

**Türkiye’de İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik “İzin Politikalarının” “İş Kanunu” ve  
“Devlet Memurları Kanunu” Perspektifinde İncelenmesi**

*Investigation of “Permission Policies” to Ensure Work-Life Balance in Turkey in the Perspective of  
“Labor Law” and “Civil Servants Law”*

Dr. Bahar ALTUNOK

Bağımsız Araştırmacı, Elazığ, Türkiye

Independent Researcher, Elazığ, Türkiye

ORCID: 0000-0001-8106-3609 | Email: kayram\_bahar@hotmail.com

**Makale Bilgisi / Article Information**

**Cite as/Atıf:** Altunok, B. (2024). Türkiye’de iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik “izin politikalarının” “iş kanunu” ve “devlet memurları kanunu” perspektifinde incelenmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 31-44.

**Makale Türü / Article Types:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Received:** 30/10/2023 **Kabul Tarihi / Accepted:** 06/01/2024

**Yayın Tarihi / Published:** 30/06/2024

**Yayın Sezonu / Pub Date Season:** Haziran/ June

**Cilt/ Volume:** 12 Sayı/ Issue: 1

**Sayfa / Pages:** 31-44

**İntihal / Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği tespit edilmiştir. / This article was reviewed by at least two referees and found to be plagiarism free.

**Yayıncı / Published by:** Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / Siirt University Institute of Social Sciences

**Etik Beyan / Ethical Statement:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur (Bahar ALTUNOK). It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

## Öz

İş yaşam dengesi; çalışanlar için yaşamın bileşenleri olan çalışma hayatında, bireysel hayatında ve aile hayatında dengeyi kurabilmesi demektir. Denge; bir nevi iyilik halidir ve bu iyilik halini sağlayabilen bireyler; hem bireysel hayatına hem aile hayatına hem de çalışma hayatına pozitif katkı sağlayabilmektedir. Çünkü denge; sağlık, mutluluk ve genel yaşam kalitesi açısından önemli bir faktördür. Ancak; günümüzde teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, çalışma hayatında yaşanan değişimler ve bireylerin yaşam tarzlarında görülen dönüşümler çalışanların bu dengeyi kurabilmesini zorlaştırmaktadır. Buna paralel olarak da iş-yaşam dengesini sağlamakta zorluk yaşayan bireylerin çalışma hayatı ve özel hayatı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu bağlamda çalışanların iyilik halleri için iş-yaşam dengesini sağlayabilmeleri bir zorunluluk olmakla birlikte; bu bireylerin iş-yaşam dengesini sağlayabilmesine yönelik devlet tarafından yasal düzenlemeler ile geliştirilen politikalarca desteklenmesi ayrıca önem arz etmektedir. Günümüz çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan iş-yaşam dengesi, bu çalışmada Türkiye özelinde “izin politikaları” perspektifinde incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikaların işçi ve memur statüsünde çalışanlar arasında yasal hak olarak tanınan izin süreleri bakımından eşit olmadığı, bunun yanı sıra iş-yaşam dengesine yönelik politikaların spesifik olarak aile-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik olduğu, ancak haftalık izin ve yıllık izin sürelerinin cinsiyetsiz ve tüm çalışanları kapsayan nitelikte uygulamalar olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-yaşam dengesi, iş kanunu, devlet memurları kanunu, memur, işçi, izin politikaları.

## Abstract

Work-life balance means establishing balance in working, personal, and family life, which constitute the combination of life for a working individual. Balance is a state of well-being, and individuals who can achieve this state of well-being can make positive contributions to their personal life, family life, and working life because balance is an essential factor in health, happiness, and general quality of life. However, today, technological developments, changes in working life, and transformations in individuals' lifestyles make it difficult for the working individual to establish this balance. In parallel with this, the working and private lives of individuals who struggle to maintain work-life balance are negatively affected. In this context, it is a necessity for working individuals to maintain a work-life balance for their well-being, and it is also essential that these individuals are supported by legal regulations and policies developed by the state to ensure their work-life balance. Work-life balance, which has a critical place in today's working life, has been investigated in this study from the perspective of permission policies in Turkey. As a result of the study, it has been determined that the policies aimed at providing work-life balance are unequal regarding permission periods recognized as legal rights between workers and civil servants. In addition, policies for work-life balance are aimed explicitly at providing family-life balance. However, weekly and annual permission periods are genderless and include all employees.

**Keywords:** Work-life balance, labor law, civil servants law, civil servant, worker, permission policies.

## Giriş

İş-yaşam dengesi, kavram olarak tarihsel süreçte sanayi toplumundan, sanayi ötesi topluma sonrasında ise bilgi toplumuna geçiş sürecinde çalışma hayatında gittikçe önemli hale gelen bir konudur. İlk zamanlarda iş gücüne artan talebe bağlı olarak kadınların çalışma hayatına katılımı ile kullanılmaya başlanılmıştır, çünkü kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte hem çalışma hayatında hem de aile yaşamında bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşümle birlikte kadın, aile içi rollerini ve çalışma hayatındaki rollerini birlikte yürütme sorunluluğunu almıştır. Kadınların çalışma hayatındaki istihdamının devamının sağlanabilmesi, iş yaşamı ve aile yaşamındaki rollerini yerine getirebilmesi için devlet ve örgütler destekleyici uygulamalar ve politikalar geliştirmiştir. Ancak, günümüzde bu kavram daha cinsiyetsiz ve tüm çalışanları kapsayarak daha genel bir niteliğe dönüşmüştür, çünkü günümüz çalışma hayatında yaşanan teknolojik ve sosyolojik gelişimlere ve dönüşümlere bağlı olarak işletmelerin verimliliğini artırmaya yönelik çeşitli uygulamalar geliştirilmiştir. Buna paralel olarak da çalışanların giderek daha yoğun çalışması bunun sonucunda ise fiziksel ve ruhsal bakımdan daha çok yıpranması kaçınılmaz hale gelmiştir. Dolayısıyla çalışanların kurumsal verimlilikleri yanında, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı kaliteli yaşam açısından önem kazanmıştır (Akın vd., 2017, s.114). Ayrıca çalışanların iş, aile ve bireysel yaşamlarında dengeyi sağlayabilmeleri, işten çıkmaların, işe devamsızlığın, iş tatminsizliğinin, azalan verimliliğin vs. azaltılması örgütsel açıdan; aile ilişkilerinin zayıflamasının, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, nüfus sağlık sorunlarının vs. engellemesi yönünden ise toplumsal açıdan önemlidir. Bu önemlilik ile her devlet, sosyo-ekonomik yapısına bağlı farklılık göstermekle birlikte iş-yaşam dengesinin sağlanması hususunda çeşitli politikalar ve uygulamalar geliştirmiştir. Bu çalışmada ise bu politikalar arasında tarafımızca önemli görülen izin politikaları Türkiye özelinde incelenmiştir.

