



Araştırma Makalesi

## Sendikaların İş Yaşam Dengesine Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme

### *The Effect of Trade Unions on Work-Life Balance: A Research on OECD Countries*

Oğuz Başol<sup>a</sup>, Hüseyin Sevgi<sup>b</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

*Anahtar Kelimeler:*  
Sendika, İş-Yaşam Dengesi,  
SmartPLS, OECD  
*Tarihler :*  
Geliş 28 Nisan 2020  
Düzeltilme geliş 30 Nisan  
2020  
Kabul 30 Nisan 2020

#### ÖZ

Hem çalışma hayatı hem de çalışma hayatı dışında kontrol sahibi olmayı ifade eden iş-yaşam dengesi kavramı, çalışma yaşamında bulunan bireylerin en çok önemsendiği durumlardan biridir. Böylesine önemli bir dengenin takibi bireye ait bir kavram gibi gözükse de sendikaların da bu dengenin sağlanması üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırma 2017 yılında OECD ülkelerinde sendikaların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Sendikalar; toplu sözleşme kapsamına giren çalışan oranı (t: 58,005) ve sendikal yaygınlık (t: 10,356) değişkenleri ile; iş-yaşam dengesi ise yıllık toplam çalışma saati (t: 25,766), 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı (t: 7,025) ve işe bağlı harcanan zaman (t: 9,824) değişkenleri ile ölçülmüştür. Elde edilen bulgu, 2017 yılında OECD ülkelerinde sendikaların iş-yaşam dengesini iyileştiren bir etkisi olduğunu göstermiştir (t: 12,335).

#### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
Trade Union, Work-Life  
Balance, SmartPLS, OECD  
*Article history:*  
Received 28 April 2020  
Received in revised form 30  
April 2020  
Accepted 30 April 2020

#### ABSTRACT

The concept of work-life balance, which means having control over private and working life, is one of the most important issues that individuals care about in working life. Although following such an important balance seems like an individual concept, trade unions are also considered to affect achieving this balance. In this context, the current research was carried out to determine the impact of trade unions on work-life balance in the OECD countries in 2017. Trade unions were measured by collective bargaining (t: 58,005) and trade union density (t: 10,356); the work-life balance was measured by average annual work hours (t: 25,766), % of employees working 50 and over hours (t: 7,025), and time devoted to work (t: 9,824). The findings show that trade unions in OECD countries in the year of 2017 has a positive effect on the work-life balance (t: 12,335).

<sup>a</sup> İletişim kurulacak yazar, Doç.Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-mail: oguzbasol@gmail.com. ORCID: 0000-0002-7523-4544

<sup>b</sup> Araş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-mail: hsevgi@gmail.com. ORCID: 0000-0003-0295-0723

## 1. GİRİŞ

Çalışma yaşamı, çoğu bireyin hayatında merkezi bir yere sahiptir. Birey, yaşamının önemli bir kısmını, çalışma yaşamı içinde çalışan rolü ile geçirir (Keser, 2011: 130). İlaveten bireyin arkadaş, anne, baba ve eş gibi özel hayatta üstlendiği rolleri de vardır. Bu rollerin dengede olması durumuna iş-yaşam dengesi denilmektedir. Ancak çalışma yaşamı günümüzde, bireylerin özel yaşamlarına ayırdıkları sürelerden daha fazlasını talep eder haldedir ve bu talepler iş-yaşam dengesini bozucu durumlar olarak değerlendirilmektedir.

İş-yaşam dengesinin sağlanması için devletlerin belirlediği kanunlar çerçevesinde işverenler ve çalışanlar sürekli bir mücadele içindedir. İstatistiklere bakılırsa OECD ülkelerinde 2000 yılında 1.804 saat olan kişi başına düşen yıllık çalışma saat ortalaması 20 yıl sonra 1.734 saatlere kadar düşmüştür (OECD, 2020a). Buradan hareketle çalışanların 2020 yılında (2000 yılına kıyasla) bireysel aktivitelere 70 saat daha fazla zaman ayırdığını söylemek mümkündür. Bu noktada ilgi çeken tartışmalardan biri, elde edilen kazanımın organize edilmesiyle ilgilidir. Bu anlamda bazı yazarlar yeni kanuni düzenlemeler ile bu durumu açıklarken bazıları işverenlerin çalışan verimini arttırmak için bireyleri içerecek (örneğin, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı) politikalar hazırladığını ve bu azalmanın aslında bir kazanımından ziyade sunum olduğunu ileri sürmektedir. Bazı yazarlar ise sanayi 4.0 gibi uygulamalarla ihtiyaç duyulan emeğin azaldığını ve böylece çalışılan saatin doğal olarak düştüğünü ifade etmektedir. Bir diğer görüş ise çalışanların niteliklerindeki artışın bu azalmayı beraberinde getirdiği üzerinedir. Son görüş ise sendikal mücadele ile bu hakkın kazanıldığını savunmaktadır. Nitekim mevcut araştırma daha geniş bir perspektiften bakarak sendikaların iş-yaşam dengesini etkilemede anlamlı kurumlar olup olmadığını belirlemeyi hedeflemektedir.

Bu bağlamda mevcut araştırma 2017 yılında OECD ülkelerinde sendikaların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk bölümünde, iş-yaşam dengesinin kavramsal çerçevesine yer verilmiş, ikinci bölümünde sendikalar ve iş-yaşam dengesi ilişkisi tartışılmış, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine, son bölümde ise gerçekleştirilen araştırma bulgularına yer verilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş-yaşam dengesi kavramı, endüstri ilişkileri içindeki diğer kavramlarla kıyaslandığında, nispeten yeni bir kavram olduğu söylenebilmektedir. Her ne kadar geçmişi İkinci Dünya Savaşı öncesine dayansa da iş-yaşam dengesi kavramı, 1980 sonrasında yaygınlaşan neoliberal politikalar, küreselleşme, emek piyasalarının esnekleşmesi ve bunlara paralel biçimde sendikaların endüstri ilişkileri içinde güç kaybetmesiyle birlikte literatürde daha yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır (Lockwood, 2003: 3).

