



## KADIN İSTİHDAMININ İŞ VE AİLE YAŞAM UYUMUNA ETKİLERİ

İsmail AKGÜL<sup>1</sup>

### Özet

18. Yüz yılda da başlayan sanayi devrimi siyasal, ekonomik, psikolojik ve sosyal boyutları ile beraber; birey, aile ve toplumsal yaşamı derinden etkilemiş ve kapitalist yaşam biçimini ortaya çıkarmıştır. 21. yüz yıla gelindiğinde ise kültürel kapitalizmin küreselleşmesiyle birlikte tüketim toplumuyla birlikte anılan yeni yaşam kültürü, modern zamanların bir fenomeni olarak karşımıza çıkmıştır. Sanayileşme ile birlikte kırsal alanlardan kentlere yoğun göçler yaşanmış olup, kentlerde gecekondu tipi yapılaşmalar ve alt sosyo-ekonomik sınıf olarak nitelenebilecek yeni sosyal yapılar ortaya çıkmıştır. Yaşanan yoğun göç ve nüfus dinamikleri ile birlikte kentleşme hız kazanmış, kadın da toplum ve çalışma hayatında aktif olarak yerini almıştır. Bu süreçte geniş aile yapısı değişime uğrayarak, çekirdek aileye dönüşmüştür. Anne-baba ve çocuk üçgeninde oluşan bu yeni küçük ayrılmış aile modelinde babanın yanı sıra anne de aktif olarak çalışma yaşamına girmiştir. Bu durum beraberinde çocukların bakım ve gözetim ihtiyaçlarını gündeme getirmiştir. Günümüzde ise sosyal bir soruna dönüşmüştür. Öte yandan dünyadaki sınırlı ekonomik kaynaklar karşısında aşırı nüfus ile birlikte, kent yaşamının bir parçası olan modern bireyin ihtiyaçlarındaki artışın yanı sıra, tüketim toplumu kültürüne bağlı yeni yaşam tarzlarının ortaya çıkışı, teknolojik gelişmelerin birey ve toplum üzerindeki etkileri ile beraber toplumu derinden etkileyen toplumsal olaylar ve doğal afetler gibi pek çok faktör, kent yaşamındaki gelir adaletsizliğini ve ekonomik yetersizliği derinleştirmiş, birey ve aile üzerindeki negatif etkisini artırmıştır. Bu yaşam dinamikleri karşısında gerek kök ailenin yetişkin üyeleri gerekse çekirdek ailenin ebeveynleri yaşamı idame ettirmek ve ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için psiko-sosyal ve duygusal gereksinimlerini önemli ölçüde ötelemek ya da ihmal etmek durumunda kalmışlardır. Bu da iş ve aile yaşam uyumunda kronikleşen yeni ve modern bir sosyal olguyu gündeme getirmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın istihdamı, çalışma hayatı, aile yaşamı, iş-aile yaşam uyumu

<sup>1</sup> Dr., Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye. i\_akgul@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-0592-2130.





## 1. GİRİŞ

Modern toplumlar, iş ve aile yaşamı uyumunu önemli bir toplumsal ve kişisel mesele olarak tanımlamaktadır. Hem iş hayatında başarılı olmak hem de aile ilişkilerini sağlıklı ve dengeli bir şekilde sürdürmek, bireylerin yaşam kalitesi üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlamak, işverenler, çalışanlar ve toplum genelinde artan bir öneme sahiptir. Ancak bu dengeyi kurmanın zorlukları ve fırsatları, bireylerin yaşadıkları sosyoekonomik, kültürel ve politik koşullara göre farklılık göstermektedir.

İş ve aile yaşamı uyumu, bireylerin hem iş hayatındaki sorumluluklarını hem de aile yaşamındaki sorumluluklarını dengeli bir şekilde sürdürebilmelerini ifade eder. Modern toplumlarda bu konu, özellikle çalışma hayatının yoğunluğu, ekonomik gereksinimler, teknolojinin hayatımızın hemen hemen her alanında yer alması ve toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesiyle (kadının çalışma hayatındaki ve toplumsal yaşamdaki rolünün daha da belirginleşmesi gibi) daha da önemli hale gelmiştir. Çalışan bireyler için iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak, hem aile yaşam dinamiklerini ve aile yaşam döngüsünü sağlıklı ve işlevsel bir şekilde sürdürebilmeleri hem de iş performanslarını yüksek tutabilmeleri ve de psikolojik sağlıklarını korumaları için kritik öneme sahiptir.

Bu bağlamda sanayi devrimi ile birlikte başlayan aile kurumunun tarihsel evrimine ana hatlarıyla yer vermek, günümüzün iş-aile yaşam uyumuna dair olguyu analitik bir yaklaşımla ele almak bakımından isabetli görünmektedir.

Sanayi Devrimi, Teknoloji Devrimi ve Bilgi ile İnternet Devrimi gibi büyük değişimler, ailenin yapısı ve işlevleri üzerinde köklü dönüşümler meydana getirmiş, iş ve aile yaşamı uyumunu etkilemiştir. Bu dönüşüm süreci, aile rollerinde ve bireylerin iş-aile dengesinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu itibarla, bu dönüşümlerin tarihsel arka planı, etkileri ve bu süreçte iş ve aile yaşamı uyumu üzerindeki yansımalarına yer vermek yararlı görünmektedir.

### 1.1. SANAYİ DEVRİMİ'NİN AİLE YAPISINA ETKİLERİ

Sanayi Devrimi (18. yüzyıl sonu ve 19. yüzyıl başları), tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişi sağlamış, üretim sürecini hızlandıran makineler ve fabrikalar hayatın merkezinde konumlanmıştır. Bu gelişmeler, aile kurumunun geleneksel yapısını ve işleyişini etkileyerek iş ve aile yaşamında büyük değişimlere yol açmıştır. Sanayi Devrimi öncesinde geniş aile yapıları yaygınken, sanayileşmenin ardından çekirdek aile yapısına geçiş yaşanmıştır. Sanayi devrimi ile beraber toprağa ve tarıma dayalı üretim biçiminin yerini fabrika sistemi almış, erkekler fabrikalarda çalışmak için tam zamanlı mesai boyunca evlerinden ve aile üyelerinden ayrılmak zorunda kalmıştır. Bu da kadınların ve çocukların rollerini değiştirmiştir. Çocuk işçiliğinin yaygınlaştığı bu dönemde, aile bireyleri, geçim sıkıntısı nedeniyle birlikte çalışmak durumunda kalmıştır. Sanayileşme ile birlikte, iş ve aile hayatı mekânsal olarak ayrılmıştır. Çalışma saatlerinin uzaması, bireylerin aileleriyle geçirebilecekleri zamanı kısıtlamıştır. Bu dönemde, özellikle erkeklerin iş yükünü taşıırken, kadınlar ev içi sorumlulukları üstlenmiş, aile içi iş bölümü belirginleşmiştir. (Giddens,1991).

