

BÖLÜM 14

İş ve Özel Hayat Dengesi: Çatışmadan Dengeye, Denge Sağlamaya Yönelik Uygulamalar

İrem ÖZTÜRK ANABAL¹

GEÇMİŞTEN BUGÜNE İŞ-ÖZEL HAYAT DENGESİ

İnsan türü, prehistorik dönemler de dâhil var olduğu her dönemde, hayatta kalabilmek için kaynaklara ihtiyaç duymuştur. Bu tespit hem türün devamını inceleyen evrim perspektifinden, hem de birey perspektifinden anlamlıdır. Kaynak elde etme ve kaynak kaybını önleme amaçları, birey açısından birtakım uğraşları zorunlu kılar. Bu uğraşların tarımsal faaliyetler, avlanma, araç ve gereç icat etme, keşifler yapma, savaşma, ilaç yapma, yemek yapma, bakım verme, ilişki kurma, devletler ve şehirler kurma, sanat ve yardımlaşma gibi örnekleri, insanlık tarihinin büyük bir bölümünü kapsayabilecek niteliktedir. İş-özel hayat dengesi kavramı ortada yok iken, Aristoteles gibi Antik Yunan düşünürleri, Martin Luther King gibi dini reformistler ve Max Weber, Karl Marx gibi düşünürler, işin insan yaşamındaki yeri, iş etiği gibi konularda düşünce üretmeye başlamışlardır. Freud, çalışma ve sevginin sağlıklı birey için temel ihtiyaçlar olduğunu düşünmüştür. Burada, iş dışında kalan boş zamana (leisure) ilişkin farkındalık ve fikir üretiminin başlangıcının, Antik Yunan'a dayandığını da vurgulamak gerekir (Arenofsky, 2017, s. 5-6; West, 1983).

On sekizinci yüzyılda, Sanayi Devrimi olarak adlandırılan süreç ile birlikte, çalışan emeğinin düzenlenmesinde köklü değişimler yaşanmıştır. Büyük fabrikalarda, daha kalabalık gruplar halinde çalışma, teknolojik alet ve makinaların kullanımı, sosyal ilişkilerin azalması gibi gelişmeler çerçevesinde, yabancılaşıma, monotonlaşma gibi kavramlar gündeme gelmiştir (Arenofsky, 2017, s. 7-8). Aydınlanma döneminin başat düşünme yöntemleri olan akılcılık

ve bilimselliği temel alan sanayileşme, ilk dönemlerdeki yönetim anlayışında insani faktörlerin göz ardı edilmesiyle sonuçlanmıştır. Daha sonra gündeme gelen Hawthorne araştırmaları (Mayo, 1945), Kurt Lewin'in liderlik araştırması (Lewin ve ark., 1939) gibi çalışmalar, işçilerin verimliliğinde yönetsel ve insani unsurların da etkili olduğunun fark edilmesini sağlayarak yeni yönetim yaklaşımlarını ortaya çıkarmıştır.

Çalışma saatlerinin sınırlanması ve standardize edilmesi meselesi, 1800'leri bulmasıyla, insanlık tarihinin oldukça yakın zamanlarına denk gelmektedir. Kadın ve çocukların çalışma saatlerinin kısıtlanması bu zamanlara denk gelmektedir (Raja ve Stein, 2014). 1800'lerde başlayarak ve 1900'lerde daha da artan düzeyde işçiler, daha düşük çalışma saati talepleri için mücadele etmişlerdir (Knežević ve ark., 2023). 1850'lerde, Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinden itibaren kaydedilen işçi eylemleri, 60'lı, 70'li yıllardan bugüne Türkiye'de de zaman zaman artan veya azalan şekilde devamlılık sağlamıştır (Duman ve Bayburt, 2018). Türkiye'de 1924 tarihli "Hafta Tatili Kanunu" ile çalışan sağlığını korumak adına, köyler dışında çalışanlara, haftanın bir günü izin kullanma hakkı tanınmıştır (Deniz, 2005). 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile birlikte, gebelerin çalışma koşullarına veya sürelerine iyileştirici kural ve sınırlılıklar getirilmiştir. Aynı zamanda emzirme izinleri de gündeme gelmiştir. On iki yaş altı çocukların çalıştırılması, 12-16 yaş arası çocukların sekiz saatten fazla çalıştırılması ve tüm çalışanlar için gece ve yer altı işlerinin sekiz saatten uzun sürmesi yasaklanmıştır (Arslan Ertürk, 2017; Demir, 2008). Türkiye'nin

