

İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİ

DENGEYİ SAĞLAMAYA YÖNELİK
UYGULAMALAR

DOÇ. DR. SEDA TOPGÜL

Güncellenmiş 2. BASKI



FİLİZ KİTABEVİ
İSTANBUL
2022

- 1. Baskı: Aralık 2017**
- 2. Baskı: Nisan 2022**

ISBN: 978-975-368-743-0

BASKI/CİLT

Kiraz Medya Sanayi ve Ticaret A.Ş
Matbaacı Sertifika Numarası: 40162

YAYINLAYAN



Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
Cemal Yener Tosyalı Cad. No: 57/A (113)
Vefa-Fatih/İSTANBUL
Tel: (212) 527 0 718
(212) 850 0 359
Faks: (212) 519 20 71

www.filizkitabevi.com
bilgi@filizkitabevi.com
Yayıncı Sertifika Numarası: 48596

Copyright© Bu kitabın Türkiye'deki yayın hakları Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım Petrol Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti.'ne aittir. Her hakkı saklıdır. Hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, fotokopi, faksimile veya başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Normal ve kanunî iktibaslarda kaynak gösterilmesi zorunludur.



19 HAZİRAN 2020

Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Seda Topgöl, Koronavirüs olarak bilinen COVID-19 salgını nedeni ile yaygınlaşan evden çalışmada iş ve aile yaşam dengesine dikkat çekti. Koronavirüs salgını kapsamında, virüsün yayılımını önlemek amacı ile “Evde Kal” uyarıları bütün dünyada yaygınlaşmış, işlerini evden yapabilecek durumda bulunan çalışanlar evden çalışmaya başlamıştır. Ancak bu durum bazı problemleri de beraberinde getirmiştir.

Evden çalışma şeklindeki esnek çalışma yönteminin bireylerin yaptıkları işlerdeki verimini arttırdığını ancak evden çalışmada dikkate alınması gereken bazı önemli noktalar bulunduğunu belirten Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Seda Topgöl, evden çalışırken özellikle iş ve aile sınırlarını korumanın iki farklı dünyanın gerektirdiği rollerin çatışmasını önleyeceğini söyledi.

Evden çalışıldığı zamanlarda disiplini koruyabilmek için çalışma saatlerini tıpkı işyerinde çalışıyormuş gibi belirleyebilmek gerektiğini ifade eden Topgöl, “*Aksi takdirde ev ortamının getirdiği rahatlık çalışma saatlerini sekteye uğratacak ve çalışanın verimini düşürecektir. Bu sebeple çalışılan süre içerisinde, disiplinli bir çalışma için ayrı bir çalışma masasında hatta mümkün ise ayrı bir çalışma odasında çalışmak gereklidir. Böylece tıpkı iş yerinizdeymiş gibi yapılan işe daha fazla odaklanma imkânı sağlanacaktır. Sağlıklı bir çalışma ortamı ya da çalışma odası, yapılan işe pozitif katkılar sağlayarak motivasyonu arttıracaktır.*” dedi.

Evden çalışmanın en büyük sıkıntılarında biri de, çalışılan ortamdaki kişilerle kurulan iletişim eksikliği olduğunu söyleyen Topgöl, “*Bu durum çalışanda yalnızlık hissi oluşturmaktadır. Evden çalışılan zamanda da, işyerindeki gibi telefon ya da görüntülü görüşme şeklinde iletişim ve işbirliği içerisinde olmak çalışmayı daha verimli kılacaktır. Ayrıca bu sürelerde işyerindeki gibi kısa çay ya da kahve araları vermek, evden çalışılan süre içerisinde de enerji dolu çalışma saatleri için önemli bir etken olacaktır.*” diye konuştu.

Yazının yayınladığı ulusal ve yerel gazeteler:

Sabah Gazetesi
Habertürk Gazetesi
Star Gazetesi
Gerçek Alanya Gazetesi
Haber Antalya Gazetesi
İhlas Haber Ajansı

Evde çalışırken iş ve aile yaşamı dengesini korumanın yolları

Akdeniz Üniversitesi Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Seda Topgü, Korona virüs olarak bilinen Covid-19 salgını nedeniyle ile...



Akdeniz Üniversitesi Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Seda Topgü, Korona virüs olarak bilinen Covid-19 salgını nedeniyle ile uygulanan evden çalışmada iş ve aile yaşamı dengesine dikkat çekti.

