

İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya: İş, Aile ve Yaşam Alanlarına Dair Bir Değerlendirme*

Seeking Work–Life Balance in Japan: An Assessment on the Areas of Work, Family, and Life

Sevilay Şahin-Söylemez¹ , Başak Işıl Alpar² 

Öz

İş-yaşam dengesi kavramı, günümüzün hızlı ve rekabetçi yaşam koşullarında insani bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Günümüzde kapitalist sistemin işleyişi, iş hayatında olduğu gibi aile hayatında ve genel olarak yaşam üzerinde de etkilere sahiptir. Bu etki, kültürel farklılıklara açıktır. Kendine has çalışma kültürü ile farklılaşan Japonya da kapitalist işleyiş mekanizmasının kültürel etkilere açık bir örneğini teşkil etmektedir. Japon hükümeti, iş ve yaşam alanlarına yönelik denge ihtiyacını yasal düzenlemeler ile aşmaya çalışsa da, yerleşik çalışma kültürü ilgili düzenlemelerin etkisini ciddi anlamda sınırlandırmaktadır. Nitekim iş ve yaşam alanlarında başarılı bir denge sağlamadığından, söz konusu uyumsuzluğun sonuçları birey, toplum ve aile düzeyinde bir bütün olarak ülke nüfusunu etkilemektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın kapsamına iş-yaşam dengesi, Japon çalışma kültürü ve Japonya'nın iş, aile ve yaşam ile ilgili öne çıkan göstergeleri dâhil edilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesi bağlamında kendine has çalışma kültürü ile özel bir örnek teşkil eden Japonya'da iş-yaşam dengesine yönelik arayışları, güncel veriler sunan iş, aile ve yaşam göstergeleri üzerinden incelemektir. Yöntem olarak konuya ilişkin literatür taraması yapılmış, son yıllara ait mevcut ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, Japonya'da iş-yaşam dengesi bağlamında uzun çalışma saatlerinin bir yandan karoshi ve karojisatsu vakalarına neden olduğu, diğer yandan ise aile ve yaşam alanları üzerinde son derece kuvvetli ve olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte cinsiyete dayalı eşitsizlik ve cinsiyet rolleri bağlamında Japon kadınlar açısından düzenli ve düzenli olmayan istihdamın kanıksanmış Japon çalışma kültürü içinde bir ihtiyaç olmakla birlikte, gelir bağlamında önemli bir dezavantaj oluşturduğu belirlenmiştir. Yaşam ile ilgili göstergelerde istihdamdan bağımsız olarak Japon kadınlarının erkeklerle nazaran daha fazla yük altında olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim Japonya'da çalışma hayatı yayılma (taşma) teorisinin; aile ve özel yaşam alanı ise çatışma teorisinin argümanlarına uygun bir yapı sergilemektedir.

Anahtar Kelimeler

Çalışma kültürü, Japonya, iş-yaşam dengesi, aile, kadın

* Bu makale, Doç. Dr. Başak Işıl ALPAR danışmanlığında tamamlanan Sevilay ŞAHİN-SÖYLEMEZ'in hazırladığı "Çalışma Kültürünün İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Japonya Örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

1 Sevilay Şahin-Söylemez (MSc.), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Mezunu, İstanbul, Türkiye. E-posta: sevilaysahintr@gmail.com ORCID: 0000-0002-8516-7488

2 Sorumlu Yazar: Başak Işıl Alpar (Doç. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: basakalpar@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0003-2624-7434

Atf: Sahin-Soylemez S., & Alpar, B. I. (2022). İş-Yaşam dengesi arayışında Japonya: İş, aile ve yaşam alanlarına dair bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 223-266. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1087356>

Abstract

Achieving a work–life balance has become essential in modern society, primarily because the capitalist system has significantly affected family life and working life. However, these effects vary across cultures. For example, Japan has a unique capitalist working culture. Although the Japanese government has tried to regulate work–life balance, the established work culture has severely limited the regulatory effectiveness. Because this balance cannot be achieved, individuals, families, and society, in general, are affected. Therefore, using up-to-date data and prominent indicators on work, family, and life, this study examined work–life balance and Japanese work culture to determine how work–life balance in Japan could be achieved. First, a detailed literature review was conducted, after which recent secondary data were analyzed. It was confirmed that the long working hours in Japan have resulted in *karoshi* and *karojisatsu* and have had extremely strong, negative effects on family life. To overcome the traditional gender-based inequality and gender roles in Japan, regular and non-regular employment for Japanese women is vital; however, there remain significant disadvantages in terms of income. The life indicators revealed that regardless of employment, Japanese women were more burdened than men. While the Japanese working life can be aligned with spillover (overflow) theory, family and private life are more aligned with conflict theory.

Keywords

Work culture, Japan, work–life balance, family, women

Extended Summary

The two unchangeable elements of humanity have been “work” and “life.” Because labor also includes non-wage efforts, the management of these efforts is individually oriented. However, work or employment generally refers to labor performed for a payment. For this reason, working for wages requires complying with rules and employment conditions that are set by someone else. Therefore, there is often a conflict between work and life balance and harmony. As life includes family life, the conflicts associated with achieving balance and harmony can affect the family as a whole and all issues related to the family. However, culture and especially work culture strongly influences work–life balance. Japan is a special example of a country that has gone through a miraculous development process, from which unique social norms, traditions, and work culture have emerged. This study used current data to evaluate Japan’s pursuit of a work–life balance and reflect on the effect of its work culture on family and life. Legal regulations have been introduced to engender work–life balance in Japan and resolve several current issues, such as gender-based inequality, long working hours, and non-regular work, and prominent family life problems, such as declining marriage and fertility rates, the rising age of first marriages, the decrease in nuclear families, and the increase in single-person households. Data on the time given to private life and tertiary activities, sleep, and socialization can provide important information about work life.

Japanese labor market data indicate that although the rate of women in the workforce is higher than in many countries, there is a significant gender gap in labor force participation. An important factor that highlights gender-based inequalities and the difficulties associated with work–life balance is that female employees find it more difficult than their male counterparts to make long-term commitments to their employers. The time females spend on unpaid housework and care work also has an impact on gender-based inequality. The legal working time of 40 h per week is often exceeded in Japan, and workaholism and overtime have led to many overwork-related deaths and suicides. Access to regular employment is also limited for Japanese women who leave their jobs to marry or have children and wish to return to the workforce, and income remains low for females in non-regular jobs, which increases their risk of poverty. Therefore, behaviors to ensure a work–life balance, especially for women, can result in economic disadvantage, and despite the legal work–life balance regulations, work and family life in Japan are far from balanced.

Family data reflects the conditions in the labor market. Narrowly ranged birth rates, decreasing marriage rates and nuclear families, and steadily increasing age of first marriage and single-person households are consistent trends.

Private life data differs between the genders depending on whether they are employed or unemployed. Women are disadvantaged socially in terms of tertiary activities performed in their leisure time and their average sleep time.

In summary, Japanese work culture suppresses dynamic living, that is, a life that includes both work and family. This pressure has resulted in new expectations for work–life balance. However, despite successive legal regulations, the Japanese work culture, which involves overtime, stringent work requirements, and long working hours, has the greatest effects on family life. In particular, Japanese women are dragged into a choice between work or family when a work–life balance cannot be achieved, which has led to both family and social life disadvantages.

İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya: İş, Aile ve Yaşam Alanlarına Dair Bir Değerlendirme

İş-yaşam dengesi, uyumu ya da çatışması olarak adlandırılan olgular, temelde iki ayrı yaşam alanının birincil düzeyde çalışanlar; ikincil düzeyde ise örgütler üzerinde meydana getirdiği etkileri konu almaktadır. Denge veya uyum unsurları yaşam kalitesini artırırken; dengesizlik veya çatışma unsurları ise yaşam kalitesi, yaşam doyumu, öznel iyi oluş ve nihayetinde mutluluk üzerinde olumsuz etkilere sahip unsurlardır. Bu bağlamda denge, uyum ya da çatışma kavramları üzerinden yola çıkmak farklı yollar izleyerek aynı noktaya varmak gibidir. Dolayısıyla bir noktada kavramsal farklılıklar, iş ile yaşam alanı arasında kalan bireylerin “yaşam memnuniyeti duyarak hayatlarını idame ettirebilme” potasında erimektedir. Benzer şekilde iş-yaşam ve iş-aile üzerinden kurgulanan kavramsal ayrımlar da “iş dışı yaşamın birey için yoğunlaştığı anlam” potasında erimektedir.

Bununla birlikte içinde yaşanılan toplumun genel bağlamda kültürel değerleri, örgütsel ve bireysel bağlamda ise çalışma kültürü bireylerin yaşam biçimlerini, çalışmaya bakış açılarını, çalışma davranış ve motivasyonlarını etkileyebilmektedir. Japonya toplumsal gelenek ve kabulleriyle özellikle çalışma ve aile yaşamı bağlamında diğer milletlerden ayrı olarak incelenmesi gereken bir örnek oluşturmaktadır. Japonya’da çalışma ve aile yaşam alanlarının ayrımında yer alan unsurlardan biri ise kadın olmaktır. Nitekim günümüz Japonya’sında kadınların iş ile yaşam alanları arasında nerede durduğunu tespit etmek, sadece kadınlar için değil bir bütün olarak nüfusun tamamı için önem arz etmektedir. Bununla birlikte Japon kadınlarının iş-yaşam dengesini sağlama çabalarının yanı sıra özellikle iş ve aile alanları arasında bir tercihte bulunmak durumunda kaldıkları da bir gerçektir. Bu gerçekliği sadece aile yaşam alanı ile sınırlamak mümkün olmasa da kadınların işgücüne katılma tercihlerinde baskın olan unsurun özellikle aile yaşam alanından kaynaklı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; iş-yaşam dengesi arayışları kapsamında kültürel özelliklerini çalışma yaşamına kuvvetli bir biçimde yansıtan Japonya’daki iş, aile ve yaşam alanlarını çeşitli göstergeler üzerinden değerlendirmektir. Konunun istihdam boyutu; “cinsiyet eşitsizliği”, “düzenli ve düzenli olmayan istihdam” ve “uzun çalışma saatleri” çerçevesinde; aile boyutu, “evlenme ve boşanma oranları”, “ilk evlilik yaşı”, “doğurganlık oranları”, “tek kişilik

haneler” ve “çekirdek aileden oluşan haneler” çerçevesinde; yaşam alanı ise “sosyal yaşam süreleri”, “uyku süreleri” ve “üçüncül faaliyetler” çerçevesinde ele alınacaktır.

Çalışma kapsamında iş-yaşam dengesi ve Japon kültürü ile ilgili literatür detaylıca incelenmiş; Japonya’ya dair ikincil istatistiksel veriler değerlendirilmiştir. Bu çerçevede çalışmanın ilk bölümü iş-yaşam dengesi üzerinedir. İkinci bölüm Japon çalışma kültürüne; üçüncü bölüm ise iş, aile ve yaşam alanlarında öne çıkan göstergeler yardımıyla konunun irdelenmesine ayrılmıştır.

İş-Yaşam Dengesi

Sanayileşmenin çalışma kavramına yönelik en önemli etkilerinden biri, ev ve iş yaşamının birbirinden ayrılması sonucu “çalışma dışı” olarak adlandırılan olgunun ortaya çıkmasıdır (Güzel, 2008, s. 21). Bu bağlamda, iş yaşamı birincil; iş dışı yaşam ise ikincil (bağımlı) bir zaman dilimine tekabül etmeye başlamıştır (Güldiken, 2015, s. 17). Bu ayrım çalışmanın maddi boyutuna yöneliktir. Ancak, sosyal bağlamda iş ve özel yaşam arasındaki ilişkinin varlığı kabul görmektedir (Güzel, 2007, s. 109). Bu bağlamda iş-yaşam dengesi ve ilgili kavramlar ile teorik çerçeveye yer vermek faydalı olacaktır.

İş-Yaşam Dengesi ve İlgili Kavramlar

İş-yaşam dengesi, bireylerin çalışma yaşamındaki potansiyelleri, aileler ve örgütler üzerinde etkisi bulunan en temel konulardan biridir. Toplumsal bağlamda ev ve iş yaşamında giderek artan olumsuzluklara dair endişeler; tek ebeveynli ailelerin artması (Guest, 2002, p. 256), evlenme ve boşanma oranları, evlilik yaşı, çocuk sayısı gibi konular üzerinden açıklanmaktadır.

Dar bir tanımlamaya göre iş-yaşam dengesi, iş yaşamındaki ve ev yaşamındaki sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyulan zamanın dengelenmesidir. Fakat kavramda geçen yaşam kelimesi, iş dışı yaşamın yalnızca “ev” ile sınırlandırılmayacağına işaret etmektedir. Bu bağlamda söz konusu tanım yeterli görülmemektedir. İş-yaşam dengesini, iş ile yaşamın geri kalan kısmı arasındaki denge olarak tanımlayan ancak bir yandan da “iş ile kastedilenin ücretli çalışma” olması sebebiyle yanlış bir adlandırma olduğunu ifade eden bir görüş de bulunmaktadır (Guest, 2002, p. 262-264). Nitekim ücretsiz

çalışmanın, iş kavramına dâhil edilmediği görülmektedir. Bir başka tanımda ise iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı faaliyetlerin birbiriyle uyumu, bireyin mevcut yaşam öncelikleri doğrultusunda gelişmeyi teşvik edici özelliği ile çatışma ve uyumlaştırma arasındaki kişisel algı üzerinden tanımlanmaktadır (Kalliath ve Brough, 2008, p. 326).

Nitekim üç temel alan bireyin işi, ailesi ve kendisidir. Bu alanlar üzerindeki amaç, hedef ve taleplerin, diğerleri için ayrılan zamandan kısmayı gerektirmediği durumda “denge” sağlanmış olmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 12). Ancak belirtilen dengenin sübjektif boyutuna vurgu yapmak gerekmektedir. Zira bireylerden biri için sağlanmış olan denge, diğeri için dengesizlik anlamını içerebilmektedir. İş-yaşam dengesini etkileyen faktörler arasında; çalışanların tutumu, bireyin bulunduğu ortam, aile geçmişi, ailenin sosyo-ekonomik durumu, çalışanın yaşam evresi, günlük rutini ve sosyal çevresi bulunmaktadır (Harry, Revathi ve Rao, 2018, p. 540). Dolayısıyla denge, bireylerin öncelikleri ve söz konusu olgulara atfettikleri değişken ağırlıklar üzerinden farklılaşabilmektedir (Hildebrant, 2006, p. 255). İşveren cephesinden iş-yaşam dengesi konusuna bakış ise çalışanların çalışma sırasında işlerine odaklanabilmesini sağlayabilecek bir örgüt kültürünün sağlanmasına yöneliktir (Kul-Parlak, 2016, s. 9).

Disiplinler üstü tanımı ile iş-yaşam dengesi (Parlak ve Ak, 2019, s. 4), kendisiyle ilişkili diğer kavramlarla iç içe geçmiş haldedir ve kullanımında karışıklıklar ortaya çıkabilmektedir. Nitekim cinsiyet ve aile rolleri çerçevesinde ele alınan “iş-aile dengesi” (*work-family balance*) kavramı da “iş-yaşam dengesi” (*work-life balance*) kadar yaygın bir kullanıma sahiptir. “İş-aile dengesi” gerek iş yaşamına, gerekse aile yaşamına yeterli ölçüde katılmayı ve her iki alanın gerekliliklerine cevap verebilme durumunu ifade eden bir kavramdır (Voydanoff, 2005a, p. 827). İş-yaşam dengesinin iş-aile dengesinden temel farklılığı iş dışı yaşamın sadece aile ile sınırlı olmayacağı yaklaşımıdır. Dolayısıyla iş-aile dengesi kavramı kapsam olarak daha dardır ve literatürde yaygın olarak iş ve aile yaşamı dışında kalan bireysel yaşam alanına dair boşluklar barındırdığı kabul edilmektedir (Kossek ve Lambert, 2005, p. 3).

