

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ YAŞAM DENGESİNİN DAHA İYİ YAŞAM ENDEKSİ
ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ:
OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME**

AYHAN KEKLİK

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

ŞUBAT – 2020

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayhan Keklik'in "İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme" başlıklı tezi 07/02/2020 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve ../.. sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Dr.Öğr.Üyesi Yasin ÇAKIREL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.



Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Unvan ve İsim

Doç.Dr. Oğuz BAŞOL

Dr.Öğr.Üyesi Esin Cumhur YALÇIN

Dr.Öğr.Üyesi Ufuk ÖZER

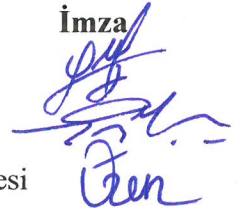
Bağlı Olduğu Kurum

Kırklareli Üniversitesi

Kırklareli Üniversitesi

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

İmza



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Ayhan Keklik

(07.02.2020)

ÖZ

İŞ YAŞAM DENGESİNİN DAHA İYİ YAŞAM ENDEKSİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ: OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Keklik, Ayhan

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Doç. Dr. Oğuz Başol

Şubat 2020

Daha iyi yaşam endeksi, OECD'nin maddi yaşam koşulları ve yaşam kalitesi alanlarında temel olarak tanımladığı 11 konuya dayanarak ülkeler arasında refahın karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Bu endeks 11 ayrı kıstas vasıtasıyla daha iyi yaşamın ipuçlarını ölçmeyi ve ülkelere yol haritası sunmayı amaçlamaktadır. Refahı ölçmede kullanılan kıstaslardan biri de iş-yaşam dengesidir. İş yaşam dengesi, bireyin iş yaşamı ile özel yaşamının dengede olması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle iş yaşam dengesi, bireylerin iş ve iş dışı hayatını en az rol çatışmasıyla dengeye ulaştırması şeklinde tanımlanmaktadır.

Mevcut araştırma, OECD Daha İyi Yaşam Endeksi İş-Yaşam Dengesi 2018 yılı verilerini kümeleme analizi ile incelemeyi ve iş yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığını belirlemeyi hedeflemektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçları; 2018 yılında OECD ülkelerinde; 50 saat ve üzerinde çalışan oranı ortalamasının %8,73, bireysel aktivitelere ayrılan zaman ortalamasının 14,38 saat olduğunu göstermiştir. Ayrıca, 50 saat ve üzerinde çalışma ile bireysel aktivitelere ayrılan zaman arasında negatif, orta seviyeli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r: -0,533$; $p < 0,05$). Son olarak kümeleme analizi sonuçlarına göre, 2018 yılında OECD ülkeleri iş yaşam dengesi bağlamında 5 farklı kümede toplanmaktadır ($F: 217,27$; $p: 0,00$; $F: 10,82$; $p: 0,00$).

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Daha İyi Yaşam Endeksi, OECD, Kümeleme Analizi

ABSTRACT

EVALUATION OF WORK LIFE BALANCE IN THE FRAMEWORK OF BETTER LIFE ANALYSIS: A STUDY ON OECD COUNTRIES

Keklik, Ayhan

Master, Labour Economics and Industrial Relations Department

Supervisor: Assoc. Dr. Oguz Basol

February 2020

The better life index allows to compare welfare between countries based on 11 issues that the OECD defines as the basis for material living conditions and quality of life. This index aims to measure the clues of better life through 11 different criteria and to provide a roadmap to countries. One of the criteria used to measure welfare is work-life balance. Work life balance means the balance between work life and private life. In other words, work life balance is defined as the way individuals balance work and non-work life with the least conflict of roles.