### 1.2. TEKNOLOJİ DEVRİMİ VE AİLE YAŞAMINDAKİ DEĞİŞİM

Teknoloji Devrimi, 20. yüz yıl ortalarında otomasyon ve bilişim teknolojilerinin iş gücüne entegrasyonu ile başlamış ve çalışma düzenini köklü bir şekilde değiştirmiştir. Bu süreç, üretim süreçlerini hızlandırmış ve verimliliği artırmıştır. Bunun sonucunda, daha az iş gücüyle daha fazla üretim yapılabilir hale gelmiş, böylece çalışanların iş yükü ve mesai saatleri esneklik kazanmıştır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, aile bireyleri evden çalışma imkânı bulmuş, bu durum iş ve aile yaşamı uyumuna yeni bir boyut kazandırmıştır. Özellikle dijital teknolojilerin yaygınlaşması, bireylerin işlerine sürekli bağlı kalmalarına ve "her an ulaşılabilir" olmalarına neden olarak iş-aile çatışmasını tetikleyebilmektedir (Zuboff, 2019). Teknolojik yenilik ve gelişmeler sağladığı bu avantajların yanı sıra dijital bağımlılık nedeniyle (hem ebeveynler hem de çocuklarda) psiko-sosyal ve duygusal gereksinimleri karşılamaya yönelik kaliteli ve işlevsel zaman paylaşımını da sekte uğratmış olup, ilişkilerde yetersizlik ve doyumsuzluğu da beraberinde getirmiştir.

Öte yandan teknolojik cihazlar sayesinde ev işleri kolaylaşmış ve bireylerin iş hayatına daha fazla zaman ayırması sağlanmıştır. Bu gelişme, özellikle kadınların iş gücüne katılımını artırmıştır. İnternetin ve dijital teknolojilerin yaygınlaşması, bireylerin evden çalışma imkânını artırmıştır. Bu durum, özellikle pandemi döneminde yaygınlaşmış ve birçok sektörde kalıcı bir değişim yaratmıştır (Zuboff, 2019).

Aynı zamanda teknolojinin ev işlerini kolaylaştırması, kadınların ev dışında iş gücüne katılma oranını artırmış, evdeki iş bölümü daha esnek bir hale gelmiştir. Çiftlerin her ikisi de aktif olarak çalışma hayatında yer almış ve aile içindeki sorumluluklar da paylaşılmaya başlanmıştır.

### 1.3. BİLGİ VE İNTERNET DEVRİMİ: DİJİTALLEŞME İLE YENİ AİLE YAPISI VE AİLE YAŞAM DİNAMİKLERİ

20. yy. sonu ve 21. Yy. başında yaşanan Bilgi ve İnternet Devrimi, ailenin yapısını ve işlevlerini yeniden şekillendirmiştir. Bilgi ve İnternet Devrimi, 1990'lardan itibaren internetin yaygınlaşması ve bilgiye erişimin kolaylaşmasıyla birlikte, bilgi toplumuna geçiş sürecini hızlandırmıştır. Bu süreç, toplumsal yapıda bireylerin iletişim biçimlerinden eğitim süreçlerine, mesleki gelişimden sosyal ilişkilere kadar birçok alanı etkilemiştir. İnternet ve mobil teknolojilerin gelişimi, iş hayatını mekândan bağımsız hale getirmiş ve bireylerin çalışma koşullarını esneklemiştir (Beck, 1992).

Aileler açısından bakıldığında, bilgi devrimi ebeveynlerin çocuklarıyla olan ilişkilerini de etkilemiştir. Erişimin kolaylaşması ve süreklilik arz etmesi, sosyal ilişkilerdeki izolasyon ve dijital bağımlılık gibi unsurlar, ebeveyn çocuk ilişkilerini ve bireylerin sosyal işlevselliklerini olumsuz etkileyerek, psiko-sosyal sorunların ortaya çıkışında rol oynamıştır. Diğer taraftan bilgiye erişimin artması çocukların eğitim süreçlerini olumlu yönde etkilerken, internet üzerindeki olumsuz içeriklere erişim gibi sorunlar da ailelerin çocuklar üzerindeki kontrolünü zorlaştırmıştır (Twenge, 2017). Bilgi devrimi ile sosyal medya ve dijital platformlar, aile üyeleri arasında iletişimi hızlandırırken, aynı zamanda aile bireylerinin kendi alanlarına çekilmesine de yol açmıştır. Dijitalleşme, aile üyelerinin sanal dünyada daha fazla vakit geçirmesine neden olmuş, bu da yüz yüze iletişimde azalmaya yol açmıştır (Turkle, 2011).

## İŞ VE AİLE YAŞAMI UYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİLER:

İnternet ve bilişim teknolojilerindeki devrimsel (yapay zeka gibi) gelişmeler, iş ve aile yaşamı uyumunu birçok açıdan etkileyerek bireylerin iş-aile dengesini sağlama konusunda zorluk yaşamasına neden olmuştur. Bu dönüşümler ışığında, iş ve aile yaşamı uyumunda çeşitli değişiklikler gözlemlenmektedir. İş ve aile uyumu bağlamında ortaya çıkan temel zorluklardan biri de, bireylerin iş stresi ve aile içi sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlamaktır. Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma saatleri katı bir şekilde belirlendiğinden, iş-aile çatışması daha belirgin hale gelmiştir. Oysa günümüzde esnek çalışma modelleri ve dijital erişim sayesinde, bireylerin iş-aile dengesini sağlama konusunda daha fazla esneklik elde ettikleri gözlenmektedir. Ancak, bu durum aynı zamanda bireylerin sürekli iş hayatıyla bağlantıda kalmaları nedeniyle “tükenmişlik sendromu” gibi sorunları da beraberinde getirmektedir.