Yine konu ile ilgili bir başka kavram modern yaşamın bir sonucu olarak kültür ve ülke bağlamında değerlendirilebilecek “iş-aile çatışması” (*work-family conflict*) kavramı (Aycan, 2008, p. 360) olup iş ve aile sorumlulukları arasındaki uyumsuzluğa atıfta bulunan bir “itme-çekme stratejisi” (Lockwood, 2003, p. 3), diğer bir ifade ile “çekişme” olarak tanımlanmaktadır. İş-aile

çatışmasında yaygın bir kabul ile öznenin kadınlar olduğu düşünülmektedir. Kadına atfedilen aile içi geleneksel roller ve modern çalışma koşullarının gerektirdiği rol ve sorumluluklar; çatışma alanında kadınları erkeklere nazaran daha görünür kılmaktadır (Arslan, 2012). Ancak, konuya dair algılar, konunun yaygınlığı ile neden ve sonuçları, kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir (Aycan, 2008, p. 360).

İş-yaşam dengesi ile etkileşime sahip bir diğer kavram ise “*iş-aile kolaylaştırması/uyumlaştırması*”dır (*work-family facilitation*). Bu kavram ile bireyin iş yaşamındaki rolünün aile yaşamındaki rolüne ya da aile yaşamındaki rolünün iş yaşamındaki rolüne katılımını arttırması ya da kolaylaştırması ifade edilmektedir (Voydanoff, 2005a, p. 827).

Nitekim aralarındaki temel farklılıklara rağmen, iş-yaşam dengesi, iş-aile dengesi ya da iş-aile çatışması kavramlarının, bireyin iki temel yaşam alanındaki bütünleşik denge sorunlarına atıf yapan kavramlar olduğunu ifade etmek mümkündür.

İş-yaşam dengesi kavramının içeriğinde ise temelde üç bileşen olduğu görülmektedir. Bunlar; “zaman”, “ilişki” ve “doyum dengesi” olarak ifade edilmektedir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003, p. 513). İlk bileşen olan *zaman dengesi* ile iş ve iş dışı yaşam için ayrılan zamanı içermekte ve çalışma saatleri ya da vardiya sistemi ile düzenlenebilmektedir. İkinci bileşen olan *ilişki dengesi*, iş ve iş dışı yaşamda yer alan rolleri içermekte ve bireyin rolleri arasındaki dengesine işaret etmektedir. Üçüncü bileşen olan *doyum dengesi* ise bireyin ilişki dengesindeki rollerinin beraberinde getirdiği doyumunu içermektedir. Bu bağlamda *pozitif doyum dengesi* “iş ve iş dışı yaşam rolleri arasındaki eşitliğin yüksek olmasını”, *negatif doyum dengesi* ise “düşük olmasını” ifade etmektedir (Greenhaus et. al., 2003, p. 513).

İş-Yaşam Dengesinin Teorik Çerçevesi

İş ve yaşamın birbiri üzerindeki etkisini ortaya koyan teoriler incelendiğinde, söz konusu iki alanın “bölünmesi”, “dengede tutulması” veya “bütünleştirilmesi” çerçevesinde görüşler ortaya koyulduğu görülmektedir (Pranav, 2010, p. 155). Nitekim iş-yaşam dengesine yönelik en temel yaklaşımlar “*üç varsayım yaklaşımı*” olarak ifade edilen *bölünme*, *yayılma*, *dengeleme* teorileri olarak literatürde yer almaktadır. Ancak sosyologlarca yeterli bulunmayan ve eleştirilen

bu teoriler, farklı alanlar arasında daha güçlü bağ kurabilecek yaklaşımlara duyulan ihtiyaç sebebiyle *araçsallık* ve *çatışma* teorileri (Savcı, 1999, s. 157) ile birlikte aktarılmıştır.

Ayrı alanlar (ya da bölünme) teorisi çalışmanın insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğu görüşüne karşı iş ve özel yaşamın birbirinden ayrı ve bağımsız iki alan olduğunu savunmaktadır (Frone, 2003, p. 146). Söz konusu iki alanın ayrı ayrı tasavvur edilmesini psikolog Piotrkowski, bireylerin aile veya iş alanlarından hangisi içinde ise o esnada diğer alanla ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını etkin olarak bastırabilecekleri bir süreç olarak tarif etmektedir (Piotrkowski, 1979 akt. Edwards ve Rothbard, 2000, p. 181). Dolayısıyla her iki alanda da ayrı ayrı stresle başa çıkmak gerekmektedir (Lambert, 1990). Birey meşguliyet halinde olduğu alana odaklandığında, diğer alanın stresini unutabilecek ve her iki alanda da aktif olarak yer alabilecektir. Pranav'a göre ise iş ve özel yaşamın birbirinden ayrılma düzeyi yükseldiğinde; diğer bir ifade ile birey zaman, çaba ve enerjisini iki alan arasında etkin bir biçimde paylaştırabildiğinde daha başarılı bir iş-yaşam dengesi sağlanacak, çatışma daha az olacaktır (Pranav, 2010, p. 151). Nitekim özellikle 1980 yılı sonrasında kadın işgücüne katılımının ve iş-yaşam dengesi uygulamalarının önemli ölçüde artmasıyla birlikte iş ve aile alanlarında yaşanan değişim süreci daha belirgin bir hal almıştır (Pranav, 2010, p. 148). Ayrı alanlar teorisi, iş ve aile yaşamının birbirinden tamamen ayrı düşünülmemeyeceği iddiasında olanlar tarafından eleştirilmektedir.

Konu ile ilgili bir diğer teori, *yayıma (ya da taşma) teorisi*dir. Bu teori ise iş ve aile yaşamının birbiriyle etkileşim halinde olduğu görüşüne dayanmaktadır. Yayılma teorisi, iş yorgunluğunun evde ortaya çıkması örneğindeki gibi, alanlar arasında aktarılan deneyimleri vurgulamaktadır (Eckenrode ve Gore, 1990'dan akt. Edwards ve Rothbard, 2000, p. 180). Nitekim bir alan diğer alan üzerinde olumlu (*olumlu yayılma*) ya da olumsuz (*olumsuz yayılma*) bir etkiye sahiptir (Guest, 2002, p. 258). Yayılma teorisi ayrıca, bilişsel ve davranışsal yayılma süreci üzerinden de değerlendirme yapmaktadır. *Bilişsel yayılma süreci* (Crouter, 1984, p. 78), çalışma ve çalışma dışı alanların birbirine benzerliği üzerine kuruludur (Rothbard ve Dumas, 2006, p. 73). İşyerindeki toplantı ortamı ve aile ile yenen akşam yemeği masasının bağdaştırılması bu değerlendirmeye örnek gösterilebilir. *Davranışsal yayılma süreci* (Crouter, 1984, p. 78) ise belirli bazı davranışların bir yaşam alanından diğer yaşam alanına taşınması üzerine

kuruludur. İşyerinde geliştirilen bir iletişim becerisinin çalışma dışı yaşamda da iletişime yansması bu değerlendirmeye örnek gösterilebilir. Bilişsel ve davranışsal yayılma, birlikte veya birbirinden bağımsız olarak gerçekleşebilir (Crouter, 1984, p. 78). Bu konuda gerçekleştirilen bir araştırma, işyerindeki deneyimlerin aile yaşamına taşıma oranının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarırken (Williams ve Alliger, 1994); bir başka araştırma ise olumlu yayılmanın iş alanından aile alanına doğru yayılması üzerine yoğunlaşmıştır (Powell ve Greenhaus, 2010).

İş ile yaşamın geri kalan kısmının birbirine bağlandığı *dengeleme (ya da telafi) teorisi* ise bir alandaki memnuniyetsizliğin diğer alanda memnuniyet aranarak telafi edilmesine dayanmaktadır (Guest, 2002, p. 258; Pranav, 2010, p. 150). Dolayısıyla her iki alanın birbirine bağımlılığı üzerine inşa edilmiştir. İşini niteliği açısından yetersiz bulan bir çalışanın iş dışı yaşamında daha büyük roller alması bu teorinin argümanına örnek olarak gösterilebilir (Guest, 2002, p. 258). Dengeleme teorisinin temel hipotezi, yayılma teorisindeki aksine iş ve iş dışı yaşam arasındaki ilişkinin negatif yönde olması üzerinedir (Elizur, 1991, p. 313). Dengeleme teorisi literatürde iki biçimde ele alınmaktadır. İlk olarak, birey kendisi için tatmin edici olmayan alana katılımını azaltıp, buna mukabil diğer alanda varlığını artırabilmektedir (Champoux, 1978; Lambert, 1990, p. 242). İkinci olarak birey bir alandaki tatminsizliğini diğer alandaki ödülleri ile telafi edebilmektedir (Champoux, 1978, p. 419; Edwards ve Rothbard, 2000, p. 181).

İş-yaşam dengesine ait teorilerden bir diğeri olan *araçsallık teorisi*, bir alanda gerçekleştirilen aktivitelerin diğer alandaki başarıyı kolaylaştırdığını savunmaktadır. Diğer bir ifade ile bir alan diğer alanda var olanı elde etme aracıdır (Zedeck ve Moiser, 1990, p. 241; Guest, 2002, p. 258). İş dışı yaşam alanında kendisini tatmin edecek bir ödüle sahip olabilmek adına iş yükünü arttırmayı üstlenen bir kişi için araçsallık teorisinden bahsetmek mümkündür. Nitekim teori, her iki yaşam alanından birinin öncelenmesine dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile birey hangi alana öncelik veriyorsa, diğer yaşam alanı araç niteliğindedir. Konu ile ilgili bir çalışmada, araçsallık teorisinin bireyler tarafından işi değil özel yaşamı sürdürmenin bir yolu olarak tasavvur edildiği tespit edilmiştir (Evans ve Bartolome, 1984, p. 12). Bu bağlamda araçsallığın, bireyin özel yaşamında memnuniyet sağlayabilmek için iş yaşamındaki faaliyetlerini geliştirme çabaları olduğunu ifade etmek mümkündür (Burke, 1986).

Konu ile ilgili olarak ele alınan son teori ise *çatışma teorisi*dir. Teori, yaşam alanlarında mevcut olan yüksek taleplerin, zor seçimlere ve potansiyel çatışmalara neden olduğu varsayımına dayanmaktadır (Guest, 2002, p. 259). Diğer bir ifade ile iş ve özel yaşamın talepleri karşılıklı olarak birbiri ile uyumsuz olduğunda çatışma kaçınılmazdır. Teorinin temelinde talep ve kaynak yaklaşımı yer almaktadır. Talepler, bireylerin fiziksel ve zihinsel çaba ile karşılama rol gereksinimlerini; kaynaklar ise ilgili talepleri azaltmak, performansı kolaylaştırmak ve ek kaynaklar üretmek amacıyla kullanılan yapısal veya psikolojik varlıkları ifade etmektedir (Voydanoff, 2005b, p. 708). Esasen iş ve özel yaşam alanlarında talep ve kaynaklarının birbiriyle ne derecede çatıştığını değerlendiren çatışma teorisi; kendi içinde üç çatışma türünü ele almaktadır. Bunlar; *zaman temelli çatışma*, *gerilim temelli çatışma* ve *davranış temelli çatışma*dır (Greenhaus ve Beutell, 1985, p. 77). Zaman temelli çatışma, bir alandaki taleplerin karşılanması için ayrılan zamanın, diğer alandaki taleplerin karşılanması için gereken zamanı tükettiği; gerilim temelli çatışma bireyin bir alanda yaşadığı güçlüğün diğer alanın taleplerinin karşılanmasında zorluk oluşturduğu; davranış temelli çatışma ise bir alanda geliştirilen davranışların diğer alandaki rollerin gerekleriyle uyumsuz olduğu görüşüne dayanmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000, p. 182). Dolayısıyla çatışma, gerçek (objektif) bir çatışma olabileceği gibi algıya dayalı (sübjektif) bir çatışma da olabilir (Shamir, 1983'den akt. Savcı, 1999, s. 157).

İş-yaşam dengesinin sağlanamaması ya da iş-yaşam ilişkisinin çatışma içermesi, bireyin yaşam kalitesini (Greenhaus et al., 2003, p. 526), yaşam doyumunu, mutluluğunu ve sağlığını etkilediği gibi; konunun iki temel unsuru olan aile ve iş yaşamını da etkilemektedir (Allen, Herst, Bruck, ve Sutton, 2000, p. 302). Nitekim gerçekleştirilen araştırmalar, çatışmanın belli bir düzeye kadar bireyin çalışma performansına katkıda bulunduğunu ortaya koysa da; o düzey aşıldığında ve sorunlar başa çıkılamayacak bir noktaya geldiğinde; birey üzerinde fizyolojik ve psikolojik hasarlar ile tükenmişlik sendromu gibi olumsuz etkiler (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010, s. 54) ya da davranış bozuklukları (Küçükusta, 2007, s. 246) meydana gelmektedir. İş-yaşam dengesinin bozulması, sağlanamaması veya çatışması; çalışma yaşamı bakımından pek çok sonuç içermekle birlikte, genellikle verimlikteki azalma üzerinden değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların hastalık izni almalarına sebep olabilecek bir sağlık sorunu durumunda dahi işe gitmelerini ifade eden "*presenteeism*" (Aronsson ve Gustafsson, 2005, p. 958), çalışanın fiziksel olarak işyerindeki varlığına

rağmen psikolojik veya ruhsal olarak çalıştığı yerde bulunmaması haline işaret etmektedir (Hansen ve Andersen, 2008, p. 957). İşe devamsızlık anlamına gelen “*absenteeism*” ise işçi devri dışında bir geri çekilme davranışdır (Muchinsky, 1977, p. 316). Bu iki durum da iş-yaşam dengesindeki sorunlara işaret etmesi bakımından önem arz etmektedir.

İş-yaşam dengesi konusuna kadın çalışanlar bağlamında bakıldığında ise aile içindeki geleneksel rollerin ve modern iş yaşamının gereklerinin bir arada sağlanabilmesinin kadınlar açısından ayrı bir meşakkat içerdiğini ifade etmek mümkündür. Bu zorluğun en önemli sebebi ise kadınların çalışma yaşamında üstlendikleri roller ile aile sorumluluklarının çakışmasıdır (Küçükusta, 2007, s. 245). Konuyla ilgili çalışmalar da iş-yaşam dengesizliğinin kadınlar açısından önemli sorunlara yol açtığını göstermektedir (Arslan, 2012; Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010; Seval, 2017). Ancak iş ve yaşamın geri kalan kısmının çatışması yalnızca kadınları değil erkekleri de ilgilendiren bir konudur. Geleneksel aile yapısında aile içi görevler ve çocukların bakımı hususunda sorumluluk üstlenen eşlerinin, tam zamanlı desteğini alan erkek çalışanlar; kariyerlerine özel olarak ilgi, zaman ve enerji harcaayabilmektedir. Dolayısıyla evlilik ve düzenli aile hayatı erkek çalışanlar için kişisel istikrarı ve sorumluluğu belirleyici bir ölçüt olarak görülebilir. Ancak günümüzde yaygınlaşan modern aile yapısı, bahsi geçen rollerde değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Bununla beraber kadın ve erkeklerin iş ve aile yaşamlarına yükledikleri anlamda da farklılıklar meydana gelmeye başlamıştır. Yine de söz konusu değişikliklere rağmen çoğu erkek için aile alanına katılım kadınlarla eşit seviyede değildir (Friedman ve Greenhaus, 2000, p. 9). Bu bağlamda kendine özgü yapısı ile Japon çalışma kültürünü incelemek uygun olacaktır.