İzin politikaları, gerek çalışanın dinlenebilmesi gerekse çalışan tarafından ihtiyaç duyulması durumunda ya da zorunlu durumlarda çalıştığı örgütten izin alma ve kullanma süreçlerini koruyan ve düzenleyen uygulamalardır. İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi hususunda izin politikaları çalışanlar için ayrıca önemlidir çünkü bu politikalar, çalışanların iş stresinden uzaklaşarak dinlenmesini sağlayan, çalışanlara tatil yapma fırsatını sunan, diğer taraftan aile sorumluluklarını yerine getirme ve aile ile vakit geçirebilme olanağı sağlayan, ayrıca gerekli durumlarda sağlık sorunları ile başa çıkmada yardımcı olan uygulamalardır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle iş-yaşam dengesi teorik açıdan ele alınarak, bu dengenin sağlanmasında etkili olan faktörler incelenmiştir. Sonrasında ise iş-yaşam dengesizliğinin sağlanamaması durumunda bireysel ve örgütsel sonuçlarına yer verilerek iş-yaşam dengesinin önemi ortaya koyulmuştur. Bu önem doğrultusunda Türkiye’de iş-yaşam dengesi politikaları genel olarak ele alınmış ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasında tarafımızca önemli görülen izin politikaları 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde incelenmiştir.

### 1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

“İş-yaşam dengesi” kavramı 1986 yılında ortaya atılmış olmasına rağmen 1977 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde Rosabeth Moss Kanter’in “Work and Family in the United States: A Critical Review” adlı kitabı iş/yaşam dengesi konusu üzerine dikkatleri çekmiş ve 1980-1990 yıllarında şirketler iş/hayat programları sunmaya başlamıştır (Lockwood, 2003, s.2). Ancak iş-aile/yaşamı dengesine yönelik ilk politikaların Danimarka’da 1960’lı yıllarda yürürlüğe girdiği bilinmektedir. O dönem yürürlüğe giren bu politikaların amacı ise çocuk gelişimi desteklemek, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve işgücüne katılımı niteliği ve sayıyı arttırmaktır. Daha sonra ise benzer amaçlar doğrultusunda 1970’li yıllarda Fransa’da, 1990’lı yıllarda İspanya’da ve Birleşik Krallık’ta benzer politikalar uygulanmaya başlanmıştır (Kablay ve Elma, 2018, s. 81).

İş-yaşam dengesi en genel ifade ile kişilerin çalışma hayatıyla kişisel hayatı arasındaki dengeyi sağlayabilme kabiliyetidir. Öte yandan literatürde iş yaşam dengesi kavramına ilişkin birçok tanımlama yapıldığını görmek de mümkündür. Örneğin bir tanımda iş-yaşam dengesi kavramı, “çalışanın iş-yaşam alanlarının dengede olması, her iki alandaki rollerine eşit zaman ve ilgi ayırması” demektir (Erben ve Ötgen, 2014, s.105). Lewis, Gamble ve Rapaport’a (2007) göre ise iş yaşam dengesi; iş, oyun ve sevgiyi içeren tatmin edici, sağlıklı ve üretken bir yaşamdır; ayrıca iş-yaşam dengesi bireyin kendisine, kişisel ve ruhsal gelişimine dikkat ederek çeşitli yaşam aktivitelerini bütünleştirebilmesi ve kendisine özgü istekleri, ilgi alanlarını ve değerleri arasındaki dengeyi sağlayabilmesidir. Greenhaus ve Beutell’se göre iş-yaşam dengesi (1985), çalışan bir kişinin çalışma

hayatı ve özel hayatındaki talepler arasında çatışmanın olmamasıdır (Aktaran: Mitra, 2012, s. 83). Lockwood (2003), ise iş-yaşam denge kavramının farklı gruplar için farklı anlamlar ifade ettiğini ve bunun bu grupların bakış açısına göre değiştiğini belirtmiştir. Buna göre çalışan bakış açısına göre iş yaşam dengesi, “bireyin çalışma hayatındaki sorumluluklarını ve kişisel/aile sorumluluklarını yönetme ikilemi iken işveren açısından iş-yaşam dengesi, çalışanların isteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir şirket kültürü yaratmanın” zorluğudur (s. 3). Greenhaus, vd. (2003), ise iş yaşam dengesinde farklı bir noktaya dikkat çekmiştir. Buna göre iş yaşam dengesini iş-aile dengesi şeklinde daraltmış ve iş-aile dengesini bireyin iş rolü ile aile rolü arasında eşit ilgilenmesi ve bunlarda eşit derece de tatmin olması şeklinde tanımlanmıştır. Yani zaman dengesi, katılım dengesi ve memnuniyet dengesi olarak üç dengeden söz etmiştir. Zaman dengesi; iş ve aile rollerine ayrılan zamanın eşit olması iken katılım dengesi, aile ve iş rollerine eşit düzeyde psikolojik katılımıdır. Memnuniyet dengesi ise iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin olunmasıdır (s. 513). Ancak, Lockwood’a göre, iş-aile dengesi şeklindeki kullanım artık iş-yaşam dengesi şeklindeki kullanıma dönüşmüştür çünkü günümüz çalışma hayatında kavramın tüm çalışan bireyleri çatısı altında toplaması kapsamının giderek genişlemesine neden olmuştur (Lockwood, 2003, s.7).

İş-yaşam dengesi kavramının çeşitli tanımlamaları incelendiğinde çalışan bir birey için yaşam; çalışma hayatı, bireysel hayatı ve aile hayatının birleşimidir ve çalışan bir bireyin bu üç yaşam boyutu arasında dengeyi kurması zorunludur. Nitekim denge bir nevi iyilik halidir ve bu iyilik halini sağlayabilenler, hem bireysel ve aile hayatına hem de çalışma hayatına pozitif katkı sağlayabilecektir. Diğer bir deyişle birey hem çalışma hayatında hem de özel hayatında bu dengeyi, uyumu sağlayabilirse daha sağlıklı, tatmin edici bir hayat sürdürecektir ve buna bağlı olarak da uzun vadeli refaha ve kaliteli bir yaşama erişecektir.