Dijital çağda, iş saatleri ile aile zamanı arasındaki sınırların kaybolması, bireylerin sürekli çevrimiçi olmalarını gerektirmiştir. Bu durum, aşırı çalışma ve tükenmişlik sendromuna yol açabilmekte, bireylerin aileleriyle yeterli zaman geçirmesini engellemektedir (Petersen 2020).

Bu süreçte, çiftlerin her ikisinin de iş gücüne katılımının artması, geleneksel cinsiyet rollerinin değişmesine ve aile içindeki beklentilerin farklılaşmasına neden olmuştur. Bu da iş-aile dengesini sağlama sürecini daha karmaşık hale getirmiştir (Slaughter. 2015).

1.3.4.3.Dijital Bağımlılık ve Aile İlişkileri: Dijital cihazlara olan bağımlılık, bireylerin aileleriyle olan ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Çocukların dijital oyunlara ve sosyal medyaya aşırı bağlı olması, ebeveynlerle olan ilişkilerinde kopukluğa neden olabilmektedir (Twenge, 2017). Bu bağımlılık zaman içerisinde psikolojik ve sosyal sorunlara da yol açabilmektedir

## 2. İŞ VE AİLE YAŞAMI UYUMU:

İş ve aile yaşamı uyumu kavramı, 1980'lerde daha popüler hale gelmiş ve özellikle çift kariyerli ailelerde, kadınların iş gücüne daha fazla katılmasıyla birlikte akademik literatürde derinlemesine ele alınmaya başlamıştır. Bu uyum, ‘iş-aile çatışması’ ve ‘iş-aile zenginleşmesi’ gibi iki ana bileşen etrafında şekillenir. İş-aile çatışması, bir bireyin işindeki sorumluluklarının aile yaşamını olumsuz etkilediği durumları ifade ederken; iş-aile zenginleşmesi, bireyin bir alandaki deneyimlerinin diğer alandaki performansını olumlu yönde etkilediği durumları ifade etmektedir (Allen 2000).

### 2.1. İş-Aile Çatışması:

İş-aile çatışması genellikle zaman, stres ve enerji gibi kaynakların yetersizliğinden doğar. Örneğin, işte uzun saatler çalışmak, bireyin çocuklarıyla vakit geçirme veya ev işlerine katılma kapasitesini düşürebilir. Bu tür çatışmalar, bireylerin hem iş yerindeki hem de aile içerisindeki rollerini yerine getirme becerilerini zorlaştırır ve bu da genellikle iş tatminsizliği, tükenmişlik ve aile içi stres gibi sonuçlara yol açar. İş-aile çatışmasını ele alan teorilerde, özellikle zaman tabanlı çatışma ve gerilim tabanlı çatışma gibi alt türler tanımlanmıştır (Friedman &Greenhaus, 2000).

İş ve aile yaşamı arasındaki uyum, günümüzün hızlı değişen iş dünyasında daha da karmaşık bir hale gelmiştir. Kariyer beklentilerinin artması, uzun çalışma saatleri, iş yerinde esnek mesai eksikliği ve yüksek performans beklentileri, bireylerin aile ilişkilerini ihmal etmesine neden olabilmektedir. Buna karşılık, aile yaşamındaki sorumluluklar (çocuk bakımı gibi) iş yerindeki performansı olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, iş-aile çatışması (work-family conflict) olarak tanımlanır ve bireylerin her iki alanı da dengelemekte zorlandığı anlarda ortaya çıkar (Kossek&Lautsch, 2008). Araştırmalar, iş-aile çatışmasının bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir (Allen et al., 2000).

### 2.2. İş-Aile Zenginleşmesi:

İş-aile zenginleşmesi ise daha olumlu bir çerçeve sunmaktadır. Bireyin işte kazandığı beceriler, deneyimler ve destek, aile yaşamını olumlu yönde etkileyebilir. Örneğin, liderlik becerilerini iş yerinde geliştiren bir kişi, bu becerileri evde de kullanarak aile içerisindeki ilişkilerini güçlendirebilir. Aynı şekilde, evde destekleyici bir partner veya aile desteğine sahip olan bir çalışan, iş hayatında daha motive ve üretken olabilir. İş-aile zenginleşmesi, iş ve aile rollerinin birbirini destekleyebileceği ve bu roller arasındaki olumlu etkileşimlerin bireylerin yaşam kalitesini artırabileceği fikrine dayanmaktadır (Greenhaus & Powell, 2006).

### 2.3. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Sağlanması:

İş ve aile yaşamı dengesini sağlamak için bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde çeşitli yaklaşımlar benimsenebilir. Bireyler açısından zaman yönetimi ve öncelik belirleme becerileri bu sürecin kritik bileşenlerindedir (Frone, 2003). Çalışanlar, hangi görevlerin öncelikli olduğunu belirlemeli ve zamanlarını bu önceliklere göre organize etmelidir. Örneğin, çocuk bakımı gibi önemli ailevi görevlerin belirli bir düzene oturtulması, iş yükünü hafifletebilir.

Örgütsel açıdan bakıldığında ise, işverenlerin çalışanların iş-aile yaşamı dengesini destekleyici politikalar geliştirmesi önemlidir. İş yerinde esneklik (flexible work arrangements), uzaktan çalışma imkanları, doğum izni ve ebeveyn izni gibi uygulamalar, çalışanların hem iş hem de aile sorumluluklarını daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Özellikle uzaktan çalışma-esnek çalışma modelinin yaygınlaşması, iş-aile uyumunun nasıl iyileştirilebileceği konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır (Galinsky et al., 2020).

Toplumsal düzeyde, devletlerin ve sivil toplum kuruluşlarının iş-aile dengesi politikalarına destek vermesi gerekmektedir. Aile dostu sosyal politikalar, ebeveynlere yönelik eğitim programları ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi önlemler, bu alanda önemli katkılar sağlayabilir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğini artırıcı politikalar, kadınların iş gücüne katılımını artırırken, aynı zamanda erkeklerin de aile yaşamındaki rollerini daha fazla üstlenmelerini teşvik edebilir (McLaughlin, 2009).