Japon Çalışma Kültürünün Öğeleri

Japonya, kültürel yapısı ve özellikle çalışma kültürü bağlamında kendine özgü yapısı ile kültürel bir kabule karşın iş/istihdam ve aile/yaşam boyutları arasında gerilimin olduğu bir ülkedir. İş-Yaşam dengesinin iki önemli unsuru olan çalışma hayatı ve aile yapısının Japonya özelinde kültürel etkilere son derece açık yaşam alanları olması sebebiyle Japon çalışma kültürünün öğeleri üzerinde durmak gerekmektedir.

Japon çalışma kültüründe, bireylerin iyi bir çalışan olması; çalışmaya yönelik düşünce ve davranışları, şirket yönetimine sadakatleri, şirketlerini yaşamlarının

bir parçası olan büyük bir aile olarak görmeleri ve hatta şirket ile özel yaşamın eş düzeyde öneme sahip olması üzerinden değerlendirilmektedir (Whitehill, 1961, p. 19-29). Bu görüşte, kültürel, tarihi, dini ve yönetim anlayışına dair birçok etki bir aradadır.

1867 Meiji Restorasyonu sonrasında bağımsızlığını korumak; Çin ve Hindistan ile aynı kaderi paylaşmamak amacıyla Japonya, kendini dünyaya açmış, gerçekleştirdiği modernleşme hareketi ile potansiyel Batı hâkimiyetine karşı kendini özgür kılma gayretinde olmuştur (Herbig ve Jacobs, 1997, p. 760). Japonya 1960'lerden sonra iktisadi ve sosyal anlamda hatırı sayılır bir gelişme göstermiştir. Bu gelişme ile “Japon Modeli” olarak adlandırılan bir model ortaya çıkarmış, büyümek ve gelişmek için “kültürel köklere ihtiyaç duyulduğunun farkına varmış” ve özünü korumaya çalışmıştır (Herbig ve Jacobs, 1997, p. 760). Japonlar, beğendikleri şeyleri kendi kültürleri içinde eritirken (Murat, 1992, s. 189); “Doğu’nun ahlakı, Batı’nın teknolojisi” (Herbig ve Jacobs, 1997, p. 760) söylemini benimsemişlerdir (Çomu, 1996, s. 1). Japon iş ahlakında, “sosyal sorumluluk”, “iyi ahlak” ve “iyi iş” olguları birbiriyle özdeş kabul edildiğinden (Sığı, 2006, s. 38), Japon çalışma yaşamı, kültürel yapıdan bağımsız olmamıştır. Çalışma yaşamına da yansıyan Japon kültürünün öne çıkan unsurları; kolektivist anlayış, 250 yıllık izolasyon döneminde gelişen güçlü bir grup bilinci (Isherwood, 2000, p. 109), iş ve aile yaşamında “biz” olma duygusu (Güvenç, 2002, s. 207), bir gruba ait olma ihtiyacı (Kıncal, 2016, s. 86), sorumluluk duygusu (Ersöz, 1956, s. 13), işe adanmışlık, Şintoizm’den gelen çalışma/üretim motivasyonu ve tembelliğin doğaya saygısızlıkla eşdeğer görülmesi (Zerenler ve İraz, 2006, s. 761) ile Konfüçyüs öğretisi gereği hiyerarşiye büyük bir güvenle itaat (Çomu, 1996, s. 17) olarak sıralanabilir.

“*Japon Mucizesi*”ni inceleyen Batılı iktisatçı ve yazarlar söz konusu hızlı kalkınmayı, “*Japon Ortaklığı*” olarak anılan yönetenler ve yönetilenler arasındaki bağ ve “bir aile” gibi çalışılması üzerinden açıklamaktadırlar. Nitekim Japon kültüründe aile dışındaki grup, kurum ve örgütlerin kuruluş ve işleyişi; hatta “*yakuza*” olarak bilinen yasadışı çetelerin oluşumu bile aile ilişkilerine benzemektedir (Güvenç, 2002, s. 209). Sürekli gelişmeyi benimseyen Japon yönetim anlayışında insan kaynakları yönetimi de özgün bir yapıda olup (Zerenler ve İraz, 2006, s. 760) yetenek değil çalışma esas alınmaktadır (Güvenç, 2002, s. 234).

Japon yönetim sisteminin sacayakları; yazılı olmayan bir kural olarak çalışanlara üst düzey bir iş güvencesi sunan (Watts, 1985, p. 92) yaşam boyu

istihdam (*shushin koyō*), terfi ve ücretlerin görev ya da liyakatten ziyade hizmet yılına bağlı olmasına dayanan (Selmer, 2001, p. 237) kıdem sistemi (*nenkō jōretsu*) ve örgütlenme düzeyi bağlamında en büyük paya sahip olan (Görmüş, 2018, s. 90) işletme sendikacılığıdır (*kigyobetsu kumiai*) (Edgington, 2006, p. 294, Abegglen, 2006, p. 294). Ayrıca günümüzde Japon istihdam geleneğinde “belirsiz istihdam”, “belirsiz çalışma saatleri” ve “belirsiz çalışma yeri” olarak ifade edilen üç özellik de bulunmaktadır. Nitekim yükselmek ve uzun süre istihdam edilmek isteyen çalışanların; işverenin takdirine bağlı olarak fazla mesai saatlerine uyum sağlaması ya da uzak bir yere atanma ihtimalini kabul etmesi beklenmektedir (Tsutsui, 2020, p. 34). Son zamanlarda geleneksel Japon yönetim tarzından giderek uzaklaşmakta olduğu ve Batı tarzı yönetime geçiş yapıldığı ya da yönetim uygulamalarının zaman içinde birbirine benzer hale geldiği ifade edilmektedir (Pudelko, 2006, p. 291).

Japon çalışma kültüründe yapılacak işlerin fazlasıyla bölünmesi ve iş tanımlarının açık bir biçimde yapılmaması; hem kıdem ve terfilerle doğrudan ilgilidir hem de beceri tabanlı bir sistem olarak ekip çalışmasının iyileştirilmesine yöneliktir. Ancak çalışanlar tarafından özel yaşam için ayrılan zamanın işe ayrılan zamandan azaltarak sağlanması, bir risk unsuru olarak değerlendirilmektedir (Senda, 2018, p. 25). Bu bağlamda 2018 tarihli bir çalışmada çoğu çalışanın özel yaşamını incelemek sebebiyle işleri geri planda tutmayı olumsuz bir davranış olarak algıladığı tespit edilmiştir (Senda, 2018, p. 24).

Muhtelif Göstergelere Göre İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya

İş-yaşam dengesinin günümüz Japonya’sında gündemde olmasının sebeplerinden biri, 21. yüzyılın başlarında Japon çalışanların, çalışma kültürlerinin getirdiği kendini şirketinin başarısına adanmış homojen bir kitle olmaktan ziyade, iş harici isteklere sahip heterojen bir kitle haline gelmeye başlamış olmasıdır (Toivonen, 2011, p. 55). Nitekim birçok çalışan özel yaşamın da çalışma yaşamı kadar önemli olduğu fikrine sahiptir. Diğer bir ifadeyle Japon çalışanlar, iş-yaşam dengesine eskisinden daha fazla odaklanmaktadır (Senda, 2018, p. 23).

Japon kültürü üzerine çalışmaları bulunan Craig’e (2010) göre Japon mucizesinde sınırları net bir biçimde oluşturulan ve ortak kabul gören “sosyal düzenlemeler” oldukça önemlidir. Bu düzenlemelerde cinsiyete dayalı sorumluluk paylaşımı, Japon ulusunun inşasında ve aile içi ekonominin

güçlendirilmesinde; iş dışı yaşam alanında beklenen tatminden daha yüksek öncelik veren güçlü bir iş ahlâkı, ömür boyu istihdam, kıdeme bağlı ücretlendirme ve terfi sistemi gibi yönetim uygulamaları yer almaktadır (Craig, 2010, p. 123). Nitekim II. Dünya Savaşı'nın ardından dünyanın en büyük ekonomilerinden biri haline gelen dönemin Japonya'sında yaygın olmayan iş-yaşam dengesi tartışmaları; 1990'larla birlikte mevcut geleneksel çalışma ve aile yapılarının ekonomik, yönetsel, sosyal, kültürel ve demografik değişiklerin etkisiyle yeniden yapılanması neticesinde gündeme gelmiştir. Bu kırılma noktası sonrasında, önceleri şirketlere yük olmayan ömür boyu istihdam ve kıdem sistemi maliyetleri yük oluşturmaya başlamıştır. Hususi olarak yeni nesil genç çalışanlarda, yerleşik Japon çalışma kültürüne ait sistemden memnuniyetsizlik baş göstermiştir. Yaşam maliyetlerinin yüksek olduğu Japonya'da özellikle genç ve evli erkek çalışanlar yaşamları için uygun ücreti alma beklentisiyle zorlanmaya başlamışlardır (Edgington, 2006, p. 295). Son yıllarda Japonların çalışmaya karşı tutumlarında da birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Japonca *shinjinrui* olarak adlandırılan “yeni nesil” anlamına gelen kelime, çalışmaya karşı daha esnek bir tutum sergileyen gençleri ifade etmektedir. Nitekim yeni nesil çalışanlar alışılmış Japon çalışma kültürünün dönüşmesinde etkili olmaya başlamıştır. Şirketler ise yeni nesil çalışanları, daha çalışkan hale getirebilmek ile yabancılaştırıp kaybetmemek arasında (Craig, 2010, p. 127) teşvik edici ve performans dayalı değerlendirme sistemi gibi uygulamalarla (Senda, 2018, p. 26) mücadele vermektedir.

Mevzuat

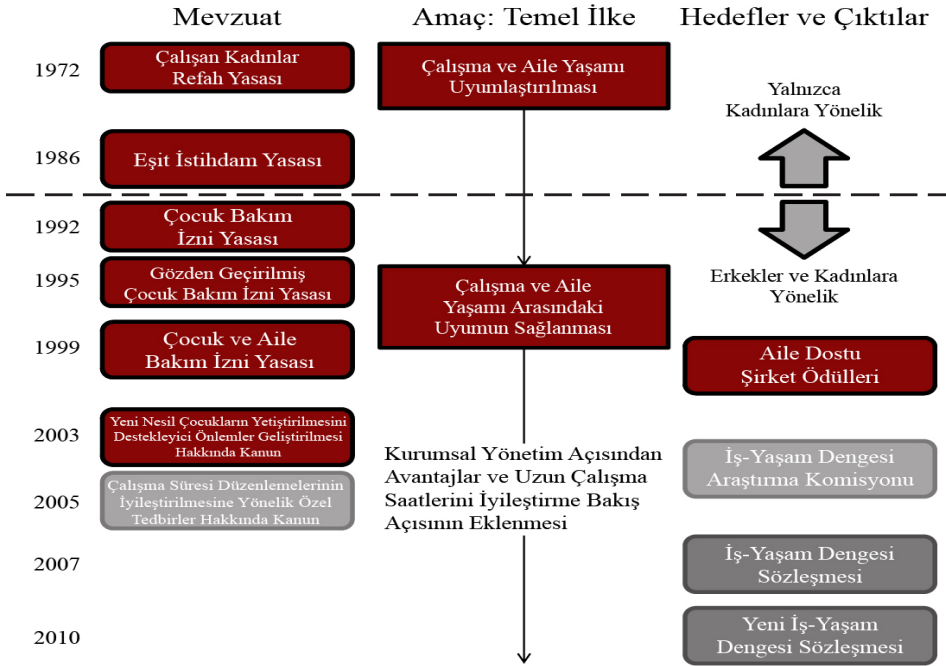
Japonya'daki iş-yaşam dengesine yönelik arayışın göstergelerinden ilkini mevzuattaki düzenlemeler üzerinden değerlendirmek mümkündür. İş-yaşam dengesi kavramının Japonya'da resmi olarak kullanılması 2007 yılında “İş-Yaşam Bildirgesinin” hazırlık aşamasında atılan adımlarla ilgilidir. Japonya İşgücü Politikası ve Eğitim Enstitüsü'nün 2013 yılında yayınladığı rapora göre, iş-yaşam dengesinin mevzuat bağlamında gelişimi Tablo 1'deki gibidir.

İş-yaşam dengesi kavramı kullanılmaya başlanmadan çok önce, bu amaca yönelik bir ilk olarak 1972 yılında, yalnızca kadınlara yönelik olarak düzenlenen “Çalışan Kadınlar Refah Yasası” yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun özellikle, çalışan kadınların refahının artırılması ve sosyal güvencelerinin sağlanması bakımından iş yaşamı ile aile yaşamının uyumlu hale getirilmesini

ön plana çıkarmaktadır (JILPT, 2013, p. 29-37). Bu düzenleme aynı zamanda Japonya'daki çalışan kadınlar için işverenlerin çocuk bakım izni ve çocuk yetiştirme ile ilgili diğer kolaylıkları sağlamak için çaba gösterme zorunluluğunu şart koşan ilk yasa olma özelliğine de sahiptir (İki, 2013, p. 110).

Tablo 1

Japonya'da İş-Yaşam Dengesine Yönelik Mevzuat



Kaynak: JILPT (2013). *Labor situation in Japan and its analysis: Detailed exposition 2012/2013*. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2013, p. 37.

1986 yılında kabul edilen “Eşit İstihdam Fırsatı Yasası” ise “Çalışan Kadınlar Refah Yasası”nın maddelerine ek olarak, kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit fırsat ve eşit muameleyi vurgulayan hükümlere yer vermektedir. Sadece kadınlara yönelik olan düzenlemelerden sonra 1992 yılında “Çocuk Bakım İzni Yasası” ile kadın çalışanlarla birlikte erkek çalışanların da çalışma ve aile yaşamlarının uyumlu hale getirilmesi hedeflenmiştir. 1995 yılında yürürlüğe giren “Gözden Geçirilmiş Çocuk Bakım İzni Yasası” ile ek olarak aile üyelerinin bakımı için de maddeler eklenmiştir. Söz konusu yasa, 1999 yılında “Eşit İstihdam Fırsatı Yasası”nda öngörülen hükümlerin odağını yeniden işe alımlar için erkek ve kadın çalışanları kapsayacak biçimde genişleterek “Çocuk ve Aile Bakım İzni Yasası” olarak değişmiştir (JILPT, 2013, p. 29-37). 1999 yılında Japonya'da “aile dostu” kavramı politikaya dâhil edilmiştir. Buna göre Çalışma

Bakanlığı tarafından hazırlanan bir raporla, “Aile Dostu Şirketler Ödül Sistemi” oluşturulmuştur. 2003 yılına gelindiğinde ise azalan doğum oranları ve çalışma biçimlerinin yeniden düşünülmesi üzerine odaklanan “Yeni Nesil Çocukların Yetiştirilmesini Destekleyici Önlemler Hakkındaki Yasa” yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile genel çalışma saatlerinin kısaltılması ve çocukların yetiştirilmesinde erkeklerin katılımı teşvik edilmek istenmiştir. 2005 yılında ise “Çalışma Süresi Düzenlemelerinin İyileştirilmesine Yönelik Özel Tedbirler Hakkında Kanun” ile çalışanlara sağlıklı ve anlamlı bir yaşam sağlayabilmek hedeflenmiştir (JILPT, 2013, p. 29-37).