Bazı araştırmacılar ise, iş-yaşam dengesinin kökenlerinin çok daha eskiye dayandığını, 19. yüzyılda işçilerin ve sendikaların uzun çalışma sürelerine karşı verdikleri mücadelenin iş-yaşam dengesi açısından önem taşıdığına dikkat çekmektedirler. Bu bağlamda, sendikaların uzun çalışma sürelerine karşı başlattığı mücadele, çalışma sürelerinin kısmen azaltılmasını ve işçilerin veriminin artmasını sağlamıştır. Buradan hareketle, sendikaların iş-yaşam dengesini sağlamada önemli kurumlardan biri olabileceği düşünülmektedir (Syed, 2015: 289).

İş-yaşam dengesi hem multidisipliner bir kavram olması, hem de keskin sınırları olmaması bakımından genel geçer bir tanıma sahip değildir. Birçok akademisyen ve yazar, kavramı kendi çalışma alanları bakımından ele almış ve tanımlamıştır. Lockwood'a göre (2003: 3-4) iş-yaşam dengesi, kişinin iş yerinde geçirdiği zaman ile iş yeri dışında geçirdiği zamanın dengede olmasıdır. Barnett'e göre (1999: 145-146) iş-yaşam dengesi, hem çalışma hayatında, hem de çalışma hayatı dışında kontrol sahibi olmayı ifade etmektedir. Guest'e göre (2002: 264) ise iş-yaşam dengesi, bireylerin çalışma hayatı ile sosyal hayatları arasında en düşük seviyede çatışma yaşayarak doyuma ulaşmalarıdır. Farklı yazarlar tarafından farklı biçimde tanımlansa da iş-yaşam dengesinin özünde; kişilerin ücretli olarak çalıştıkları süre ile boş zamanları arasında sağlanacak ideal denge yer almaktadır.

İş-yaşam dengesinin öne çıkan üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar; zaman dengesi, katılım dengesi ve tatmin dengesidir. Buna göre birey iş ve aile rollerine; eşit miktarda zaman ayırmalı, eşit seviyede psikolojik katılımda bulunmalı ve eşit düzeyde tatmin elde etmelidir (Keser & Güler, 2016: 263; Kıcı, 2015: 31). Böyle bir durumda bireyin iş-yaşam dengesinden bahsetmek mümkündür ancak özellikle çalışma koşullarının giderek ağırlaştığı ve hak kayıplarının yaşandığı bir

dönemde iş-yaşam dengesinin sağlanması üç önemli faktör nedeniyle oldukça zor bir hal almaktadır (Gambles, Lewis & Rapoport, 2006: 4).

İş-yaşam dengesini zorlaştıran faktörlerden ilki; neoliberal politikalar ve küreselleşmenin getirdiği aşırı rekabetçi ortamdır. Bu durum geleneksel anlamda çalışmanın içeriğini değiştirmekte ve “çalışma” artık insanların günlük hayatında daha fazla yer tutmakta, böylece çalışılan süre ile boşta geçen süre arasındaki sınırın giderek daha da silikleşmesine neden olmaktadır. Yoksulluk baskısı insanları daha fazla çalışmaya hatta bazen birden fazla işte çalışmaya itmektedir. İş-yaşam dengesini zorlaştıran bir diğer faktör; çalışılmayan zamanlarda boş zamanın nasıl geçirileceği konusudur. Buna göre, çalışma yaşamının getirdiği stres ve baskı, bireylerin boş zamanlarında da rahat etmelerini engellemektedir. Örneğin, bütün gün çalışmış bir ebeveyn evde kendine ayracağı vakit bulamadığında iş-yaşam dengesi kendiliğinden bozulabilmektedir. İş-yaşam dengesini zorlaştıran son faktör ise erkeklerin ve kadınların toplumsal rolleridir. Buna göre, erkeklerin ve kadınların kimlikleri ve birbirleriyle kurdukları ilişkileri çalıştıkları işle doğrudan ilgili olabilmektedir. Bu nedenle, bireylerin iş-yaşam dengeleri aynı zamanda cinsiyet kaynaklı doğacak rollerin de harmonisini içermektedir. Örneğin, 1960’lardan sonra kadınların emek piyasalarında daha fazla yer alması, çalışma yaşamı dışında kadın ve erkek rollerini etkilemiştir.

İş-yaşam dengesi farklı aşamalardan geçerek günümüzdeki anlamına ve boyutuna ulaşmıştır. Tarihsel olarak gerek toplumsal gerekse ekonomik iş bölümünden etkilenmiş olan iş-yaşam dengesi özellikle Sanayi Devrimi sonrasında belirli bir bütünlük kazanmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi’nden önce iş ile aile veya iş ile boş zaman arasındaki ayırım çok keskin değilken, sanayileşme sonrasında gerçekleşen kitlesel üretim ve bu üretimin doğurduğu görece profesyonel çalışma yaşamı iş-yaşam dengesinin farklı bir anlam kazanmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi’nden sonra iş yeri ile aile veya iş ile boş zaman arasındaki sınır netleşmiştir. Çalışmanın biçiminin ve işleyişinin giderek değişmesi iş-yaşam dengesinin de önemini ortaya çıkarmıştır. 1980’den sonra kadın işgücünün küresel düzeyde çalışma yaşamında yer alması iş ve aile dengesi olanaklarını artırmıştır (Naithani, 2010: 154).

Bu bağlamda Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan yeni sosyo-ekonomik yapı iş-aile alanlarının temel değerlerini, kural ve davranış kalıplarını birbirinden tamamen farklı iki ayrı alana ayırmıştır. Değerlerin farklılaşması, kültürel yapının ve düşünce kalıplarının değişmesine neden olmuş ve

bu durum iş ile aile rollerinin de temelden değişmesine sebep vermiştir (Bayramoğlu, 2018: 1723-1725).

Literatürde birçok farklı yaklaşımla iş-yaşam dengesi açıklanmaya çalışılmıştır. Multidisipliner bir yapıya sahip olmasından kaynaklı iş-yaşam dengesi kavramını genel geçer bir yaklaşımla ele almak mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla gerek ulusal, gerekse uluslararası literatürde farklı teorik yaklaşımlarla, iş-yaşam dengesinin sınırları çizilmeye ve kavramın anlamsal bütünlüğünün sağlanmasına yönelik çalışmalar mevcuttur. Literatürde en sık geçen yaklaşımlar; sınır yaklaşımı, araçsallık yaklaşımı, bölünme yaklaşımı, çatışma yaklaşımı, taşma yaklaşımı ve telafi yaklaşımıdır.