## 2. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Teknolojinin çalışma hayatında yoğun kullanımı, çalışma koşullarındaki esneklik uygulamalarının, iş kavramının ve işgücünün niteliklerinde bir değişim ve dönüşüm yaratmıştır. Bu değişim ve dönüşüm ise farklı işgücü ve işletme yapılarına neden olduğu gibi aile içerisinde de yeni rol dağılımlarını beraberinde getirmiştir. Erkeklerin çalıştığı ataerkil aileler günümüzde yerini hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift gelirli ailelere bırakmıştır. Kadının ve erkeğin iş ve aile yaşamında sorumluluklarını eksiksiz gerçekleştirme arzusu denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010, s.13). Ancak bu dengenin kurulmasını etkileyen faktörler de vardır. İş-yaşam dengesini etkileyen faktörler; bireysel ve örgütsel olarak sınıflandırılmaktadır. Bireysel faktörler bireylerin sahip olduğu özelliklerden kaynaklı olup; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk bakımı ve eğitim iken örgütsel faktörler ise örgütte uygulanan mevcut stratejilerden meydana gelen rol çatışması, rollerin belirsizliği, aşırı iş yükü, yönetime katılımı gibi faktörlerdir (Ekinci ve Sabancı, 2019, s.154; Ay, 2023, s.17-19).

Bireysel faktörler iş-yaşam dengesini şu şekilde etkilemektedir:

*Cinsiyet*, kadının toplumdaki yerini ve kariyer seçimini etkileyen faktördür. Toplumsal cinsiyet normları, iş yerindeki eşitsizlikler ve aile içi rol dağılımları gibi faktörler, kadınlar ve erkekler arasında iş-yaşam dengesini farklı şekillerde etkileyebilir. Örneğin, kadın ve erkeklerin seçtikleri meslekler cinsiyet durumuna bağlı olabilmektedir ya da toplumsal cinsiyet normları nedeniyle kadın, aile yaşamı içerisinde üstlenmesi zorunlu olan rolleri de göz önünde bulundurmaktadır. Dolayısıyla cinsiyet faktörünün içeriği göz önünde bulundurulduğunda iş-yaşam dengesini kurmakta kadınların erkeklere kıyasla daha çok zorluk yaşadıklarını söylemek mümkündür (Gürel, 2018, s.33/İrge, 2021, s. 325).

*Yaş faktörü*, iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olan bir diğer faktördür. Şöyle ki, farklı yaş gruplarındaki bireylerin iş-yaşam denge ihtiyaçları ve tercihleri farklılık göstermektedir. Örneğin, genç çalışanlar kendilerinden yaşça büyük çalışanlara göre daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadırlar çünkü daha az deneyim sahibi olmaları, kariyerleri ilgili kişisel endişeleri, kariyerlerinde yükselme hedefleri gibi nedenlerle yoğun çaba sarf etmekte ve eve daha fazla iş götürme eğilimindedirler. Buna karşın kariyerlerinde belirli bir aşamaya ulaşan çalışanlar, dengesizliğe karşı daha düşük toleransa sahiptirler (Ay, 2023, s.17).

*Eğitim*, bireylerin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini çeşitli şekillerde şekillendirebilir çünkü eğitim seviyeleri yüksek bireyler için kariyer seçimi ve kariyer planlaması ayrıca önem arz

etmektedir. Birey, almış olduğu eğitimle alakalı bir işte çalışıyorsa motivasyonunda artış olur. İşletmelerde eğitimi yüksek çalışanlardan beklenen daha çok çözüm ve sorumluluk bireylerin stres yaşamalarına dolayısıyla yaşamış oldukları stresi de özel yaşamlarına yansıtmaları ve bu kişilerin, iş-aile yaşam dengesi kurmakta zorluk çekme olasılıkları yüksektir (İrge, 2021, s.325).

*Medeni durum*, diğer bir deyişle kişilerin, evli, bekar ya da boşanmış olması iş yaşam dengesini farklı şekillerde etkileyen bir faktördür. Evli çalışanlar için özel yaşam daha fazla önem arz ettiğinden evli çalışanlar, iş yaşam dengesini sağlamakta daha fazla zorlanmaktadırlar (Ay, 2023, s.17). Nitekim evli bireyler, evliliğin getirmiş olduğu sorumlulukları da yerine getirme gayretinde iken bekar çalışanların böyle bir sorumluluk altında olmamaları onları daha esnek yapmakta ve iş-yaşam dengesini daha kolay sağlayabilme avantajını kendilerine vermektedir.

*Çocuk sahibi olma*, iş-yaşam dengesi konusunda önemli bir diğer kişisel faktördür. Çocuk sahibi olan çalışanların çocukların bakımları, gelişimi ve eğitimi ile ilgilenmek zorunda olmaları iş-yaşam dengesinin sağlayabilmeleri konusunda kendilerine ekstra zorlukları da beraberinde getireceği bir gerçektir. Ancak, Greenhaus ve Beutell (1985) yapmış oldukları çalışma da ebeveynlerin çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşayabileceğinin beklendiğini fakat bu beklentiye dair sonuçların karma olduğunu ifade etmiştir (Aktaran: Gürel, 2018, s.34). Bunun sebebi ise çocuğun yaşına göre bu durumun değişkenlik göstermesidir. Çünkü küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, yaşları daha büyük çocuklara sahip olan ebeveynlere göre daha çok çatışma yaşadığı araştırmalarda tespit edilmiştir. Zira “Yaşam döngüsü yaklaşımı, “evlilik ve çocuk gibi yaşam değişimlerinin başlamasıyla çatışmanın artacağını ve en küçük çocuğun büyümesiyle azalacağını kabul eder” (Gürel, 2018, s.34).

İş-yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörlerden biri çalışan bir kişinin aynı anda farklı rolleri üstlenerek bu rollerin gerekliliklerini ve beklentilerini yerine getirirken ortaya çıkan uyumsuzluk neticesindeki rol çatışmasıdır. İş ve özel hayattaki rol baskıları her iki alan içinde rollerin gerçekleştirilmesini zorlaştırır. Dolayısıyla bir kişinin hem eş hem ebeveyn hem de çalışan rolü gibi iki veya daha fazla rolü yerine getirme çabası iş-yaşam dengesinin kurulmasında engel bir faktör olacaktır (Araslan, 2021, s.24).

