanışı, tercih olmaktan çıkmış ve bir zorunluluğa dönüşmüştür. Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişimin geleceğin çalışma hayatı üzerinde yaratacağı dönüşüm tartışmalarının odağında yaşanan salgın sürecinde evden çalışmanın bu derece yaygınlaşması geleceğin iş modeli olma yönündeki iddiaları da kuvvetlendirmiştir. Ancak hem iş hem de aile yaşamının tek bir alandan sürdürüldüğü bu çalışma biçimi, özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde ne yönde bir etki yaratacağı sorununu da beraberinde getirmiş ve bu konuyu çeşitli yöntemlerle derinlemesine inceleme ihtiyacı doğurmuştur. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacını, evden çalışmanın kadınların iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini pandemi deneyiminden hareketle Trabzon örneği çerçevesinde ortaya koymak oluşturmaktadır.

Çalışmada, evden çalışma biçiminin iş-yaşam dengesi kurma açısından istenilen bir çalışma biçimi olup olmadığının gözlemlenmesi ve söz konusu etkinin daha iyi ifade edilebilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma konusunu oluşturan olguların kendi doğal ortamlarında ele alındığı ve bulguların katılımcıların kendisi tarafından üretildiği nitel araştırma, son dönemlerde sosyal olguların açıklanmasında daha güçlü bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Bu süreçte kadınların yoğunlukta olduğu ve aynı zamanda evden çalışmaya hızlı geçiş yapan meslek grupları seçilmiş; akademisyen, bankacı, çağrı merkezi çalışanı ve öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmıştır. Daha önce yapılan çalışmalarda genellikle tek bir meslek grubuna yönelik araştırmaların yapılmasına karşılık bu çalışmada seçilen örneklem içerisinde farklı meslek gruplarının yer alması, çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran önemli bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Yapılan araştırmada, kadınların evden çalışma durumlarının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmış ve bu süreçte yaşadıkları sorunlar incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen temel bulgu, katılımcıların

çoğunun evden çalışma ile iş-yaşam dengesi arasındaki etkiyi olumsuz olarak değerlendirmeleri ve evden çalışmayı devam ettirmek istememeleri yönünde olmuştur.

Yapılan araştırmada evden çalışma, zaman ve mekân esnekliği ile kadının geleneksel rollerinden kabul edilen ev kadını ve anne rolleri üzerinden incelenmiş ve evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ile ilişkisi bu faktörler doğrultusunda değerlendirilmiştir. Evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esnekliği açısından bakıldığında; evden çalışmanın hem iş hem de ailevi sorumluluklar sebebiyle iş yükünü artırdığı ve iş ve aile yaşamı arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı sonucuna varılmıştır. Çoğu katılımcı için ev ve iş yaşamı olmak üzere ayrı zamansal sınırlarının oluşmadığı ve çalışma saati içinde iş dışı sorumluluklarla ilgilenilmek durumunda kalındığı, yine çoğu katılımcının çalışma ortamlarını ayrı olarak düzenleyebilmelerine rağmen evdeki dış etmenlerin de bu alana etkide bulunduğu gözlenmiştir. İNKAM (2020) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada evden çalışmanın hem iş hem de ailevi sorumluluklar sebebiyle iş yükünü artırdığı ve iş ile iş dışı yaşam alanları ayırımının bulanıklaşmasına sebep olduğu görülmüştür. Aynı zamanda Uysal ve Çayır Yılmaz (2020)'ın yaptıkları çalışmada da iş ve özel yaşamın sınırlarının bulanıklaşmasının uzaktan evden çalışmada dezavantaj oluşturduğu ve evde çalışma gününün diğer sorumluluklarla birlikte düzenlenmesinde sorun yaşandığı sonucuna ulaşılması da yapılan bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Araştırmada evden çalışmanın sunduğu esnekliğin kadınların iş-yaşam dengesine etkisi de çoğunlukla olumsuz yönde olmuştur. Katılımcıların çoğu, yaşam alanları için ayrı bir zamansal sınır oluşturamamasının yani sorumlulukları arasında zamanı yönetememesinin iş-yaşam dengesine olumsuz etkide bulunduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda Higgins vd. (2014) tarafından yapılan araştırmada da evden çalışmada mesai saati kavramının öngörülemez olması ile çalışmanın daha uzun saatler devam edebileceği dolayısıyla bu noktada yaşanan zaman esnekliğinin daha fazla iş-yaşam çatışmasına neden olabileceği görülmüştür. Aynı şekilde araştırmada çoğu katılımcı mekânsal açıdan da ev ortamının iş-yaşam dengesine olumsuz etki oluşturduğunu belirtmiştir. Bu durum, her katılımcı için farklı şartlarda oluşturulan çalışma ortamının yanında büyük çoğunlukla ev ortamının bir bütün açıdan değerlendirilmesinden kaynaklanmıştır. Aynı zamanda mekân esnekliğinin iş-yaşam dengesine olumsuz yansımalarının diğer nedenleri ise mekânsal anlamda motive olamama, verimsizliğe ve odaklanamamaya neden olma, yüz yüze iletişimin olmaması ile materyal eksikliğinin olması şeklinde görülmüştür. Ancak Bıçkıcı (2022)'nin çalışmasında, evden çalışmanın sunduğu zaman ve mekân esnekliğinin iş yaşam dengesi kurmayı kolaylaştırdığı sonucuna ulaşması yapılan bu çalışma ile farklılık göstermiştir.

Evden çalışmada özellikle kadınların ailevi sorumluluklarında artış yaşandığı bilinmektedir. Bu çalışmada evden çalışan kadınların sahip olduğu anne ve ev kadınlığı rolleri noktasında varılan ana bulgu, evden çalışmanın kadının sahip olduğu roller bağlamında genel iş yükünü daha da artırdığı ve olumsuz yansımada bulunduğu yönündedir. Bu doğrultuda katılımcıların ifadeleri

sonucunda artan iş yüküne karşı sahip olunan roller için zamanın yetersiz olduğu, rollerin dikkat dağıtıcı ve odaklanma sorunu oluşturduğu ve rol müdahalelerinin yaşandığı görülmüştür. Araştırmada olumsuzluğun sebepleri farklı şekillerde ifade edilse de temelde artan sorumlulukların aynı anda yürütülmeye çalışılmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Evden çalışmada kadının sahip olduğu anne ve ev kadını rolü, iş-yaşam dengesinde de belirleyici olmuştur. Kadının geleneksel rollerinden olan annelik ve ev kadınlığının, iş-yaşam dengesi noktasında gösterdiği ana bulgu, çoğu katılımcının sahip olduğu bu rollerin evden çalışma sürecinde iş yükünü artırarak olumsuz yansıma oluşturmalarıdır. Bu bağlamda kadının ev içindeki işlerin yapılmasında birincil dereceden sorumlu kişi olması, iki yaşam alanı arasında sıkışmasına ve rol karmaşası yaşamasına neden olarak iş-yaşam dengesine olumsuz etkide bulunmuştur. Yapılan diğer çeşitli araştırmalarda da evden çalışmanın iş ve aile rolleri arasındaki sınırları bulanıklaştırabileceği ve bu yönde iş-aile çatışmasının olabileceği görülmüştür (Allen vd., 2013: 351). Aynı zamanda Kıcı (2015)'ın çalışmasında, küçük çocuklu çalışanların iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları sonucuna ulaşması yapılan bu çalışma ile uyumluluk göstermiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde yapılan araştırmada evden çalışmanın sunduğu esnekliklerin ve kadının sahip olduğu anne, ev kadını rollerinin çoğu katılımcının iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer dikkat çekici bulgu ise çoğu katılımcının evden çalışmayı devam ettirmek istemediğini belirtmesi olmuştur. Evden çalışmanın zaman ve mekân anlamında sağladığı esneklikle beraber sahip olunan roller genel kapsamda değerlendirildiğinde tek bir alana hem iş hem diğer yaşam alanlarının sığdırılması, kadınların yaşam alanları arasındaki sınırlarını bulanıklaştırmıştır. Kadınlar bazı durumlarda aynı anda birden fazla sorumluluğa yetişmeye çalışmış ve sorumluluklar birbirine müdahalede bulunarak bir çakışma yaşanmasına neden olmuştur. İş-yaşam dengesizliğinin kaynağını oluşturan bu durum kadınların evden çalışmayı devam ettirmek istememelerinin de ana etkeni olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırma; evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ihtiyacını ortadan kaldıracak yönündeki tartışmalara cevap olarak evden çalışmanın iş-yaşam dengesi ihtiyacını ortadan kaldırmadığını aksine iş-yaşam çatışmasına neden olduğunu göstermiştir.