**Sınır Yaklaşımı.** Modern toplumlarda kişiler günlük vakitlerinin çoğunu iş ile aile arasında paylaştırmaktadır. Bir diğer ifade ile bir kişi uyumadığı zamanlarda büyük çoğunlukla ya ailesiyle vakit geçirmekte ya da bir işte çalışmaktadır. Dolayısıyla kişinin sorumluluklarının büyük çoğunluğu iş ve aile temelli olmaktadır. Kurt Lewin’in “psikolojik alan” kavramından yola çıkılarak ortaya atılan sınır teorisi; iş ile aile alanlarının ve bu alanlarda geçirilen sürelerin nasıl paylaştırılacağını, bu paylaşım esnasında sınırların çizilmesini ve sınır geçişlerini açıklamaktadır (Clark, 2000: 747-749). Sınır teorisine göre bireyler iş ve aile alanlarının sınırları arasında günlük geçişler yaşarlar; yaşadıkları alanları şekillendirirken, alanlar arası sınırları belirleyip, geçişlerin o alanda yer alan ilgililerle ilişkilerini düzenlerler. Bu teoriye göre iş ve aile sistemleri arasındaki birincil ilişki duygusal değil, insanidir (Demir, 2011: 24).

Kişiler hem günlük ilişkiler yoluyla iş ile aile arasında sınırları belirlemekte, hem de bu sınırların etkilerini doğrudan kendi üzerlerinde hissetmektedirler (Kul-Parlak, 2016: 133). Sınır teorisine göre bireyin içinde bulunduğu çevreyi şekillendirmesi mümkün olduğu gibi, kişi çevre tarafından da şekillendirilmektedir. Çalışan kişi, iş ile aile arasındaki geçişlerde denge sağlamaya çalışmaktadır. Çünkü sınır geçici olarak tanımlanan bireyler, geçiş yaptıkları dünya için kendilerini yeniden şekillendirmek ve çevreye uyum sağlamak durumunda kalmaktadır. Teoriye göre denge, en az rol çatışmasıyla evde ve işte doyum sağlama olarak tanımlanmaktadır (Keser & Güler, 2016: 275).

**Araçsallık Yaklaşımı.** Bu yaklaşıma göre kişi, iş ile aile arasında bir alana daha fazla önem vermekte, bir alandaki başarı için diğer alanı araç olarak kullanmaktadır. Bir diğer ifadeyle; alanlardan birinin diğerine katkı sağlayacak şekilde araç olarak

kullanıldığı ve ilgilerinin daha yoğun olduğu alandaki rollerin önem kazandığı kuram ise araçsallık kuramı olarak nitelendirilmektedir (Yavuz & Doğan, 2018: 43). Bu bağlamda iş-yaşam dengesinde araçsallık, kişinin iş ile aile alanları arasında herhangi birini daha fazla önemsemesiyle ortaya çıkmaktadır. Araçsallık yaklaşımına göre bir alandaki faaliyetler, diğer alandaki başarıları veya başarısızlıkları etkilemektedir (Kıcır, 2015: 42). Bu yaklaşım, iş-yaşam dengesinin sağlanmasını kişinin özel hayatında doyuma ulaşmasına bağlayarak, bunun içine çalışma yaşamında kendini geliştirebilmesinin gerekli olduğunu belirtmektedir (Yıldırım, 2017: 1-13). Keser ve Güler'e göre (2016: 274), kişi yaşam alanlarının birinde başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanıyorsa o noktada iş-yaşam dengesi açısından araçsallık ortaya çıkmaktadır.

**Bölünme Yaklaşımı.** Bölünme yaklaşımı, kişinin işte geçirdiği zaman ile iş dışında geçirdiği zamanın tamamen farklı olduğunu ve bunların arasında herhangi bir etkinin olduğunu reddetmektedir. Yaklaşımına göre iş ve iş dışında geçirilen zaman, katılım ve fonksiyon açısından birbirinden tamamen farklıdır. Bu bakımdan kişiler iş ve özel yaşamın birbirinden ayrı ve birbiri üzerinde etki yapmayan alanlar olduğunu belirtir (Guest, 2002: 258). Bu yaklaşıma göre, kişilerin iş ve özel yaşam alanlarını ayrı olarak değerlendirme eğilimleri olabildiğince güçlüdür. Kişiler bu alanları birbirinden ayırmak için çaba gösterir (Yıldırım, 2017: 1-13). İş ve özel yaşam arasındaki zaman, alan ve işlevsellikteki farklılık, kişilerin yaşamını düzenli parçalara ayırmasına fırsat vermektedir. Aile, daha çok duygusallık, mahremiyet ve önemli ilişkilerin merkezi olarak görülürken; çalışma yaşamı ise rekabetçi, nesnel ve araçsal bir dünya olarak kabul edilmektedir (Apaydın, 2011: 66). Edwards ve Rothbard'a göre ise (2000: 178) iş ve özel yaşam alanlarını birbirini etkilemeyecek biçimde ayırmak kişiler açısından stratejik bir yoldur. Kişiler iş-yaşam dengesizliğinin yarattığı sorunlardan kaçabilmek için bu iki alanı en baştan ayırma girişiminde bulunabilmektedir.

**Çatışma Yaklaşımı.** Çatışma yaklaşımı kişinin iş ve aile yaşam alanlarında üstlendiği sorumluluklardan kaynaklı, bu alanlardan herhangi birinde gerilim yaşayarak çatışmalara yol açacağı fikrini ileri sürmektedir. Bir alanda üstlenilen sorumluluklar arttıkça diğer alandaki sorumluluklar aksayacak ve kişi kendini bir çatışmanın içinde bulacaktır (Gerçek & Elmas-Atay, 2015: 78-79). Rol çatışması olarak da bilinen çatışma yaklaşımında, kişinin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun eş zamanlı ortaya çıkması ve kişinin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmayı

zorlaştırması şeklinde kendini göstermektedir. Bu durumda kişi aynı anda iki ya da daha fazla rolü yerine getirme durumunda kalmakta ve çeşitli sebeplerle rollerinden birisini ihmal etmektedir (Çarıkçı & Çelikkol, 2019: 155).