Öte yandan çalışanın iş yerinde iş tanımının ya da görevlerinin net olmama sorunu olan *rol belirsizliği* iş-yaşam dengesini ayrıca etkileyen bir diğer faktördür. Özellikle kuruma yeni katılan bireylerde görülen rol belirsizliğinin yaşanması durumunda, birey; yaptıkları işin amacını tam olarak anlayamamakta ve yaptığı işlerin bütün içerisinde ne anlam taşıdığından bihaber olmaktadır. Dolayısıyla kurumuna entegre olamamakta ya da entegre olabilmeye zorlanmaktadır. Bu durum ise çalışanların işlerini etkili bir şekilde planlamalarını, organize etmelerini ve iş-yaşam arasında denge kurmalarını zorlaştırabilmektedir. Nitekim bu belirsizlik içinde olan bireyler gerilim yaşayarak işinde huzurlu olamayacaktır ve bu huzursuzluğu özel yaşamına da yansıtacaktır (Ay, 2023, s.19).

*Aşırı iş yükü faktörü* ise iş-yaşam dengesini etkileyen belki de en önemli örgütsel faktördür. İş-yaşam dengesi, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlama kabiliyeti iken bir tarafta ağır bir yükün olması bu dengeyi bozabilmektedir. “Uzun çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma programı, insani olmayan ağır iş yükü, iş seyahatleri, iş nedeniyle taşınma” gibi durumlar bir birey için aşırı iş yüküdür. Birey çalışma hayatındaki bu görevlerini yerine getirirken aile içindeki rollerini ve işlevlerini tam olarak yerine getiremeyecek dolayısıyla iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanacaktır (Araslan, 2021, s. 24).

Son olarak önemli görülen örgütsel faktörlerden bir diğeri *yönetime katılım faktörüdür*. Yönetime katılım iş görenin bağlı olduğu örgütte yönetime katılma isteği ile ilgilidir. Çalışanların basit birer iş gören olarak görüldüğü örgütlerden ziyade çalışanlarını iş süreçlerine, karar verme süreçlerine ve örgütün yönetimine aktif bir şekilde katılımını sağlayan örgütler; çalışanların benlik gereksinimlerinin tatminini sağlamak ve psikolojik bir yakınlaşma özelliği göstermektedir. Bu durum ise bireyin hem iş yaşamına olumlu katkı sağlayacak hem de özel yaşamını da pozitif yönde etkileyecektir (Ay, 2023, s.19).

### 3. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Neoliberalizm ile gelen serbest piyasa ekonomisinde işletmeler; pazar paylarını büyütme, var olan müşterilerini elde tutmak ya da müşteri sayısını arttırmak, daha fazla kar etmek gibi hedefleri ile çalışma hayatında aşırı iş baskısı, zamana dayalı hedefler, belirsizlikler, uzun ve standart dışı çalışma

saatleri gibi sorunların oluşmasına neden olmuşlardır. Diğer taraftan zaman baskısı ve verimliliği ve üretkenliği artırmaya yönelik bu değişiklikler ve bunun yanı sıra teknolojiye yaşanan büyük dönüşümler kişisel ve profesyonel yaşam arasındaki dengeyi bozarak kafa karışıklığına, strese ve birçok baskıya yol açmaktadır. Bu değişiklikler çalışanların kişisel ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemekte, işin eve, evin işe olumsuz yayılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş-yaşam kalitesinden ödün veren dengesiz bir yaşam tarzı da kaçınılmaz olmaktadır (Panda ve Sahoo, 2021, s.104).

Bu bağlamda iş-yaşam dengesizliğinin getirmiş olduğu sonuçları örgütsel sonuçlar ve bireysel sonuçlar şeklinde iki kategoride incelemek mümkündür. İş-yaşam dengesinin bozulmasına bağlı olarak ortaya çıkan bireysel sonuçlar; “davranışsal, fiziksel ve psikolojik” olarak üç ana başlık altında incelenmektedir (Ekinci ve Sabancı, 2021, s.154). Davranışsal sonuçlar; iş-yaşam dengesizliğinin kişinin üzerinde yaratmış olduğu baskı ve bu baskı sonucu oluşan davranış bozukluklarıdır. Bu bozuklukların bireyde kendini göstermesi ile sadece kişinin kendisi değil, ailesi, yakın çevresi ve iş ortamı etkilenmektedir. Öncelikle ailede görülen bu negatif etki daha sonraları iş ortamına da yansımakta dolayısıyla ne aile yaşamında ne de iş ortamında kişiden verim alınmamaktadır. Psikolojik sonuçlarda ise iş-yaşam dengesini sağlayamayan birey, yaşadığı stres sonucunda hem özel hem de iş hayatını kapsayacak şekilde derin bir duygusal boşluğa düşmektedir. Bu stres ve duygusal boşluk sonucunda ise kişi depresyon ve tükenmişlik hissi yaşamaktadır. Her iki tarafta kişinin dengesizliği azaltamaması nedeniyle kişi tamamen sosyal olarak izole olmaktadır. Bireysel sonuçların bir diğeri olan fiziksel sonuçlar ise davranışsal ve psikolojik sonuçların ilerlemesi ile kişinin tıbbi anlamda ciddi sağlık sorunları yaşamasıdır. Bu evrede kişi artık ne ailesine ailesine gereken değeri verebilmekte ne de iş hayatına devam edebilmektedir (Gürel, 2018, s.34-35).

Örgütsel sonuçlarda ise yaşanan dengesizlik doğrudan işletmeyi etkilemekte ve bu etkinin sonuçları işletmeyi zarara sokabilmektedir. Bu zararlar arasında “devamsızlık, işçi devri, grev, iş yavaşlatma, artan işten ayrılmalar, düşük verimlilik, iş kazaları, işe yönelik istek azalması, örgütsek bağlılıkta azalma” gibi eylemler gösterilebilir (İrge, 2021: 326).

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi, bireyin psikolojik refahı için önemlidir; burada yüksek özsaygı, tatmin ve yaşamdaki genel uyum duygusu, iş ve aile rolleri arasında başarılı bir dengenin göstergeleri olarak kabul edilebilir. Kişilik, motivasyon, algı, değer, tutum ve öğrenme açısından psikolojik uyum, iş ve aile dengesini sağlamada en önemli husustur. Ayrıca bireylerin psikolojik iyi oluşları, yüksek benlik saygısı, tatmin ve yaşamdaki genel uyum duygusunu içermektedir dolayısıyla bireyin iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi için devletlerin ve örgütlerin politika ve uygulamalarını gözden geçirmesi, çalışan sağlığı için gerekli önlem ve tedbirler alması önemlidir (Panda ve Sahoo,2021, s.104).