The current research aims to examine the OECD Better Life Index Work-Life Balance 2018 data by cluster analysis and to determine how OECD countries are classified in the context of work life balance. The results of the analysis; In 2018, in OECD countries; The average rate of employees working for 50 hours and over was 8.73% and the average time allocated to individual activities was 14.38 hours. In addition, there was a negative, moderate and significant relationship between working 50 hours or more and time allocated to individual activities ($r: -0.533$; $p < 0.05$). Finally, according to the results of the cluster analysis, OECD countries are divided into 5 clusters in the context of work life balance in 2018 ($F: 217,27$; $p: 0,00$; $F: 10,82$; $p: 0,00$).

Keywords: Work-Life Balance, Better Life Index, OECD, Cluster Analysis

ÖNSÖZ

Gerek bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde gerekse lisans eğitimimde bilgisiyile yol gösteren, hiçbir zaman desteğini ve zamanını esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Oğuz BAŞOL'a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Ayrıca lisans ve yüksek lisans dönemim boyunca ders aldığım tüm hocalarıma ve beni lisansüstü eğitime teşvik eden değerli hocam Doç. Dr. Bora YENİHAN'a da teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımın her anında olduğu gibi bu süreçte de yanımda olan, emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim annem Fatma KEKLİK ve babam Levent KEKLİK'e ayrıca tanıştığımız günden beri bana destek olup moral veren ve sabır gösteren Tuğçe KELEŞ'e teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar.....	xi
ŞEKİLLER.....	xiii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	
İŞ YAŞAM DENGESİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	3
1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı.....	3
1.2. İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Teorik Yaklaşımlar.....	6
1.2.1. Bölünme.....	6
1.2.2. Yayılma – Saçılma – Taşma.....	7
1.2.3. Telafi – Dengeleme.....	7
1.2.4. Rol Çatışması.....	8
1.2.5. Araçsallık.....	8
1.2.6. İş-Aile Sınırı.....	9
1.2.7. Yapısal İşlevsizlik.....	10
1.2.8. Uygunluk.....	11
1.3. İş Yaşam Dengesinde Yön Odaklı Sınıflama.....	11
1.3.1. Özel Yaşamın İş Etkilemesi.....	12
1.3.2. İşin Özel Yaşamı Etkilemesi.....	12
1.4. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Etmenler.....	13
1.4.1. Bireysel Etmenler.....	13
1.4.1.1. Cinsiyet.....	13
1.4.1.2. Medeni Durum.....	14
1.4.1.3. Yaş.....	14
1.4.1.4. Eğitim.....	15
1.4.2. Örgütsel Etmenler.....	15
1.4.2.1. Çalışma Koşulları ve Yönetim Tarzı.....	15

1.4.2.2. İş Rollerinin Tanımsız Olması	16
1.4.2.3. İş Yükü	16
1.4.2.4. Çalışanların Yönetime Katılımı ve Sorumlulukları	16
1.4.2.5. Çalışma Zamanı ve Yerinin Teknoloji İle Muğlaklaşması	17
1.5. İş-Yaşam Dengesi Kurulamamasının Sonuçları	17
1.5.1. Bireysel Sonuçlar	18
1.5.2. Örgütsel Sonuçlar	19
1.5.2.1. Doğrudan Maliyetler	19
1.5.2.2. Dolaylı Maliyetler	20
1.6. İş Yaşam Dengesinin Arka Planı	22

2. BÖLÜM

DAHA İYİ YAŞAM ENDEKSİ	25
2.1. Daha İyi Yaşam Endeksi Kavramı	25
2.2. Daha İyi Yaşam Endeksini Oluşturan Unsurlar	29
2.2.1. Gelir ve Refah	29
2.2.2. İş	30
2.2.3. Konut	32
2.2.4. Sağlık	33
2.2.5. Eğitim	34
2.2.6. Yaşam Tatmini	35
2.2.7. Sivil Katılım	36
2.2.8. Sosyal İletişim	37
2.2.9. Çevre	37
2.2.10. Güvenlik	39
2.2.11. İş Yaşam Dengesi	40
2.3. Daha İyi Yaşam Endeksini Önemli Kılan Unsurlar	41