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Yeditepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, irem.ozturkanabal@yeditepe.edu.tr, ORCID iD: 0000-0002-6776-2515

sidir. Kontrol odağı, bireylerin yaşamlarında gerçekleştirenlerin ne ölçüde kendilerine bağlı olduğuna dair düşüncesini ifade eder (Rotter, 1966; Spector, 1988). İçsel kontrol odağının yüksek oluşu, bireyin iş hayatı ve özel hayatında deneyimlediği durumları dışsal faktörlerden çok içsel faktörlere atfetmesi anlamına gelmektedir. Zheng ve diğerlerinin önerileri (2015) dışında, konu ile ilgili diğer çalışmalar da, içsel kontrol odağına sahip olmanın iş-özel hayat dengesi ile olumlu ilişkisini işaret etmiştir (Karkoulou ve ark., 2016; Oguebe ve ark., 2021).

Özel Hayatı Dikkate Almak

Hayatın iş dışında kalan yanlarına zaman ayırmak da, işin yarattığı stresle başa çıkmada etkili olabilecek stratejiler arasındadır (Zheng ve ark., 2016). Bu noktada sosyal yaşamdaki ilişkilere zaman ayırmak, kültürel ilgi alanlarına yönelik aktivitelere katılmak ve varsa önem verilen konularda gönüllü faaliyetlerde bulunmak, ilgili gruplarla iletişim kurmak gibi eylemlerin, iş-özel hayat zenginleşmesine katkı sağlayacak, reaktif veya pasif olmayan yaklaşımlar olduğu ileri sürülmektedir.

Aile Üyelerinin İş Hayatlarının Düzenlenmesi

Bu strateji özellikle aile yaşamı olan bireylere yöneliktir. Güncel zamanda iş hayatının farklı biçimler alabilir hale gelmesi, eşler arasındaki ev içi rollerin paylaşımında da yeni stratejiler ve deneyimlere yol açabilmektedir. Covid-19 pandemisi sürecinde gerçekleştirilen bir araştırmada (Shockley ve ark., 2020), çocuk sahibi aileler için söz konusu olabilecek yedi farklı strateji incelenmiştir:

- Uzaktan çalışan ve tüm sorumlulukları yüklenen kadın,
- Uzaktan çalışan kadın ve gerektiğinde devreye giren erkek,
- Uzaktan çalışmayan erkek, tamamen hizmet alımı veya kısmen hizmet alımı ve gerekli durumlarda kadının devreye girmesi,
- Uzaktan olmayan iş günlerinin dönüşümlü olması ve iş süresinin azaltılması,
- Uzaktan olmadan vardiyalı çalışan kadın ya da çocuk bakımını üstlenen erkek,
- Birlikte planlanan değişimlerle uzaktan çalışan eşitlikçi eşler,

- Çalışma saatlerini azaltmadan, günlük ihtiyaçlar doğrultusunda dönüşümlü olarak ve uzaktan çalışan eşitlikçi eşler.

Çalışma (Shockley ve ark., 2020) sonucu elde edilen bulgulara göre en sık rastlanan ve kadınlarda iyi oluşla en az ilişkili olan durum, kadının tüm sorumluluğu üstlendiği strateji olurken, eşlerin ikisinin de uyku düzeylerinin yüksek olduğu ve stres düzeylerinin düşük olduğu strateji, uzaktan olmayan iş günlerinin dönüşümlü olması ve iş süresinin azaltılması olmuştur.

İş ve Özel Hayat Sınırlarının Korunması

Zheng ve diğerlerinin (2016) önerdiği diğer bir strateji olan stres verici olan durumların azaltılması, sınır yönetimi yaklaşımlarına dayanmaktadır (Kossek ve ark., 2012). Burada önerilen, bireyin yaşamın bir alanındaki stres verici olayları diğer alana yansıtması iken, önceki paragrafta aktarılan çalışmanın tartışmasında önerilen (Shockley ve ark., 2020) fiziksel ayırma da dikkat çekmek gerekir. Bu çalışmada eşlerin iyi oluşuna en fazla katkı sağlayan koşulun, eşlerin fiziksel olarak ev dışında çalışmasını içermesi göz önüne alındığında, iş ve özel hayat arasındaki ayrımın hem psikolojik, hem de fiziksel olarak korunması önerileri de sağlanmaktadır.