#### 4. Türkiye’de İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikalar

İş-yaşam dengesine yönelik ilk uygulamaların, kadınların çalışma hayatına dahil olması ile birlikte ilk dönemlerde iş-aile yaşam dengesi niteliğinde ve çocuklu kadınları desteklemek amacıyla geliştirilmiş olduğu görülmektedir. Ancak günümüzde bu politikalar, kadın ve ailenin yanı sıra diğer taahhütleri de dikkate almaktadır (Lockwood, 2003, s.2). Bu değişimin sebebi ise teknolojinin gelişimi ile birlikte çalışma hayatında farklı sorunların belirmeye başlamasıdır. Örneğin, cinsiyet farkı olmadan çalışma hayatına dâhil olan kişiler; teknoloji ile birlikte işleri ile ilgili konulara, iş yeri dışında da vakit ayırma olanağına sahip olmuştur. Buna bağlı olarak da çalışma hayatı ve özel hayat birbirine geçmiştir. Bu geçiş ise çalışan bireylerde iş yaşamı ile özel yaşamı arasında denge kuramama sorunu ortaya çıkarmıştır (Özcan ve Bayarçelik, 2020, s.57). İş yaşam dengesi, bu yeni ortaya çıkan durumlar ve bir önceki bölümde bahse konu edilen nedenlerle çalışma hayatı ve bireysel hayatı arasında dengeyi kurabilmekte zorlanan bireylerin bu dengeyi kurabilmesine yönelik geliştirilmiş olan politikalar ve uygulamalardır. Bu bağlamda iş yaşam dengesi politika ve uygulamalar; “aile hayatı, bireysel hayatı ile iş hayatı arasında denge kurmayı hedef alan, iş ile aile yaşamı arasındaki çatışmayı; iş organizasyonu, iş süreleri, işyeri uygulamaları ve işyeri kültüründe değişiklik yaparak çözmeye çalışan programlar olarak” tanımlanmaktadır (Kablay ve Elma, 2018, s.81). Literatürde çoğu zaman aile dostu politikalar olarak da geçen bu uygulamaları Türkiye düzeyinde incelendiğinde İzin Politikaları, Bakım Politikaları ve Esnek Çalışma Politikaları olarak üç ana başlık altında incelemek mümkündür.

**Tablo 1.**

Türkiye’de İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikalar

İzin Politikaları	Bakım Politikaları	Esnek Çalışma Politikaları
-Analık (Doğum) İzni	-Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurdu	-Kısmi Süreli Çalışma
-Analık (Doğum) Sebebiyle Ücretsiz İzin	-Erken Emeklilik Hakkı	-Uzaktan Çalışma
-Mazeret İzni		-Yoğunlaştırılmış İş Haftası
-Süt izni		-İş Paylaşımı
-Hafta Tatili İzni		-Kayan İş Süreleri
-Yıllık İzin (Tatil İzni)		-Belirli Süreli Çalışma

Tablo 1’de görüldüğü üzere izin politikaları; “analık izni, analık nedeni ile ücretsiz izin, mazeret izni, süt izni, hafta tatili izni ve yıllık izinlerdir.” Kanunlarla koruma altına alınan bu politikalar, çalışanların izin alma haklarına yönelik olup, çalışanların izin alma ve kullanma süreçlerini koruyucu ve düzenleyici niteliğindedir. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bakım politikaları ise “emzirme odaları ve çocuk bakım yurdu, erken emeklilik hakkıdır.” Bakım politikaları, çalışanların ebeveyn yükümlükleri doğrultusunda hane halkı içinde bakım desteği duyan üyelerinin bakım gereksinimlerini karşılayabilmeleri için destekleyici geliştirilmiş olan politikalarlardır. Son olarak esnek çalışma politikaları ise görüldüğü üzere (Tablo 1), “kısmi süreli çalışma uzaktan çalışma yoğunlaştırılmış iş haftası, iş paylaşımı, kayan iş süreleri, belirli süreli çalışma” şeklindeki uygulamalardır. Esnek çalışma politikaları, geleneksel çalışma saatlerinin dışında çalışanlara alternatif çalışma saatlerinde çalışma olanağını sağlayan ve işveren ile çalışanların ihtiyaçlarına göre çalışma saatleri şekillenebilen uygulamalardır.

Bu çalışmada izin politikaları ele alınmış ve incelenmiştir.

#### 4.1. Türkiye’de İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik İzin Politikaları

Türkiye’de iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik izin politikaları, “4857 Sayılı İş Kanunu” ve “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”nda düzenlenmiş olup, aşağıda bu izinlerin niteliği ve içeriği incelenmiştir.

##### 4.1.1. Analık (Doğum) İzni

Doğum izni kadın işçiye yönelik 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 74’de, kadın memura yönelik ise 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Madde 104’ünde düzenlenmiş olup her iki kanunda da benzer niteliktedir. Buna göre (Resmi Gazete, 2016; Sayı : 29683, Resmi Gazete, 2016; Sayı : 29882):

“Doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması,”

“Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenebilmesi ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçinin isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmesi böyle bir durumda ise kadının çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenmesi,”

“Kadın çalışanın erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak sürelerin, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılması,”

“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan sürelerin babaya kullanılması,”

“Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen kişiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılması,”

“Analık izninde belirtilen sürelerin doktor raporu ile işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilmesidir.”

#### 4.1.2. Analık (Doğum) Sebebiyle Ücretsiz İzin

Doğum sonrası izin ise doğum ile biten izin sonrası talep eden kadın işçi ya da kadın memura verilen izinlerdir. Buna göre (Resmi Gazete, 2016; Sayı : 29683, Resmi Gazete, 2016; Sayı : 29882):

“Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.”

“Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir.”

“Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.”

“Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu izin memur statüsündeki çalışanlar için ise kanunda şu şekilde düzenlenmiştir:

“Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır...”

“Doğum yapan memur ile eşi doğum yapan memura istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.”

Bu kanunlarla çalışan kadına bir seçim hakkı tanınmıştır. Kadın isterse çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin talep edecek ya da altı ay tam gün ücretsiz izin kullanabilecektir. Ayrıca ücretsiz izin hem memur statüsündeki çalışanlara hem de işçi statüsünde çalışanlara üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmeleri hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilmektedir.

#### 4.1.3. Süt İzni

Çalışan anneye tanınan bir diğer ücretli izin hakkı ise süt iznidir. 4857 İş Kanunu Ek fıkra: 29.01.2016-6663/22 md.’ne göre işçi statüsünde çalışan kadına “bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır” denilmiştir. Bu hak memur statüsünde çalışan kadına da verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 104. Maddesinin D bendinde bu hak, “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” şeklinde düzenlenmiştir.