Çalışma sonucunda geliştirilebilecek en temel öneri şüphesiz kadınların geleneksel rollerine yönelik bakış açısının değiştirilmesine ilişkin çalışmaların daha da artırılması yönünde olacaktır. Çünkü yapılan görüşmelerde, kadınların evden çalışmada iş-yaşam dengesini zorlaştıran nedenlerin başında geleneksel rollerinin sorumluluklarında bir paylaşımın olmamasının ve evdeki tüm işlerden kadının birincil derecede sorumlu kişi olarak görülmesinin geldiği gözlenmiştir. Bu noktada hâlihazırda yürütülen çalışmaların daha da güçlü bir şekilde devamlılığına yönelik ihtiyacın var olduğu neticesine varmak mümkündür. Bu yönde yapılan her çalışmanın, kadının çalışma hayatındaki görünürlüğünü artırmasına katkı sağlayacağının da altını çizmek gerekir.

Bu araştırmanın ortaya koyduğu bulgular daha sonraki çalışmalar için de yol gösterici bir nitelik taşıyacaktır. Yapılacak çalışmalarda, uygulanan meslek grupları daha da genişletilerek evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi çok daha kapsamlı bir şekilde araştırılarak veri çeşitliliği artırılabilir. Aynı zamanda bu çalışma sadece Trabzon'daki kadınları içine aldığından Türkiye için seçilecek farklı şehirler yahut bölgeler üzerinden genel bir değerlendirme fırsatı sunan araştırmalar da yapılabilir. Bunlara ilaveten söz konusu çalışmanın COVID-19 salgını döneminde yapıldığı göz önüne alınarak daha sonra yapılacak çalışmalarda bir kıyaslama fırsatı sunabileceği ve normal düzene geçişle birlikte evden çalışmanın katılımcıların tercihi sonucunda gerçekleşmesinin bir farklılık oluşturup oluşturmayacağı da incelenebilir.



KAYNAKÇA

- Abboott, Pamela vd. (2005), **An Introduction to Sociology Feminist Perspectives**, 3. Baskı, Routledge, <https://doi.org/10.4324/9780203489949>.
- Acar, Ahmet Cevat (1992), **Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adak, Nurşen (2007), “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)**, 137-152.
- Ahuja, Satish (2015), “Work Life Balance- Necessity for Happy Life”, **American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences**, 11(3), 186-189.
- Akalan, Hülya (2013), **Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya’da Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akay, Müge ve Kundakçı, Nilsen (2021), “ÇKKV ve Tamsayı Programlama Yöntemleri ile Bir Üretim İşletmesinde Uzaktan Çalışma Modelinin Oluşturulması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 24(2), 548-568.
- Akbulut, Yavuz (2013), “Verilerin Analizi”, Adile Aşkım Kurt(Ed.), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 1. Baskı içinde (139-162), Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1708, Eskişehir.
- Akdemir, Sevim vd. (2019), “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, **Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi**, 43, 184-202.
- Akgemci, Tahir (2005), **Kadın Girişimciler Kavramı ve Serbest Meslek Mensubu Kadın Girişimcilere İlişkin Konya İlinde Uygulamalı Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, Beyhan (2012), “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, **Ege Akademik Bakış**, 12(3), 401-414.
- Aksu, İsmail Faruk (2012), **Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansımaları: Esneklik Yaklaşımı**, Türk Akademisi Siyasi Sosyal Araştırmalar Vakfı, Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Merkezi, Rapor No:1, Aralık.
- Aksungur, Merve ve Topalhan, Türker (2019), “Toplum Yapısı İçerisinde Çalışma Olgusunun Ortaya Çıkışı ve Yaşanan Dönüşümler” , **Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(16), 1-23.
- Aktaş, Yaşare (1994), “Çalışan Anne ve Çocuğu”, **Yaşadıkça Eğitim Dergisi**, (36), 7-11.

- Akyaz, Fatih Şükrü (2019), **Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Albion, Majella j. (2004), “A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options”, **Australian Journal of Management**, 29(2), 275-294.
- Alisbah Tuskan, Aydeniz (2012), “Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller ve Çözümleri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 25(99), 445-449.
- Allen, Tammy D. vd. (2000), “Consequences Associated With Work-To-Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research”, **Journal Of Occupational Health Psychology**, 5(2), 278-308.
- Alp, Alper (2007), **Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altan, Ömer Zühtü (2007), “Sosyal Politikaların Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi” **Sosyal Politika**, 1. Baskı içinde (63-82), Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Nr.900.
- Altıntoprak, Ender vd. (2008), “Kadınlarda Alkol Kullanımı ve Buna Bağlı Sorunlar”, **Türk Psikiyatri Dergisi**, 19(2), 197-208.
- Altunışık, Remzi vd. (2015), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, 8. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Andrade, Maureen Snow vd. (2019), “The Role of Work-Life Balance and Worker Scheduling Flexibility in Predicting Global Comparative Job Satisfaction”, **International Journal of Human Resource Studies**, 9(2), 80-115.
- Anscombe, Tony (07.05.2020), “Digital transformation could be accelerated by COVID-19”, Welivesecurity by eset, <https://www.welivesecurity.com/2020/05/07/digital-transformation-could-be-accelerated-COVID-19/> (23.11.2021).
- Anthonia, Mmakwe Kido ve Ukoha, Ojiabo (2018), “Work-Life Balance And Employee Performance In Nigerian Banks, Port Harcourt”, **International Journal of Advanced Academic Research | Social & Management Sciences**, 4(1), 107-119.
- Ardıç, Kadir ve Polatçı, Sema (2009), “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 0(32), 21-46.
- Arkan, Nalan (2020), **Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma: Türkiye İle AB Ülkeleri Karşılaştırması**, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aşkın, Elif Özlem (2015), “Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler”, **Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 10(1), 100-120.
- Atay, Hakan (2020), “Turizm Endüstrisinde İş Yaşamının Kalitesi ve İş Yaşam Dengesi”, Kıröğlu, Hasan Selim (Ed.), **Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Akademik Çalışmalar –II Cilt 4**, 1. Basım içinde (285- 299), Gece Kitaplığı, Ankara.
- Ateş, Hamza ve Çöpoğlu, Mustafa (2015), “Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 10(1), 97-113.
- Avcı Aksu, Burcu (2014), **İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avcı, Mustafa (2019), **Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İş Devamsızlık Algılarına Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aycan, Zeynep (2004), “Key Success Factors for Women in Management in Turkey”, **Applied Psychology: An International Review**, 53(3), 453-477.
- Aydın, Birsan (2018), **Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Mobbing**, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi - Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, Ufuk ve Demirkaya, Seher (2017), “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, **İş ve Hayat**, 3(6), 72-104.
- Ayyıldız, Ferhat vd. (2021), “Koronavirüs (COVID-19) Salgın Sürecinde Evden Çalışma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Kalitesinin Aracı Rolü”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 13(1), 136-149.
- Bacak, Bünyamin ve Yiğit, Yusuf (2010), “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5(1), 29-44.
- Bağcı Uzun, Sibel (24.04.2020), “Salgının belirsizliği huzursuzluğu artırdı”, **Hürriyet**, <https://www.hurriyet.com.tr/amp/yazarlar/sibel-bagci-uzun/salginin-belirsizligi-huzursuzlugu-artirdi-41501744> (13.01.2022).
- Balıca, Sabahat (2010), **İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltacı, Ali (2019), “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)**, 5(2), 368-388.