### 3. Kültürel Farklılıkların İş Aile Uyumundaki Rolü

İş-aile uyumu, kültürel bağlamda da önemli farklılıklar gösterebilir. Batı toplumlarında bireycilik odaklı bir kültür hakimken, doğu toplumlarında kolektivizm ön plana çıkmaktadır. Bireyci kültürlerde, bireylerin kariyer hedeflerine ve kişisel başarılarına daha fazla vurgu yapılırken, kolektivist kültürlerde aile bağları ve toplumsal sorumluluklar öncelik kazanır. Bu farklılıklar, iş-aile uyumuna dair beklentilerin ve çözümlerin de farklılaşmasına neden olur. Örneğin, Türkiye gibi kolektivist toplumlarda aile desteği önemli bir rol oynarken, bireyci toplumlarda iş-aile uyumunu sağlamak için daha bireysel çözümler tercih edilmektedir (Aycan, 2008).

### 4. KADIN İSTİHDAMININ İŞ VE AİLE YAŞAM UYUMUNA ETKİLERİ

Kadınların iş gücüne katılımının artışı, iş ve aile yaşamı arasındaki denge ve uyum konusunda yeni sorunları beraberinde getirmiştir. Kadınlar, iş hayatında daha fazla yer aldıkça geleneksel aile yapısı ve toplumsal cinsiyet rollerinde dönüşümler yaşanmakta, iş-aile uyumuna yönelik stratejiler ve politikalar öncelik kazanmaktadır (Kossek&Lautsch, 2012). Çünkü kadınların iş gücüne katılımı, iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında hem fırsatlar hem de zorluklar yaratmaktadır (Allen, 2011). Bu da kadınların iş gücünde artan varlığının, aile içindeki rollerin ve beklentilerin değişmesinde etkili olduğu göstermektedir.

Bianchi ve Milkie'nin (2010) kadın istihdamının iş-aile yaşam uyumuna yönelik yaptığı bir araştırmada çift kariyerli ailelerde, kadınların çalışma yaşamındaki artışının, aile içindeki rol dağılımını ve aile sorumluluklarının paylaşımını etkilediği bulunmuştur (Bianchi ve Milkie, 2010). Bu da çift kariyerli ailelerin yaşam dinamiklerinin, kadınların iş gücüne katılımının, aile içindeki eşitlik ve sorumluluk paylaşımı üzerindeki etkilerini göstermektedir.

İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak, bireylerin ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır; bu nedenle işverenlerin, iş-aile dengesini destekleyen politikalar geliştirmesi önemlidir (Kossek& Ozeki 1998). İş ve aile yaşam uyumunun birey ve toplum ruh sağlığı yönünden ele alındığında, işverenlerin iş-aile dengesini sağlamak için geliştirdiği politikaların, çalışanların ruh sağlığı ve genel yaşam kalitesi üzerindeki olumlu etkilere sahip olabileceği ifade edilmektedir.

Ruh sağlığına etkilerinin yanı sıra, kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır; bu durum aynı zamanda aile içindeki sorumlulukların paylaşımını da teşvik etmektedir (Acker, 2006). Başka bir deyişle aile içindeki sorumlulukların daha adil bir şekilde dağıtılması gerektiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, kadın istihdamının iş-aile yaşam uyumuna etkilerine yönelik öne çıkan bazı yaklaşımlara ve farklı yaklaşımlara aşağıda yer verilmiştir.

#### 4.1. Kadın İstihdamının İş ve Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisi Yönelik Yaklaşımlar:

Kadınların iş gücüne katılımı modern toplumun önemli bir göstergesi haline gelmiştir. Ancak, kadınların iş ve aile yaşamı uyumunu sağlaması çoğu zaman karmaşık sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu durum, iş ve aile sorumlulukları arasında sıkışmış kadınlar üzerinde çeşitli sosyolojik ve psikolojik etkilere yol açmaktadır. Şöyle ki: İş ve aile yaşamını dengelemeye çalışırken karşılaşılan yoğun yük, zorlantı ve engellenmeler, kadınlarda kronik



strese ve anksiyete bozukluklarına neden olabilir (Greenhaus&Beutell, 1985). Kronikleşen stres ve eşlik eden depresif ruh hali beraberinde işlevselliğin zayıflamasına, kırılğan bir duygu durumuna yol açabilir. Dolayısıyla sosyal izolasyonda dezavantajlar arasında yerini alabilir.

Çünkü hem iş hem de evdeki sorumlulukların ağır baskısı nedeniyle, çalışan kadınlar sosyal hayatlarını ihmal edebilirler, bu da sosyal izolasyon hissini artırabilir (Hochschild, 1989). Bu durumda yaşam becerileri ve sosyal ilişkileri de olumsuz etkilenir. Böyle olumsuz koşullarının yer aldığı yaşam sürecinde suçluluk duygusu da eşlik edebilir. Hem iş hayatında başarılı olma, işyerindeki görev ve sorumlulukları yerine getirebilme hem de ailenin ihtiyaçlarıyla ilgilenme konusunda yetersiz kalma durumunda, bazı kadınlarda suçluluk ve yetersizlik gibi duygu durumu da ortaya çıkabilir (Greenhaus&Beutell, 1985). Çalışan kadına esasen çift mesai yapmaktadırlar (hem evde hem de işyerinde). Bu ağır çalışma ve yaşam koşulları içinde kadınlar; kronikleşen stres, anksiyete, sosyal izolasyon, suçluluk ve yetersizlik gibi duygu durumlarının iç içe geçtiği bir yaşam serüveninde tükenmişlik sendromuna da girebilirler. Bundan dolayıdır ki sürekli olarak hem işyerinde hem de evde yüksek beklentileri karşılamaya çalışan kadınlarda, fiziksel ve duygusal tükenmişlik görülebilir.

Teknolojik ve toplumsal gelişmelere koşut olarak, kadının çalışma hayatına katılım sürecine dair öne bazı psiko-sosyal ve teknik olgular aşağıda yer almaktadır.

#### 4.2. Kadın İstihdamının Artışı ve Toplumsal Değişim:

Giddens (1991), modernleşme sürecinin toplumsal yapılarda köklü bir değişime neden olduğunu ve bu değişimin aile yapısı üzerinde de doğrudan etkiler yarattığını ileri sürmektedir. Bu araştırmaya göre, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşmesiyle birlikte kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmaları toplumsal bir gereklilik haline gelmiştir (Giddens, 1991). Ancak, Giddens bu durumun kadınların hem işte hem de evde sorumluluk yüklerini artırabileceğine dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, iş-aile dengesinin sağlanabilmesi için toplumsal yapıda daha fazla esneklik sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır .

Bu görüşü destekleyen Hakim (2000), kadınların iş gücüne katılımının sadece bireysel bir seçim olarak değil, aynı zamanda toplumsal bir dönüşümün gerekliliği olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunur. Hakim'in 'Tercih Teorisi' (Preference Theory) kadınların iş ve aile yaşamı uyumunda farklı yaşam tarzı tercihleri olduğunu ileri sürer. Bu teoriye göre, bazı kadınlar kariyere ağırlık verirken, diğerleri aile yaşamına daha fazla odaklanmayı tercih edebilir (Hakim, 2000). Ancak, Hakim kadınların bu tercihleri arasında bir denge kurabilmeleri için iş yerlerinde daha fazla esnek çalışma olanaklarına ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir .

#### 4.3. Kadın İstihdamının Artışı ve İş-Aile Uyumunu:

Kadınların iş gücüne katılım oranı, 20. yüzyılın ortalarından itibaren hızla artış göstermiştir. Bu artış, kadınların geleneksel rollerden sıyrılarak ekonomik bağımsızlık kazanmalarına, sosyal ve politik alanda daha etkin bir konuma gelmelerine olanak tanımıştır. Ancak, kadınların hem iş hem de aile rollerini eş zamanlı yürütmeleri gerektiği için iş-aile dengesi konusunda çeşitli zorluklarla karşılaşmaları kaçınılmaz olmuştur (Hochschild, 1989).



Giddens (1991), modernleşme süreciyle birlikte toplumsal yapının değiştiğini ve aile yapısının da esneklik kazandığını belirtmiştir. Kadınların iş gücüne katılımı, bu dönüşümün önemli bir parçası olup, aile içinde yeni sorumluluk dağılımları oluşturmaktadır. Ancak, bu durum kadınlar üzerinde daha fazla baskıya yol açabilir ve iş-aile uyumunu zorlaştırabilir.

## 5. İŞ VE AİLE YAŞAMI UYUMU TEORİLERİ

Greenhaus ve Beutell'in (1985) iş-aile çatışması teorisi, kadınların aynı anda iş ve aile sorumluluklarını yerine getirme çabası içinde çatışmalar yaşayabileceğini öne sürmektedir. Bu çatışma, zaman yönetimi, stres, psikolojik ve fiziksel sağlığı olumsuz etkileyebilir. Özellikle, çocuk sahibi olan kadınlar için bu çatışmanın daha belirgin olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle, iş-aile uyumunun sağlanması için iş yerinde esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma olanakları ve aile dostu politikalar gibi uygulamaların yaygınlaştırılması önerilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Hakimiyet Teorisi: Parsons'ının (1951), "iş-aile dengesini sağlamak için kadınların iş yaşamında daha esnek roller üstlenmesi gerektiği" fikrine karşı çıkan Sandberg (2013), Oakley (1974), Hochschild (1989) gibi feminist yazarlar; kadının iş gücüne aktif katılımının ve eşit sorumluluk paylaşımının toplumsal cinsiyet eşitliği için gerekli olduğunu savunur. Her biri, iş-aile dengesinde sorumlulukların toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun bir şekilde yeniden dağıtılması gerektiğini vurgularken; Friedan (1963) ise, kadınların yalnızca eş ve anne rolüyle tanımlanmasının, onların potansiyelini sınırlandırdığını ve "adı olmayan sorun" dediği bir boşluk yarattığını ve diğer taraftan kadınların iş gücüne katılımının sadece bir ekonomik kazanç anlamına gelmediğini, aynı zamanda bir kimlik ve özgürleşme mücadelesi olduğunu ifade etmektedir (Friedan, 1963).

İkincil Rol Teorisi: Becker (1991) ise kadınların "ikincil iş gücü" olarak görülmesinin, iş-aile uyumunu olumsuz etkilediğini ileri sürmüştür. Becker'e göre, iş yerinde kadınlara yönelik ayrımcılık ve sınırlı kariyer fırsatları, iş-aile dengesini zorlaştırmakta ve kadınların toplumsal rol algısını pekiştirmektedir (Becker, 1991). Bu nedenle, toplumsal cinsiyet rolleri ve kadın istihdamı konularında daha geniş yapısal reformların gerçekleştirilmesi gerektiğini savunur.

Çoğul Rol Teorisi: Marks (1977) ise iş ve aile yaşamındaki farklı rollerin, bireyin sosyal bağlarını güçlendirdiğini, dolayısıyla iş ve aile uyumunun sağlanmasında bir avantaj sağladığını öne sürmektedir. Bu görüşe göre, kadınların iş gücüne katılımı, sosyal destek sistemlerini geliştirerek iş-aile uyumuna katkı sağlayabilir.

## 6. İŞ VE AİLE YAŞAMI UYUMUNUN ÖNEMİ

### 6.1. Psikolojik Sağlık:

İş ve aile yaşamı arasındaki denge, bireylerin psikolojik sağlığını koruması bakımından son derece önemlidir. Dengeli bir yaşam, stres seviyelerini düşürür ve bireyin kendini daha iyi hissetmesini sağlar. Aksi halde, iş ve aile sorumlulukları arasında sıkışan bireyler, tükenmişlik sendromu, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Özellikle kadın çalışanların hem iş yerinde hem de evde sorumlulukları olduğunda bu tür problemlerle daha fazla karşılaştıkları gözlemlenmiştir (Maslach & Leiter 1997).



Maslach ve Leiter, iş ortamındaki stresin bireyin psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerini araştırmış ve iş-aile dengesizliğinin tükenmişlik sendromunu tetiklediğini vurgulamışlardır. Onlara göre, iş yerindeki stres faktörleri ve evdeki sorumluluklar bir araya geldiğinde, bireylerde ciddi psikolojik sorunlar meydana gelebilmektedir. Galinsky (1999) ise, iş-aile dengesi üzerine yaptığı araştırmalarda, hem ebeveynlerin hem de çocukların bu dengesizlikten nasıl etkilendiğini incelemiştir. Özellikle kadın çalışanların bu dengeyi sağlamakta daha fazla zorluk yaşadığını ve bunun da onların psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yarattığını (Galinsky, 1999), savunmuştur.