Korona virüs salgını kapsamında, virüsün yayılımını önlemek amacı ile "Evde Kal" uyarıları bütün dünyada yaygınlaştı. Evden çalışma şeklindeki esnek çalışma yöntemini bireylerin yaptıkları işlevleri yerine getirdiği ancak evden çalışmada dikkate alınması gereken bazı önemli noktalar bulunduğunu belirten Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Seda Topgü, evden çalışırken dikkate alınması gereken iş ve aile hayatının korunmasını ileri taşıyan gerektirdiği rollerin çalışmasını önleyeceğini söyledi.

Evden çalışıldığı zamanlarda disiplini koruyabilmek için çalışma saatlerini takip içerisinde çalışmaya veya belirlenebilen gerektirdiği ifade eden Topgü, "Aksi takdirde ev ortamının getirdiği rahatlık çalışma saatlerini etkileyecektir ve çalışılan verimini düşürecektir. Bu sebeple çalışılan süre içerisinde disiplinli bir çalışma için ayrı bir çalışma masasında hatta mümkün ise ayrı bir çalışma odasında çalışmak gerektirir. Böylece işi iyileştireceği gibi yapılan işe daha fazla odaklanma imkânı sağlanacaktır. Sağlıklı bir çalışma ortamı ya da çalışma odası, yapılan işe pozitif katkılar sağlayarak motivasyonu arttıracaktır" dedi.

Evden çalışmanın en büyük avantajlarından biri de, çalışılan ortamdaki kişilerle kurulan iletişim eksikliği olduğunu söyleyen Topgü, "Bu durum çalışmada yalnızlık hissi oluşturmaktadır. Evden çalışılan zamanda da, işyerindeki gibi telefon ya da görüntülü görüşme şeklinde iletişim ve işbirliği içerisinde olmak çalışmaya daha verimli kılacaktır. Ayrıca bu süreçlerde işyerindeki gibi kısa çay ya da kahve araları vermek, evden çalışılan süre içerisinde de enerji dolu çalışma saatleri için önemli bir etken olacaktır" diye konuştu.

<https://www.haber19.com/haber/2020/09/19/1020>

11



Evde çalışırken iş ve aile yaşamı dengesini korumanın yolları

Akdeniz Üniversitesi Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Seda Topgü, Korona virüs olarak bilinen Covid-19 salgını nedeniyle ile uygulanan evden çalışmada iş ve aile yaşamı dengesine dikkat çekti.

19 Haziran 2020 Cuma 09:41



Korona virüs salgını kapsamında, virüsün yayılımını önlemek amacı ile "Evde Kal" uyarıları bütün dünyada yaygınlaştı. Evden çalışma şeklindeki esnek çalışma yöntemini bireylerin yaptıkları işlevleri yerine getirdiği ancak evden çalışmada dikkate alınması gereken bazı önemli noktalar bulunduğunu belirten Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Seda Topgü, evden çalışırken dikkate alınması gereken iş ve aile hayatının korunmasını ileri taşıyan gerektirdiği rollerin çalışmasını önleyeceğini söyledi.

Evden çalışıldığı zamanlarda disiplini koruyabilmek için çalışma saatlerini takip içerisinde çalışmaya veya belirlenebilen gerektirdiği ifade eden Topgü, "Aksi takdirde ev ortamının getirdiği rahatlık çalışma saatlerini etkileyecektir ve çalışılan verimini düşürecektir. Bu sebeple çalışılan süre içerisinde disiplinli bir çalışma için ayrı bir çalışma masasında hatta mümkün ise ayrı bir çalışma odasında çalışmak gerektirir. Böylece işi iyileştireceği gibi yapılan işe daha fazla odaklanma imkânı sağlanacaktır. Sağlıklı bir çalışma ortamı ya da çalışma odası, yapılan işe pozitif katkılar sağlayarak motivasyonu arttıracaktır" dedi.

Evden çalışmanın en büyük avantajlarından biri de, çalışılan ortamdaki kişilerle kurulan iletişim eksikliği olduğunu söyleyen Topgü, "Bu durum çalışmada yalnızlık hissi oluşturmaktadır. Evden çalışılan zamanda da, işyerindeki gibi telefon ya da görüntülü görüşme şeklinde iletişim ve işbirliği içerisinde olmak çalışmaya daha verimli kılacaktır. Ayrıca bu süreçlerde işyerindeki gibi kısa çay ya da kahve araları vermek, evden çalışılan süre içerisinde de enerji dolu çalışma saatleri için önemli bir etken olacaktır" diye konuştu.