#### 4.1.4. Mazeret İzni

Türkiye’de eşi doğum yapan babaya verilen babalık izni bu kategoride değerlendirilebilir. Babalık izni, 2015 yılına kadar sadece memur statüsündeki babalara yönelik bir uygulama iken 2015 yılında yapılan bir değişiklikle işçi statüsünde çalışan babalara da bu izin vermeye başlanılmıştır. Buna göre işçi statüsündeki babalara, eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin verilirken; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda memur statüsündeki babalara on gün babalık izni verilmektedir (Polat, 2019, s.63).

Bir diğer mazeret izni ise refakatçi iznidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “ Hastalık ve refakat izinleri “ başlıklı 105. Maddesinin son fıkrasına göre refakatçi izni “...talebi üzerine; bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin veya bakmakla yükümlü olmamakla birlikte refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklarıyla kardeşlerinden birinin, ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığı bulunması ve aynı kişi için aynı tarihte başka bir memurun refakat izni kullanmıyor olması hallerinde aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak...” verilen izindir (Resmi Gazete, 2011; Sayı: 28099) . En fazla üç ay verilen bu



izin gerekli görülmesi halinde üç ay daha uzatılabilmektedir. Bu izin sadece 657 sayılı kanuna tabi olan devlet memurları için geçerli bir kanundur.

Bir diğer mazeret izni ise 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununa getirilen ek madde 2’de düzenlenen izindir. Bu kanuna göre işçi statüsünde çalışanların evlenmeleri durumunda üç güne; anne veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde ise üç gün ücretli izin verilmektedir. Ayrıca “en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilmesi” bir diğer çalışma ve iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik yürürlüğe koyulan bir kanundur. Bu izinler memur statüsündeki çalışanlar içinde geçerlidir. Ancak memur statüsünde çalışan bir kişi yüzde yetmiş beş engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisi için işçi statüsünde çalışan ile aynı şartlara tabi iken evlenmesi durumunda ve de “anne veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde”<sup>7</sup> günlük mazeret izin hakkına sahiptir. Bu izinlerin dışında ise zorunlu sebeplerle 10 günlük / zaruret halinde ise ayrıca 10 günlük ikinci kez kullanabilmektedir. Ancak ikinci kez kullanması takdirde kendisine verilen bu izin yıllık izninden düşmektedir (Resmi Gazete, 1965: Sayı: 12056).

#### 4.1.5. Hafta Tatili İzni

Hafta tatili izni 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda işçi memurlara farklı sürelerde belirlenmiştir. Memur çalışanlar için Cumartesi ve Pazar olmak üzere haftada iki gün iken (Resmi Gazete, 1965: Sayı: 12056), işçi çalışanlar için haftada bir gündür ve bu bir gün 24 saatten az olmamak koşuluyla işverence belirlenmektedir (Resmi Gazete, 2003: Sayı: 25134).

#### 4.1.6. Yıllık İzin

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 53.maddesine göre (Resmi Gazete, 2003: Sayı: 25134):

“İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”

“Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.”

“Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.”

Buna göre;

“Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,”

“Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,”

“On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz. (Ek cümle: 10.9.2014-6552/5 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.”

“Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.”

“Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.” şeklinde düzenlenmiş olup ayrıca kanunda bu izin sürelerinin bu sözleşmelerde arttırılabileceğine yer verilmiştir. Ancak, bu izinden faydalanabilmek için çalışanların “aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınmaktadır”.

Devlet Memurları Kanunu 102. maddesinde (Değişik: 31/7/1970 - 1327/46 md.);

“Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dâhil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.”

“Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir.”

“Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.” şeklinde düzenlenmiştir.

### Değerlendirme ve Sonuç

İş yaşam dengesi bugün çalışma hayatında giderek önemini koruyan kavramdır. Özellikle kadınlar toplum tarafından kendilerine yüklenmiş rollerle ve kendilerinin de kabullenmiş oldukları bu rolleriyle erkeklere göre daha dezavantajlı durumdadırlar. Dolayısıyla iş-yaşam dengesini sağlama konusunda daha da zorlanabilmektedirler. Özellikle de evli kadınlar bu dengeyi sağlayamadıklarında aile hayatında ve iş hayatında sorunlar yaşayacak ve bu sorunları evden işe işten eve taşıyacaklardır. Çalışmanın başında da belirttiğimiz üzere iş yaşam dengesini sağlayabilmek bir kabiliyettir ancak, bunun sağlanmasında bireysel çabanın yanı sıra devletin ve örgütlerin desteği yadsınamaz önemli düzeydedir. Devlet bu desteği yasalar ve kanunlarla çalışma hayatında çalışanı koruyacak; örgütler ise bu kanun ve yasaları destekleyerek daha sağlıklı çalışanlar ile üretime katkı sağlayacaktır. Nitekim çalışma hayatı ve özel hayatı arasında dengeyi kaybeden çalışanların öncelikle kendisine, sonrasında ise çalışma ortamına ve yakın çevresine yaratabileceği olumsuz etkiler bu çalışmada incelenmiştir. Bu bağlamda iş yaşam dengesine yönelik politikalar arasında izin politikalarının önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü dinlenme ve kendine zaman ayırma fiziksel ve ruhsal sağlığın olmazsa olmazıdır. Dolayısıyla dinlenme ya da izin süreleri bireysel ihtiyaçları destekleyici olmakla birlikte iş-aile yaşam dengesini de sağlayan nitelikte olmalıdır. İş yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir araç olarak görülen izin politikaları Türkiye özelinde incelendiğinde;

-Analık doğum izni kadınların aile içi rolleri düşünüldüğünde kadının çalışma ve aile hayatındaki dengeyi sağlamaya yardımcı olabileceği gibi kadının çalışma hayatına katılımını kolaylaştıran aynı zamanda çalışma hayatında olan kadının doğum nedeni ile işten ayrılmasını engelleyen bir uygulamadır. Öte yandan bu uygulama doğum sonrası annenin kendisini sağlık açısından toparlanmasını ve sağlıklı bir şekilde çalışma hayatına dönerek stressiz bir çalışma ortamını kendisine yaratmasında katkı sağlayıcı olması için geliştirilmiştir. Ancak, günümüz şartları ve çocuk bakım maliyetleri düşünüldüğünde ekonomik açıdan çalışmak zorunda kalan bir annenin, mevcut uygulamada bebek 4 aylıkken çalışmak durumunda kalmasını kaçınılmaz kılacaktır. Diğer taraftan kadınların çalışma hayatına katılımı ile birlikte doğum oranlarının düşmesi göz önüne alındığında doğurganlığı artırmayı hedefleyen demografik politikalara önem verilen bir ülkede 16 haftalık ücretli izin süresi, bu politikaları destekleyemeyecektir. Dolayısıyla analık doğum izni ile verilen 16 haftalık ücretli izin süresinde anne-çocuk ilişkisinin ne kadar gelişebileceği tartışmaya açık bir konu olmakla birlikte; bu izin süresi, hem kadının çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmak için hem kadını çalışma hayatında tutmak için hem de doğurganlığı arttırmaya yönelik geliştirilen politikaların etkinliği için yetersiz niteliktedir.