Modern insanın gündelik yaşamının büyük bir kısmı işyerinde, çalışma-mesai kapsamında ya da onun uzantıları ile geçmektedir. Zamanın önemli bölümünün bir işyerinde geçiyor olması, olumlu ya da olumsuz stres faktörlerine daha fazla maruz kalma anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışma süresi, çalışma şartları ve ortamı, çalışan hakları, iş sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra, sosyal ve ekonomik haklar gibi majör faktörler bireyin ruh sağlığını, sosyal işlevselliğini ve yaşam kalitesini etkileyebilir. İşyerinde yaşanan stresörler ve olumsuz koşullar, bireyin iş ve aile yaşamı konusunda çatışma ve gerilimlerin oluşmasına yol açar. Bu nedenle sosyal politikalar ve sosyal hizmetler iş ve aile uyumu konusunda kritik öneme sahiptir.

### 6.2. İş Performansı:

İş ve aile yaşamı arasındaki uyum, iş performansını doğrudan etkiler. Aile hayatında sorunlar yaşayan bir birey, işine odaklanmakta zorlanabilir, üretkenliği ve performansı azalabilir. Aynı şekilde, iş yerindeki stres, bireyin aile yaşamını olumsuz etkileyebilir ve aile ilişkilerinde gerginlik yaratabilir. Nitekim, Kossek, ve Lautsch, (2008), tarafından yapılan araştırmalar da iş-aile dengesini sağlayan bireylerin çalışma hayatında daha verimli, yaratıcı ve üretken olduklarını ortaya koymaktadır. Öte yandan iş-aile sınırlarını iyi yönetemeyenlerin ise performanslarının düştüğünü ve strese bağlı olarak aile ilişkilerinde gerginlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Kossek, ve Lautsch, 2008). Benzer şekilde Allen ve Finkelstein (2006) de Aile desteğinin, iş performansını pozitif etkilediğine ve iş-aile dengesini sağlayan çalışanların daha verimli olduklarına dikkat çekmektedir (Allen ve Finkelstein 2006). Bu itibarla adı geçen yazarların dikkat çektikleri değişkenlerin sosyal destek sistemleri ve sosyal politikalarla desteklenmesi isabetli görünmektedir.

### 6.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini:

İş ve aile yaşamı uyumunun toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkisi oldukça karmaşıktır. Geleneksel olarak, erkekler daha çok iş hayatına odaklanırken, kadınların ev işleri ve çocuk bakımında daha fazla sorumluluk alması beklenmiştir. Ancak günümüzde toplumsal cinsiyet rollerindeki değişikliklerle birlikte, hem erkekler hem de kadınlar iş ve aile sorumluluklarını paylaşma eğilimindedir. Başka bir deyişle yaşamsal gereksinimlere bağlı etkenler, iş ve aile sorumluluklarını cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kolektif bir şekilde paylaşmalarını beraberinde getirmiştir. Bu durum yaşamsal şartlara bağlı bir gereklilik, bir sosyal fenomen olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan bu değişiklikler, iş-aile dengesine dair yeni tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Kadının aktif çalışma hayatında yer alması hatta toplumsal yaşamda pek çok konuda daha etkin roller üstlenmeleri iş-aile uyumuna dair tartışmaların majör değişkenleri arasında görünmektedir.



## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi Devrimi, Teknoloji Devrimi ve Bilgi ile İnternet Devrimi, aile yapısı ve işlevleri üzerinde köklü dönüşümlere yol açmış, iş ve aile yaşamı uyumu üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratmıştır (Bauman, 2000). Bu devrimler sonucunda, ailelerin ekonomik rolleri değişmiş, toplumsal cinsiyet rolleri yeniden şekillenmiş ve bireylerin iş-aile dengesi arayışları karmaşık bir hal almıştır. Özellikle bilgi devrimiyle birlikte esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, iş-aile uyumuna yönelik yeni çözümler sunmakla birlikte, aynı zamanda iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesine yol açmıştır (Castells, 1996).

Bu süreçte iş-aile uyumunu sağlamak için bireylerin, iş saatlerini planlama, dijital bağımlılıkları sınırlandırma ve aile içi iletişimi güçlendirme gibi stratejilerin geliştirmesi gerekmektedir. Ayrıca, işverenlerin esnek çalışma modelleri ve aile dostu politikalarla çalışanlarını desteklemeleri, iş-aile uyumunun sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Toplumlar, iş-aile dengesi sağlanmış aile yapılarının, bireysel ve toplumsal refah üzerindeki olumlu etkilerini göz önünde bulundurarak bu uyumu destekleyen politikaları teşvik etmelidir.

Geleneksel rollerin değişmesi, iş-aile sınırlarının bulanıklaşması ve dijital bağımlılık gibi faktörler, aile bireylerinin sağlıklı bir iş-aile dengesi kurmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumda, iş-aile uyumunu desteklemek adına bireylerin çalışma sürelerini yönetme, teknoloji kullanımını kontrol edebilme ve aile içi iletişimi güçlendirme gibi stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır.

Aile ve iş yaşamı arasındaki uyumu sağlamak, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlığını koruması bakımından da önem arz etmektedir. Aile bireylerinin sağlıklı iletişim kurması, dijitalleşmenin olumsuz etkilerini azaltabilir ve iş-aile dengesinin sağlanmasına katkı verebilir.

Sanayi Devrimi, Teknoloji Devrimi ve Bilgi ile İnternet Devrimi gibi dönüm noktaları, toplumun temel yapılarından olan ailenin rolünü, yapısını ve işlevlerini önemli ölçüde dönüştürmüştür. Bu değişimler, ailenin iş ve özel yaşamı dengeli bir şekilde yönetmesini zorlaştırırken, bu iki alan arasındaki sınırların daha da belirsiz hale gelmesine yol açmıştır.

Örneğin, Giddens'a (1999) göre, sanayileşme sürecinde ailede iş gücünün ev dışında konumlanması, aile üyeleri arasındaki duygusal bağları zayıflatmış ve ailenin temel işlevlerini dönüştürmüştür. Aile, artık sadece bir üretim birimi olmaktan çıkıp, bireylerin kişisel ve duygusal ihtiyaçlarını karşıladığı bir sosyal alan haline gelmiştir. Bu değişim, iş ve aile rollerinin net bir şekilde ayrılmasına neden olmuş ve toplumsal cinsiyet rollerine dayalı bir yapı oluşturmuştur. Giddens'ın bu tespiti, sanayi sonrası topluma geçişle birlikte iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmaların daha görünür hale geldiğini savunan Parsons (1951) tarafından da desteklenmektedir.