**Taşma Yaklaşımı.** Bu yaklaşıma göre iş ve aile alanlarından birinde yaşanan herhangi bir değişim ya da gelişme diğer alanı olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Guest, 2002: 258). Taşma yaklaşımı iş ve aile alanlarının herhangi birinde var olan davranış veya tecrübelerin diğer alanda da görüldüğünü vurgulamaktadır. Kişiler, bir alandaki başarısızlıklarını veya mutsuzluklarını diğer alanda da telafi edememekte, aksine bir alandaki olumsuz bir durum diğer alanı da olumsuz olarak etkilemektedir (Dolan & Gosselin, 2000). Taşma yaklaşımında iş ve aile alanlarında yaşanan değişimin bir şekilde diğerini etkileyeceği vurgulanırken, olumsuz duygu ve durumların iki alan arasında daha etkili olduğu görülebilmektedir. Örneğin, işteki gerginliklerin ve stresin özel yaşam alanına daha çok etki ettiği (taştığı) belirtilmektedir. Bu durum negatif duygusal taşmanın işten özel yaşama doğru akışı olarak adlandırılmıştır (Evans & Bartolome, 1984: 13).

**Telafi yaklaşımı.** Telafi yaklaşımı, kişilerin iş ve aile alanlarından birinde yaşadıkları tatminsizliği gidermek için diğer alanda daha fazla doyum sağlamaya çalıştıklarını ve bu nedenle de iş ile aile yaşamı arasında bir çatışma yaşadıklarını savunur. Bu yaklaşımın özünde, kişinin herhangi bir alanda yaşadığı doyumсуzluğu diğer alanda giderme amacı bulunmaktadır (Efeoğlu & Özgen, 2007: 239-240). Bu yaklaşıma göre iş-yaşam dengesi açısından iki tür telafi biçimi vardır. Bunlar tamamlayıcı telafi ve tepkisel telafidir. Tamamlayıcı telafi, iş ve aile arasında herhangi bir alanda eksik olan bir şeyi diğer alanda tamamlayarak doyuma ulaşmayı ifade ederken tepkisel telafi ise, herhangi bir alanda yaşanan olumsuzluklardan uzaklaşmak adına, kişinin diğer alana ve o alandaki sorunlara yönelmeyi tercih etmesi olarak kendini göstermektedir (Edwards & Rothbard, 2000: 178).

## 2.2. Sendikalar ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

İş-yaşam dengesinin sağlanmasında farklı görüşler farklı kavramsal açıklamaları öne sürmektedir. Bazı yazarlar iş-yaşam dengesinin sağlanmasında kanuni düzenlemeleri, bazıları işverenleri, bazıları teknolojik gelişmeleri, bazıları çalışanları işaret ederken kimi yazarlar ise sendikaların bu durumu sağlamada etkin kurumlar olduğunu belirtmektedir. Nitekim araştırmanın bu bölümünde iş-yaşam dengesinin sağlanmasında sendikaların üstlendiği rollere yer verilmiştir.

Sanayi Devrimi ile birlikte üretim imkânlarının artması kitle üretimine olanak vermiştir. Kitle üretimi beraberinde doğal bir sonuç olarak ciddi bir işçileşme sürecini doğurmuştur. Fabrikalarda çalışan binlerce işçi dönemin işçi sınıfını ortaya çıkararak sendikal mücadelenin hem fikrinsel, hem de pratik temellerini atmıştır. Çok uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları sendikaların mücadele ettikleri ilk alanlar olmuştur. 19. yüzyılın ortalarında önce yasaklanan daha sonra birçok ülkede yasal zemin bularak kurumsallaşan sendikalar, zamanla toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grev gibi faaliyetler aracılığıyla çalışma koşullarına dair ciddi kazanımlar elde etmişlerdir.

Sendikal mücadeleler sonucunda işçiler lehine elde edilen kazanımlar çoğunlukla ücret, çalışma saatleri, izinler, yan ödemeler gibi somut çıktılar ile değerlendirilmekte ve sendikal mücadelenin başarısı bu somut çıktılarla ölçülmektedir. Her ne kadar sendikaların başarısı somut çıktılar ile ölçülse de elde edilen somut kazanımlar işçilerin “iş yeri” dışında geçirdikleri zamanı da etkileyeceği için iş-yaşam dengesi açısından oldukça önem taşımaktadır. Nitekim, sendikaların çalışma sürelerinin azaltılması için verdiği mücadele ve çalışma sürelerinin 19. yüzyılın sonlarına doğru azaltılması dolaylı olarak iş-yaşam dengesini de olumlu etkilemiştir (Syed, 2015: 287-294).

1980 sonrasında giderek yaygınlaşan iş-yaşam dengesi, neoliberal politikaların etkisiyle çalışma hayatında esnekleşmenin ve hak kayıplarının artmasıyla birlikte sıkça tartışılan bir kavram haline gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeyle birlikte, işte geçirilen zaman ile iş dışında geçilen zaman arasındaki sınırın silikleşmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından ciddi bir sorun oluşturmaya başlamıştır. Diğer bir ifadeyle Sanayi Devrimi’nden sonra ortaya çıkan klasik çalışma ve iş kavramları, günümüzde zamandan ve mekândan soyutlanarak farklı anlam ve biçimlere bürünmüştür. Çalışma yaşamındaki bu değişimin işçilere yansımaları, “boşta geçirilen zamanın azalması ve çalışılan sürelerin artması” şeklinde gerçekleşmiştir (Yoshikane, 2010).

Kapitalizmin genişleme çabasına paralel biçimde küreselleşme ve neoliberal politikaların yaygınlaşması, 1980 sonrasında sendikaların birçok ülkede etkili toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi yapma güçlerini yitirmesine neden olmuştur. Bunun bir sonucu olarak birçok ülkede çalışma yaşamında hak kayıpları ortaya çıkmaya başlamıştır. Çalışma yaşamında meydana gelen hak kayıpları doğal olarak iş-yaşam dengesinin de bozulmasına neden olmuştur. Dolayısıyla 1980 sonrasında iş-yaşam

dengesine olan ilginin artması, bu konuda ulusal ve uluslararası literatürde yapılan çalışmaların sayısını yükseltmiştir. İş-yaşam dengesinin bozulması, çalışma hayatının temel aktörlerinden biri olan sendikaların güç kaybetmesiyle başlayan bir dizi zincirleme reaksiyonun doğal bir sonucudur (Rigby & Smith, 2010: 205-207).