- Barrientos, Stephanie vd., (2004), “The gender dimensions of the globalization of production”, **Policy Integration Department World Commission on the Social Dimension of Globalization International Labour Office Çalışma Belgesi No.17**, <https://doi.org/10.2139/ssrn.908162>.
- Başaran, Mustafa ve Ateş, Alper (2019), “Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması”, **Journal of Yasar University**, 14(54), 87-95.
- Başdoğan, Tuğçe (2015), **Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başol, Oğuz ve Sevgi, Hüseyin (2020), “Sendikaların İş Yaşam Dengesine Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”, **İş ve İnsan Dergisi**, 7(2), 361-371.
- Bayramoğlu, Gökben (2018), “İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(68), 1722-1744.
- Baysal, Hatice (2017), “Osmanlı’da Kadın Memureler İçin Motivasyon Uygulamaları: Bank-I Osmani-İ Şahane, Dersaadet Telefon Anonim Şirketi Osmaniyesi ve Kadın Birinci İşçi Taburu Üzerine Bir İnceleme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(29), 339-366.
- BBC (24.02.2020), “Pandemi nedir, ülkeleri nasıl etkiler? - Dünya Sağlık Örgütü koronavirüsü pandemi ilan etti”, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51614548> (02.01.2022).
- Bedir Erişti, Suzan Duygu (2013), “Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Adile Aşkın Kurt(Ed.), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 1. Baskı içinde (1-17), Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1708, Eskişehir.
- Berber, Metin ve Eser, Burçin (2008), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10(2), 1-16.
- Bıçkı, Perihannur (2022), **Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Medya ve Reklam Sektöründe Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bıçerli, M. Kemal (2013), **Çalışma Ekonomisi**, 7.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Biddle, B. J., (1986), “Recent Developments In Role Theory”, **Annual Review of Sociology**, 12, 67-92.
- Boeckmann, Irene vd., (2015), “Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers’ Employment and Working Hours in Postindustrial Countries”, **Social Forces**, 93(4), 1301-1333.

- Bolat, Tamer vd. (2006), “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(1), 1-30.
- Bolcan, Aybike Elif (2006), **Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bostancıoğlu, Ali İmran (2014), **İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt Yüksel, Armağan Ebru (2008), “Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, 45(519), 49-60.
- Bloom, David E. vd. (2007), “Fertility, Female Labor Force Participation, And The Demographic Dividend”, **National Bureau Of Economic Research**, 14(2), 79-101.
- Brough, Paula vd. (2020), “Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences”, **Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health**, (1-15), Springer.
- Brown, Bettina Lankard (1998), “Part-Time Work and Other Flexible Options”, **ERIC Digest**, <https://www.ericdigests.org/1998-3/work.html> (24.11.2021).
- Burke, Ronald J.(1986), “Occupational and life stress and the family: conceptual frameworks and research findings”, **International Review of Applied Psychology**, 35, 347-369.
- Can, İslam (2013), “IX. Tarih, Toplum ve Kültür Bağlamında Aile ve Kadın”, **Sistemik Aile Sosyolojisi**, (215-248), Çizgi Kitapevi Yayınları, Konya.
- Carlson, Dawn S. vd. (2010), “The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface”, **Journal of Managerial Psychology**, 25(4), 330-355.
- Clark, Sue Campbell (2000), “Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance”, **Human Relations**, 56(3), 747-770.
- Clarke, Maribeth C. vd. (2004), “The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit”, **Family and Consumer Sciences Research Journal**, 33(2), 121-140.
- Clarke, Sharon ve Holdsworth, Lynn (2017), “**Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations**”, Alliance Manchester Business School, University of Manchester.
- Cordes, Cynthia L.ve Dougherty, Thomas W. (1993), “A Reviewand An Integration Of Research On Job Burnout”, **Academy of Management Review**, 18 (4), 621-656.

- Coşkun, Recai (2019), “Türkçe Nitel Araştırmalarda Nitelik Sorunu: Nitel Araştırmalar Ne Kadar Bilimsel?”, **6. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi: Multicongress**, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Çam, Duygu İrem (2018), **Nitelikli Kadın Çalışanların Hayat Dengesi Algısında Rol Öneminin ve İş-İş Dışı Faaliyetlerine Ayrılan Zamanın Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çamlı, Latife Gökçe (2010), **Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Özlem (2001), “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 3(1), <http://www.isguc.org/?p=article&id=95&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (29.11.2021).
- Çakır, İlknur (2019), **Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın İşgücü ve Bartın Üniversitesi’ndeki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çarıkcı, İlker Hüseyin vd., (2010), “İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 2(2), 53-65.
- Çelebi Kaya, Duygu (27.05.2019), “Esnek Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları”, binyaprak, <https://binyaprak.com/yazilar/esnek-calismanin-avantajlari-ve-dezavantajlari> (20.12.2021).
- Çelenk, Hakan (2008), **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelenk, Hakan ve Atmaca, Metin (2010), “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 8(2), 183-201.
- Çelikkoparan, Elif (2018), **Türk İş Kanununda Esnek Çalışma İle İlgili Değişiklikler ve Kadın Çalışanlarda Kısmi Çalışma Uygulamaları**, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çobanoğlu, Fatma vd., (2019), “İş-Yaşam Dengesi: Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Bir Çalışma”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 12(66), 783-795.
- Çıkmaz, Güllü (2010), **Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması**, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dalkıranoglu, Tülin (2006), **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, Kermit G. vd. (2020), “The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal””, **Ergonomics In Design**, 28(4), 1-7.
- Dejardin, Amelita King (2008), “**Gender Dimensions Of Globalization**”, ILO Çalışma Belgeleri, ILO.
- Delecta, P. (2011), “Work Life Balance”, **International Journal of Current Research**, 3(4), 186-189.
- Delina, G. ve Prabhakara Raya, R. (2013), “A study on Work-Life Balance in Working Women”, **International Journal of Commerce, Business and Management**, 2(5), 274-282.
- Demir, Esin Zümrüt (2012), **Esnek Çalışma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma**, İnsan Kaynakları Yönetimi Dersi Araştırma Projesi, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, İktisadi Programlar Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü.
- Demirci, Zeki (2019), “Atipik Bir Çalışma Modeli Olarak Evde Çalışma”, **İstanbul Barosu Dergisi**, 93(5), 86-113.
- Demirer, Sit (2011), **İş-Yaşam Dengesi: Antalya’daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirezen, Esra Ceren (2018), **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, Ahmet ve Kuloğlu, Derya (2019), “Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci”, **Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi**, 7(16), 345-374.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2009), **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi**, Rapor No 48508-TR.
- Dirlik, Nuriye (2016), **Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü**, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Dockery, Mike ve Bawa, Sherry (2020), “Working from Home in the COVID-19 Lockdown”, **Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19**, 1-5.
- Doğan Günday, Pınar (2011), **Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Doğan, Altan vd. (2015), “Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **International Journal of Economic and Administrative Studies**, 7(14), 375- 398.
- Doğan, Altan vd. (2016), “Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 30(1), 37-67.
- Doğrul, Burcu Şefika ve Tekeli, Seda (2010), “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2(2), 11-18.
- Dolan, Shimon L. ve Gosselin, Eric (2000), “**Job Satisfaction And Life Satisfaction: Analysis of A Reciprocal Model With Social Demographic Moderators**”, <https://ideas.repec.org/s/upf/upfgen.html>.
- Dökmen, Zehra Y. (2010), **Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, 2. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Dublen, Yağmur (2014), **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Belirleyicileri**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dude, David Joseph (2012), “**Organizational commitment of principals: The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice**”, <https://doi.org/10.17077/etd.1eben1km>.
- Dudu Karaman, Esra ve Doğan, Neva (2018), “Annelik Rolü Üzerine: Kadının “Annelik” Kimliği Üzerinden Tahakküm Altına Alınması”, **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, 6(2), 1475-1496.
- Duman, M. Zeki (2012), “Aile Kurumu Üzerine Tarihsel Bir Okuma Girişimi ve Muhafazakâr İdeolojinin Aileye Bakışı”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 1(4), 19-51.
- Dutlu Erten, Perihan (2016), “Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi”, **BEU Akademik İzdüşüm/Academic Projection**, 1(1), 56-66.
- Duxbury, Linda ve Higgins, Chris (2001), **Work-Life Balance in the New Millennium: Where-Are We? Where Do We Need to Go?**, CPRN Discussion Paper.
- Ecevit, Yıldız (2010), **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**, 1. Basım, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Edwards, Jeffrey R. ve Rothbard, Nancy P. (2000), “Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs”, **Academy of Management Review**, 25(1), 178-199.

- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006), **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, İ. Efe ve Özgen, Hüseyin (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(2), 237-254.
- Eken, Hurişül (2006), “Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15, 247-279.
- Ekin, Nusret (1984), “**Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları**”, 81-90.
- Elloy, David F. ve Smith, Catherine (2004), “Antecedents Of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study”, **Cross Cultural Management An International Journal**, 11(4), 17-27.
- Elveren, Adem Y. vd. (2016), “Feminization of labour and profit rates: evidence from OECD countries”, **Applied Economics Letters**, 24(7), 481-484.
- Emre, Emel (21.10.2004), “Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Kadın”, Bilgi İletişim Ağı (Bianet), <https://bianet.org/bianet/kadin/45619-kuresellesme-ve-calisma-yasaminda-kadin> (06.07. 2021).
- Erdem, Ekrem (2016), “Sanayi Devriminin Ardından Osmanlı Sanayileşme Hamleleri: Sanayi Politikalarının Dinamikleri ve Zaafiyetleri”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 0(48), 17-44.
- Ergün, Eren (2019), **Örgütlerde İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sistemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esin, Meryem (2017), **Kadın Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengeleri ile Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki**, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Esser, Ingrid ve Olsen, Karen M. (2011), “Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework”, **European Sociological Review**, 0, 1-12.
- Eyüboğlu, Ayşe vd. (2000), **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Favero, Linda Williams ve Heath, Renee Guarriello (2012), “Generational Perspectives in the Workplace: Interpreting the Discourses That Constitute Women’s Struggle to Balance Work and Life”, **Journal of Business Communication**, 49(4), 332-356.
- Felstead, Alan vd. (2002), “Opportunities to work at home in the context of work-life balance”, **Human Resource Management Journal**, 12(1), 54-76.
- Ferguson, Donna (03.05.2020), “I feel like a 1950s housewife’: how lockdown has exposed the gender divide”, The Guardian, <https://www.theguardian.com/world/2020/may/03/i-feel-like-a-1950s-housewife-how-lockdown-has-exposed-the-gender-divide> (13.01.2022).
- Fettah, Melek (2006), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fidan, Fatma (2000), “Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği)”, **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, (1), 117-133.
- _____ (2005), “Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 0(32), 185-201.
- Forsyth, Stewart ve Polzer-Debruyne, Andrea (2007), “The organisational pay-offs for perceived work-life balance Support”, **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 45(1), 113-123.
- Frone, Michael R. vd. (1992), “Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface”, **Journal of Applied Psychology**, 77 (1), 65-78.
- Galinsky, Ellen vd., (1996), “The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents”, **Journal of Social Issues**, 52(3), 111-136.
- Gajendran, Ravi S. ve Harrison, David A. (2007), “The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences”, **Journal of Applied Psychology**, 92(6), 1524-1541.
- Gerçek, Merve vd. (2015), “Çalışanların İş – Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(11), 67-85.
- Geyik Küçük, Ayşem (2019), **Esnek Çalışma ve Bilişim Sektöründe Ofiste ve Evde Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Geyik, Osman ve Turna, Fatma (2021), “Kayıt Dışı Ekonomide Farklı Bir Boyut: Evden Çalışma”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10(2), 256-273.
- Gezer Tuğrul, Yasemin (2019), “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadınların Annelik Deneyimleri Üzerine Bir Saha Çalışması”, **Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi**, (3), 71-90.

- Giray, M. Deniz ve Ergin, Canan (2006), “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 21(57), 83-101.
- Girdap, Emine (2019), **Kariyerizm İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - İşletme Enstitüsü.
- Gökçe, Orhan ve Şahin, Ali (2003), “Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 3(6), 133-156.
- Gökdemir, Burçak (2020), **Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökkaya, Öznur (2014), “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi “ Kocaeli Belediyeleri Örneği””, **Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi**, 2(3), 1-18.
- Gönüllü, Müzeyyen ve İçli, Gönül (2001), “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, 25(1), 81-100.
- Görücü, İbrahim (2018), “**Tele Çalışma**”, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, Cilt 2 (285-305).
- Gözener, Evrim (2012), **Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü.
- Greenblatt, Edy (2002), “Work /Life Balance: Wisdom Or Wihining”, **Organizational Dynamics**, 31(2), 177-193.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Beutell, Nicholas J. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H. vd. (2003), “The Relation Between Work–Family Balance And Quality Of Life”, **Journal of Vocational Behavior**, 63(3), 510-531.
- Guest, David E. (2002), “Perspectives on the Study of Work-Life Balance”, **Social Science Information**, 41(2), 255-279.
- Gülcan, Barış Ersin (2002), **Evden Çalışma Yöntemi ve Bu Yöntemin Bir Bankanın İç Denetim Sisteminde Alternatif Çalışma Modeli Olarak Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülertekin Genç, Seray vd. (2016), “Otel İşletmelerinde Duygusal Zekânın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi”, **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**, 6 (2/1), 97-112.

- Gülseven, Ayşe Seda (2017), “Türk Aile Hukukunda Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, **TBB Dergisi**, (132), 183-230.
- Gümüş, İskender ve Türkyılmaz, Berna (2017), “Güney Avrupa ve Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(1), 64-88.
- Günay, Gülay ve Bener, Özgün (2011), “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 153(153), 157-171.
- Gür, Öznur (2016), **İş-Yaşam Dengesinin "Mersin’de Otomotiv Sektöründe Araştırılması"**, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürol, M. Ali (2000), “Günümüz Koşullarında Kadın Girişimciliğinin Mikro ve Makro Düzeyde Olası Katkılarına İlişkin Bir Değerlendirme”, 1-13.
- Gürsel, Seyfettin ve Uysal-Kolaşın, Gökçe (2010), İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak, BETAM.
- Güvey, Muhammed Emre (2019), **Hastane Çalışanlarının Duygusal Okuryazarlık Düzeyleri İle İş Yaşam ve İş Aile Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hablemitoğlu, Şengül (1999), “Part-Time Çalışma Kadınların istihdamı İçin Neden Uygundur ?”, **Çalışma Ortamı**, (47), 10-12.
- Hall, Douglas T. ve Richter, Judith (1988), “Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help?”, **The Academy of Management Executive**, 2(3), 213-223.
- Harrington, Deborah vd. (2008), “Flexible Working in an Irish Public Sector Organisation: Still a Gender Issue”, **International Journal of Business and Management**, 3(9), 166-178.
- Heathfield, Susan M. (t.y.), “Esnek Çalışma Programlarının Avantaj ve Dezavantajları”, CHALIZED, <https://tr.chalized.com/esnek-calisma-programlarinin-avantaj-ve-dezavantajlari/> (13.12.2021).
- Herman, Jeanne Brett ve Gyllstrom, Karen Kuczynski (1977), “Working Men and Women: Inter- and Intra-Role Conflict”, **Psychology of Women Quarterly**, 1(4), 319-333.
- Hewlett, Sylvia Ann (04,2002), “Executive Women and the Myth of Having It All”, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2002/04/executive-women-and-the-myth-of-having-it-all> (15.03.2021).
- Higgins, Christopher vd. (2014), “The relationship between work arrangements and work-family conflict”, **Work**, 48(1), 69-81.
- Hill, E. Jeffrey vd. (2001), “Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance”, **Family Relations**, 50(1), 49-58.

- Hill, E. Jeffrey vd. (2003), “Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life”, **Journal of Vocational Behavior**, 63(2), 220-241.
- Hill, E. Jeffrey (2005), “Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support”, **Journal of Family Issues**, 26(6), 793-819.
- Hjálmsdóttir, Andrea ve Bjarnadóttir, Valgerður S. (2020), ““I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise”, **Gender Work Organization**, 28(1), 268-283.
- Hobbs, Dave ve Armstrong, James (1998), “An Experimental Study of Social and Psychological Aspects of Teleworking: The Implications for Tele-Education”, **To the Educational Resources Information Center (ERIC)**, 1-7.
- Hüsnüoğlu, Nadide (2019), “Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler”, https://www.researchgate.net/publication/330687210_Gelismis_ve_Gelismekte_Olan_Ulkelerde_Kadinlarin_Isgucune_Katirim_Oranini_Etkileyen_Faktorler_Factors_Affecting_the_Labour_Force_Participation_Rate_of_Women_Both_in_Developed_and_Developing_Countries.
- İçin, Neslihan (2012), **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İlkkaracan, İpek (1998), “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, 285-302.
- İlkkaracan Ajas, İpek (2017), **Ekonomik Haklarımız Var!**, 3. Basım, İmak Ofset Basım Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul. <https://kadinininsanhaklari.org/wp-content/uploads/2018/08/EkonomikWeb-yeni.pdf>.
- İmamoğlu, Olcay (1993), “Değişen Dünyada Değişen Aile İçi Roller”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, (1), 58-68.
- ILO (2020), **COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu**, ISBN 978-92-2-032404-2 (basım), ILO yayınları, İsviçre.
- İNKAM (2020), COVID-19 Salgını Döneminde “Zorunlu” Evden Çalışma: İş Ve Özel Yaşama Etkileri, <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ozet.-inkam.-evden-calisma.pdf>.
- İşıkhani, Vedat, **Örgütlerde Stres Yönetimi**, Atatürk Üniversitesi – Sosyal Hizmet Yönetimi, https://itunesu-assets.itunes.apple.com/itunes-assets/CobaltPublic/v4/6b/07/d6/6b07d6ff-c1b2-dbd3-9324-54630f6c5b01/313-3137053233846386373-14.__nite__RG_TLERDE_STRES_Y_NET_M_.pdf.