Yerel Haberler

ANTALYA

Ana Sayfa / Yerel Haberler / Antalya

Evde çalışırken iş ve aile yaşamı dengesini korumanın yolları

Giriş 19 Haziran 2020 09:39



Akdeniz Üniversitesi Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç.

**BENİ YETİŐTİREN
KIYMETLİ
BABAM VE ANNEME**

YAZAR HAKKINDA

Doç. Dr. Seda TOPGÜL

Yüksek lisans (2011) ve doktorasını da (2014) Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde bitirmiştir. 2010-2011 yılları arasında Slovenya'da Univerza V Ljubljani'de bulunmuştur. 2015 yılında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'ne Yardımcı Doçent olarak atanmıştır. Topgül, 2018 yılında Sosyal Politika bilim alanında Doçent unvanı alarak, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Doçent olarak görev yapmaya devam etmiş ve çok sayıda idari görevde de bulunmuştur. Topgül, 2020 yılından bu yana Akdeniz Üniversitesi Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde görev yapmaktadır.

Topgül'ün ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanmış çok sayıda makalesi, tebliği, kitap bölümü bulunmaktadır. Ayrıca çok sayıda dergi hakemliği ve proje hakemliği bulunmakta olup, çeşitli projelerde de görev yapmıştır. Topgül'ün uzmanlık ve ilgi alanları; sosyal problemler ve sosyal politikalar, toplumsal cinsiyet, dezavantajlı gruplar, uluslararası göç politikaları, sosyal güvenlik, çalışma psikolojisi ve iş-aile-yaşam dengesi çalışmalarıdır.

ÖNSÖZ

İş-yaşam dengesi kavramı, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, iş-yaşam entegrasyonu, iş-aile-yaşam dengesi, aile dostu politikalar, alternatif çalışma listeleri gibi kavramları içinde barındıran şemsiye bir kavramdır. İş; insanın yaşamında önemli bir noktada bulunurken, aile ve kişisel alandaki yaşam talepleri de büyük bir önem kazanmaktadır. Özellikle iş alanı ve aile alanının sınırlarının belli olduğu dönemlerden sonra günümüz toplumlarında sınırların belli olmaması, kaygı ve beklentileri arttırırken, yaşam kalitesini de önemli ölçü de etkilemektedir. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının yaşam kalitesi üzerinde önemli etkileri olması dolayısıyla, toplumsal cinsiyet araştırmaları, çift kariyerli eşler, psikolojik sağlık, iş-aile çatışması, örgüt verimliliği gibi farklı alanlarda çalışılmaktadır.

Küreselleşme ile çalışma yaşamındaki değişimler, çift kariyerli ailelerin sayısının artması, kadınların işgücü piyasalarında daha fazla yer almaya başlaması, doğurganlık oranlarının düşmesi gibi nedenlerle iş-yaşam dengesi uygulamaları hız kazanmıştır. Uygulamalar sadece bireylerin iş ve aile yaşamını dengelemekle kalmayıp, çalıştıkları örgüte de avantajlar sağlamaktadır. Aile dostu örgütler özellikle üst düzey çalışanlar için cazip bir hale gelirken, çalışanlarına sunduğu fırsatlarla rekabet avantajı kazanmaktadır. Aile dostu örgütler çalışan verimliliğini arttırmakta, dolayısıyla örgüt verimliliği ve karlılığını da etkilemektedir.

Kitabın birinci bölümünde iş-yaşam dengesi kavramı genel bir yaklaşım çerçevesinde incelenecektir. İş-yaşam dengesine yönelik farklı tanımlar ve kavramlar değerlendirilerek gelişim süreci incelenecektir. İş-yaşam dengesi kavramının gelişimi aşamasında çok sayıda varsayım, farklı yönelim ve teoriler oluşturulmuştur. Bütün bu kavramsal çerçeve var olan iş-yaşam dengesinin, nasıl oluşturulabileceği çevresinde farklı değişkenlerle açıklanmaya çalışılmıştır. İş-yaşam dengesini destekleyen temel faktörlerin işverenler, sendikalar ve hükümetlerin olması beklenmektedir. Bunlardan en önemlileri ise işverenler ve hükümetlerdir. Ülkeden ülkeye ve kurumdan kuruma farklılık gösteren aile dostu uygulamalar bulunmaktadır. Hükümetlerin uyguladıkları yasalarla, işverenlerin uyguladıkları iş-yaşam dengesi uygulamaları ile günümüzde iş-yaşam dengesinin farkındalığının arttığı görülmektedir. Bireyler yaşamın bütün alanlarında dengeli olabilmek için, sahip olduğu kaynakları yaşamın bütün önemli alanları için ayırabileceğini görmektedir.