Son yıllarda neredeyse çalışma hayatının tamamına hâkim olan esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi açısından pozitif sonuçlar doğurması beklenirken, günümüzde bu durumun tersine döndüğü görülmektedir. Esnek çalışma çoğunlukla işçinin kendi çalışma zamanını kendisinin ayarlaması ve iş üzerinde daha fazla kontrol imkânı sağlaması gibi örneklerle “işçi dostu” olarak nitelendirilmekteydi. Ancak günümüzde esnek çalışma uygulamalarının genellikle “işveren dostu” bir yapıya evrildiği kabul edilmektedir. Esnek çalışma ile özellikle işçilerin sendikal haklardan ve iş güvencesinden mahrum kalması bu durumun en somut örneklerindedir. Dolayısıyla çalışma hayatında belirli temel hak ve korumalardan mahrum kalan işçilerin iş-yaşam dengesini sağlaması mümkün görünmemektedir (UCL, 2017).

Bu bağlamda iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından sendikalar en önemli aktörler arasında yer almaktadır. Sendikal mücadelenin artırılarak, işçi hak ve çıkarlarının genişletilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi bakımından hayati bir önem taşımaktadır. Örneğin, İngiltere ve Fransa’da karşılaştırmalı olarak yapılan bir araştırma; sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmeleriyle kazandığı hakların, sendikalı işçilerin iş-yaşam dengesini, sendikalı olmayan işçilere kıyasla arttırdığını göstermektedir (Gregory & Milner, 2009: 142).

Benzer biçimde, İngiltere’nin en büyük işçi örgütü olan TUC (Trade Union Congress)’un 2011’de hazırladığı “Work/Life Balance and Trade Unions” başlıklı raporuna göre sendika, iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından hayati bir araç olarak görülmektedir. Yine aynı rapora göre; işçiler sendikalı olmanın iş-yaşam dengesini beş açıdan iyileştirdiğini belirtmişlerdir. Bunlar; uzun çalışma süreleri, uzun süreli bir kültür algısı, işin iş dışındaki yaşamı etkilediği inancı, yöneticilerin işçilerin iş dışındaki sorumluluklarını ne kadar anladıkları ve iş nedenli duyulan kaygılardır (TUC, 2011).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından hazırlanan “Costs and Benefits of Work-Life Balancing in Europe: What are the Challenges for the Social Partners” başlıklı rapora göre Avrupa’daki birçok işçi iş-yaşam dengesini sağlamada ciddi zorluklar çekmektedir. Özellikle

uzun çalışma süreleri işçilerin iş dışındaki sorumluluklarını aksatmakta ve ciddi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunun çözümünde ise sendikaların daha aktif rol alması gerektiği vurgulanmaktadır (ITUC, 2007).

Günümüzde sendikaları sadece toplu iş sözleşmesi yapan ve ücret ekseni mücadele eden kurumlar olarak görmek mümkün değildir. Sendikaların farklı araçlar ve kanallarla verdikleri mücadele ve elde ettikleri kazanımlar dolaylı veya doğrudan iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Bu çerçevede, araştırmada aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür:

**H1:** OECD ülkelerinde sendikalar, iş-yaşam dengesini iyileştirmede etkili bir kurumdur.

### 3. YÖNTEM

Mevcut araştırma 2017 yılında OECD'ye üye 35 ülke için sendikaların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırma, örneklem sayısının az olduğu, verilerin normal dağılmasının beklenmediği ve makro veriler ile de analizi mümkün kılan bir yapısal eşitlik modellemesi analiz programı olan SmartPLS 2.0 ile gerçekleştirilmiştir (Kwong & Wong, 2013: 3; Başol, 2018: 77; Tüter Şahinoğlu & Giray Yakut, 2019: 1). Araştırma için gerekli olan veriler OECD veri tabanından alınmıştır (OECD, 2020b) ve araştırmaya konu olan faktörler ve değişkenler Tablo 1'de incelenebilir (bkz. Tablo 1).

Tablo 1, araştırmaya konu olan faktörleri ve değişkenleri göstermektedir. Buna göre, sendika faktörü, iki alt değişken ile ölçülmektedir. İlk değişken toplu sözleşme kapsamına giren çalışan oranıdır. Bu oran, işçilerin yüzde kaçının toplu pazarlık kapsamına girdiğini göstermektedir. Bu oranın azalması, ülkede toplu pazarlık kapsamına giren işçilerin oranının azaldığını, artması ise toplu

pazarlık kapsamına giren işçilerin arttığını göstermektedir. Bu oranın en düşük olduğu ülke %11,6 ile ABD iken; en yüksek olduğu ülke %98 ile Avusturya'dır. İkinci değişken ise sendikal yaygınlıktır. Bu oran, işçilerin yüzde kaçının sendikaya üye olduğunu göstermektedir. Bu oranın azalması, sendikaya üye olan işçi oranının düştüğünü, artması ise sendikaya üye olan işçi oranının arttığını göstermektedir. Bu oranın en düşük olduğu ülke %4,3 ile Estonya olurken, en yüksek olduğu ülke %91 ile İzlanda'dır.

Araştırma kapsamında iş-yaşam dengesi faktörü ise üç alt değişken ile ölçülmektedir. Buna göre ilk değişken yıllık toplam çalışma saatidir ve bu değişken saat cinsinden ölçülmektedir. Bu saatin azalması ülkedeki bireylerin yıllık ortalama olarak daha az çalıştığını, bu saatin artması ise ülkedeki bireylerin yıllık ortalama olarak daha uzun saatler çalıştığını göstermektedir. Bu anlamda yıllık toplam çalışma saati en düşük olan ülke 1.360 ile Almanya olurken, en yüksek yıllık toplam çalışma saatine sahip ülke 2.148 saat ile Meksika'dır. İkinci değişken haftada 50 saat ve üzerinde çalışanların oranıdır ve değişken yüzde cinsinden ölçülmektedir. Bu değişken, çalışma hayatında bulunanların ne kadarlık oranının haftada 50 saat ve üzerinde çalıştığını göstermektedir. Bu oranın azalması ülkede aşırı süreler çalışanların oranının azaldığını, artması ise ülkedeki aşırı süreler çalışanların oranının arttığını göstermektedir. Bu oranın en düşük olduğu ülke %0,45 ile Hollanda olurken, oranın en yüksek olduğu ülke %33,77 ile Türkiye'dir. Son değişken ise işe bağlı harcanan zamandır ve bu değişken de saat cinsinden ölçülmektedir. Esasen bu değişken kişisel aktivitelere ayrılan zaman değişkeninden türetilmiştir. Kişisel aktivitelere ayrılan zaman, bireyin iş dışındaki aktivitelere ayırdığı tüm zamanını göstermektedir. Bu açıdan işe bağlı harcanan zaman değişkeni, kişisel aktivitelere ayrılan zaman değişkeninin 24 saatten çıkarılmış halidir (Örneğin, Slovakya'da kişisel aktivitelere