Teknoloji Devrimi ile birlikte ailede yaşanan bir diğer önemli dönüşüm, iş süreçlerinin eve taşınması ve telekomünikasyon yoluyla çalışma imkânlarının genişlemesidir. Castells (2001), teknolojik yeniliklerin iş hayatında esnekliği artırarak bireylerin iş yerinden bağımsız olarak

evlerinden çalışabilmelerini sağladığını belirtmektedir. Ancak, bu durum iş ve aile yaşamı arasındaki sınırları bulanıklaştırmış ve bireylerin her iki alandaki rollerini dengelemekte zorlanmalarına yol açmıştır. Castells'a göre, bu yeni iş modeli, özellikle çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenen kadınların üzerindeki yükü artırmakta, bu da ailenin iç işleyişini olumsuz etkilemektedir.

Bilgi ve İnternet Devrimi'nin aile yapısına olan etkileri de tartışmaya değer bir konu haline gelmiştir. Bilgi toplumuna geçişle birlikte dijitalleşme, ailenin işlevlerini yeniden tanımlamış ve bireylerin bilgiye erişimini kolaylaştırarak yeni öğrenme ve iletişim kanalları açmıştır (Toffler, 1980). Ancak, Hochschild (2003) gibi bazı araştırmacılar, dijitalleşmenin bireylerin iş yaşamına olan bağlılığını artırdığını ve bu durumun aile içi ilişkilerde kopukluklara neden olduğunu savunmaktadır. Özellikle, sürekli erişilebilir olma zorunluluğu ya da buna dayalı bir yaşam tarzı, işten uzaklaşmayı zorlaştırmakta ve aile yaşamına yeterince zaman ayırmayı güçleştirmektedir. Hochschild, dijital iletişim araçlarının aile üyeleri arasındaki fiziksel etkileşimi azalttığını ve bunun aile içi duygusal bağlara zarar verebileceğini vurgulamaktadır.

Bu dönüşümler sonucunda, aile içinde iş ve özel yaşamın uyumunu sağlama konusu daha karmaşık bir hale gelmiştir. Greenhaus ve Beutell (1985), iş-yaşam çatışmasının özellikle çift kariyerli ailelerde daha belirgin olduğunu ve iş yükü ile aile sorumlulukları arasında denge kurmanın giderek zorlaştığını savunmaktadır. Bu görüş, günümüzde dijitalleşme ile daha da belirgin hale gelmiş ve bireylerin iş ve aile rollerini uyumlu bir şekilde yönetme çabasını artırmıştır.

Sanayi Devrimi'nden başlayarak Teknoloji ve Bilgi Devrimi'ne kadar uzanan süreçte, aile yapısında ve işlevlerinde köklü değişimler meydana gelmiştir. Bu dönüşümler, aile içi ilişkileri yeniden tanımlarken iş ve aile yaşamı uyumunu sağlama konusunda da zorluklar yaratmıştır. Bu süreci analitik ve bütüncül bir yaklaşımla ele alan Giddens (1999), Beck (1995), Bauman (2003) ve Castells (1996) gibi araştırmacıların bu konudaki farklı bakış açıları, aile kurumunun toplumsal değişimlerden nasıl etkilendiğini ve bireylerin bu değişimlere nasıl adapte olmaya çalıştığını anlamak açısından önemli bir zemin sunmaktadır.

Modern toplumlar, iş ve aile yaşamı uyumunu önemli bir bireysel ve toplumsal sorun olarak tanımlamaktadır. Hem iş hayatında başarılı olmak hem de aile ilişkilerini sağlıklı ve dengeli bir şekilde sürdürmek, bireylerin yaşam kalitesi üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlamak, işverenler, çalışanlar ve toplum genelinde artan bir öneme sahiptir. Ancak bu dengeyi kurmanın zorlukları ve fırsatları, bireylerin yaşadıkları sosyoekonomik, kültürel ve politik koşullara göre farklılık gösterebilmektedir.

İş-aile çatışması ve zenginleşmesi üzerine yapılan akademik araştırmalar, bu iki alanın birbirinden bağımsız olmadığını ve birbirini etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle, iş dünyası ve kamu politikaları, çalışanların hem işte hem de ailede başarılı olabilmelerini destekleyecek uygulamalara yönelmelidir. Çalışanların hem işte hem de evde dengeli bir yaşam sürdürebilmesi, toplumsal refahın artması açısından da büyük bir öneme sahiptir.

İş ve aile yaşamı dengesini sağlamak için bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde çeşitli yaklaşımlar benimsenebilir. Bireyler açısından zaman yönetimi ve öncelik belirleme becerileri bu sürecin kritik bileşenlerindedir. Çalışanlar, hangi görevlerin öncelikli olduğunu



belirlemeli ve zamanlarını bu önceliklere göre organize etmelidir. Örneğin, çocuk bakımı gibi önemli ailevi görevlerin belirli bir düzene koyulması, iş yükünü hafifletebilir.

Örgütsel açıdan bakıldığında ise, işverenlerin çalışanların iş-aile yaşamı dengesini destekleyici politikalar geliştirmesi önemlidir. İş yerinde esneklik (flexible work arrangements), uzaktan çalışma imkanları, doğum izni ve ebeveyn izni gibi uygulamalar, çalışanların hem iş hem de aile sorumluluklarını daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Özellikle uzaktan çalışma modelinin COVID-19 pandemisiyle birlikte yaygınlaşması, iş-aile uyumunun nasıl iyileştirilebileceği konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır (Galinsky et al., 2020).

Toplumsal düzeyde, devletlerin ve sivil toplum kuruluşlarının iş-aile dengesi politikalarına destek vermesi gerekmektedir. Aile dostu sosyal politikalar, ebeveynlere yönelik eğitim programları ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi önlemler, bu alanda önemli katkılar sağlayabilir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğini artırıcı politikalar, kadınların iş gücüne katılımını artırırken, aynı zamanda erkeklerin de aile yaşamındaki rollerini daha fazla üstlenmelerini teşvik edebilir.

Kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmaları, iş-aile uyumunda önemli bir faktördür. Eşit ücret ve kariyer gelişim olanakları, kadınların iş gücüne daha etkin katılımını sağlayabilir ve ailedeki sorumluluk dağılımını dengeleyebilir (Hakim, 2000).