Kitabın ikinci bölümünde ise, iş-aile yaşamı dengesi kavramı açıklanarak iş-aile birlikteliğinin olumlu ve olumsuz tarafları değerlendirilmiştir. İş-aile yaşamı dengesine yönelik olarak gerçekleştirilen bazı araştırmalara da yer verilmiştir.

Kitabın üçüncü bölümünde çalışma yaşamı ile bireyin özel yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasına odaklanan ve iş-yaşam politikaları olarak uygulanan esnek çalışma uygulamalarına yer verilmiştir. Özellikle aile dostu politikalar olarak ifade edilen esnek çalışma saatleri, sıkıştırılmış iş haftası, tele çalışma, iş paylaşımı, kısmi zamanlı

Çalışma ve evden çalışma uygulamaları değerlendirilmiştir. Son olarak ise örgütlerin uyguladıkları iş-yaşam dengesi politikaları incelenmiştir.

İş-yaşam dengesi çalışmaları son dönemlerde gittikçe artmaktadır. Farklı alanlardan birçok araştırmacı, kavramın odak noktalarının kullanıldığı farklı araştırmalar gerçekleştirmektedir. Yoğun bir ilgi gören iş-yaşam dengesi araştırmalarına kaynak olabilecek bu çalışma ile, farklı perspektifleri ortaya koyarak yapılacak araştırmalar için yeni çağrışımlar yaratmayı umuyorum.

nszmn sonunda, kitabımı yazarken bana daima destek olan aileme teşekkür etmek istiyorum. Ailem bu meşakkatli yolda ilerlerken bana çok destek oldu. Akademisyenliği bizzat benimle yaşayan ve zorluklarına şahit olan sevgili babam, her zaman yanımda yer aldı, yaşamımı kolaylaştırdı ve üstümden yükler aldı. Babam, annem ve biricik kardeşim en önemli ilham kaynaklarım oldu ve her zaman beni motive ettiler. Hiçbirini mahçup etmemeye ve hepsine layık olmaya çalışıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Seda TOPGL
Tokat, 2017

İKİNCİ BASKIYA ÖNSÖZ

İş-Aile-Yaşam Dengesine yönelik ilk kitabı çıkarmamın üzerinden beş yıl geçti. Özellikle 2020 yılı Mart ayında yaşamımıza giren koronavirüsün bir salgına dönüşmesi ve pandemi ilan edilmesinden sonra, iş-aile-yaşam dengesi çalışmalarında büyük bir artış oldu. Bu artış ile birlikte kitaba olan talep de artmış ve yeni baskının çıkarılması kaçınılmaz olmuştur.

Son iki yıldır artan bu taleplere cevap veremeyişim, kitabın zenginleştirilmesi çabalarımın kaynaklanmaktadır. Umarım ki bundan sonraki bütün iş-aile-yaşam çalışmalarına kaynak niteliğinde olan bu kitap, bütün yararlanıcılara faydalı olur ve yeni güncellenmiş, genişletilmiş baskılarla yayınlanmaya devam eder.

Kitabın genişletilmiş ikinci baskısında ilk çalışmaya ek olarak yeni bir bölüm bulunmaktadır. Bu bölüm COVID-19 Pandemisi uzaktan çalışma ve iş-aile-yaşam dengesi bölümüdür. Pandeminin zorunlu olarak gündeme taşıdığı esnek çalışma uygulamalarından biri olan uzaktan çalışmanın iş-aile-yaşam dengesine etkisi değerlendirilirken, Avrupa Paramentosu'nun Genel Kurul oturumunda çalışanlara iş saatleri dışında ulaşılamamasına yönelik irtibatı kesme hakkı ya da ulaşılamama hakkı da bu bölümde ele alınmıştır. Ayrıca bu hakkın Türkiye'de uygulanabilirliğine ilişkin bakış açılarına da yer verilmeye çalışılmıştır.