**Tablo 1:** Araştırmaya Konu Olan Faktörler ve Değişkenler

Faktörler	Değişkenler	Ölçüm
Sendikalar (SEN)	Toplu sözleşme kapsamına giren çalışan oranı (TS)	Yüzde
	Sendikal yaygınlık (SY)	Yüzde
İş-Yaşam Dengesi (İYD)	Yıllık toplam çalışma saati (YTS)	Saat
	50 saat ve üzerinde çalışanların oranı (UÇS)	Yüzde
	İşe bağlı harcanan zaman (İBZ)	Saat

Kaynak: OECD, 2020b

ayrılan zaman 15 saat, işe bağlı harcanan zaman 9 saattir). Buna göre işe bağlı harcanan zamanın azalması ülkede bireylerin iş ile ilgili geçirdikleri sürenin kıaldığını, artması ise ülkede bireylerin iş ile ilgili geçirdikleri sürenin uzadığını göstermektedir. Bu değişkenin en düşük olduğu ülke 8.83 saat ile Fransa olurken, bu değişkenin en yüksek olduğu ülke 11.41 saat ile Türkiye'dir.

Faktörlerle ilgili olarak açıklanması gereken bir diğer nokta ise sendikalar (SEN) faktörünün olumlu bir faktör; iş-yaşam dengesi (İYD) faktörünün ise olumsuz bir faktör olmasıdır. Buna göre oluşturulan sendikalar faktöründe meydana gelen bir artış; toplu sözleşme kapsamına giren çalışan oranı ve sendikal yaygınlığın arttığını göstermektedir. Diğer yandan oluşturulan iş-yaşam dengesi faktöründe ise tam tersi durum söz konusudur. Buna göre, iş-yaşam dengesi faktöründe meydana gelen bir artış; yıllık toplam çalışma saati, haftada 50 saat ve üzerinde çalışanların oranıdır ve işe bağlı harcanan zamanın arttığını göstermektedir. Dolayısıyla ileri sürülen hipotez bağlamında (OECD ülkelerinde sendikalar, iş-yaşam dengesini iyileştirmede etkili bir kurumdur) beklenen durum katsayının negatif çıkmasıdır.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde SmartPLS 2.0 programı ile gerçekleştirilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre Tablo 2, faktörleri, değişkenleri, madde güvenilirlik, yapı güvenilirlik ve içsel tutarlık değerlerini göstermektedir (bkz. Tablo 2). Modeldeki tahminlerin tamamı 35 gözlem ve 5.000 bootstrapping ile gerçekleştirilmiştir.

Modeldeki değişkenlerin harici yüklerinin 0.70'den yüksek olduğu (Hulland, 1999: 20), modeldeki faktörlerin yapı güvenilirlik değerlerinin 0.70'den yüksek olduğu (Bagozzi & Yi, 1989: 75) ve modeldeki faktörlerin içsel tutarlık değerlerinin 0.70'den yüksek olduğu (Doğan, 2019: 45) tespit edilmiştir. Buna göre bahsi geçen modeldeki maddeler ve faktörler güvenilirlerdir.

Tablo 3 ise tahmin edilen modeldeki geçerlik değerlerini göstermektedir (bkz. Tablo 3). Buna göre tablo; faktörleri, açıklanan ortalama varyans değerini (AVE), değişkenler arasındaki korelasyonları ve Fornell ve Larcker test sonuçlarını göstermektedir.

Buna göre açıklanan ortak varyans değerlerinin (AVE) 0.50'den yüksek olduğu (Bagozzi & Yi, 1989: 75) ve çıkarılan ortak varyans değerlerinin ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olduğu (Fornell & Larcker, 1981: 40) tespit edilmiştir. Buna göre bahsi geçen model geçerli bir modeldir.

Son olarak güvenilir ve geçerli modellerde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını tespit edilmesi ve etki büyüklüğünün hesaplanması gerekmektedir. Bu bağlamda çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını incelemek için varyans arttırıcı faktör (VIF) değerleri incelenmiş ve bağımsız değişkene ait VIF değerlerinin 5'in altında olduğu görülmüştür (Doğan, 2019: 101). Ayrıca etki büyüklüğü için de (f<sup>2</sup>) incelenmiş ve modelin etki büyüklüğünün 0.266 olduğu görülmüştür. Buradan hareketle modelin etki büyüklüğünün orta ile yüksek arasında olduğunu söylemek mümkündür (Doğan, 2019: 101).

**Tablo 2:** Modele İlişkin Güvenirlik Değerleri

Faktörler	Değişkenler	Güvenirlik Değerleri		
		Madde Güvenirliği	Yapı Güvenirliği	İçsel Tutarlık
SEN	TS	0,9481	0,8843	0,7566
	SY	0,8293		
İYD	YTS	0,8860	0,8935	0,8292
	UÇS	0,8257		
	İBZ	0,8623		

**Tablo 3:** Modele İlişkin Geçerlik Değerleri

Faktörler	Yakınsak Geçerlik	SEN	İYD
	<b>AVE</b>		
1. SEN	0,7933	<b>0,8906*</b>	-0,6461
2. İYD	0,7368	-0,6461	<b>0,8583*</b>

\*değerleri açıklanan ortak varyans değerinin kareködür.