- Iverson, Roderick D. ve Maguire, Catherine (2000), “The Relationship Between Job And Life Satisfaction: Evidence From A Remote Mining Community”, **Human Relations**, 53(6), 807-839.
- Judge, Timothy A. ve Watanabe, Shinichiro (1994), “Individual Differences İn The Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 67(2), 101-107.
- Kadam, B. S. (2012), “Work-Lıfe Balance: Dilemma Of Modern Society” A Special Reference To Women Bus Conductor In Maharashtra State Road Transport”, **ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research**, 2(2), 200-215.
- Kalkandeler, Nihan (2013), “Güvenceli Esneklik: Karşılıklı Önkoşullar”, **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(4), 59-81.
- Kalliath, Thomas ve Brough, Paula (2008), “Work–Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct”, **Journal of Management & Organization**, 14(3), 323-327.
- Karabıyık, İlyas (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 32(1), 231-260.
- Karaca, Selin (2019), **İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadoğan, Emirali (2009), “Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 64(4), 137-152.
- Karakoyun, Yücel (2007), **Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karlılar, Selin ve Kırıl, Gülsen (2019), “Kadın İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ülke Grupları İçin Panel Veri Analizi”, **Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi**, 54(2), 935-948.
- Kasapoğlu, M. Aytül (1994), “Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol ve Statü”, **Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**, 15, 217-233.
- Kasaroğlu (2020), “İş Hayatında Yeni Normalin Nasıl Gözlemlenecektir?” <http://www.kasaroglu.av.tr/tr/41943/IS-HAYATINDA-YENI-NORMALIN-ETKILERI-NASIL-GOZLEMLENECEKTIR> (20.11.2021).

- Kattenbach, Ralph vd. (2010), "Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance", **Career Development International**, 15(3), 279-295.
- Kavi, Ersin ve Koçak, Orhan (2010), "Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (59), 69-88.
- Kavoğlu, Samet (2018), "II. Dünya Savaşı'nda Kadınlara Yönelik Hazırlanan Afişlerin Göstergebilimsel Çözümlemesi: "Women's Land Army" Örneği", **Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi**, (29), 111-124.
- Kaya, Canan (2009), **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayalar, Murat (1998), "Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçi Çıkarımlarına Alternatif Bir Öneri: Esnek Çalışma Sistemi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (3), 157-162.
- Kaypak, Şafak (2014), "Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak", **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 7(1), 344-357.
- Kerka, Sandra (1990), "Flexible Work Schedules. ERIC Digest.", **ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH**, 1-5.
- Keser, Aşkın (2014), **İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla**, Türk Metal Yayınları, Ankara.
- Keskin, Emre (2018), **İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kinnunen, Ulla ve Mauno, Saija (1998), "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", **Human Relations**, 51(2), 157-177.
- Kirkcaldy, Bruce D. ve Cooper, Cary L. (1993), "The Relationship Between Work Stress and Leisure Style: British and German Managers", **Human Relations**, 46(5), 669-680.
- Kıcı, Başak (2015), **Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- _____ (2019), "Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21(1), 173-196.
- Kılıç, Recep ve Özafşarlıoğlu Sakallı, Sibel (2013), "Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi", **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(3), 208-237.

- Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen (2014), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, **Amme İdaresi Dergisi**, 47(1), 107-130.
- Kılıç, Eda (2019), “Evcimenlik Kültünden Çalışan Anneye: Annelik İdeolojileri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 20(1), 17-36.
- Kırel, Çiğdem (1999), “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 28(2), 115-136.
- Kocabaş, Fatma (2004), “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (10), 1-21.
- Kocacık, Faruk ve Gökkaya, Veda B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(1), 195-219.
- Koç, Muzaffer (2016), “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 5(7), 2169-2192.
- Konca, Betül (2016), **İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İş Gücünün Ekonomideki Yeri**, Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korabik, Karen ve Allyson K., McElwain MacDonald (2005), “Work-Family Guilt (2005)”, Sloan Network Encyclopedia Entry.
- Koray, Nazlıhan (2016), **Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Yaşam Dengesi Sorunları ve Avrupa Birliği - Türkiye Düzenlemeleri**, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, Koray (2007), **Avrupa Birliği’ne Entegrasyon Sürecinde Türkiye’de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi Özeti, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, Adem ve Korkut, Gülsüm (2012), “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17(2), 41-65.
- Korkmaz, Murat vd., (2013), “Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması”, **Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, 8(9), 1845-1863.
- Kossek, Ellen Ernst ve Lautsch, Brenda A. (2012), “Work-Family Boundary Management Styles in Organizations: A Cross-Level Model”, **Organizational Psychology Review**, 2(2), 152-171.
- Koyuncu, Ayşe Gözde (2006), **Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kördeve, Mustafa Kemal (2016), **Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kördeve, Mustafa Kemal ve Aydın, Belgin (2016), “Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 8(2), 277-292.
- Kremer, E. Glen vd. (2009), “Balancing Borders And Bridges: Negotiating The Work-Home Interface Via Boundary Work Tactics “, **Academy of Management Journal**, 52(4), 704-730.
- Kul Parlak, Nurgün (2016), **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi**, 1. Baskı, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara.
- Kumaş, Handan ve Fidan, Fatma (2005), “Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 0(50), 507-532.
- Kunt, Emine (2011), **Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurkand, Nancy B. ve Bailey, Diane E. (1999), “The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime”, **Organizational Dynamics**, 28(2), 53-68.
- Kurnaz, Şefika (1991), **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)**, 2. Baskı, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Kuru, İlknur (2014), **Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi**, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun, Yıldız ve A. Sevim, Seher (2004), “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37(1), 14-27.
- Kuzulu, Ece vd. (2013), “İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Sakarya İktisat Dergisi**, 2(1), 88-127.
- Küçükusta, Deniz (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(3), 243-268.
- Lavassani, Kayvan M. ve Movahedi, Bahar (2007), “Theoretical Progression of Work and Life Relationship: A Historical Perspective”, **Sprott School of Business**, 1-14.

- Linabary, Jasmine R. ve Hamel, Stephanie A.(2017), “Feminist Online Interviewing: Engaging Issues Of Power, Resistance And Reflexivity İn Practice”, **Feminist Review**, 115, 97-113.
- Linehan, Margaret ve Walsh, James S. (2000), “Work-Family Conflict and the Senior Female International Manager”, **British Journal of Management**, 11, 49-58.
- Luk, Dora M. ve Shaffer, Margaret A. (2005), “Work and Family Domain Stressors and Support: Within-and Cross-Domain İnfluences On Work-Family Conflict”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78(4), 489-508.
- Lockwood, Nancy R. (2003), “Work/Life Balance Challenges and Solutions”, **HR Content Exper**, 1-12.
- Makal, Ahmet (2001), “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56(2), 117-155.
- _____ (2010), “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 13-39.
- Malik, Sangeeta (2015), “Effect of Work-Life Balance on Gender and Marital Status”, **International Journal of Science Technology and Management**, 4(1), 782-789.
- Marafi, Hama (2013), “Perception of Work Life Balance-An Investigation of Education Sector of East and West”, **Asian Journal of Business Management**, 5(1), 174-180.
- Marks, Stephen R. ve Macdermid, Shelley M. (1996), “Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance”, **Journal of Marriage and Family**, 58(2), 417-432.
- Marshall, Gordon (1999), *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Akınhay, Osman ve Kömürcü, Derya), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Maslach, Cristina vd., (2001), “Job Burnout”, **Annu. Rev. Psychol.**, 52, 397-422.
- Matthews, Lisa S. vd. , (1996), “Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes”, **Social Psychology Quarterly**, 59 (1), 62-79.
- MERCER (2021), 2021 Küresel Yetenek Eğilimleri Türkiye Araştırma Raporu, <https://www.sertacdoganay.com/wp-content/uploads/Global-Talent-Trends-2021-Turkish.pdf>.
- Mitomo, Hitoshi ve Jitsuzumi, Toshiya (1999), “Impact of Telecommuting on Mass Transit Congestion: The Tokyo Case”, **Telecommunications Policy**, 23(10-11), 741-751.
- Murat, Güven (2017), “Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi Bağlamında Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, **KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(13), 7-36.