İş-yaşam dengesine yönelik doğrudan bir hamle olan “İş-Yaşam Dengesi Sözleşmesi” ise, 2007 yılında yürürlüğe girmiştir. İş-Yaşam Dengesi Sözleşmesinde, iş-yaşam dengesini sağlamış bir toplum tanımı da bulunmaktadır (JILPT, 2013, p. 29-37). Buna göre, her vatandaşın memnuniyet duygusu ile çalıştığı, işini çalışmaya değer bulduğu, iş ile ilgili sorumluluklarını yerine getirdiği; ebeveynlik, orta yaş ve yaşlılık gibi farklı yaşam evrelerine göre düzenlenmiş bir yaşam tarzının seçildiği ve yaşandığı toplum iyi bir iş-yaşam dengesi kurmuş toplumdur (JILPT, 2016, p. 168). Sözleşme, 2010 yılında ise bazı değişikliklerle “Yeni İş-Yaşam Dengesi Sözleşmesi” olarak revize edilmiştir (JILPT, 2013, p. 29-37).

Tabloda belirtilen düzenlemelere ek olarak 2010 yılında “Çocuklara veya Çocuk Bakımı Dâhil Diğer Aile Bireylerine Bakan İşçilerin Refahı Hakkında Yasa ve Aile Bakım İzni”, 2015 yılında ise birtakım iyileştirmelerle “Yeni Nesil Çocukların Yetiştirilmesine Yönelik Önlemlerin Geliştirilmesine İlişkin Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa” yürürlüğe girmiştir (JILPT, 2016, p. 169). 2018 yılında Japon hükümeti tarafından “Çalışma Tarzı Reformu Yasası” (*Workstyle Reform Act*) hazırlanarak fazla mesai, esnek çalışma ve eşit işe eşit ücret gibi konularda bir dizi önlem alınmaya çalışılmıştır (Tsutsumi, 2020, p. 2). Son olarak Japon Hükümeti tarafından Aralık 2020’de başlatılan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Beşinci Temel Plan”, söz konusu açığı kapatmada önemli ilerleme kaydetmeyi amaçlayan çeşitli güncellenmiş politikalar ortaya koymaktadır. Çok yönlü yaklaşıma sahip olan planda özellikle siyasi partilerden ve işverenlerden; siyasi makamlar ve yargıçlık için daha fazla kadın adayın terfi ettirilmesi ve şirketlerde kadınların üst düzey liderlik rollerine eklenmesi istenmektedir. Plan ile kadınlar arasındaki yoksulluk riskini azaltmak da hedeflenmektedir (Rodriguez, 2022).

Nitekim Japonya’da iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik olarak uygulanan politika ve düzenlemelerin sayısı oldukça fazladır. Bu durum her iki yaşam alanına yönelik denge ihtiyacının bir yansıması niteliğindedir. Japonya’da daha sağlıklı ve dengeli bir yaşam arayışında olan bireyler, işe alımları başarıyla gerçekleştirmek isteyen işverenler, düşük doğurganlık oranına çözüm arayan hükümet ve artan boşanma oranları, aile içi şiddet ve düşük emek verimliliği gibi sorunlarla ilgili konularda çalışan akademisyenler iyileştirilmiş bir iş-yaşam dengesi için gayret göstermektedir (Craig, 2010, p. 120).

İş ile İlgili Göstergeler

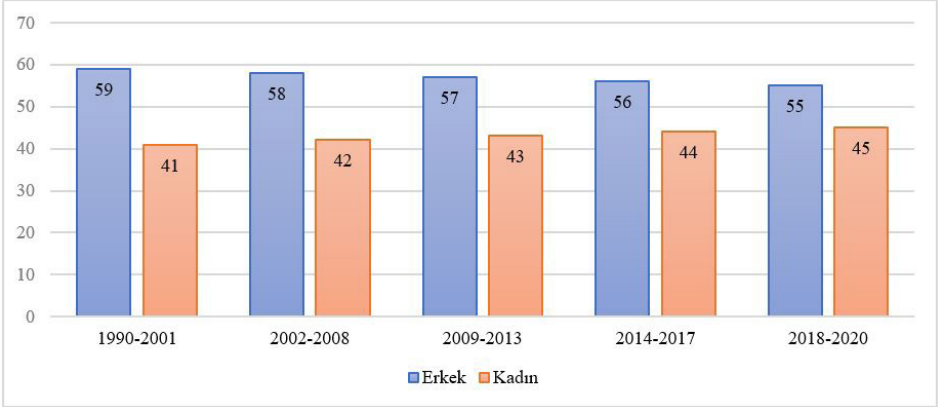
Bu başlık altında cinsiyete dayalı eşitsizlikler, düzenli ve düzenli olmayan çalışma, uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve buna bağlı olarak gelişen işkoliklik, karoshi ve karoshisatsu vakaları gibi emek piyasalarına yönelik önemli görülen göstergeler ele alınmıştır.

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Kadın ve aile bağlamında iş-yaşam dengesi ve Japon çalışma kültürünün görünür olduğu önemli göstergelerden biri istihdamdaki cinsiyete dayalı eşitsizliktir. Gelişmiş sanayisi ve yüksek yaşam standartlarına rağmen Japonya’da cinsiyete dayalı iş bölümü hala Batı ülkelerinden daha güçlüdür (Senda, 2018, p. 25). OECD istatistiklerine göre Japonya’da *işgücü piyasasına katılımdaki cinsiyet farkı*, Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri’ndekinden “yaklaşık yüzde 10 oranında” daha yüksektir. Bu bağlamda Japonya’da hem işgücü piyasasına katılımda hem de ücretsiz ev işleri ve bakım işlerine harcanan zamanda cinsiyete dayalı bir farkın varlığına işaret edilmektedir (Kohara ve Maity, 2020, p. 2). Nitekim yaşanan sosyo-kültürel değişimlere rağmen Japonya’da, Batı standartlarına göre erkek çalışanların oranı kadınlardan daha fazladır. Esasen Japon istihdam sisteminin verdiği güvence bağlamında hanenin geçimini sağlayan erkeklerdir. Ailenin diğer üyeleri ve özellikle evli olan kadın, hane içi işleri ve bakım emeğinin çoğunu üstlenerek geçimi sağlayan kişiyi desteklemektedir (Tsutsui, 2020, p. 48). Bu bağlamda Japonya’nın “yaşam boyu istihdam sistemi”, birtakım eleştirilere maruz kalmaktadır. Eleştirilerden biri, sistemin iş-yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırıcı nitelikler taşımasına yöneliktir. Nitekim istihdamın yaşam boyu garanti altına alınması; çalışanların işverenlerine yönelik uzun vadeli bağlılığını da beraberinde getirmektedir. İşverenlerin yüksek ücret politikası

ile uygulamayı desteklemesi ise eşlerden sadece birinin ve genellikle de birincil işgücü olarak görülen erkeklerin çalışması ile uyumlu biçimde ilerlemiştir. Erkeklerle kıyasla kadın çalışanların, işverenlerine uzun vadeli taahhütlerde bulunmasının zorluğu, iş-yaşam dengesi sorunsalında cinsiyet eşitsizliğini öne çıkaran bir etken olarak varlığını korumaktadır (Ono, 2010, p. 25).

Japonya’da işsizlik oranı 2000 yılından günümüze en yüksek seviyesine (%5,4) 2002 yılında, en düşük seviyesine (%2,97) ise 2020 yılında ulaşmıştır. Kadın ve erkeklerin işsizlik oranlarının son 20 yıl içindeki artış ve azalış seyri birbirine çok yakındır ve tam bir uyum içindedir. Bununla birlikte erkeklerin işsizlik oranı kadınlarınkinden %0,2 ila %0,8 oranları arasında değişmek üzere daha yüksek olarak seyretmektedir (Dashboard Statistics, 2022a). 2021 itibariyle erkeklerin işsizlik oranı %3,1 iken, kadınların işsizlik oranı %2,5 olarak gerçekleşmiştir (Statista, 2022a). 2021 yılında Japonya’da erkek nüfusun yaklaşık %71,3’ü, kadın nüfusun ise yaklaşık %54’ü işgücündedir (Statista, 2022b). Grafik 1’de 1990-2020 yılları arasında cinsiyete göre istihdam oranları yer almaktadır. Söz konusu yıllar arasında birbirini takip eden pek çok yılda aynı oran gözlemlendiğinden yıllar gruplandırılarak aktarılmıştır. Buna göre 1990-2001 yılları arasında erkek istihdam oranı %59, kadın istihdam oranı ise %41 olarak gerçekleşmiştir. 2018-2020 yılları arasında ise bu oranlar sırasıyla %55 ve %45’tir.



Grafik 1. Yıllar İtibariyle Japonya’da Çalışma Çağındaki Nüfusun (15-64) Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%).

Kaynak: Dashboard Statistics (2021a). Labor force. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Ele alınan otuz yıllık süreçte erkeklerin istihdam oranı istikrarlı fakat yavaş bir azalış, kadınların istihdam oranı ise istikrarlı fakat yavaş bir artış gösterse

de bu artış oranı oldukça düşük kalmıştır. Diğer bir ifade ile Japonya’da kadınlar 1990 sonrası aktif olarak iş yaşamına katılmış olmalarına rağmen, iş yaşamına katılımlarının artış oranı oldukça düşük seyretmiştir. Bu durum, Japonya’da kadın çalışanların evlilik ve kariyer seçenekleri arasından evliliği tercih etmeleri durumunda artık tam zamanlı istihdama dâhil olamamaları veya tamamen çalışma yaşamından ayrılmaları çerçevesinde izah edilmektedir (Abe, Hamamoto ve Tanaka, 2003, p. 51). Diğer bir ifade ile profesyonel anlamda kariyerini korumak ve devam ettirmek isteyen kadınlar, çalışmak ile aile kurmak arasında bir tercihe sürüklenmektedir.

Japonya gelişmiş ekonomisine rağmen diğer gelişmiş ülkelere kıyasla, cinsiyet eşitliğinde ilerleme kaydetmeyen bir ülkedir. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2018 Cinsiyet Uçurumu Endeksi’nde 149 ülke arasında 110. sırada yer almıştır. Japonya’nın düşük sıralarda yer alması özellikle cinsiyetler arasındaki büyük ücret farkları ile açıklanmaktadır. 2018 yılında %24,5 olan cinsiyete dayalı ücret farkı (Yamaguchi, 2019, p. 27) 2019 ve 2020 yıllarında %23,5 olarak, 2020 yılında ise %22,5 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2022). Diğer bir ifade ile Japonya’da çalışan kadınlar çalışan erkeklerden ortalama %22,5 oranında daha az ücret geliri elde etmektedir. Japonya’da cinsiyete dayalı ücret farkının başlıca nedeni, düzenli işlerden daha az ücret ve daha az iş güvencesi sunan “düzenli olmayan işlerde” çalışan kadınların fazla sayıda olmasıdır (Yamaguchi, 2019, p. 27).

Düzenli ve Düzenli Olmayan Çalışma

Japonya istihdam sistemi ve uzun çalışma saatleri erkek çalışanları “iş” alanına ağırlık verme durumunda bırakmaktadır. Bu bağlamda “yaşam” alanı büyük ölçüde kadınların sorumluluğuna girmektedir. Dolayısıyla toplumsal rollerin geleneksel yapısı, Japonya’da görece zorunlu bir biçimde kendisini göstermektedir. Nitekim kadın ve erkek çalışanlar iş-yaşam dengelerini sağlamaya çalışsalar da, iş ve yaşam arasında bir ikilemde kalmakta ve dengeyi sağlamakta zorluk çekmektedirler (Abe et al., 2003, p. 79).

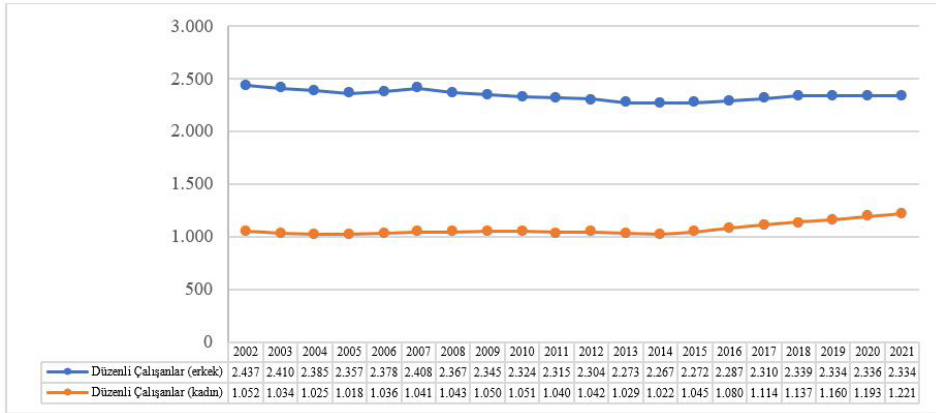
Japonya, evlilik veya hamilelik durumlarında kadın çalışanların işlerine son veren modern kapitalist toplumlardan biridir. Çoğu Japon şirketi bu nedenlerle işten çıkarmaya yönelik resmi bir politikaya sahip olmamakla birlikte; günümüzde bile birçok şirketin kadın çalışanlarını nişanlandıklarında işyerinden “anlaşmalı ayrılık” (*enman taisha*) yapmaya yönlendirdiği bilinmektedir

(Holloway, 2010, p. 187). Bazı durumlarda ise işverenler, çalışanın performansının yeni statüsünden etkilenmeyeceğine dair işverene bir güvence vermesi halinde evli veya çocuklu bir kadını çalıştırma konusuna olumlu bakabilmektedirler.

Nitekim Japonya'nın çalışma kültürü ve toplumsal rollerin bileşimi gereği kadınların istihdam oranı erkeklerinkinden düşüktür. Birçok Japon kadın için eğitim sürecinin tamamlanması sonrasında birkaç yıl tam zamanlı bir işte çalışmak ve evlilik sonrası işinden ayrılmak tipik bir durumdur. Okul çağında çocuğu olan kadınların istihdam oranı ise küçük yaşta çocuğu olan kadınlardan nispeten daha yüksektir. Bu bağlamda Japonya'da kadın istihdamını gösteren grafik "M" harfine benzemektedir. Ancak belirtmek gerekir ki söz konusu "M" grafiğinin aşağı yöndeki ikinci eğrisi nitelik olarak ilkinden daha düşüktür (Holloway, 2010, p. 171). Zira çocukların yetiştirildiği süreçte düzenli işgücünden ayrılan ve sonrasında tekrar işgücü piyasasına girmeye çalışan kadınlar (ve özellikle çocuklarını kendi başına yetiştiren kadınlar) için düzenli istihdam fırsatları sınırlı kalmaktadır. Bu durum kadınların kazanç potansiyellerine zarar vermektedir (Rodriguez, 2022). Ayrıca işgücü içinde bulunan Japon bekâr annelerin oranı yaklaşık %85 olup, bu oran diğer OECD üye ülkelerinden daha fazladır. Söz konusu yüksek orana rağmen, tek ebeveynli ailelerin yoksulluk oranı endişe verici bir şekilde yaklaşık %56 civarındadır. Japonya'da ortak velayetin yasal olarak mevcut olmaması ve kadınların finansal bakımdan çocuklarıyla ilgili daha fazla sorumluluk üstlenmeleri de yoksulluk riskini artırmaktadır (Rodriguez, 2022).