Bu vesile ile kitaba ilgi gösteren bütün okuyucular başta olmak üzere yayın sürecinde akademik kariyerimin başından beri değerli desteklerini gördüğüm Sayın **Zeynep ORUÇ TATLI** 'ya, Sayın **Oğuzhan ORUÇ**'a ve **Filiz Kitabevi**'ne de özellikle teşekkür etmek istiyorum.

Doç. Dr. Seda TOPGÜL
Antalya, 2022

İÇİNDEKİLER

<i>İKİNCİ BASKIYA ÖNSÖZ</i>	1
<i>İÇİNDEKİLER</i>	3
<i>BİRİNCİ BÖLÜM</i>	6
I. İş-Yaşam Dengesi: Genel Yaklaşım	6
A. İş-Yaşam Dengesi Kavramsal Çerçevesi.....	6
B. Denge Kavramına Bakış	8
C. İş-Yaşam Dengesi Kavramı	9
II. İş-Yaşam Dengesi Teorileri	20
A. Rol Teorisi	22
B. Yayılma Teorisi	24
C. Telafi Teorisi	25
D. Bölünme Teorisi	26
E. Araçsallık Teorisi	26
F. Uygunluk Teorisi	27
G. Kaynakları Koruma Teorisi	27
H. Ekolojik Sistem Teorisi	28
İ. Çatışma Teorisi.....	29
1. İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	31
2. Aile-İş Yaşamı Çatışması.....	39
3. İş-Aile Sınır Teorisi	39
III. İş-Yaşam Dengesini Destekleyen Faktörler	42
A. İşverenler	42
B. Sendikalar	47
C. Hükümet	49
IV. Demografik Faktörlerin İş-Yaşam Dengesine Etkisi ...	60
A. Cinsiyet.....	60
B. Medeni Durum.....	66
C. Yaş.....	71

İKİNCİ BÖLÜM	72
I. İş-Aile-Yaşam Dengesine Genel Yaklaşım	72
A. İş-Aile-Yaşam Dengesi Kavramı.....	72
B. İş-Aile Birlikteliğinin Olumsuz Tarafı	74
C. İş-Aile Birlikteliğinin Olumlu Tarafı.....	75
II. İş-Aile-Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlar	76
III. İş-Aile-Yaşam Dengesine Yönelik Araştırmalar	86
IV. Türkiye Açısından İş-Aile-Yaşam Dengesinin Değerlendirilmesi	90
V. Türkiye’de İş-Aile-Yaşam Dengesini Uyumlaştırmaya Yönelik Uygulanan Politikalar	97
A. Analık İzni	99
1. İş Kanunu’nda Yer Alan Hükümler	100
a. Kısmi Süreli Ücretsiz İzin	101
b. Altı Aya Kadar Ücretsiz İzin Hakkı	102
c. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçme	103
2. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te Yer Alan Hükümler.....	104
3. Feshe Karşı Koruma	106
4. Devlet Memurları Kanunu’nda Yer Alan Hükümler	107
B. Babalık İzni.....	110
C. Ebeveyn İzni	112
D. Doğum Yardımı	114
E. Aile Yardımı	115
F. Torun Bakım Parası	116
G. Çocuk Bakım Hizmetleri	119
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	128
I. İş-Yaşam Politikaları Ve Esnek Çalışma Biçimleri	128
A. İş-Yaşam Politikaları ve Esnek Çalışma.....	128
B. Esnek Çalışma Türleri	130
1. Esnek Çalışma Saatleri	131
2. Sıkıştırılmış İş Haftası.....	134
3. Tele Çalışma	136
4. İş Paylaşımı	139
5. Kısmi Zamanlı Çalışma	139

6. Evden Çalışma	142
II. Örgütlerin Uyguladıkları İş-Yaşam Dengesi Politikaları	143
III. İş-Yaşam Dengesi İkileminin Çözümü	150
<i>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</i>.....	154
I. COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma ve İş-Aile –Yaşam Dengesi	154
A. COVID-19 Pandemi Dönemi	155
B. COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma	158
C. COVID-19 Pandemisi ve İş-Aile-Yaşam Dengesi	162
II. İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Ulaşılama Hakkı	165
III. İşçinin Ulaşılama Hakkı ve Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.....	168
A. İşçinin Ulaşılama Hakkı	168
B. Türk İş Hukuku Açısından İşçinin Ulaşılama Hakkı....	171
<i>KAYNAKÇA</i>.....	173