- Mustajab, Duta vd. (2020), “Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity”, **The International Journal of Applied Business (Tijab)**, 4(1), 13-21.
- Nişancı Babanoğlu, Emine (2020), **Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nicoletti, Giuseppe ve Scarpetta, Stefano (2005), **Product Market Reforms And Employment In OECD Countries**, ECO/WKP, 59. Economics Department Working Papers No. 472.
- Noyan, Mehmet Ali (2007), **Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oğuz, Özlem (2007), **Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma**, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Olaş, Öznur (2006), **Kadın Yöneticinin Çalışma Yaşamında Değişen Karakteristiği Üzerine Bir Saha Çalışması: Sakarya Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Olson, Margrethe H. (1983), “Remote Office Work: Changing Work Patterns In Space And Time”, **Communications of the ACM**, 26(3), 182-187.
- Omay, Umut (2010), **Çalışma Psikolojisi**, İstanbul Üniversitesi - Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- _____ (2020), “Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, Demirbaş, Dilek vd. (Ed.), **COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, (153-170), İstanbul University Press, <https://cdn.istanbul.edu.tr/file/JTA6CLJ8T5/276BAB8748D24ADBAF2D5399932AB55D>.
- Oruç, Esra (2019), **Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Osnowitz, Debra (2005), “Managing Time in Domestic Space Home-Based Contractors and Household Work”, **Gender & Society**, 9(1), 83-103.
- Oxford Learner’s Dictionaries, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/balance_1?q=balance (22.02.2021).
- Ödemiş, Gizem (2018), **Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ölçer, Ferit (2004), “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, **Öneri Dergisi**, 6(22), 145-165.
- Öner Şeker, Eşe (2018), **Kadın Çalışanların Ev İçi Sorumluluklarının Örgütsel Stres Üzerine Etkileri: Karabük Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ören, Kenan ve Yüksel, Hasan (2012), “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 1(1), 34-59.
- Özağır, Ayşe (2010), **İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özaydın, Mehmet Merve (2013), “Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15(3), 47-72.
- Özçelik, Ayşe Oya (1995), “Esnek Çalışma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 24(1), 97-108.
- Özçelik, Zübeyir (2021), “COVID-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (58), 221-240.
- Özen Kapız, Serap (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(2), 139-153.
- Özer, Mustafa ve Biçerli, Kemal (2003-2004), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 55-85.
- Özer, Zerrin (2006), **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, Merve Menekşe (2017), “Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları”, **Çalışma ve Toplum**, 3(54), 1397-1424.
- Özdemir, Murat (2010), “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(1), 323-343.
- Özdemir, Zekai vd. (2012), “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, **International Conference On Eurasian Economies**, 1(1), 115-122.
- Özdemir, Mehmet Nadir (2020), “Orta Çağ’da ‘Kölelik’ Üzerine Bir Değerlendirme”, **E-Şarkiyat İlmî Araştırmalar Dergisi**, 12(2), 209-223.

- Özdemir, İlkay (2017), **İş Stresi ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide İşe Bağlılığın Rolü: Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal (2009), “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 0(33), 69-99.
- Özgener, Şevki (2005), “Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, **Amme İdare Dergisi**, 38(3), 51-79.
- Özkiraz, Ahmet ve Arslanel, M. Nazan (2011), “İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 3(1), 1-10.
- Öztürk, Azim ve Güzelsoydan, Y. Selim (2001), “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 15(1-2), 333-345.
- Öztürk, Cahit ve Çelik, Mazlum (2019), “Akademisyenlerin Yaşlarının Akademik Performansları Üzerine Etkisinde İş-Aile Yaşam Çatışmasının Aracılık Rolü”, **Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 4(2), 115-128.
- Öztürk, Tülin (2007), **Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması**, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürkoğlu, Yücel (2013), “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”, **Beykoz Akademi Dergisi**, 1(1), 109-129.
- Özveri, Murat (23.02.2021), “Evden çalışmada yasaya aykırı uygulamalar”, Evrensel.net, <https://www.evrensel.net/yazi/88214/evden-calismada-yasaya-aykiri-uygulamalar> (17.01.2022).
- Paltalı, İbrahim Halil (2017), **Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan Sorunlar**, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Palumbo, Rocco (2020), “Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance”, **International Journal of Public Sector Management**, 33(6/7), 771-790.
- Papalexandris, Nancy ve Kramar, Robin (1997), “Flexible working patterns: towards reconciliation of family and work”, **Employee Relations**, 19(6), 581-595.
- Parasuraman, Saroj ve Simmers, Claire A. (2001), “Type Of Employment, Work-Family Conflict And Well-Being: A Comparative Study”, **Journal Of Organizational Behavior**, 22(5), 551-568.

- Parlaktuna, İnci (2010), “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, **Ege Akademik Bakış**, 10 (4), 1217-1230.
- Pekdemir, Işıl ve Koçoğlu, Merve (2014), “İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(1), 309-337.
- Pichler, Florian (2009), “Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys”, **Social Indicators Research**, 92(3), 449-469.
- Polat, Şule (2018), “Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi**, 4(2), 187-205.
- Polat, Kübra (2019), **Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat Dede, Nurten ve Türkmen, Fatma (2019), “Yaşam Doyumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma”, **OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 13(19), 2015-2041. (DOI: 10.26466/opus.612219).
- Popüler Yönetim Dergisi [PERYÖN] (04.2020), “COVID-19 Nisan 2020 Anketi” https://www.peryon.org.tr/upload/files/py-arsivi/PY_86.pdf (21.11.2021).
- Prabhakar David, M. vd. (2012), “Perspectives on the Study of Work-life Balance”, **International Journal Of Innovative Research in Commerce & Management**, 3(3), 1-8.
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi vd. (2020), “Work Life Balance (WLB) Complexity and Performance of Employees during COVID-19 Pandemic”, **Journal of Business Management and Accounting**, 4(1), 56-68.
- Riedmann, Arnold vd. (2006), **Working time and work-life balance in European companies**, Establishment Survey on Working Time 2004-2005.
- Sağ, Vahap (2001), “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2(1), 9-23.
- Sağlam Arı, Güler ve Çına Bal, Emine (2008), “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, **Yönetim ve Ekonomi**, 15(1), 131-148.
- Sağlık, Büşra ve Çelik, Hacer Yeliz (2018), “Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2(2), 95-120.
- Samancı, Mustafa (2020), “Küresel Bir Salgın: COVID-19”, **Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi**, 5(1), 6-11.
- Sanmiguel-Valderrama, Olga (2007), “The Feminization and Racialization of Labour in the Colombian Fresh-cut Flower Industry”, **Journal of Developing Societies**, 23(1-2), 71-88.

- Sarı, Elif ve Çevik, Aynur (2009), “**Çalışma Yaşamı (Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi)**”, **Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05 – 07 Mart 2009**, 1. Cilt içinde (65-75), Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya.
- Sarı, Özgür (2011), “Toplumsal Cinsiyet ve Mesleki Rol İlişkisi: Hemşirelik Bölümünde Okuyan Erkek Öğrenciler Örneği”, **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(2), 493-504.
- Sarker, Suprateek vd. (2012), “Managing Emplo Managing Employees’ Use of Mobile Tees’ Use of Mobile Technologies technologies to Minimiz o Minimize Work-Life Balance Impacts”, **MIS Quarterly Executive**, 11(4), 143-157.
- Sav, Duygu (2008), **Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savcı, İlkey (1999), “Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 54(4), 145-166.
- _____ (2000), “Veri Girişi İçinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 55(4), 143-168.
- Sayın, Murat (2017), **Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş – Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schieman, Scott ve Young, Marisa (2010), “The demands of creative work: Implications for stress in the work–family interface”, **Social Science Research**, 39, 246-259.
- Schultz, T. Paul (1990), “Women’s Changing Participation in the Labor Force A World Perspective”, **Economic Development and Cultural Change**, 38(3), 457-488, https://www.researchgate.net/publication/24097552_Women%27s_Changing_Participation_in_the_Labor_Force_A_World_Perspective?enrichId=rgreq-f10bf2b1c265eab2cafc02c75e93d57b-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI0MDk3NTUyO0FTOjk3NzI0MjEyOTczNTczQDE0MDAzMTA2NzY1MDE%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf.
- Sen, Sunanda (2010), “**Gendered Aspects of Globalization**”, Levy Economics Institute of Bard College Çalışma Belgesi No.621, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1687764>.
- Serbes, Kemal (2019), **Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye’deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seval, Hale Nur (2017), “Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi”, **Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1(2), 184-193.