SmartPLS’de modelin güvenilir, geçerli ve uygun olduğu tespit edildikten sonra modeldeki yolların anlamlılığı ve katsayı değerleri incelenmektedir. Buna göre tahmin edilen modeldeki yolların anlamlı olup olmadığı “t” değerlerine bakarak değerlendirilmektedir. İlgili yola ilişkin “t” değeri 1.96’dan büyükse model içerisindeki yol anlamlı olarak yorumlanmaktadır. Modeldeki katsayılar ise (-1) ile (+1) arasında değişmektedir. Yol katsayısı 1’e yaklaştığında değişkenler arasındaki ilişki düzeyi artmakta; 0’a yaklaştığında ise değişkenler arasındaki ilişki düzeyi azalmaktadır. Yol katsayısı değerleri (-) olduğunda iki değişken arasında ters yönlü ilişki olduğu; yol katsayısı değerleri (+) olduğunda ise değişkenler arası aynı yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Tahmin edilen modele ilişkin t değerleri ve katsayılar Tablo 4’te incelenebilir (bkz. Tablo 4).

Tablo 4, tahmin edilen modele ilişkin “t” değerlerini ve katsayıları gösterilmektedir. Buna göre; değişkenler ile faktörler arasındaki yollar ve egzogen değişkenler ile endojen değişken arasındaki yollar anlamlıdır. Buradan hareketle sendikalar değişkenini oluşturan toplu sözleşme kapsamına giren çalışan oranı (t: 58,005) ve sendikal yaygınlık (t: 10,356) değişkenleri anlamlıdır. İş-yaşam

dengesi bağlamında ise yıllık toplam çalışma saati (t: 25,766), 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı (t: 7,025) ve işe bağlı harcanan zaman (t: 9,824) değişkenlerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Son olarak da araştırmanın hipotezi olan OECD ülkelerinde sendikaların iş-yaşam dengesini oluşturan yolun anlamlı olduğu (t: 12,335) sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda modele ilişkin katsayı değerleri incelendiğinde; 2017 yılında OECD ülkelerinde sendikaların iş-yaşam dengesini sağlamada etkili bir kurum olduğu (r: -0,646) sonucuna ulaşılmıştır.

Buradan hareketle, toplu sözleşme kapsamına giren çalışan oranı ve sendikal yaygınlık değişkenlerinden oluşan sendika faktöründe meydana gelen bir değişimin; yıllık toplam çalışma saati, 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı ve işe bağlı harcanan zaman değişkenlerinden oluşan iş-yaşam dengesi faktörünü negatif etkilemekte olduğunu söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile sendikalar; yıllık işte geçen süreyi, uzun çalışmayı ve günlük işe ayrılan süreyi baskılamaktadır. Dolayısıyla sendikalar, iş-yaşam dengesi durumunu iyileştirmekte, çalışma hayatının özel hayat üzerindeki baskısını hafifletmektedir. Modelde elde edilen bir diğer bulgu ise iş-yaşam dengesi

**Tablo 4:** Tahmin Edilen Modele İlişkin t Değerleri ve Katsayılar

Değişkenler ← Faktörler	t değerleri	Katsayılar
TS←SEN	58,005	0,948
SY←SEN	10,356	0,829
YTS←İYD	25,766	0,886
UÇS←İYD	7,025	0,826
İBZ←İYD	9,824	0,862
<b>Faktör → Faktör</b>		
SEN→İYD	<b>12,335</b>	<b>-0,646</b>



değişkeninde meydana gelen değişimin %41,70'inin (R2) sendikalar tarafından açıklandığıdır. Buradan hareketle 2017 yılında OECD ülkelerinde sendikaların yalnızca emek piyasalarını etkilemekte kalmadığı, bireylerin çalışma yaşamından kaynaklı zaman baskısını hafifletebilen kurumlar olduğunu söylemek mümkündür.

#### 4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Mevcut araştırma 2017 yılında OECD'ye üye 35 ülke için sendikaların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. SmartPLS 2.0 programıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre 2017 yılında OECD ülkelerinde sendikalar, iş-yaşam dengesini iyileştirmede ve çalışma hayatının özel hayat üzerindeki baskısını hafifletmede etkin kurumlar olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda mevcut eserin sonuçları yazındaki diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buna göre sendikaların iş-yaşam dengesine olan etkisine dair hem bilim insanlarının hem de sendikaların yaptığı kapsamlı çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların neredeyse tamamında sendikaların iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Gregory ve Milner (2009), İngiltere ve Fransa'da karşılaştırmalı olarak yaptıkları çalışmada; farklı iş kolları, farklı meslekler ve farklı çalışma kültürlerini ele almalarına rağmen bir işyerinde örgütlü sendikanın olmasının işçilerin iş-yaşam dengesini olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Benzer biçimde Rigby ve Smith (2010), işyeri sendika temsilcileri ve işçilerle yaptıkları görüşmelerde bir iş yerinde sendikanın olmaması veya sendikanın olsa bile yeterli gücü olmaması durumunun işçiler arasında tedirginlik yarattığını, dolayısıyla sendikasız işyerlerinde işçilerin iş-yaşam dengesinin olumsuz etkilendiğini tespit etmişlerdir.

İngiltere'de İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) tarafından yayınlanan rapora göre; çalışma hayatında yaşanan sorunlar işçilerin iş dışında geçirdiği zamanı doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla sendikanın varlığı çalışma hayatındaki sorunları azaltarak iş-yaşam dengesini pozitif etkilemektedir (TUC, 2011). Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) da yayınladığı raporda özellikle uzun çalışma sürelerinin iş-yaşam dengesini bozduğunu vurgulayarak, çözüm için en önemli aracın sendikalar olduğunu belirtmektedir (ITUC, 2007). Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) 10 Avrupa ülkesinde yaptığı çalışmada, iş-yaşam dengesinin günümüzde ciddi bir sorun olduğunu belirterek, bu sorunun çözümünde ulusal ve uluslararası sendikaların önemli aktörler olduğu vurgulanmaktadır (ETUC, 2019). Uluslararası

Çalışma Örgütü (ILO) de İnsan Onuruna Yakışır İş (Decent Work) programı dâhilinde iş-yaşam dengesinin önemine dikkat çekerek, sendikaların iş-yaşam dengesini sağlamada aktif rol almaları gerektiğini belirtmiştir (ILO, 2007).