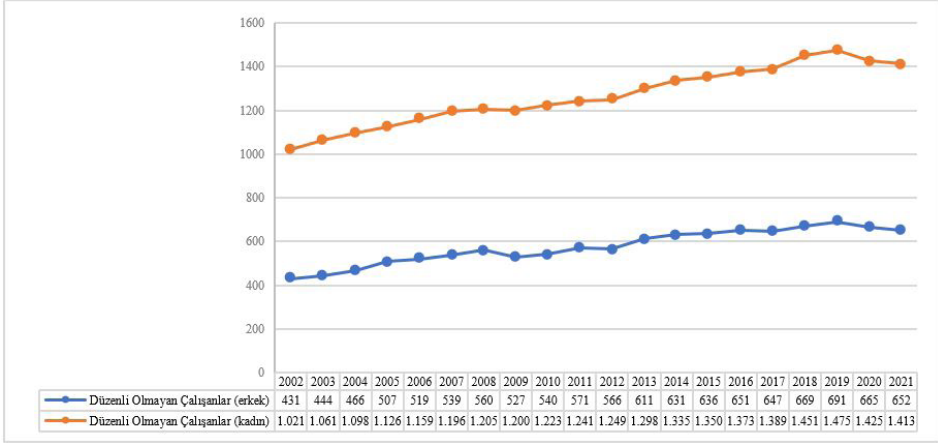
Japon emek piyasalarında düzenli çalışan ve düzenli olmayan çalışan (ya da istihdam) olmak üzere iki ayırım mevcuttur. Düzenli çalışan terimi genellikle, önceden belirlenmiş bir çalışma süresi olmaksızın (belirsiz süreli sözleşmelerle), doğrudan işvereni tarafından işe alınan ve planlanmış saatler çerçevesinde çalışanları kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile açık uçlu, tam zamanlı, doğrudan istihdama işaret etmektedir. Bu üç koşul sağlandığı müddetçe ve herhangi bir özel durum yok ise çalışanlar; işçi tazminatı, işsizlik, sağlık ve emeklilik maaşı da dâhil olmak üzere kamu sigorta sistemleri kapsamındadır (Asao, 2011, p. 1). Düzenli olmayan çalışma biçimlerine yönelik talep, farklı kesimlerden farklı gerekçelerle gelebilmektedir. Kariyer ya da evlilik tercihi yapacak kadınların yanı sıra Japonya'da "freeter" ya da "furitaa" adı verilen 15-34 yaş aralığındaki genellikle bekâr grupların düzenli çalışma biçimini benimsemedikleri de

bilinmektedir (Coşan, 2021, s. 399-402). Düzenli olmayan istihdam (*non-regular employment*) ise düzenli istihdam koşullarından birini karşılamayan çalışanlar için kullanılan bir kavramdır. Bir çalışmanı düzenli olmayan olarak nitelendirebilmek için yedi farklı istihdam modeli birleşimi mümkündür. Örneğin “açık uçlu, tam zamanlı, dolaylı” veya “sonlu, yarı zamanlı, doğrudan” gibi (Asao, 2011, p. 1). Grafik 2 ve Grafik 3’te Japonya’da düzenli ve düzenli olmayan çalışanların sayısı yer almaktadır. Buna göre, son 19 yılda düzenli çalışan erkeklerin sayısı görece istikrarlı bir seyir izlemiş, düzenli çalışan kadınların sayısında ise son yıllarda bir artış meydana gelmiştir. Bu durum Japon istihdam sisteminin yapısına uygundur. Ancak düzenli olmayan şekilde çalışanların sayılarındaki değişim daha farklıdır. Düzenli olmayan biçimde çalışan kadınların sayısı düzenli olmayan biçimde çalışan erkeklerin sayısının yaklaşık olarak iki katından daha fazladır. Nitekim Japonya’da 2021 yılı itibariyle düzenli olmayan istihdamda çalışanların cinsiyete göre paylarına bakıldığında, çalışan erkeklerin %21,8’inin, çalışan kadınların ise %53,6’sının “düzenli olmayan çalışan” oldukları görülmektedir (Statista, 2022c). Düzenli istihdamda daha az temsil edilen kadınlar ve özellikle düzenli (ya da düzenli olmayan) istihdamda çalışan bir eşi olmayan bekâr kadınların daha fazla ekonomik sıkıntı yaşadıkları belirtilmektedir (Rodriguez, 2022).



Grafik 2. Japonya’da Düzenli Çalışanların Sayısı (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022c). Regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context



Grafik 3. Japonya’da Düzenli Olmayan Çalışanların Sayısı (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022d). Non-regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

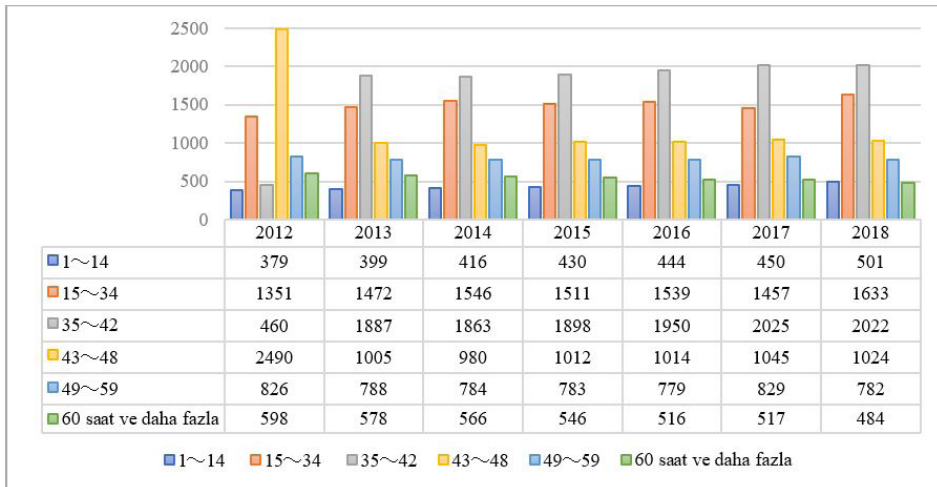
Ayrıca düzenli olmayan biçimde çalışan kadınların sayısındaki artış eğilimi erkeklere nazaran daha kuvvetlidir. Bu durum, uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve diğer iş gereklilikleri, kültürel kabuller ve toplumsal roller sebebiyle kadınların yaşadığı iş-yaşam dengesine yönelik beklentilerin karşılanamadığının bir göstergesidir. Nitekim düzenli olmayan çalışanların (yarı zamanlı çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve dolaylı istihdamdaki sevk edilen işçilerin) düzenli olmayan istihdam türünü seçme sebepleri farklılık göstermekle birlikte; ana nedenlerin çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesine odaklanma eğilimi olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda en yüksek oranı veren ilk 3 madde; “kendine uygun saatlerde çalışmak”, “ev ve bakım işleri sebebiyle düzenli çalışan olmak istememek” ve “kısa çalışma saatleri ya da hafta günlerinin uygun olması” şeklinde sıralanmaktadır (Asao, 2011, p. 11).

Çalışma Saatleri ve İlgili Sorunlar

Kadın ve aile bağlamında iş-yaşam dengesi ve Japon çalışma kültürünün görünür olduğu önemli göstergelerden biri de uzun çalışma saatleridir. Aşırı çalışma, mevzuat ve politika düzeyinde yıllardır tartışılan bir konudur (Ono, 2018, p. 35). Japonya Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı tarafından ortalama çalışma süresi günde en fazla sekiz saat, haftada 40 saat olarak belirlenmesine rağmen (MHLW, 2021); kültürel kabuller, söz konusu çalışma saatlerine uyum sağlama konusunda sorunlara yol açmaktadır. Nitekim 2016 yılında Japon hükümeti tarafından yapılan bir ankette, tüm Japon şirketlerinin yaklaşık dörtte birinden fazlasının her ay ortalama 80 saat fazla mesai talep ettiği tespit

edilmiştir. Nüfusunun çalışkanlığına rağmen, Japonya'nın ulusal verimliliği G7 ülkelerine kıyasla önemli ölçüde düşük kalmaktadır. Japon Verimlilik Merkezi tarafından saat başına üretkenlik 2018 yılı için yaklaşık 46,8 Amerikan Doları olarak açıklanmıştır. Aynı yıl Amerika Birleşik Devletleri için ise saat başına üretkenlik 74,7 Amerikan Doları olarak belirlenmiştir (Civil, 2021). Bu bağlamda Japon hükümetinin çalışma saatlerinin azaltılmasına yönelik düzenlemeleri; fiili yaşamda tam anlamıyla karşılık bulmamakta, iş-yaşam dengesi (Abe et al., 2003, p. 42) ve verimlilik bağlamında etkin olamamaktadır.

Grafik 4'ten görüldüğü üzere; 2012 yılından 2018 yılına kadar geçen sürede çalışma saatlerine getirilen revizyonlar sonucu 35-42 saat çalışanların sayısının artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 43-48 saat çalışanların sayısı 2012 yılından sonra belirgin biçimde azalmış ancak daha sonraki yıllarda görece istikrarını korumuştur. 49-59 saat çalışanlar genel olarak aynı düzeylerde seyrederken 60 saat ve üzeri çalışanların sayısında düşük de olsa bir azalma görülmektedir. Yaklaşık 125 milyonluk (Dashboard Statistics, 2022b) Japon nüfusunun içinde çalışma çağındaki nüfusun oranı 2018 itibarıyla yaklaşık 75 milyon 600 bindir (2020 itibarıyla yaklaşık 74 milyon 400 bin) (World Bank, 2021). Nitekim 2018 yılı itibarıyla çalışma çağındaki nüfus içinden 4.840.000 kişinin 60 saat ve üzerinde çalıştığı görülmektedir. Ayrıca 39 saate kadar olan çalışma için kadın çalışanların oranının erkeklerinkinden daha fazla, 40 saat ve üzeri çalışma için kadınların oranının erkeklerinkinden daha az (Matsuo ve Matsuura, 2022) olduğunu belirtmekte fayda vardır.

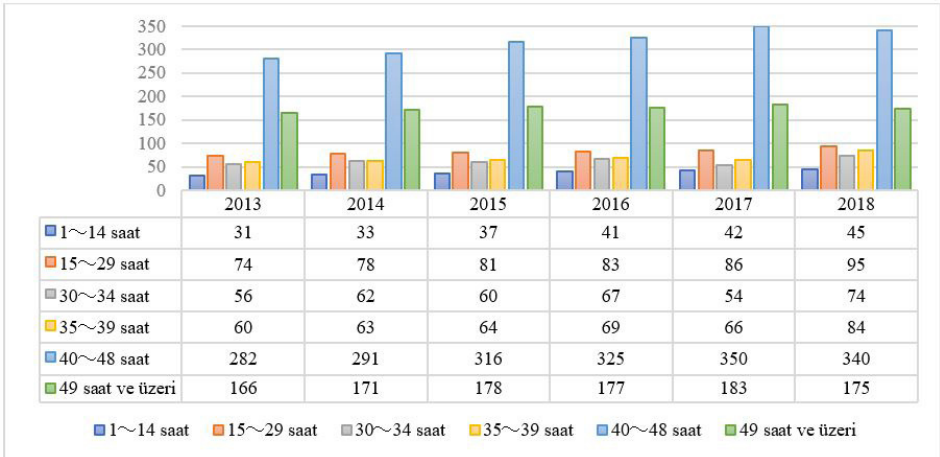


Grafik 4. Japonya'da Çalışma Çağındaki Nüfusun (15-64) Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2019). Wages and working conditions. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Grafik 5'te ise tek kişilik hanelerdeki çalışan sayısının haftalık çalışma saatlerine göre dağılımı görülmektedir. Buna göre tek kişilik hanelerde yaşayan kişilerin çoğunluğunun 40 saat ve üzerinde çalıştığı görülmektedir. Bu bağlamda aile kurumu içinde olmayan Japonların çoğunluğunun yasal çalışma süresinden fazla çalıştığını ifade etmek mümkündür.

Kronik fazla mesai, bir diğer ifade ile belirsiz çalışma süresi, Japon tarzı işgücü piyasasının özelliklerinden biridir (Tsutsui, 2020, p. 36). OECD'ye göre Japonya'da uzun saatlerce çalışanlar, OECD ortalamasının (%11) oldukça üzerindedir (%17,9) (OECD, 2021). Japon hükümetinin belirlediği fazla mesai üst limiti ayda 45 saat veya yılda 360 saattir (MHLW, 2021). Fazla mesai istatistiklerine bakıldığında ise hükümetin açıkladığı veriler ve özel kurumlar tarafından yapılan anketlere göre sonuçlar değişkenlik göstermektedir. 2016 yılında gerçekleştirilen bir anket çalışmasına göre Japonya'da bulunan şirketlerin yarısından fazlasında ayda 80 saat ve üzerinde, dörtte birinden fazlasında ise ayda 100 saat ve üzerinde fazla mesai yapan çalışanların olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %54'ü bir önceki yıl içinde 80 saatten fazla mesai yaptığını bildirmiştir (Human Resource Professional, 2016). Ekim-Aralık 2021 verilerine göre fazla mesai saatleri ayda yaklaşık 25 saat olarak belirlenmiştir (Openwork, 2022).



Grafik 5. Japonya'da Tek Kişilik Hanelerdeki Çalışan Sayısının Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı (15-64 Yaş), (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2019). Wages and working conditions. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Uzun çalışma saatlerinin meydana getirdiği sorunlardan ilki, çalışmaya “aşırı bağlılığı” tanımlamak için kullanılan “işkoliklik” kavramıyla ilgilidir (Seybold ve Salomone, 1994, p. 4). İşkolikliğin altında; finansal sorunlar, kötü aile yaşamı, örgüt kültürü, kariyer gelişimi için güçlü bir istek gibi dışsal faktörler veya direnilmesi oldukça güç bir içsel dürtü yattığı belirtilmektedir (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami, 2011, p. 399-400). Nitekim pek çok araştırmada Japon çalışanların fazlaca değer verdiği işkolikliğin (Schaufeli, Shizu ve Tavis, 2009, p. 320-348), özellikle kötü aile yaşamıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bakker, Demerouti ve Burke, 2009; Burke, 2000; Robinson, Carroll ve Flowers, 2001). Buna göre işkoliklerin eşlerinin evliliğe yabancılaşma ve olumsuz duygulara kapılma gibi davranışlar sergileme oranları yüksektir ve aileler işkoliklikten olumsuz yönde etkilenmektedir (Robinson et al., 2001, p. 397-410).