- Sharma, Neeti ve Nayak, Parameswar (2016), “Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR”, **Amity Global Business Review**, 11, 115-123.
- Siebert, Sam D. (1974), “Toward A Theory Of Role Accumulation”, **American Sociological Review**, 39, 567-578.
- Smith, Jennifer ve Gardner, Dianne (2007), “Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives”, **New Zealand Journal of Psychology**, 36(1), 3-12.
- Soğancı, Esra (2019), **Annelik Statüsünün Bir Güç Kaynağı Olarak Şiddet Uygulamaya Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, Abdullah (2009), “Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(2), 333-359.
- Sönmez, Pelin (2006), “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, 5(3), 177-198.
- Standing, Guy (1999), “Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited”, **World Development**, 27(3), 583-602.
- Super, Donald E. (1980), “A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development”, **Journal of Vocational Behavior**, 16(3), 282-298.
- Süral, Nurhan (2014), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 15(özel sayı), 279-309.
- Sverko, Branimir vd. (2002), “Work-life balance among croatian employees: rol time commitment, work-home interference andwell-being”, **Social Science Information**, 41(2), 281-301.
- Şahin, Tolga (2014), **Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenel, Alaeddin (1982), **İlkel Topluluktan Uygur Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara.
- Şener, Sami (2009), “**Toplumsal Cinsiyet (Kadının Aile İçi ve Sosyal Rollerinin Dengelenmesi)**”, **Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05 – 07 Mart 2009**, 1. Cilt içinde (468-484), Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya.
- Şengil, Yahya (1999), **Esnek Çalışma Şekillerinden İş Paylaşımı ve Çalışma Hayatına Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Yener ve Topgül, Seda (2013), “Polislerin İş ve Aile Yaşamı Arasında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Görüşleri: Eskişehir İl Merkezinde Görevli Polisler Üzerine Bir Araştırma”, **Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1(2), 93-133.

- Tan, Ender (2014), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Esnek İstihdam**, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.
- Tahmaz, Senem (18.01.2021), “Kadınlar için iş-yaşam dengesi”, Hthayat Habertürk, <https://hthayat.haberturk.com/kadinlar-icin-is-yasam-dengesi-1072310> (20.03.2021).
- Tarıyan, Özge (02.2018), “İnovasyon kültürünün ve teknolojinin çalışma hayatı üzerinde etkileri”, The Deloitte Times, 70-71, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/the-deloitte-times/TDT_Subat%202018_inovasyon.pdf.
- Taşkın, Hilal (2020), **Esnek Çalışma Açısından Kadın İstihdamı ve AB Ülke Örnekleri Karşılaştırması**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi - Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Tatar, Tuba (2018), **Vardiyalı Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Sakarya İli Güvenlik Sektöründe Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tausig, Mark ve Fenwick, Rudy (2001), “Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance”, **Journal of Family and Economic Issues**, 22(2), 101-119.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013), Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Basımevi, No.12, Ankara.
- Teker, Sibel (2015), **Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Temel, Ayşen (2005), **Kişilerarası İletişim Temelinde İş ve Aile Yaşamı Dengesi**, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Temel, Ayşen vd., (2006), “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması”, **Yönetim ve Ekonomi**, 13(1), 27-38.
- Temiz, Hasan Ejder (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, (2), 55-80.
- Tenikler, Gökhan vd. (2023), “Kamu Çalışanlarının Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi - İzmir Örneği”, **Uluslararası Akademik Birikim Dergisi**, 6(1), 29-52.
- Teo, Thompson S.H. ve Lim, Vivien K.G. (1998), “Factorial dimensions and differential effects of gender on perceptions of teleworking”, **Women in Management Review**, 13(7), 253-263.
- Tezcan, Mahmut (t.y.), “Cumhuriyetten Günümüze Türk Ailesinin Dünü, Bugünü Geleceği (Sosyo-Kültürel Açıdan)”, http://turkoloji.cu.edu.tr/GENEL/tezcan_aile.pdf (27.03.2021).
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> (20.02.2021).

Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> (22.02.2021).

The Pew Research Center For The People & The Press (2003), “Views Of A Changing World”, <https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/2/2003/06/Views-Of-A-Changing-World-2003.pdf> (2.07.2021).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2019), “Kadın İstihdamı”, <https://www.tisk.org.tr/yayin/1359523609-isveren-dergisi--mart-nisan--2019-.pdf> (20.01.2021).

Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (Ed.) (2013), **Sosyal Politika**, 4.Baskı, Dora Yayınları, Bursa.

Toksöz, Gülay (2007), Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, 1. Baskı, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara.

Topgöl, Seda (2016), “İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zlığı)nın Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23(1), 217-232.

Tuğsal, Türker (2017), **İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi**, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turgut, Tülay (2011), “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(3-4), 155-179.

Turhan, Işıl (2010), **Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkkahraman, Mimar ve Şahin, Kamil (2010), “Kadın ve Kariyer”, **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 2(1), 75-88.

Türnüklü, Abbas(2000), “Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, **Eğitim Yönetimi**, (24), 543-559.

Türkiye Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (2000), **Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Lebib Yalkın Yayınları ve Basım İşleri A.Ş., Yayın No. TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul.

Ulukapı, Hande (2013), **Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.

URL, “Uzaktan Çalışma–Dost Mu, Düşman Mı?” (t.y.), <https://www.halkbank.com.tr/tr/blog/teknoloji/Uzaktan-Calisma-Dost-Mu-Dusman-Mi.html> (09.01.2022).

- URL, "Evden çalışma" çalışanı sömürüyor mu?" (16.02.2021), Deutsche Welle (DW), <https://www.dw.com/tr/evden-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1-s%C3%B6m%C3%BCr%C3%BCyor-mu/a-56581034> (17.01.2022).
- Uysal, Neşe ve Çayır Yılmaz, Merve (2020), "Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi", **Journal of International Social Sciences Academic Researches Dergisi**, 4(1), 26-37.
- Uzun, Ertuğrul (30.08.2019), "Uzaktan Çalışma Nedir? Uzaktan Çalışma, Evden Çalışma Rehberi [2021]", StartupCentrum, <https://media.startupcentrum.com/tr/uzaktan-calisma-rehberi/> (29.12.2021).
- Üngüren, Engin vd., (2009), "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(27), 36-56.
- Vosko, Leah F.(2002), "**Rethinking Feminization: Gendered Precariousness in the Canadian Labour Market and the Crisis in Social Reproduction**", Roberts Canada Research Chairholders Series, York University.
- Yaman Öztürk, Melda (2017), "Sosyoekonomik Politikaların Dönüşüm Sürecinde Kadın Emeği", **III. Kadın Hekimlik Ve Kadın Sağlığı Kongresi Kadını Görmeyen Aile ve Sağlık Politikaları, (122-128)**, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara.
- Yağcı, Erkan (2014), **Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi – Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Yakkan, Efe (2016), **Çalışma Hayatında Esnekleşme ve Esnek Çalışma Biçimleri**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, Arif (1994), **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, Öznur (2015), **Kadınların Toplumsal Hayata Katılımında Yerel Yönetimlerin Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, Nihan (2018), **İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, Nihan ve Doğan, Altan (2018), "İş Stresinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Esnek Çalışma Bağlamında Test Edilmesi", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 18(35), 41-62.
- Yazıcı, Gülten (2001), **Esnek Çalışmanın Çalışanlara ve İşverene Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversite – Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yeniçeri, Özcan (2002), “İş ve Zihniyet Dünyasının Kimyası Değişirken”, **Standart Ekonomik ve Teknik Dergisi**, (492), 11-21.
- Yeşildal, Hatice (2010), “Türkiye’de 1960’larda Toplumsal Gerçekçi Sinemada Aile İdeolojisi: “Kocanın en kötüsü hiç olmayanından daha iyidir””, **Folklor/edebiyat**, 16(61), 213-226.
- Yeşiltepe, Betül (2014), **Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Bilal (2017), “Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”, **International Online Journal of Educational Sciences**, 9(3), 755-767.
- Yılmaz, Burcu ve Zengin, Burhanettin (2021), “Seyahat İşletmesi Çalışanlarının İş Yaşam Dengelerinin Demografik Özellikler Açısından Analizi: İstanbul Örneği”, Kardaşlar, Ahmet (Ed.), 2. Uluslararası 5. Ocak Sosyal Bilimler ve İnsanlık Kongresi, (98-111), ISPEC Yayınları, Nr. (ISBN: 978-625-7720-17-5), Adana, https://www.researchgate.net/publication/348633755_Analysis_of_Work_Life_Balance_of_Travel_Company_Employees_In_Terms_of_Demographic_Properties_The_Istanbul_Case_-_Seyahat_Isletmesi_Calisanlarinin_Is_Yasam_Dengelerinin_Demografik_Ozellikler_Acisindan_, (07.03.2021).
- Yorgun, Sayım (2010), “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, **Sosyoekonomi**, 11(11), 167-189.
- Yücebaş, Semiray (2019), “Kadının İmkânsız Tamlığı Olarak Annelik: Reklamlarda Anneler”, **Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, (31), 577-600.
- Yüksel, Mesude (2018), **Kadın Çalışanların Elektronik Ticaret Eğilimleri Üzerine Bir Alan Araştırması: Çankırı MEB Personeli Örneği**, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yürüt, Berna (2017), “Tanzimat Sonrası Osmanlı Kadın Hareketi ve Hukuki Talepleri - Ottoman Women’s Movement And Legal Claims Post Tanzimat Era”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 30(133-2), 365-396.
- Zedeck, Sheldon ve Moiser, Kathleen L. (1990), “Work in the Family and Employing Organization”, **American Psychologist**, 45(2), 240-251.
- Zencirkıran, Memet ve Baştürk, Şenol (2019), **Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi**, 1. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa.
- Zengin, Burcu ve Koçoğlu, Şahnaz (2018), “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri”, **İş ve Hayat**, 4(8), 166-188.