KAYNAKLAR

- Akın, M. (2019). Sonuç odaklı çalışma ortamı ile verimliliğin ve motivasyonun artırılması. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 37-57. https://dergipark.org.tr/tr/pub/aksos/issue/46882/480786#article_cite
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 19, 113-124. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/315288>
- Andreassi, J. K. ve Thompson, C. A. (2008). Work-family culture: Current research and future directions. In K. Korabik, D.S. Lero ve D.L. Whitehead (Ed.), *Handbook of work family integration: Research, theory, and best practices*. New York: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50021-1>
- Arenofsky, J. (2017). *Work-life balance*. Greenwood, an imprint of ABC-CLIO, LLC, Santa Barbara, California. <https://www.bloomsbury.com/us/worklife-balance-9781440847134/>
- Arıkan, S. (2022). Dijitalleşme ve örgütsel davranış bağlamında uzaktan çalışma. E.Y. Saatci ve C. Ovacı (Ed.), *Dijital dönüşüm iklimi: Yönetim, ekonomi ve ulusla-*

- rarası ilişkiler perspektifi içinde (s. 243-280). İstanbul, Çağlayan Kitabevi.
- Arslan Ertürk, A. (2017). Kadın işçilerin çalışma şartlarına ilişkin Türk iş mevzuatının öngördüğü düzenlemelere genel bir bakış. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 345-369. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/331996>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Australian Government Fair Work Ombudsman. (2023). *Flexible working arrangements: Best practice guide*. <https://www.fairwork.gov.au>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A. ve Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Barton, L. (1991). A cross-cultural comparison of child care as an employer-provided benefit. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 11(5), 34-47. <https://doi.org/10.1108/eb013141>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. ve Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From Macro-level to Micro-level Evidence* (s. 473-483). Springer Nature Switzerland.
- <https://research-repository.griffith.edu.au/server/api/core/bitstreams/d40f6da9-5216-4b74-b8c5-0adca2ed027b/content>
- Butler, E. (2024, July 22). Company-sponsored egg freezing: How global firms are attracting talent. *EuroNews*. <https://shorturl.at/wMvYN>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S. ve Greenhaus, J. (2018). The jingle jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chung, H. ve van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social indicators research*, 151(2), 365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- De Bloom, J., Syrek, C. J., Kühnel, J. ve Vahle-Hinz, T. (2022). Unlimited paid time off policies: Unlocking the best and unleashing the beast. *Frontiers in psychology*, 13, 812187. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.812187>
- De Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H. ve Quine, S. (2007). Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing & Society*, 27(5), 667-682. <https://doi.org/10.1017/S0144686X07006228>
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Demir, F. (2008). Tarihsel süreç içinde kadın hakları ve kadının çalışma hayatı içindeki yeri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(4), 8-24. <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349440754.pdf>
- Deniz, Ö. (2005). *Atatürk dönemi'nde çalışma hayatı ve 3008 sayılı iş kanunu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İzmir Ekonomi Üniversitesi. <https://avesis.deu.edu.tr/dosya?id=aff82cc4-0757-4123-92ff-7a558f0d1267>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H. ve Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Duman, D. ve Berrin B. (2018). Türkiye işçi tarihine kısa bir bakış ve işçilerin ilk kitlesel yürüyüşü: Çorum belediye işçilerinin yürüyüşü. *Belgi Dergisi*, 2(16), 944-60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/514454>
- Earle, A., Raub, A., Sprague, A. ve Heymann, J. (2023). Progress towards gender equality in paid parental leave: An analysis of legislation in 193 countries from 1995 2022. *Community, Work & Family*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2226809>
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Employee Assistance Professionals Association. (2010). *EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs*. <https://bit.ly/4evIXix>
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. ve Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00057.x>
- Flynn, E. ve Leslie, L. M. (2023). Progressive or pressuring? The signaling effects of egg freezing coverage and other work-life policies. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 1-26. <https://doi.org/10.1037/apl0001023>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* içinde (s. 143-162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frye, N. K. ve Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220. <https://doi.org/10.1007/s10869-004-0548-4>
- Gatrell, C. J., Burnett, S. B., Cooper, C. L. ve Sparrow, P. (2013). Work-life balance and parenthood: A comparative review of definitions, equity and enrichment. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 300-316. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00341.x>
- Glass, J. L. ve Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.289>
- Gratton, L. (2021). Four Principles to Ensure Hybrid Work