İş- aile yaşam denge sürecinde zaman yönetimi kritik bir rol oynar. Bu nedenle bireylerin iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilmeleri için etkili zaman yönetimi becerilerine sahip olmaları gerekir. Öncelik belirleme ve gereksiz işlerden kaçınma gibi yöntemler, iş ve aile yaşamı uyumunu sağlamak için kritik rol oynar. Başka bir deyişle her bireyin kendine özgü yerleşik bir yaşam stratejisi olmalıdır. Zaman ve stres yönetimi, kişiler arası ilişkiler, düzenli iş ve yaşam akışına elverişli bir yaşam becerisi kazanma bakımından da önem arz etmektedir.

Ancak burada unutulmamalıdır ki bir bireye özgü yürütülen zaman ve stres yönetimi, o bireyin iş, aile ve sosyal yaşam dengesine ve sosyal işlevselliğine faydalı ve uygun olabilirken başka birey ya da bireyler için uygun olmayabilir.

Çünkü herkesin biyolojik, psikolojik ve sosyal özellikleri ile içinde bulunduğu yaşamsal koşulları (gerçekliği) farklıdır. Bir başka deyişle herkese standart bir elbise kalıbı, herkese aynı reçete uygulanamaz. Konuyla ilgili profesyonel bir hizmet (sosyal hizmet, aile danışmanlığı ve mentörlük gibi) söz konusu olduğunda kritik önem arz eden bu bireysel ve yaşamsal farklılıkların ve gerçekliklerin esas alınması gereklidir (Akgül, 2024).

İş ve aile yaşamı uyumu, bireylerin refahı, işyerlerinin verimliliği ve genel olarak toplumun sosyal yapısı üzerinde derin etkiler bırakan karmaşık bir konudur. Bu dengeyi sağlamak, bireylerin ve örgütlerin bilinçli çabaları kadar, sosyal politikalar ve kültürel faktörlerle de şekillenir. İş ve aile yaşamı uyumu, sürdürülebilir bir yaşam biçimi ve toplumsal refah için kritik bir unsurdur ve bu alandaki farkındalığın artması, daha sağlıklı bireyler ve daha üretken toplumlar inşa etmede hayati önem arz etmektedir.

**KAYNAKÇA**

1. Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
2. Akgül, İ. (2024). Covid-19'un Ruh Sağlığı Politikalarına Yansımaları ve Bir Model Önerisi. Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
3. Allen, T. D., Herst, D. E., 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.
4. Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2006). Work-Family Conflict and the Importance of Family Support. In *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 123-140). Elsevier.
5. Allen, T. D. & Lewis, S. (2011). "The Role of Flexibility in Work-Family Balance." *International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 659-674.
6. Aycan, Z. (2008). Cross-cultural perspectives to work-family conflict. 'In M. F. Ozbilgin & A. Malach-Pines (Eds.), *Career choice in management and entrepreneurship: A research companion*', 119-137.
7. Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
8. Bauman, Z. (2003). *Liquid Love: On the Frailty of Human Bonds*. Cambridge: Polity Press.
9. Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-718.
10. Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Sage Publications.
11. Beck, U. (1995). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Sage Publications.
12. Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*  
Basic Books, ISBN: 978-0465097135
13. Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press Cambridge, MA, ABD.
6. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
14. Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishing.
15. Castells, M. (1996). *The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society*. Oxford University Press ISBN: 978-0199255771



16. Castells, M. (2001). *The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society*. Oxford University Press ISBN: 978-0199255776
17. Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?* Canadian Policy Research Networks.
18. Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. Handbook of Occupational Health Psychology American Psychological Association Washington, D.C., ABD
19. Friedman.S.D., Greenhaus. J.H. (2000). *Work and Family-Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford University Press, ISBN: 978-0195112757
20. Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. New York: W. W. Norton & Company.
21. Galinsky, E., Aumann, K., & Bond, J. T. (1999). The impact of the COVID-19 pandemic on working parents. *Journal of Work and Family Studies*, 32(3), 340-357.
22. Galinsky, E., Aumann, K., & Bond, J. T. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on working parents. *Journal of Work and Family Studies*., 32(3), 340-357.
23. Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press.
24. Giddens, A. (1999). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press.
25. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *\*Academy of Management Review\**, 10(1), 76-88.
26. Greenhaus, J.H., Powell, G.N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review* Cilt ve Sayfa Numarası: 31(1),72-92.
27. Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 9(4), 455-471
28. Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory* Oxford University Press. Oxford, İngiltere.
29. Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Metropolitan Books.
30. Hochschild, A. R. (2003). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Metropolitan Books.





31. Hochschild, A. R. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, Penguin Books, ISBN: 978-0143120339
32. Hochschild, A. (1989). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Viking.
33. Kossek E.E. & Lautsch B.A. (2008). *CEO of Me: Creating a Life That Works in the Flexible Job Age*. Wharton School Publishing. ISBN: 978-0132349994
34. Kossek E.E. & Lambert S.J. (2006). *Work and Family: Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. The Organizational Behavior Reader, ISBN: 978-0618368437
35. Kossek E.E. & Lautsch B.A. (2012). *Work-Family Conflict: A Self-Regulation Perspective*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* Cilt ve Sayfa Numarası: 1(1), 31-56
36. Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). *Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Future Research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(2), 114-127.
37. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
38. McLaughlin J.E. (2009). *Work-Family Conflict and Family-Friendly Policies: Implications for Human Resource Management\** University of Minnesota Press ISBN: 978-0816635943
39. MacDermid S. & Lindgren J.D. (2009). *The Work-Family Interface: An Introduction* *Journal of Family Theory & Review*, 1(1), 1-12.
40. [Nepali, T.P. \(2018\). \*Balancing Work Life and Family Life: Problems and Remedies\*. \*Nepal Commerce Campus, Pravaha Journal\* 218-232](#)
- 40-41. Oakley, A. (1974). *\*Housewife*. New York: Pantheon Books.
- 41-42. Petersen, Annette (2020). *Digital Burnout: Navigating Work and Life in the Digital Age* Routledge Londra, İngiltere
- 42-43. Slaughter, M.A. (2015). *Unfinished Business: Women Men Work Family*. Random House ISBN: 978-0812984318
- 43-44. Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. New York: Knopf.
- 44-45. Turkle, S. (2011). *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. Basic Books, ISBN: 978-0465031467



[45.46.](#) Twenge, J.M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books, ISBN: 978-1501151989

[46.47.](#) Toffler, Alvin (1980). *The Third Wave*. William Morrow and Company.

[47.48.](#) Zuboff, S. (2019) *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, Publicaffairs.