- Zeybekoğlu, Özge (2010), “Tek Tanrılı Dinler ve Kutsal Kitaplarında Kadının Konumu”, **Ethos: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar**, 3(2), 1-20.
- Zeybekoğlu Akbaş, Özge ve Dursun, Cansu (2020), “Koronavirüs (Covid-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, 7(5), 78-94.
- Wilk, Kelly E. (2013), **Work-Life Balance for Administrators in the Academy: Under Ideal Worker Pressure**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Seton Hall University.
- Willis Towers Watson [WTW] (25.06.2020), <https://www.wtwco.com/tr-TR/Insights/2020/06/arastirma-COVID-19-isveren-aksiyon-ve-hazirlik-planlari-2020> (20.11.2021).
- Wikipedia, https://tr.wikipedia.org/wiki/Geni%C5%9F_aile (21.9.2021).
- Wikipedia, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Psikosomatik> (17.03.2021).
- World Bank, <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS> &country=#, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do> (22.02.2020).
- World Bank, <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS> &country=# (30.05.2022).
- World Bank, <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS> &country=# (14.07.2022).



EKLER

Sayın katılımcı,

Bu çalışma, “Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Evden Çalışmanın Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. COVID-19 sürecinde, evden çalışan kadınlar ile görüşmeler yapılarak iş-yaşam dengesinin nasıl etkilendiğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Yapılan tüm görüşmelerde verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacak ve katılımcıların kişisel bilgilerine yer verilmeyecektir. Görüşmeler sırasında elde edilen bilgiler başka herhangi bir amaçla kullanılmayacak ve bilgi paylaşımı yapılmayacaktır. Görüşme katılımcının izni doğrultusunda kaydedilecektir. Görüşmeye katılım gönüllü olup, görüşme esnasında herhangi bir sebep belirtilmeksizin her an görüşmeyi sonlandırmak mümkündür. Katılımcılara istemeleri ya da herhangi bir sorularının bulunması halinde daha fazla bilgilendirme yapılacaktır. Çalışmaya vereceğiniz katkı için şimdiden teşekkürlerimizi sunarız.

Nagihan Karlanuş
Karadeniz Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğr. Üyesi Burçin Eser (Danışman)
Karadeniz Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İliş. Bölümü

SORULAR

1. Kaç yaşındasınız?
2. Eğitim durumunuz nedir?
3. Mesleğiniz nedir?
4. Ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
5. Aylık gelir durumunuz (4.000 – 6.000 Aralığı, 6.000-8.000 Aralığı ve 8.000 ve üstü) nedir?
6. Medeni durumunuz nedir?
 - 6.1. Evli iseniz:
 - 6.1.1. Eşiniz çalışıyor mu? Mesleği nedir?
 - 6.1.2. Çocuğunuz var mı? Var ise kaç çocuk sahibisiniz ve yaşları kaçtır?
 - 6.2. Bekâr iseniz:
 - 6.2.1. Ailenizle mi yaşıyorsunuz?
7. Belli bir mesai saatiniz (8-5, 9-6 gibi) var mı?
 - 7.1. Var ise çalışma saatiniz size uygun mu?
 - 7.2. Yok, ise çalışma saatinizi nasıl ayarlıyorsunuz? Ve günün hangi bölümü içinde gerçekleştiriyorsunuz? Neden? (örneğin; akşam, gece, sabahın erken saatleri gibi çünkü sessiz ve dikkat dağıtıcı unsurlar az)
8. Çalışma esnasında verdiğiniz aralar mecburi (çocuk vb.) mi yoksa planlı mıdır?
9. Çalışma saatinizin ailevi sorumluluklarınıza etkisi nedir?
10. Zaman esnekliği iş-yaşam dengenizi nasıl etkilemektedir?
11. Çalışma ortamınızı tanımlar mısınız?
12. Çalışma ortamınız sizin için uygun mudur?
13. Evden çalışmanın mekânsal özelliklerinin etkilerini nasıl tanımlarsınız?
14. Mekân esnekliği iş-yaşam dengenizi nasıl etkilemektedir?
15. Çocukların varlığı (çocuk sayısı ve yaş faktörü) çalışmanızı nasıl etkilemektedir?
16. Çocukların eğitimi (online eğitim) çalışmanızı nasıl etkilemektedir?
17. Evde eşiniz ile sizin çalışmanız, aynı ortam ve aynı koşullarda mı gerçekleşmektedir? Farklı ise açıklayınız.
18. Eşiniz ev içi işlere yardımcı olur mu?
 - 18.1. Yardımcı oluyorsa;
 - 18.1.1. Ev içi işlerde sorumluluk paylaşımınız nasıldır?
 - 18.1.2. Ev içi işlerdeki paylaşımın size yansımaları (daha fazla uyumak, kitap okumak, diğer işlerinize erken başlamak ve erken bitirmek vb.) nasıl olmaktadır?

- 18.2.**Yardımcı olmuyorsa;
- 18.2.1.** Bu durumun size yansımaları nasıl olmaktadır?
- 19.** Eşiniz çocuk ile ilgili sorumluluklara yardımcı oluyor mu?
- 19.1.**Yardımcı oluyorsa;
- 19.1.1.** Çocuğun bakımında (yemek yemesi, uyuması, hastalığı, günlük ihtiyaçları vb.) sorumluluk paylaşımınız nasıldır?
- 19.1.2.** Okul içi eğitim sorumlulukları ile ilgilenirken (ödev takibi vb.) herhangi bir görev dağılımınız var mı? Varsa açıklayınız.
- 20.** Ev içi işlerin çalışmanıza etkisi nedir?
- 21.** Anne, eş ve ev kadınlığı rolleriniz, iş-yaşam dengenizi nasıl etkilemektedir?
- 22.** Evden çalışmanın size avantaj ve dezavantajları nelerdir?
- 23.** Evden çalışma ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi nasıl tanımlarsınız?
- 24.** Evden çalışmanın sağlamış olduğu esneklik sizi nasıl hissettiriyor?
- 25.** Evden çalışma yapmayı devam ettirmek ister misiniz? Nedenini açıklayınız.



ÖZGEÇMİŞ

Nagihan KARLANKUŞ, 2009 yılında Bener Cordan İlköğretim Okulu'nu; 2013 yılında Yunus Emre Lisesi'ni; 2017 yılında da Karadeniz Teknik Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü bitirdi. 2018 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı.

KARLANKUŞ, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.