Bu bağlamda, sendikaların doğrudan veya dolaylı biçimde iş-yaşam dengesini olumlu etkileyebileceği literatürde kabul görmektedir. Günümüzde sendikaların sadece "ücret pazarlığı" düzeyinde bir mücadele çizgisinin ötesine geçerek, çalışma hayatında işçi hak ve çıkarlarını en etkin biçimde savunması iş-yaşam dengesi açısından önem taşımaktadır. Bunun için özellikle toplu iş sözleşmeleri dönemlerinde yapılacak pazarlıkların çerçevesi iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik biçimde yeniden gözden geçirilmelidir. Sendikaların gelecek dönem planları arasına iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesine yönelik programlar eklenmeli ve bu programlar sendikanın mevcut çalışma sistematığına entegre edilmelidir.

Mevcut araştırmanın belirli kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan ilki coğrafi kısıttır. Buna göre araştırma yalnızca OECD ülkeleri için tahmin gerçekleştirmiştir. Farklı ülkeler için sonuçların farklılaşabileceği unutulmamalıdır. Bir diğer kısıt ise zaman ile ilgilidir. Araştırma yalnızca 2017 yılı için tahminde bulunmuştur. Farklı yıllar için sonuçların değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmadaki bir diğer kısıt, kullanılan değişkenlerdir. Mevcut modelde iki bağımsız ve üç bağımlı değişken kullanılarak model tahmin edilmiştir. Farklı değişkenler kullanıldığında sonuçların farklı olabileceği bilinmelidir. Son kısıt ise tahmin yöntemiyle ilgilidir. Mevcut çalışmada yapısal eşitlik modeli tekniği kullanılmıştır. Farklı yöntemler ile sonuçların değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Gelecekteki araştırmalar için farklı ülke gruplarının (örneğin, BRICS) ve farklı yılların (örneğin, 2015, 2020) kullanılması konuyla ilgili yazının gelişmesine yardımcı olabilir. Ayrıca sendikaların iş-yaşam dengesini iyileştirici etkisinin kriz öncesi ve sonrası karşılaştırılması da alana katkı sağlayabilir. Son olarak tek bir yılın incelenmesi yerine 2000-2020 yılı arasındaki zaman dilimlerinin tümünü kapsayan zaman serisi araştırmalarının yapılması konunun boyutsal olarak da incelenmesine destek verebilir.

**ETİK BEYANATI**

**Destek Bilgisi:** Bu çalışmada herhangi bir özel veya resmi bir kuruluştan ya da başka bir organizasyondan destek alınmamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** Bu çalışmada gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

**KAYNAKÇA**

- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *The Annals of The American Academy of Political and Social Science*, 562(1), 143-158.
- Başol, O. (2018). An Evaluation on Life Satisfaction in OECD Countries. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 20(3), 67-86.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Clark, S. C. (2000). Work / Family Border Theory: A New Theory of Work / Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çarıkcı, İ. H. & Özlem Ç. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Demirer, S. (2011). *İş Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile Veri Analizi*, Ankara: ZET Yayınları.
- Dolan, S. L. & Gosselin, E. (2000). Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators. *Economics Working Papers*, 484, 1-24.
- Edwards, R. J. & Rothbard, P. N. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. (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.
- ETUC. (2019). *Rebalance Trade Unions' Strategies and Good Practices to Promote Work-Life Balance*. 24 Nisan 2020,

- <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-10/743-Rebalance-long-EN-web.pdf>
- Evans, P. & Bartolomé, F. (1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gambles, R., Lewis, S. & Rapoport, R. (2006). *The Myth of Work-Life Balance the Challenge of our Time for Men, Women and Societies*. Sussex: John Wiley & Sons.
- Gerçek, M. & Elmas-Atay, S. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Gregory, A & Milner, S. (2009). Trade Unions and Work-Life Balance: Changing Times in France and the UK? *British Journal of Industrial Relations*, 47(1), 122-146.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- ITUC. (2007). *Costs and Benefits of Work-Life Balancing in Europe: What are the Challenges for the Social Partners*. 27 Mart 2020, <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/transnational-manual.pdf>,
- Keser, A. (2011). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Keser, A. & Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kırcı, B. (2015). *Evdn Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kul-Parlak, N. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 109-137.
- Kwong, K. & Wong, K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(Technical Note 1), 1-32.
- Lockwood, N. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Society for Human Resource Management, Research Quarterly Report*, 1-10.
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 147-155.
- ILO (2007). *Decent Working Time Balancing Workers' Needs with Business Requirements*. 24 Nisan 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_145391.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145391.pdf),
- OECD (2020a). *Average Annual Hours Actually Worked per Worker*. 23 Nisan 2020, <https://stats.oecd.org>
- OECD (2020b). *OECD Statistics*. 23 Nisan 2020, <https://stats.oecd.org> (23.04.2020)
- Rigby, M. & Smith, F. (2010). Trade Union Interventions in Work-Life Balance. *Work Employment & Society*, 24(2), 203-220.
- Syed, J. (2015). Work-life Balance. İçinde J. Syed & M. Özbilgin (eds.) *Managing Diversity and Inclusion an International Perspective*, (pp. 291-314). London: Sage Publication.
- TUC. (2011). *Work/Life Balance and Trade Unions*. 29 Mart 2020, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/4%20WERS%20WLB%20new%20format%20main%20plus%20appendix.pdf>
- Tüter Şahinoğlu, K. & Giray Yakut, S. (2019). An Evulation on Effect of Freedoms on Economic Performance with Structural Equation Modeling. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, 30, 1-20.
- UCL. (2017). *Unionised Employees Have a Better Work-life Balance*. 31 Mart 2020, <https://www.ucl.ac.uk/ioe/news/2017/oct/unionised-employees-have-better-work-life-balance>,
- Yavuz, N & Doğan, A. (2018). İş Stresinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Esnek Çalışma Bağlamında Test Edilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 41-62.
- Yıldırım, B. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3), 755-767.
- Yoshikane, A. (2010). *Labor Unions a Key to Happiness, New Report Says*. 25 Mart 2020, [http://inthesetimes.com/working/entry/6512/study\\_says\\_labor\\_unions\\_improves\\_quality\\_of\\_life/](http://inthesetimes.com/working/entry/6512/study_says_labor_unions_improves_quality_of_life/)