Uzun çalışma saatlerinin meydana getirdiği sorunlardan ikincisi, tarihi 1970 yılına kadar dayanan “fazla çalışmadan kaynaklanan ölüm (veya kalıcı sakatlanma)” anlamına gelen (Iwasaki, Takahashi ve Nakata, 2006, p. 539) *karoshi* kavramında kendini göstermektedir. Çalışma sebebiyle, muayene izni alamayan çalışanlar için tıbbi tedavinin gecikmesinden kaynaklanan akut ölümler de karoshi kapsamındadır (Kobayashi ve Middlemiss, 2008, p. 258). Uzun çalışma saatleri, bireysel sağlığı ve stres düzeyini olumsuz yönde etkilemekte ve iş güvenliğini tehlikeye atmaktadır. Japonya’da çok sayıda karoshi davası görülmekle birlikte, objektif kriterlere yönelik değerlendirmelerin üzerinde önemle durulması sebebiyle, davaların yarısı veya daha azı tazminata uygun görülmektedir (Totsuka ve Ueyanagi, 1991’den akt. Erol, 2015, s. 21). Karoshi vakaları esasen uzun saatler çalışmanın, uykusuzluk ve yorgunluğun bir neticesi olduğundan bazı şirketlerin mesai saatleri içinde uykuya izin vermeye başladığı, hatta uyku odaları kurdukları görülmektedir (World Economic Forum, 2018). Uzun çalışma saatlerinin meydana getirdiği sorunlardan üçüncüsü ise 1980’lerin ikinci yarısından bu yana, Japonya’da var olagelen (ILO, 2013) aşırı çalışma ve stresli çalışma koşullarından kaynaklanan intihar anlamına gelen *karojisatsu*dur. Karojisatsu, çok fazla çalışma sonucunda ruhsal ve zihinsel problemlerin beraberinde getirdiği bir intihar türüdür (Hamberg, 2020, p. 7). Japonya’da aşırı çalışmaya bağlı intiharların analizleri ve psikolojik otopsileri içeren ilk vaka çalışması olan Amagasa ve arkadaşlarının araştırmasında karojisatsu vakalarının hiçbirine akıl sağlığı ya da kişilik bozukluğu teşhisi konulmadığı; ancak incelenen tüm vakaların intihar etmeden

önce uzun saatler boyunca çalıştıkları, psikolojik baskı yaşadıkları ve işyerleri tarafından bu konularda çok az destek gördükleri tespit edilmiştir. Ayrıca vakaların intihar öncesinde depresyon yaşadıkları tespit edilmiştir (Amagasa, Nakayama, ve Takahashi, 2005, p. 157-164). 2011 yılında 2689 olan karojisatsu vaka sayısı, 2020 yılında 1918 vaka olarak gerçekleşmiş, son 10 yıl içinde karojisatsu vakalarında azalmalar görülmüştür. Ancak yine de varlığını koruyan bir sorundur (Kettenhofen, 2021). Karoshi davalarının yarısı veya daha azı tazminata uygun görülürken, karojisatsu davalarının yaklaşık olarak dörtte birinden daha azı tazminata uygun görülmektedir (MHLW, 2017).

Çalışanların psikolojik sağlığını korumak ve iyileştirmek, stres düzeyini azaltmak ve karojisatsu vakalarını önlemek amacıyla farklı uygulamalar devreye sokulmuştur. 2015 yılında Japonya’da, 50 veya daha fazla çalışanı olan şirketler ve diğer bazı kuruluşlar için zorunlu bir stres kontrol programı başlatılmıştır. Bu bağlamda, giderek artan sayıda okul ve şirket, öğrenci ve çalışanlarını stres birikimini atmaları amacıyla ağlamaya teşvik etmeye başlamıştır (Japan Times, 2018). 2017 yılından itibaren ise hükümet tarafından her ayın son günü “ayrıcılık günü” ilan edilmiş ve şirketlerine öğleden sonra saat üç itibarıyla mesaiyi sonlandırmaları için çağrıda bulunulmuştur. Japon çalışanların bir yıl içinde 20 gün izin hakkı bulunmakla birlikte, Japon çalışanların %35’inin yasal izinlerini kullanmadığı görülmektedir (Lane, 2017). Nitekim çalışma ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaları ile tanınan Nakata, Japonların çalışmaya yükledikleri anlama dayanarak; çok bilinen “Avrupalılar yaşamak için çalışır, Amerikalılar çalışmak için yaşar” (Okulicz-Kozaryn, 2010) ifadesine eklemeye yaparak “...ve Japonlar ölmek için çalışır” şeklinde revize edilmesini uygun görmüştür (Nakata, 2017).

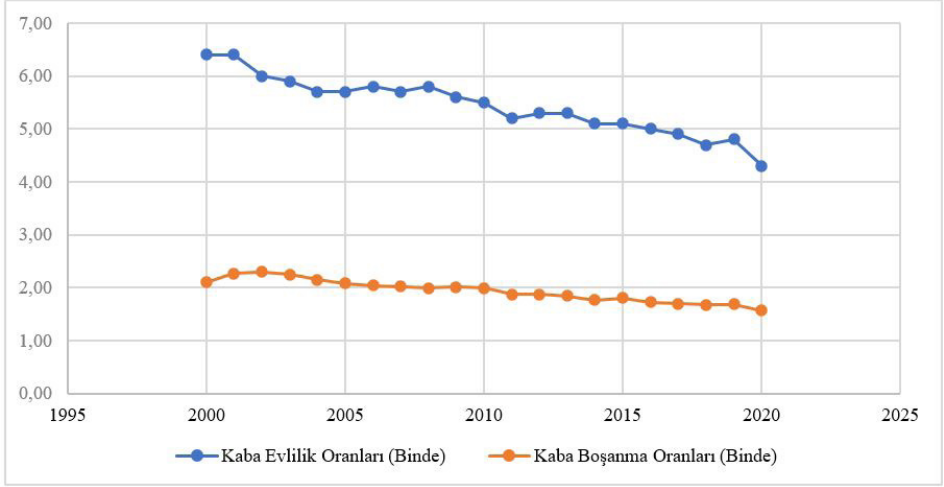
Aile ile İlgili Göstergeler

Bu başlık altında aile ile ilgili göstergelerden, evlenme ve boşanma oranları, ilk evlilik yaşı, doğurganlık verileri, tek kişilik hanelerin ve çekirdek ailelerin oranı ele alınmıştır. Toplumsal yapıdaki değişimle birlikte Japonya’da geç yaşta evlilik veya hiç evlenmemek sosyal bağlamda kabul görmeye başlamıştır. Evlilik veya kariyer konusunda bir tercih ile baş başa kalan kadınların bir kısmı, birkaç yıl çalışıp sonra evlenmek için işten ayrılmaktansa, kariyerlerini inşa etmeyi daha çok tercih etmektedir. Diğer bir ifadeyle kariyerleri için evliliği erteleme ve hatta bekâr kalmayı tercih eder hale gelmişlerdir (Craig, 2010, p.

126-128). İşyeri taleplerinin katılığı ve Japon kadınlarının çocuk yetiştirmedeki yüksek standartları, çoğu kadının tam zamanlı istihdam ile çocuk yetiştirme arasındaki dengenin kurulamayacağını düşünmesine sebep olmaktadır (Yu, 2010'dan akt. Holloway, 2010, p. 192). Nitekim düşen doğum oranları ile uyumlu bir seyir izleyen kadınların çalışma yaşamına katılımındaki görece artış, Japon hükümetini iş-yaşam dengesini iyileştirici önlemler almaya yöneltmiştir (Tabea, 2014, p. 66). Aile bütünlüğü açısından daha önceleri erkeklerin çalışma yaşamında aktif rol almaya başlamasından kaynaklanan iş-yaşam dengesizliği, kadınların iş yaşamına katılımının artmasıyla çözülmesi daha zor bir sorun haline almıştır. Bu sorunun meydana getirdiği eksiklik, sadece düşük doğum oranı veya çocukların eğitimi için ayrılan zaman değil, evli çiftin aile yaşamına ayırdıkları zamanla da ilgilidir (Tabea, 2014, p. 67).

Japon kadınların iş ve aile sorumlulukları arasındaki denge arayışları esasında karşılaştıkları iki temel sorun; kadınların anne rolüne ilişkin toplumsal beklentilerin genişlemesi ve çalışan rolüne ilişkin rol beklentilerinin daralmasıdır. (Holloway, 2010, p. 172). Bu noktada kadının hem iş hem aile yaşamında denge sağlayabilmesi için akla gelen ilk yöntem, çocuk bakımında yardım alınması olmaktadır. Bununla birlikte Japonya'da ebeveynlerin aile hayatına dâhil edilmesi, çocukların bakım ve eğitimi için ebeveynlerden destek alınması eski dönemlerde daha yaygın olarak gerçekleşmiştir. Nitekim modern yaşam tarzının getirdiği alışkanlıklar büyükanne ve büyükbabalardan uzakta kurulan bir yaşam tarzına işaret etmektedir. Japon aile yaşamında babaların üstlendiği rol ise tamamen ev dışında ve uzun saatler çalışma üzerinedir. Dolayısıyla iş ve aile yaşamını birleştirmek yalnızca anneler için değil, aynı zamanda aile birimi içindeki herkes için bir zorluk oluşturmaktadır (Tabea, 2014, p. 60).

Geç yapılan evlilikler, çocuk sahibi olmanın zamanını da ötelemiştir. Evliliğin gecikmesi, Japon kadınına özerklik sağlamak ve geçmişte çoğu Japon kadının sahip olmadığı daha geniş sosyal etkileşimler için fırsat sunmaktadır (Kumagai, 1984, p. 202). Bu nedenle, Japon kadınları için bekârlık geleneksel aile rollerini üstlenmeden önceki görece özerk bir sürece işaret etmektedir. Bireylerin evlilik sonrasında kendilerine ayırdıkları özel zamanın sıklıkla aile ile geçirilen zamana dönüştüğü yönündeki bilgiler (Tabea, 2014, p. 67) iş ve aile dengesi arayışında evlenme ve boşanma oranlarının seyrini ele almayı gerektirmektedir.



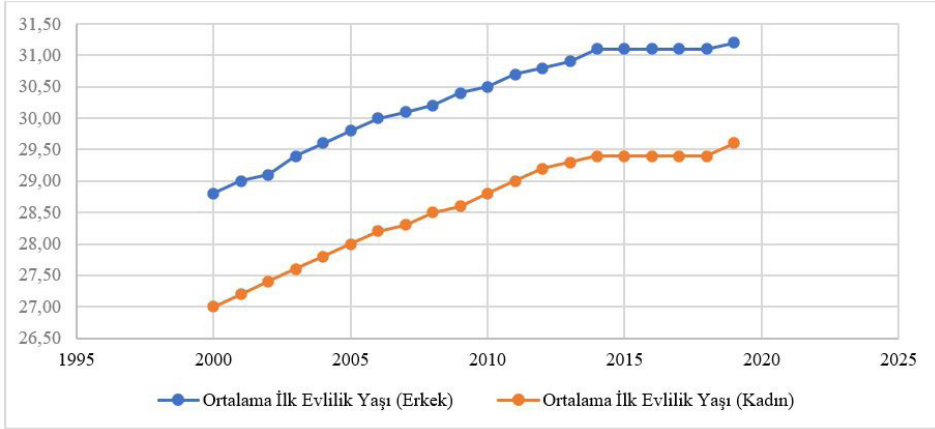
Grafik 6. Japonya’da Kaba Evlenme ve Boşanma Oranları (Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022e). Crude marriage rates, crude divorce rates. Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

Japonya’daki “Fırsat Eşitliği Yasası”nın, kadınların çalışma statüsünün iyileşmesine ve cinsiyete dayalı ücret farklarının azalmasına önemli bir etkisi olmuştur. Ancak Japon çalışma kültürü içerisinde söz konusu yasa ile kadın çalışanların iş ve yaşam alanlarını dengelemeleri daha da zorlaşmıştır. Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamına girişini teşvik eden politikaların ve eşitlikçi yasaların, evlenme oranlarının düşmesine ve doğum oranlarının azalmasına yol açma ihtimali üzerinde durulmaktadır (Abe et al., 2003, p. 53). Japonya’da kaba evlenme ve boşanma oranlarının gösterildiği Grafik 6’da evlenme oranların 2000’li yıllarla birlikte belirgin bir düşüş eğilimine girdiği görülmektedir. Boşanma oranları incelendiğinde ise 2002 yılına kadar yükselişte olan oranların, 2002-2007 yılları arasında düşüş, 2007-2010 yılları arasında durgunluk gösterdiği tespit edilmiştir. 2010 yılı itibarıyla boşanma oranlarındaki azalma, düşük bir hızla devam etmektedir. Nitekim son yıllardaki evlenme oranlarındaki azalma hızı, boşanma oranlarının azalma hızından fazladır. Evlenme oranları, boşanmanın da zeminini oluşturduğundan dolayı daha az sayıdaki evliliğin daha az sayıdaki boşanma verileri üzerinde etkili olabildiğini ifade etmek mümkündür.

Evlenme oranlarındaki düşüş ile ilgili olarak ilk evlenme yaşı ve doğurganlık oranları da önemli birer gösterge niteliğindedir. Kadınların evlilik yaşını belirleyen faktörler üzerine yapılmış bir çalışmada, kişinin eğitimi ve gelirinin

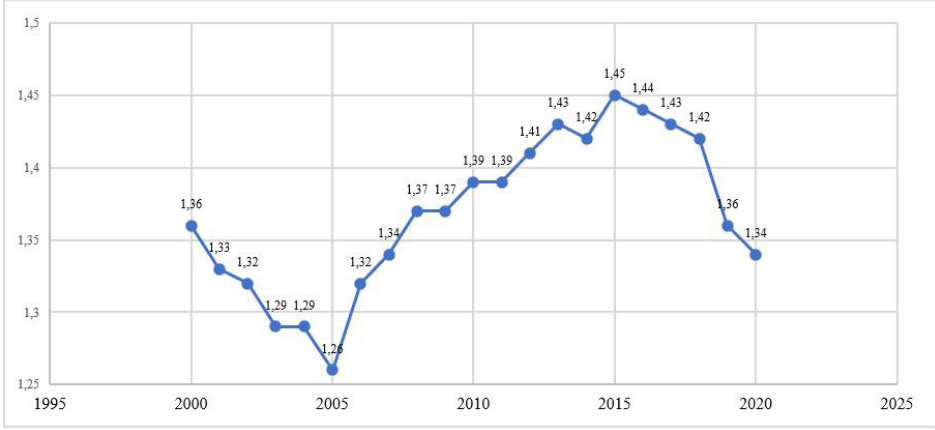
yanı sıra çalışma tutumunun da oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Abe, 1999'dan akt. Abe et al., 2003, p. 53). Buna göre Grafik 7'de Japonya'da cinsiyete göre ortalama ilk evlilik yaşı gösterilmektedir.



Grafik 7. Japonya'da Cinsiyete Göre Ortalama İlk Evlilik Yaşı.

Kaynak: Dashboard Statistics (2022f). Mean age of first marriage (groom), (bride). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

Japonya'da kadın ve erkeklerin ilk evlenme yaşının 2014 ve sonrasındaki birkaç yıl sabit bir seyir izlemekle birlikte, her yıl giderek arttığı görülmektedir. Verilerine ulaşılabilen son yıl olan 2019 yılında kadınların ortalama ilk evlenme yaşının 29,6 erkeklerin ise 31,2 olduğu görülmektedir. Bu verinin daha önce üzerinde durulan iş ve yaşam arasındaki seçim ya da öncelik tercihi üzerinden yorumlanması mümkündür. Bir diğer ifadeyle tercihen ya da koşullar gereği, kadınlar önceki dönemlerle karşılaştırıldığında çok daha ileri yaşta evlenmekte ve hatta pek çoğu hiç evlenmemektedir (Garon, 2010, p. 326). Grafik 8'de yer alan doğurganlık oranları ise ilk evlilik yaşı ile paralel bir seyir izlememektedir. Nitekim doğurganlık süreci geniş bir yaş aralığını kapsamaktadır. Söz konusu farkta, evli kadınların çalışma hayatına ağırlık verme yönündeki tercihleri ile fazla mesailer ve diğer vazgeçilemeyen iş gerekliliklerinin hane içindeki sorumlulukları sınırlı tutma isteği üzerinde etkili olduğu düşünülebilir. Hâlihazırda son 20 yıllık verilere göre toplam doğurganlık oranı 1,26 ile 1,45 şeklinde gerçekleşmiş ve dar bir aralıkta değişim göstermiştir.