- Is Productive Work. *MIT Sloan Management Review*, 62(2), 11A-16A. <https://bit.ly/3Z9d3Ed>
- Grawitch, M. J., Lavigne, K. N., Koziel, R. J. ve Cornelius, A. M. (2024). Remote work: More nuance and unknowns than broad generalizations. *Consulting Psychology Journal*, 76(2), 163-183. <https://doi.org/10.1037/cpb0000257>
- Greenblatt, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or whining? *Organizational Dynamics*, 31(2), 177-193. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00100-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00100-6)
- Greenhaus, J. H. ve Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* içinde (s. 165-183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://www.jstor.org/stable/20159186>
- Gröpel, P. ve Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365-375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Grzywacz, J. G. ve Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gubler, T., Larkin, I. ve Pierce, L. (2018). Doing well by making well: The impact of corporate wellness programs on employee productivity. *Management Science*, 64(11), 4967-4987. <https://www.jstor.org/stable/48748337>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Güzel, A. (1986). 3008 Sayılı iş yasasının önemi ve başlıca hükümleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (35-36). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/935/10549>
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. ve Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436. <https://doi.org/10.1023/A:1022820609967>
- Heikkinen, S. ve Kivijärvi, M. (2021). Gendered work-life ideologies among IT professionals. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 30(2), 108-123. <https://doi.org/10.1080/08038740.2021.2015433>
- Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150. <https://doi.org/10.2307/585316>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Hipp, L., Morrissey, T.W. ve Warner, M.E. (2017). Who participates and who benefits from employer-provided child-care assistance?. *Journal of Marriage and Family*, 79(3), 614-635. <https://doi.org/10.1111/jomf.12359>
- Hochschild, A. R. ve Machung, A. (1989). *The second shift*. Penguin Books.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G. (2015). *Dimension data matrix*. <https://geert-hofstede.com/research-and vsm/dimension-data-matrix/>
- International Labour Organization. (b.t.). Working from home: From invisibility to decent work. *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@prot-rav @travail/documents/publication/wcms_765896.pdf
- International Labour Organization. (2015). ILO declarations. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/resource/ilo-declarations>
- İş Kanunu. (2003). *T.C. Resmi Gazete* (25134, 10 Haziran 2003).
- Jones, H. (2021). *What impact does the Mental Health and Wellbeing Toolkit programme delivered online have on employee mental health and wellbeing?* [Unpublished doctoral dissertation]. University of South Wales. <https://bit.ly/4esvfNq>
- Kamerman, S. B. (1979). Work and family in industrialized societies. *Signs*, 4(4), 632-650. <http://www.jstor.org/stable/3173363>
- Karkoulis, S., Srour, J. ve Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Ed.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 7 *Time in organizational behavior* içinde (s. 79-93). John Wiley & Sons Ltd. <https://bit.ly/3UT8tau>
- Knežević, S., Gajić, T., Sekulic, D., Djokovic, F., Vukolić, D. ve Zrnić, M. (2023). Work-life balance: A historical review and insights for the hospitality industry. *Turističko Poslovanje*, 32, 91-99. <https://doi.org/10.5937/turpos0-45594>
- Kossek, E., Ruderman, M., Braddy, P. ve Hannum, K. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kossek, E. E., Valcour, M. ve Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing. P. Y. Chen ve C. L. Cooper (Ed.), *Work and wellbeing* içinde (s. 295-318). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>
- Lappégard, T., Goldscheider, F. ve Bernhardt, E. (2017). Int-