-Analık (doğum) sebebiyle ücretsiz izin, doğumdan sonra annelerin kendilerine ve bebeklerinin bakımına daha fazla zaman ayırmaya olanak sağlayan bir uygulamadır. Ayrıca doğum sonrası annelerin sağlıklarını korumalarına, bebeklerine daha iyi bakmalarına olanak sağlayan bu uygulama çalışma hayatına dönen ebeveyn için çalışma ortamında işlerini daha iyi dengelemesine yardımcı olabilir. Bu uygulamanın daha iyi yanı ise hangi iznin seçileceği ebeveynlere bırakılması ve kendilerine uygun olan seçimleri ile iş-yaşam dengesini sağlamalarına destekleyici olmasıdır.

-Süt izni diğer adıyla emzirme izni doğum yapan kadınlarda iş yaşam dengesini sağlaması açısından önemli bir uygulamadır. Annelere ve yeni doğan bebeklerinin sağlığı için gerekli olan bu uygulama anne sütü ile beslenen sağlıklı nesillerin yetişmesine de ayrıca katkı sağlamaktadır. Özellikle özel sektörde örgütler kadınları destekleyerek, bu haklarının kullanımında problem çıkarmayarak; kadın çalışanların işten ayrılmalarının önüne geçmiş olacaktır. Ayrıca çalışanın kendini güvende hissettiği işini kaybetme korkusu yaşamayacağı bir ortam olacağı için örgütsel bağlılığı da sağlayacağı düşünülmektedir. Ne var ki toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklendiği ve doğanın kanunu gereği emzirmenin de bizzat kadın tarafından yapıldığı düşünüldüğünde memur statüsünde ve işçi statüsünde çalışan kadınların bu haklarını eşit derece kullanamadığı ve yasalarca bu hakkın eşit dağıtılmadığı görülmektedir. Eşit dağıtılmayan bu hak, işçi statüsünde çalışan kadınlara yapılan haksızlığın yanı sıra bebeklere de yapılan bir haksızlıktır. Çünkü ilk altı ay sadece anne sütünün verilmesi gereken bir dönemde, bir taraf daha çok süre ile anne sütüyle beslenebilme olanağına sahipken; işçi statüsünde çalışanın bebeği daha az anne sütü ile beslenmektedir. Öte yandan kanunları bilen bir bireyin bu haksızlığı düşünmesi, farkında olması, iş yaşam dengesini negatif yönde

etkileyebilecek bir durum olup onu çalışma hayatından uzaklaştıracağı da muhtemeldir. Dolayısıyla bir bireyin daha bebek iken eşitsizliğe maruz kalması ve bu eşitsizliğin kanunlarda yasalaştırılması tarafımıza uygun görülmemektedir. Nitekim kadınların çalışma hayatına katılımını sağlamak ve sağladıktan sonra doğanın kanunu olarak kendisine yüklenen emzirme rolünü bebeği için daha sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi için bunun öncelikle yasalarda düzeltilmesi daha sonra ise işverenlerin desteklemesi gerekmektedir.

-Mazeret izni başlığı altında bahsettiğimiz babalık izni öncelikle çocuk sorumluluğunun sadece anneye değil babaya da paylaşılması yönünde pozitif bir uygulamadır. Yeni baba olmuş bir çalışanın iş hayatına devam etmesi durumunda aklının yeni doğum yapan eşinde ve çocuğunda olduğu düşünüldüğünde çalışma ortamında; dikkat eksikliğine, motivasyon düşüklüğüne, strese dolayısıyla performans düşüklüğüne yol açacağı muhtemeldir. Dolayısıyla örgütler de bu konuda erkek çalışanları destekleyerek bu izni çalışanlarının kullanmasını teşvik ederek iş-yaşam dengesinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

-Bir diğer mazeret izinleri arasında yer alan ve çalışan statüsüne göre süre bakımında değişkenlik gösteren izin ise evlenme ve birinci derece yakını kaybetme durumunda verilen izinlerdir. Bir insan yaşamında önemli iki durum olarak karşımıza çıkan evlenme ya da yakını kaybetme durumunda verilen bu izinler çalışanların iş yaşam dengesi konusunda gereksinimlerini karşılayabilecek izinlerdir. Dolayısıyla bu tür izinlerin sağlanması ve yasal olması işten çıkmaları engelleyebileceği gibi kişisel yaşamlarını da dengede tutmaya yardımcı olacak izinlerdir. Ancak bu uygulamaların eksik yönü memur ve işçi statüsüne göre ücretli iznin farklılık göstermesi ve eşit olmamasıdır. Uygulamalar statüye göre incelendiğinde işçi çalışandan evlenmesi durumunda mutluluğunu daha hızlı şekilde yaşayarak işe dönmesi diğer taraftan birinci derece yakını kaybetmesi durumunda ise acısını daha hızlı dindirerek çalışma hayatına dönmesi beklendiği görülmektedir. Oysaki böyle durumlarda insanın her koşulda ve her durumda eşit olduğu göz önünde bulundurularak aynı izinlerin verilmesi ve yasalarla güvence altına alınması gerekmektedir. Özel sektörde ebetteki uzun süreli izin demek işverene gelir kaybı verimlilik kaybı vs. demektir. Fakat evlenme ve ölüm gibi durumlar olağan durumlar olmadığından böyle durumlarda işverenin olası üretim/gelir kaybı vs. devlet desteği ile giderilerek çalışanlar arasında statü farkı gözetmeksizin acıyı da sevinci de eşit yaşamları sağlanabilir.