Grafik 8. Japonya’da Toplam Doğurganlık Oranı.

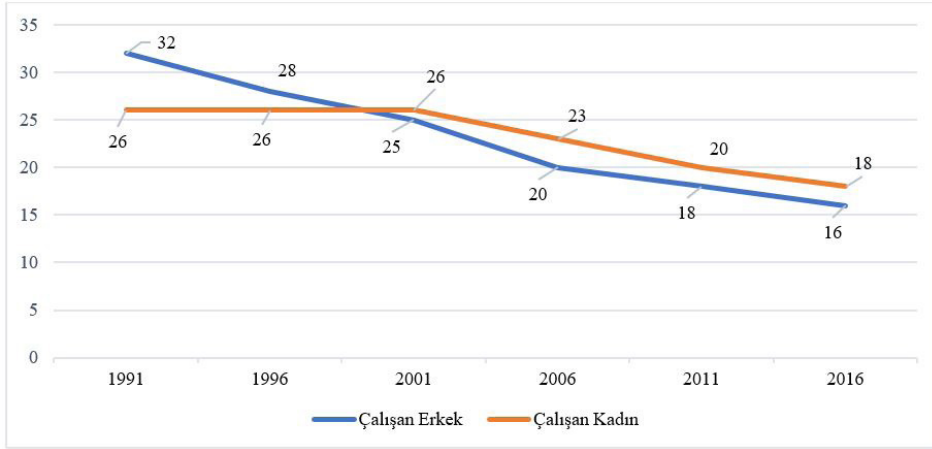
Kaynak: Dashboard Statistics (2022g). Total fertility rate. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Japonya’da aile ile ilgili bir diğer gösterge tek kişilik hanelerin sayısıdır. 2000 yılında yaklaşık 13 milyon (%27) olan tek kişilik hanelerin sayısı 2005 yılında yaklaşık 14 milyon 500 bine (%29), 2010 yılında yaklaşık 16 milyon 800 bine (%32), 2015 yılında ise yaklaşık 18 milyon 500 bine (%34) yükselmiştir. Nitekim toplam hanelerin üçte birinden fazlasını tek kişilik haneler oluşturmaktadır (Dashboard Statistics, 2022h). İlgili veriler ilk evlilik yaşı ile birleştirildiğinde tek kişilik hanelerdeki artışın, aile yapısındaki değişime işaret ettiği görülmektedir. Japonya’da tek kişilik hanelerdeki artışın aksine; çekirdek aile oranı ise giderek azalmaktadır. 2000 yılında %58,42 olan çekirdek aile oranı, 2005 yılında %57,87’ye, 2010 yılında %56,34’e, 2015 yılında ise %55,79’a düşmüştür. Bu seyir de azalan kaba evlenme oranları ve artan ilk evlilik yaşı ile örtüşmektedir (Dashboard Statistics, 2022i).

İş Dışı Yaşam ile İlgili Göstergeler

İş dışı yaşam ile ilgili göstergeleri sosyal yaşama katılım süresi, uyku süresi ve üçüncül faaliyetlere ayrılan süre şeklinde sınıflandırmak mümkündür. İş dışı yaşamın bir kısmı uyku için ayrılan sürelerden bir kısmı ise sosyal yaşama katılımı da kapsayan üçüncül faaliyetlerden müteşekkildir. Japonya’da iş ve yaşamın dengelenmesinde önemli rol oynayan iki alandan biri iş-aile dengesi iken diğeri iş-boş zaman dengesidir (Tabea, 2014, p. 66). Çalışmanın karşıtı olarak görülen boş zaman, dengeli bir yaşamın temelinde yer almaktadır (Tabea, 2014, p. 63). Çalışmanın getirdiği stres belirli bir dinlenme zamanı ile

dengelenmediğinde, iş-yaşam dengesini bozucu sonuçlar doğurabilmektedir. Grafik 9’da Japonya’da çalışan kadın ve erkeklerin ortalama günlük sosyal yaşama katılım süresi yer almaktadır.



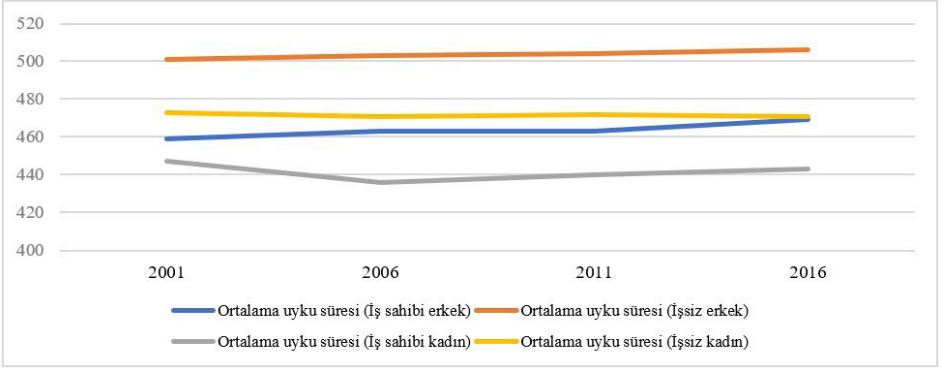
Grafik 9. Japonya’da Çalışan Kadın ve Erkeklerin Ortalama Sosyal Yaşam Süresi (Günlük, Dakika).

Kaynak: Dashboard Statistics (2021b). Average time of social life (male), (female). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

Buna göre çalışan erkeklerin günlük sosyal yaşama katılım süresinde 1991-2016 yılları arasında sürekli ve belirgin bir düşüş görülmektedir. Çalışan kadınların günlük sosyal yaşam süresindeki düşüş ise 2001 yılı itibarıyla gerçekleşmeye başlamıştır. 2001 yılına kadar çalışan erkeklerin, çalışan kadınlardan daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları, ancak 2001 yılı itibarıyla durumun tam tersi istikamete yöneldiği görülmektedir. Çalışan kadınların ortalama sosyal yaşama katılım süresi düşmeye devam etmekle birlikte çalışan erkeklerin ortalamasının üzerinde kalmıştır. 2016 yılı itibarıyla çalışan erkekler 16, çalışan kadınlar 18 dakika sosyal yaşama katılım süresine sahiptir.

Grafik 10’da istihdamdaki ve işsiz kadın ve erkeklerin ortalama uyku süreleri yer almaktadır. Buna göre günlük ortalama uyku süresi en az olanlar istihdamdaki kadınlar, en fazla olanlar ise işsiz erkeklerdir. Ayrıca işsiz kadınların uyku süresi de işsiz erkeklerin uyku süresinden daha azdır. Örneğin 2016 yılında işsiz kadınların uyku süresi 471 dakika iken, işsiz erkeklerin uyku süresi 506 dakikadır (8 saat 26 dakika). Yine aynı yılda istihdamdaki kadınların uyku süresi 443 dakika iken (7 saat 23 dakika), istihdamdaki erkeklerin uyku süresi

ise 469 dakikadır. Dolayısıyla istihdam veya cinsiyet rolleri sebebiyle kadınların erkeklerden daha az uyuduğunu ifade etmek mümkündür.

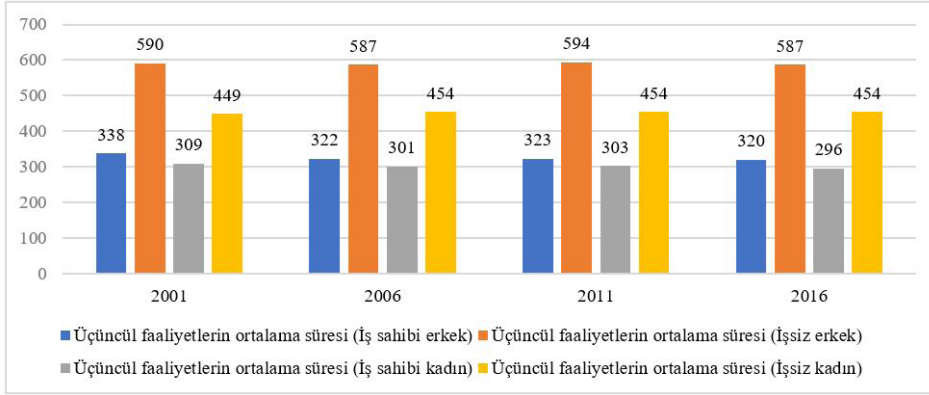


Grafik 10. İstihdamdaki ve İşsiz Kadın ve Erkeklerin Ortalama Uyku Süresi (Günlük, Dakika).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022j). Average time of sleep (female with a job), (female without a job), (male with a job), (male without a job). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Japonya’da boş zamanın, her zaman kişilerin kendine ayırdıkları serbest zaman olarak değerlendirilmediğini belirtmek gerekmektedir. Japon çalışma kültürü aynı zamanda iş ile ilgili bir “boş zaman” (Linhart, 1986’dan akt. Horne, 1998, p. 44) alanının oluşmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla Japonya özelinde çalışanların işten sonraki boş zamanlarında, yalnızca kendilerine zaman ayırmalarının ya da düzenli olarak aileleri ile zaman geçirebilmelerinin kısıtlı olduğu bir yaşam tarzının varlığını vurgulamak gerekmektedir. Ayrıca uyku süreleri ile birlikte değerlendirildiğinde Japonya’da beslenme ve kişisel bakıma ayrılan zamanı da içeren boş zaman ortalamasının günlük 14 saat ile OECD ortalamasının altında seyrettiğini belirtmek gerekmektedir (OECD, 2021).

Grafik 11’de ise üçüncül faaliyetler olarak adlandırılan ve genellikle “boş zaman” kavrama karşılık gelen (Dashboard Statistics, 2022k) faaliyetler için ayrılan ortalama süre yer almaktadır. Buna göre, üçüncül faaliyetlere en çok zaman ayıran kesim işsiz erkekler iken, en az zaman ayıran kesim ise istihdamdaki kadınlardır. İstihdamda olma ve işsiz olma durumuna göre kadın ve erkekler arasında üçüncül faaliyetlere ayrılan zamanın dağılımı da ortalama uyku süresindeki eğilimle tam bir paralellik göstermektedir.



Grafik 11. Japonya’da Cinsiyete Göre Üçüncül Faaliyetlere Ayrılan Ortalama Süre (Kişi Başı, Dakika).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022k). Average time of tertiary activities. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Sonuç

Çalışma ve yaşamın diğer tüm alanları birbiriyle etkileşim halindedir. Söz konusu etkileşime yönelik denge ya da uyum arayışları, iş-yaşam dengesi kavramı ve kapsadığı konular üzerinden karşımıza çıkmaktadır. İş ve yaşamın dengelenememesi, bireysel, örgütsel ve toplumsal açılarından olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir.

İnsanlığın başlangıcından itibaren tanımlanmasında güçlük çekilen iki kavramın bir araya gelmesinden oluşan çalışma kültürü ise, çalışmaya yönelik anlamlandırma ve yerleşmiş davranış kalıplarına işaret etmektedir. Sözü edilen anlamlandırma çabasına kendilerine has kültürlerini yansıtmada önemli bir ülke olan Japonya’da, çalışma ve çalışılan yer ile aile mefhumu özdeş görülmektedir. Diğer bir ifade ile Japonya’da sağlam kültürel köklere sahip olan çalışma yaşamı; kapitalist mekanizmaların kültür üzerinden işlediği özel bir örnek sunmaktadır. Japon çalışma kültürü, tüm yaşam alanlarına nüfuz etmektedir. Bu doğrultuda, kolektivist anlayışın hâkim olduğu Japonya’da iş yaşamı, kültürel yapı ile bütünleşik bir yapı arz etmektedir. Nitekim Japon çalışma kültürünün iş ve yaşam alanlarına etkisi bütünleşik bir yapı sergilemektedir.

Bu çalışmada Japon nüfusunun iş-aile dengesini de kapsayan boyutlarıyla iş-yaşam dengesine yönelik arayışları, muhtelif göstergeler kapsamında incelenmiştir. Bu göstergeler; mevzuat, iş, aile ve yaşam ile ilgili göstergelerdir.

Japonya’da “iş” alanında ilk olarak *çalışmaya dair bakış açısının* son derece önemli olduğu görülmektedir. Nitekim Japonların gelenekleri ile sıkı sıkıya bağlı olan çalışmaya bakış açıları, iş-yaşam dengelerini şekillendirmektedir. Hem çalışma biçimleri hem de istihdam sistemi, işe ayrılan zamanın azaltılarak özel yaşam alanına aktarılmasının çalışanlar tarafından uygun bir davranış olmadığı düşüncesine sebep olmaktadır. Bu noktada hükümet ve örgütler tarafından iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar için adımlar atılsa dahi, çalışanların bu uygulamalara katılma rahatlığına henüz tam anlamıyla erişemedikleri görülmektedir.

İş alanındaki *cinsiyete dayalı eşitsizlik*, çalışma sürelerinin uzunluğu ve fazla mesai gerçeği, işkoliklik ile birleştiğinde fazla çalışmaya bağlı ölüm (karoshi) ve fazla çalışmadan kaynaklanan intihar (karojisatsu) vakalarının ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Söz konusu vakalar her ne kadar iş yaşamından kaynaklansa da doğrudan yaşam üzerinde etkilidir ve iş-yaşam dengesini bozucu olmanın çok ötesinde yıkıcı niteliktedir. Nitekim literatürde de geçen bir tabire göre “Japonların ölmek için çalıştığı”nı söylemek yanlış olmayacaktır.

Aile ve özellikle ailenin temel ögesi olan kadınlar cephesinden ise özellikle düzenli ve düzenli olmayan istihdam ve toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında önemli dezavantajlılıklar meydana gelmektedir. Nitekim Japonya’da kadınlar, iş-yaşam dengelerini sağlamanın ötesinde istihdama katılarak kariyerlerini inşa etmek ile aile kurmak arasında zor bir seçim ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Aile kurmayı tercih eden kadınlar tekrar iş yaşamına dönmek istediğinde çoğunluğunun düzenli istihdam fırsatlarından yararlanma durumları sınırlı kalmaktadır. İş yaşamını tercih eden kadınlar için ise evliliği ertelemek veya aile kurmaktan vazgeçmek, aile kursa dahi çocuk sahibi olmayı ertelemek veya hiç çocuk sahibi olmamak gibi durumlar gündeme gelmektedir.

Nitekim aile ile ilgili göstergeler incelendiğinde; hızlı bir düşüş gösteren evlenme oranları, artan ilk evlilik yaşı, düşük doğurganlık oranları ve sayıları azalmakta olan çekirdek haneler ile sayıları giderek artan tek kişilik haneler bu durumu doğrulamaktadır. Boşanma oranlarında ise dalgalı ancak yavaş bir düşüş eğilimi mevcuttur. Dolayısıyla tüm düzenlemelere ve teşviklere rağmen Japon çalışma kültürünün baskın niteliği sebebiyle iş-yaşam dengesinin sağlanamaması Japon toplumu üzerinde nüfus yapısı bağlamında kuvvetli etkilere sahiptir.