- roduction to the special collection on finding work-life balance: History, determinants, and consequences of new breadwinning models in the industrialized world. *Demographic Research*, 37, 853-866. <http://www.jstor.org/stable/26332213>
- Lee, S. S. ve Chao, M. M. (2023). Employee psychological wellbeing in the face of pandemic: The role of belief in work priority. *Social and Personality Psychology Compass*, 17(11), e12846. <https://doi.org/10.1111/spc3.12846>
- Lero, D. ve Fast, J. (2018). The availability and use of flexible work arrangements and caregiving leaves: Lessons learned about policies and practice. *Journal of Law & Equality*, 14(1). <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jleq14&div=5&id=&age=>
- Leslie, L. M., King, E. B. ve Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *The Academy of Management Review*, 44(1), 72-98. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0410>
- Lewin, K., Lippitt, R. ve White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Linder, M. (2002). *The autocratically flexible workplace: A history of overtime regulation in the United States* (2nd ed.). Fänpihuà Press; Iowa City, Iowa, USA. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2214071
- Lindert, L., Schlomann, L., Pfaff, H. ve Choi, K. A. (2022). The role of psychological wellbeing in a cross-provider worksite healthcare management program for employees with musculoskeletal disorders. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 5452. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095452>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079. <https://bit.ly/40OHCQE>
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2014). Brief summary of psychological capital and introduction to the special issue. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 125-129. <https://doi.org/10.1177/1548051813518073>
- Marks, S. R. ve MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. Graduate School of Business Administration. Harvard University.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Modestino, A. S., Ladge, J. J., Swartz, A. ve Lincoln, A. (2021, April 29). Childcare is a business issue. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/04/childcare-is-a-business-issue>
- Mohiya, M. (2024). An investigation into employees' factors of flexible working hours (FWH) for productivity in Saudi: A mixed qualitative triangulation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 440. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02929-2>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". *Sociological Forum*, 11(3), 563-582. <https://doi.org/10.1007/BF02408393>
- Oguebe, T. M., Iloke, S. E., Ezisi, J. O. ve Ofoma, E. B. (2021). Work life balance within the private sector: The predictive roles of social support and locus of control. *European Journal of Social Sciences Studies*, 6(4), 95-108. <https://doi.org/10.46827/ejsss.v6i4.1074>
- Olsson, M.I.T., van Grootel, S., Block, K., Schuster, C., Meussen, L., Van Laar, C., Schmader, T., Croft, A., Sun, M.S., Ainsaar, M., Aarntzen, L., Adamus, M., Anderson, J., Atkinson, C., Avicenna, M., Babel, P., Barth, M., Benson-Greenwald, T.M., Maloku, E., ... Martiny, S.E. (2023). Gender gap in parental leave intentions: Evidence from 37 countries. *Political Psychology*, 44(6), 1163-1192. <https://doi.org/10.1111/pops.12880>
- Orhan, M. A. (2017). The evolution of the virtuality phenomenon in organisations: A critical literature review. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 5(4), 171-188. <https://doi.org/10.15678/EBER.2017.050408>
- Otenyo, E. E. ve Smith, E. A. (2017). An overview of Employee Wellness Programs (EWPs) in large U.S. cities: Does geography matter?. *Public Personnel Management*, 46(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/0091026016689668>
- Özbilgin, M.F., Beauregard, T.A., Tatli, A. ve Bell, M.P. (2011). Work-life, diversity and intersectionality: A critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 177-198. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x>
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Piszcsek, M. M. (2020). Reciprocal relationships between workplace childcare initiatives and collective turnover rates of men and women. *Journal of Management*, 46(3), 470-494. <https://doi.org/10.1177/0149206318799480>
- Pocock, B. (2005). Work-life 'balance' in Australia: Limited progress, dim prospects. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(2), 198-209. <https://doi.org/10.1177/1038411105055058>
- Polat, K. (2019). *Türkiye'de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi. <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/ET000729.pdf>
- Raghuram, S., Sharon Hill, N., Gibbs, J. L. ve Maruping, L. M. (2019). Virtual work: Bridging research clusters. *The Academy of Management Annals*, 13(1), 308-341. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0020>
- Raja, S. ve Stein, S. L. (2014). Work-life balance: History, costs, and budgeting for balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2), 71-74. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1376172>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Admi-*

- nistrative Science Quarterly, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rothbard, N. P., Beetz, A. M. ve Harari, D. (2021). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 73-103. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rubin, R. S. (1979). Flexitime: Its implementation in the public sector. *Public Administration Review*, 39(3), 277-282. <https://doi.org/10.2307/975953>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Sheppard, G. (2016). *Work-life balance programs to improve employee performance* [Unpublished doctoral dissertation]. Walden University. <https://scholarworks.walden.edu/dissertations/2058/>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H. ve King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *The Journal of applied psychology*, 106(1), 15-28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Sirgy, M. J. ve Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Society for Human Resource Management. (2024). Employee assistance program (EAP) policy for employees. *Society for Human Resource Management*. <https://bit.ly/4fH2o9m>
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Tausig, M. ve Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119. <https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- Tecco, H. (2024, October 31). What employers offer egg freezing benefits? *Cofertility*. <https://www.cofertility.com/freeze-learn/what-employers-offer-egg-freezing-benefits>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. ve Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Thompson, J. ve Ressler, C. (2013). *Why managing sucks and how to fix it: A results-only guide to taking control of work, not people*. Wiley. <https://bit.ly/4eB7Tp1>
- Tsai, H.-Y. (2023). The role of employee assistance programs under COVID-19-induced work-family conflict: Effects on service employees' work engagement and burnout. *Scandinavian Journal of Psychology*, 64(5), 663-673. <https://doi.org/10.1111/sjop.12922>
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2022). *Working time and work-life balance around the world*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav @travail/documents/publication/wcms_864222.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_864222.pdf)
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164. <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>
- Vyas-Doorgapersad, S. (2023). A critical review of employee health, wellbeing programs, and organizational success: Navigating Post-COVID-19 sustainable development. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(6), 91-100. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i6.2776>
- West, E. G. (1983). Marx's hypotheses on the length of the working day. *Journal of Political Economy*, 91(2), 266-281. <http://www.jstor.org/stable/1832057>
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S. ve Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354-379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J. ve Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501-526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>