-Bir diğer mazeret izni ise refakatçi iznidir. Bu iznin uygulamada sadece memur statüsündeki çalışanları kapsadığı; işçi statüsünde çalışanları kapsamadığı görülmüştür. Oysaki böyle bir durumla karşı karşıya kalacak olan işçi statüsünde çalışan; iş-yaşam dengesi arasında ki dengeyi muhtemelen kuramayacaktır. Dolayısıyla ya zorunlu olarak çalışma hayatını sonlandırma kararı alacak ya da bakım yükümlülüklerini yerine getiremeyecektir. Bunun sonucunda ise iş-yaşam dengesini sağlayamamış bir birey stres ve baskı altında kendisini hissederek ya çalışma ortamına ya yaşamına ya da her iki yaşamına istemsiz olarak bu durumu yansıtacaktır. Bu bağlamda bu düzenlemenin 4857 sayılı kanuna tabi çalışanlar içinde yasal bir hak haline getirilerek çalışanın iş-yaşam dengesini sağması bağlamında destek olunması gerekmektedir.

-Hafta tatili bir iş-yaşam denge aracı olarak çalışanın; çalışma hayatı dışında özel hayatında kendisine, yakınlarına ya da ailesine vakit ayırabilmesini sağlayan çalışma hayatında ise sürekli çalışarak dinlenememesinin önüne geçen bir uygulamadır. Ancak, kanunlar incelendiğinde yine çalışanların memur ve işçi olma statülerine göre eşit olmadığı görülmektedir. Şöyle ki daha az maaşla, daha çok çalışıp, daha az dinlenen işçi çalışana karşın; daha yüksek maaşla, daha az çalışıp, daha çok dinlenen memur çalışan söz konusudur. Diğer bir deyişle eşit olmayan ve verilen emeğin hak edişine dengelenememiş bir hafta tatili söz konusudur. Oysaki Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında dinlenme çalışanların bir hakkı olarak görülmüştür. Dolayısıyla bu hakkın eşit verilmesi ve kanunlarla düzenlenmesi gerekmektedir (T.C. Anayasası, Madde 50).

-Bir diğer izin politikalarından olan yıllık izin uygulaması, çalışan bir bireyin dinlenebilmesi için bir ihtiyaçtır. Birey hangi kanuna bağlı olarak çalışırsa çalışsın, bu ihtiyaç yasal bir çerçevede düzenlenirken çalışanın hangi kanuna tabi olarak çalıştığı değil, insan olduğu göz önünde bulundurularak düzenlenmesi gerekmektedir. Türkiye’de bu izin, her iki kanuna bağlı çalışanlara yasal bir hak olarak verilmiştir.

Genel olarak Türkiye düzeyinde iş-yaşam dengesine yönelik izin politikaları incelendiğinde bunların kanunlarla korunduğu ancak; çalışanın işçi ya da memur statüsünde olmasına göre süreler

bakımından değişkenlik ve eşitsizlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Öte yandan iş-yaşam dengesine yönelik izin politikalarının genelde spesifik ve iş-aile dengesinin sağlanmasını destekleyen uygulamalar olduğu görülmüştür. Ancak, izin politikaları arasına yer alan haftalık izin ve yıllık izin uygulamalarının ise cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma kriterlerinde şekillenmediği ve genel anlamda iş-yaşam dengesinin sağlanmasında tüm çalışanları kapsar nitelikte olduğu tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesi kavramının her ne kadar nitelik olarak ilk çıkış nedeni çalışan kadın olsa da günümüzde kavram dönüşüm yaşamış ve cinsiyetsiz bir hal almıştır. Dolayısıyla günümüzde teknolojinin gelişimi ile birlikte çalışma hayatının güncel bir sorunu haline gelen eve iş götürme durumuna karşın bir uygulama gözlemlenmemiştir. Diğer bir deyişle aşırı iş yükü altında çalışanlar, iş yerinde bitiremedikleri işlerini çalışma hayatının dışına artık taşımaktadır. Öte yandan işverenlerin, teknoloji aletlerindeki yaygın kullanıma bağlı olarak çalışanlarına daha kolay erişebilmesi ya da mesai saatlerinde ulaşabilmesi ayrıca çalışma hayatında bir sorun haline gelmiştir ancak, bu durumu engelleyen düzenlemelerin olmadığı da gözlemlenmiştir. Bu düzenlemelerde yapılarak çalışanın mesai saatleri dışında kalan zamanının koruma altına alınması ve böylece çalışanların her yönden iş-yaşam dengesine katkı sağlanması bir gereklilik olarak tarafımızca görülmektedir.

## Kaynakça

- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124. DOI NO: 10.5578/jeas.57176
- Araslar, A. (2021). *İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. (Tez No. 660740) [Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi
- Ay,D. (2023). *Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerindeki rolü*. (Tez No. 804407) [Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi ]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi
- Bayarçelik, E. B., & Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70. DOI Number: 10.29064/ijma.665688
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18. ISSN: 1309 -8012
- Ekinci, H., & Sabancı, A. (2021). İş-yaşam dengesi ölçeği’nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163. Doi:10.24315/tred.690816
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 12(22), 103-121. Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER192>
- 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(3), 510-531.
- Gürel, P. A. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- İrge, N. T. (2021). İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333. E-ISSN: 2757-573X
- Kablay, S., & Elma, Y. (2018). İş-aile yaşamı dengesi ve bunu sağlamaya yönelik ülkemizdeki uygulamalar. *Politik Ekonomik Kuram*, 2(2), 77-94.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. challenges and solutions, *SHRM Research*, USA, 2(10). 1-10.
- Debabrata, M. (2012). The role of work-life balance as a work-force management tool. *The Indian Journal of Commerce*, 65(2), 83-94.
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103-123. DOI 10.1108/EJMS-12-2020-0003
- Polat, K. (2019). *Türkiye’de iş-yaşam dengesi: akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Tez No. 583948) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi
- Resmi Gazete, (1965). 657 Devlet Memurları Kanunu, Sayı: 12056, 23.7.1965.
- Resmi Gazete, (2011). Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Refakat iznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliği, Sayı: 28099. 29 Ekim 2011
- Resmi Gazete, (2016). Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, Sayı: 29882, 8 Kasım
- Resmi Gazete, (2016). Kamu Personeli Genel Tebliği, Sayı: 29683, 13 Nisan 2016.
- Resmi Gazete, (2003). İş Kanunu, Sayı: 25134, 10.6.2003.
- TC. Anayasası,1982.

### **Yazarların Makaleye Katkı Oranları**

Makale tek yazarlıdır.

### **Çıkar Beyanı**

Yazarın çıkar çatışması olmamıştır.

### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.