İş dışı yaşam ile ilgili göstergeler incelendiğinde ise, dengeli bir yaşamın temelinde yer alan boş zaman, uyku ve üçüncül faaliyetler için ayrılan zamanın, iş-yaşam dengesi konusunda önemli veriler sunduğu görülmektedir. Nitekim her üç gösterge için de kadınlar erkeklere nazaran dezavantajlılık yaşamaktadırlar. Bununla birlikte kişilerin kendilerine ayırdıkları serbest zamanı ifade eden boş zaman kavramı Japonya özelinde iş ile ilgili bir boş zaman olarak da kullanılmaktadır. Dolayısıyla Japon çalışanlar için işten sonraki boş zamanları üzerine de kısıtlama getiren bir yaşam tarzının olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tüm göstergeler birlikte değerlendirildiğinde, Japonya’da çalışma kültürünün her türlü yasal düzenleme ve teşviklere rağmen iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu, iş yaşamında varlık gösteren koşulların, iş-yaşam dengesi teorilerinden “yayıma (taşma) teorisi” ile paralellik gösterdiği, aile ve özel yaşamda varlık gösteren koşulların ise iş-yaşam dengesi teorilerinden “çatışma teorisi” ile paralellik gösterdiği görülmüştür.

Yayıma teorisi, iş veya yaşam alanlarından herhangi birinin diğer alanı olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemesi durumunu ifade etmektedir. Bu bağlamda Japonya’da çalışma kültürünün iş-yaşam dengesine etkisinin, iş/istihdam boyutunda daha çok “iş”in “yaşam”a yayılması ve yaşam alanındaki faaliyetlere yer bırakmaması biçiminde kendini gösterdiği söylenebilir. Çatışma teorisi ise, iş veya yaşam alanlarının taleplerinin birbiri ile uyumsuz olmasını ifade etmekte olup, iş ve aile rollerinin çatışması esasına dayanmaktadır. Bu bağlamda aile/yaşam boyutunda özellikle kadınlar açısından “toplumsal roller”, mevcut çalışma kültürü ile zaman ve davranış temelinde çatışan bir yapı ortaya koymaktadır. Dolayısıyla çalışma kültürünün iş-yaşam dengesine aile/yaşam boyutu üzerinden etkisi, kendini çatışma teorisinin bir yansıması şeklinde göstermektedir.

Özetle, Japon çalışma kültürüne göre yapılan çalışma hayatının iş ve aileyi de içine alan yaşam alanlarının dinamik süreçlerini baskıladığını ifade etmek mümkündür. Bu baskı, iş-yaşam dengesine yönelik yeni arayışları beraberinde getirmektedir. Ancak bu konuda ardı ardına gerçekleştirilen düzenlemelere rağmen kültür harcıyla inşa edilen kaleleri aşmak pek mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda; iş gereklilikleri, uzun çalışma saatleri ve yasal düzenlemelerle bile önlenemeyen fazla mesai uygulamalarının en çok aile yaşamı üzerinde etkileri olduğunu ifade etmek mümkündür. Özellikle Japon kadınları iş-yaşam

dengesi arayışında iş ya da aile arasında bir tercihe sürüklenmektedirler. Bu tercih bir bütün olarak toplumsal yaşamı, demografik göstergeleri ve kadınların yaşadıkları dezavantajlılıkları beslemektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarımı: S.Ş.S., B.I.A.; Veri Toplama: S.Ş.S., B.I.A.; Veri Analizi /Yorumlama: S.Ş.S., B.I.A.; Yazı Taslağı: S.Ş.S., B.I.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: S.Ş.S., B.I.A.; Son Onay ve Sorumluluk: S.Ş.S., B.I.A.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: S.Ş.S., B.I.A.; Data Acquisition: S.Ş.S., B.I.A.; Data Analysis/Interpretation: S.Ş.S., B.I.A.; Drafting Manuscript: S.Ş.S., B.I.A.; Critical Revision of Manuscript: S.Ş.S., B.I.A.; Final Approval and Accountability: S.Ş.S., B.I.A.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Abe, M., Hamamoto, C., & Tanaka, S. (2003). *Reconciling work and family: Issues and policies in Japan*. Conditions of Work and Employment Series No. 5, Geneva: ILO.
- Abeggen, J. J. (2006). *21st-century Japanese management: New systems, lasting values*. New York: Palgrave Macmillan.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Amagasa, T., Nakayama, T., & Takahashi, Y. (2005). Karojisatsu in Japan: Characteristics of 22 cases of work-related suicide. *Journal of Occupational Health, 47*, 157-164.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sicknes presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(9), 958-966.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi, 2*(3), 99-113.
- Asao, Y. (2011). Overview of non-regular employment in Japan. Non-regular employment - issues and challenges common to the major developed countries: 2011 JILPT Seminar on Non-regular Employment. – Tokyo, 1-42. Retrieved from https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural perspectives to work-family conflict. In K. Korabik & D. Lero (Eds.), *Handbook of work-family conflict* (pp. 359-371). London: Cambridge University Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23-33.

- Burke, R. J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-368.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(1), 53-64.
- Champoux, J. E. (1978). Perception of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupations*, 5(4), 402-422.
- Civil, E. (2021). Work hours in Japan: The dedicated working culture in Japanese society. Retrieved from <https://japanuyugen.com/work-hours-in-japan-the-dedicated-working-culture-in-japanese-society/>
- Coşan, B. (2021). Toplum 5.0'ın mimarı Japonya'da dezavantajlı gruplar: Freeter, hikikomori ve parasaito shinguru. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 81, 393-419.
- Craig, T. (2010). 'Live to work or work to live?' The search for work-life balance in twenty-first century Japan. In P. Blyton, B. Blunsdon, K. Reed & A. Dastmalchian (Eds.), *Ways of living: Work, community and lifestyle choice* (pp. 120-144). London: Palgrave Macmillan.
- Crouter, A. C. (1984). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5, 71-90.
- Çarıkcı, İ. H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-64.
- Çomu, H. N. (1996). *Japon çalışma hayatı*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dashboard Statistics (2019). Wages and working conditions. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2021a). Labor force. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2021b). Average time of social life (male), (female). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>
- Dashboard Statistics (2022a). Unemployment rate (both sexes), (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022b). Population. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022c). Regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022d). Non-regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022e). Crude marriage rates, crude divorce rates. Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

- Dashboard Statistics (2022f). Mean age of first marriage (groom), (bride). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>
- Dashboard Statistics (2022g). Total fertility rate. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022h). One-person households. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022i). Nuclear families. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022j). Average time of sleep (female with a job), (female without a job), (male with a job), (male without a job). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022k). Average time of tertiary activities. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Edgington, D. (2006). Management systems, Japanese. In S. Buckley (Ed.), *Encyclopedia of contemporary Japanese culture*, New York: Routledge.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations: The conical structure of work and home life relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 313-322.
- Erol, S. I. (2015). Japon çalışma hayatının iki büyük problemi: Karoshi ve karoshisatsu. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 15-31.
- Ersöz, M. S. (1956). *Dünya cenneti Japonya*. İstanbul: Anıl Matbaası.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9-21.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies?: What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 7, 143-162.
- Garon, S. (2010). State and family in modern Japan: A historical perspective. *Economy and Society*, 39(3), 317-336.
- Görmüş, A. (2018). *Endüstri ilişkileri sistemlerinin karşılaştırmalı analizi: Benzeşme ve farklılaşma alanları*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Güldiken, N. (2015). *Çalışma sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güvenç, B. (2002). *Japon kültürü* (6. bs). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Güzel, S. (2007). İş yaşamı ile iş-dışı yaşam ilişkisi açısından gündelik yaşam. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 99-120.
- Güzel, S. (2008). *Çalışma sosyolojisi*. İstanbul: Literatürk Yayınevi.
- Hamberg, N. (2020). *Hard Work or too much work?: Suicides caused by overwork in Japan reported by newspapers* (Master of Science Dissertation, University of Helsinki, Helsinki). Retrieved from <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/322222>
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work - what personal circumstances attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science and Medicine*, 67, 956-964.
- Harry, C., Revathi, K. L., & Rao, T. S. (2018). The role of work life in employees life. *International Journal of Management, Technology and Engineering*. 8(8), 539-542.
- Herbig, P., & Jacobs, L. (1997). A historical perspective of Japanese innovation. *Management Decision*, 35(10), 760-778.
- Hildebrandt, E. (2006). Balance between work and life—new corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? *European Societies*, 8(2), 251-271.
- Holloway, S. D. (2010). *Women and family in contemporary Japan*. New York: Cambridge University Press.
- Horne, J. (1998). Understanding leisure time and leisure space in contemporary Japanese society. *Leisure Studies*, 17(1), 37-52.
- Human Resource Professional (2016). Dentsū karō-shi jiken - hyōzan no ikkaku ka?. Retrieved from https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=156
- Iki, N. (2013). The development of labor policy on women: From the perspectives of justice, effective use, and welfare. *Japan Labor Review*, 10(1), 104-124.
- ILO (2013). Karoshi: death from overwork. World Day for Safety and Health at Work 2013. Retrieved from https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang-en/index.htm
- Isherwood, M. (2000). Strategy and management. In P. Norbury & G. Bownas (Eds.) *Business in Japan* (pp. 109-114), London: The Macmillan Press.
- Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: Working hours, workers' compensation (karoshi), and preventive measures. *Industrial Health*, 44(4), 537-540.
- Japan Times (2018). Stressed? Many Japanese school and companies are encouraging people to cry to boost mental health. Retrieved from https://www.japantimes.co.jp/news/2018/10/13/national/social-issues/crying-drawing-attention-japanese-schools-companies-mental-detox/#.Xuivny_BJN0

- JILPT (2013). *Labor situation in Japan and its analysis: Detailed exposition 2012/2013*, Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training.
- JILPT (2016). *Labor situation in Japan and its analysis: General overview 2015/2016*. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.
- Kettenhofen, L. (2021). Number of suicides related to problems at work in Japan from 2011 to 2020. *Statista*. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/622325/japan-work-related-suicides/>
- Kıncal, A. (2016). Japon kalkınması: Tarihsel süreç ve politikalar. *DERİN Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve İnovasyon Dergisi*, 6, 76-86.
- Kobayashi, T., & Middlemiss, S. (2008). Employers' liability for occupational stress and death from overwork (karoshi) of workers in Japan. *International Journal of Private Law*, 1(3-4), 256-267.
- Kohara, M., & Maity, B. (2020). The impact of work-life balance policies on the time allocation and fertility preference of Japanese women. *Ashoka University, Department of Economics*, Working Paper No. 33.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). Work-family scholarship: Voice and context. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.) *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*, (pp. 3-18), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kul-Parlak, N. (2016). *Refah devletinin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş-yaşam dengesi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Kumagai, F. (1984). The life cycle of the Japanese family. *Journal of Marriage and the Family*, 46(1), 191-204.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lane, E. (2017). Japonya'da çok çalışmaya bağlı ölümler artıyor. *BBC News*, Retrieved from <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-40135173>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Matsuo, Y., & Matsuura, N. (2022). Women's working hours underscore gender disparity in Japan. Retrieved from <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Datawatch/Women-s-working-hours-underscore-gender-disparity-in-Japan>
- MHLW (2017). White paper on measures to prevent karoshi, etc. Retrieved from <https://fpcj.jp/wp/wp-content/uploads/2017/11/8f513ff4e9662ac515de9e646f63d8b5.pdf>
- MHLW (2021). Working conditions handbook. Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/english/labour_standards_index.html

- Muchinsky, P. M. (1977). Employee absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10(3), 316-340.
- Murat, S. (1992). Japon çalışma hayatı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37-38, 189-203.
- Nakata, A. (2017). Work to live, to die, or to be happy? *Industrial Health*, 55, 93-94.
- OECD (2021). Better life index, work-life balance. Retrieved from <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- OECD (2022). Employment: Gender wage gap. Retrieved from <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>
- Okulicz-Kozaryn, A. (2010). Europeans work to live and Americans live to work (who is happy to work more: Americans or Europeans?). *Journal of Happiness Studies*, 12(2), 225-243.
- Ono, H. (2010). Lifetime employment in Japan: Concepts and measurements. *Journal of The Japanese and International Economies*, 24, 1-27.
- Ono, H. (2018). Why do the Japanese work long hours?: Sociological perspectives on long working hours in Japan. *Japan Labour Issues*, 2(5), 35-49.
- Openwork (2022). Overtime work hours in Japan. Retrieved from <https://www.vorkers.com/hatarakigai/teiten/zangyo>
- Parlak, Z. ve Ak, Y. (2019). Doğu ve Güney Avrupa refah rejimlerinde ebeveyn izni: Karşılaştırmalı bir analiz. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-17.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Pranav, N. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 147-155.
- Pudelko, M. (2006). The seniority principle in Japanese companies: A relic of the past. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(3), 276-294.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397-410.
- Rodriguez, G. (2022). Addressing the gender wage gap in Japan. Retrieved from <https://borgenproject.org/gender-wage-gap-in-japan/>
- Rothbard, N. P., & Dumas, T. L. (2006). Research perspectives: Managing the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke & M. Westman (Eds.). *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 71-89), Psychology Press.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Schaufeli, W. B., Shizu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.

- Selmer, J. (2001). Human resource management in Japan-adjustment or transformation? *International Journal of Manpower*, 22(3), 235–243.
- Senda, N. (2018). A study of the relation between the changes of working style with it use and the employee's work-life balance. *Eurasian Journal of Business and Management*, 6(3), 23-33.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan kadınların en büyük sınavı: İş-aile yaşamı dengesi(sizliği) ve kadın sağlığına etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73(1), s. 4-9.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science and Medicine*, 73, 399-409.
- Sığrı, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerin analizi. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 29-47.
- Statista (2022a). Unemployment rate in Japan from 1973 to 2021, by gender. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1247230/japan-unemployment-rate-by-gender/>
- Statista (2022b). Percentage of people in the labor force among total population aged 15 years and older in Japan from 1973 to 2021, by gender. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1233936/japan-labor-force-participation-rate-by-gender/>
- Statista (2022c). Share of employees working in non-regular employment in Japan from 2002 to 2021, by gender. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1126055/japan-share-employees-non-regular-employment-by-gender/>
- Tabea, B. (2014). Work-life balance as an innovative concept and its potential influence on Japanese family life. *Journal of International and Advanced Japanese Studies, University of Tsukuba*, 6, 59-75.
- Toivonen, T. (2011). Is there life after work for Japan? Political 'work-life balance' research begins to address the hard questions. *Social Science Japan Journal*, 14(1), 55-61.
- Tsutsui, J. (2020). *Work and family in Japanese society*. Springer Nature.
- Tsutsumi, A. (2020). Workstyle reform for Japanese doctors. *Environmental and Occupational Health Practice*, 2:eohp.2020-0008-OP, 1-6. doi:10.1539/eohp.2020-0008-OP
- Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Voydanoff, P. (2005b). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Watts, A. G. (1985). The Japanese 'lifetime employment system' and its implications for careers guidance. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 8(2), 91-114.

- Whitehill Jr., A. M. (1961). The Japanese worker—what makes him tick? *Thunderbird International Business Review*, 3(3), 19-20.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- World Bank (2021). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.1564.TO?locations=JP>
- World Economic Forum (2018). To combat Japan's sleep debt, some firms allow tired workers to nap on the job. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/this-japanese-company-pays-its-employees-to-get-a-good-night-s-sleep>
- Yamaguchi, K. (2019). Japan's gender gap. *Finance & Development*, March 2019, 26-29. Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/pdf/gender-equality-in-japan-yamaguchi.pdf>
- Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zerenler, M. & İraz, R. (2006). Japon yönetim anlayışı ve şirket ağları (keiretsu) analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 757-776.