3. BÖLÜM

OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME	43
3.1. Araştırmanın Amacı	43
3.2. Araştırmanın Önemi	43
3.3. Araştırmanın Yöntemi	44
3.4. Araştırmanın Kısıtları	44
3.5. Araştırmada Kullanılan Veri Seti	44
3.6. Araştırmanın Bulguları	46

3.6.1. Birinci Kümede Yer Alan Ülkeler	51
3.6.2. İkinci Kümede Yer Alan Ülkeler	56
3.6.3. Üçüncü Kümede Yer Alan Ülkeler	66
3.6.4. Dördüncü Kümede Yer Alan Ülkeler	74
3.6.5. Beşinci Kümede Yer Alan Ülkeler	76
SONUÇ	79
KAYNAKÇA	83



KISALTMALAR

OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TDK:	Türk Dil Kurumu
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
GSMH:	Gayri Safi Millî Hasıla



TABLULAR

Tablo 1: İş Yaşam Dengesinin Evreleri	5
Tablo 2: Sınır Teorisinin Temel Kavramları ve Özellikleri	9
Tablo 3: İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Sonuçları	19
Tablo 4: Ülkelerin Daha İyi Yaşam Endeksi Puanları (2018).....	27
Tablo 5: Ulusal Yazındaki Lisansüstü Tezler Ve Makaleler.....	43
Tablo 6: Haftada 50 Saat Üzerinde Çalışan Oranına Göre En Yüksek 5 Ülke	45
Tablo 7: Haftada 50 Saat Üzerinde Çalışan Oranına Göre En Düşük 5 Ülke	45
Tablo 8: Bireysel Zamana Göre En Yüksek 5 Ülke.....	46
Tablo 9: Bireysel Zamana Göre En Düşük 5 Ülke.....	46
Tablo 10: Tanımlayıcı İstatistikler	46
Tablo 11: Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Analizi Sonuçları	47
Tablo 12: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları	47
Tablo 13: Kümelere İlişkin Anlamlılık Testi	49
Tablo 14: Değişkenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	49
Tablo 15: k Ortalamalar Yöntemine Göre Elde Edilen Kümeler	50
Tablo 16: Kümelere İlişkin Ortalamalar.....	50
Tablo 17: Avustralya'ya İlişkin Göstergeler	52
Tablo 18: Şili'ye İlişkin Göstergeler	53
Tablo 19: İzlanda'ya İlişkin Göstergeler.....	53
Tablo 20: İsrail'e İlişkin Göstergeler	54
Tablo 21: Yeni Zelanda'ya İlişkin Göstergeler.....	54
Tablo 22: Birleşik Krallık'a İlişkin Göstergeler.....	55
Tablo 23: ABD'ye İlişkin Göstergeler	56
Tablo 24: Avusturya'ya İlişkin Göstergeler	57
Tablo 25: Belçika'ya İlişkin Göstergeler	57
Tablo 26: Çekya'ya İlişkin Göstergeler	58
Tablo 27: Fransa'ya İlişkin Göstergeler	59
Tablo 28: Almanya'ya İlişkin Göstergeler	60
Tablo 29: Yunanistan'a İlişkin Göstergeler	60
Tablo 30: İrlanda'ya İlişkin Göstergeler	61

Tablo 31: Polonya'ya İlişkin Göstergeler.....	62
Tablo 32: Portekiz'e İlişkin Göstergeler	62
Tablo 33: Slovakya'ya İlişkin Göstergeler.....	63
Tablo 34: Slovenya'ya İlişkin Göstergeler.....	64
Tablo 35: İspanya'ya İlişkin Göstergeler	64
Tablo 36: İsviçre'ye İlişkin Göstergeler.....	65
Tablo 37: Brezilya'ya İlişkin Göstergeler	65
Tablo 38: Kanada'ya İlişkin Göstergeler	66
Tablo 39: Danimarka'ya İlişkin Göstergeler.....	67
Tablo 40: Estonya'ya İlişkin Göstergeler.....	68
Tablo 41: Finlandiya'ya İlişkin Göstergeler.....	68
Tablo 42: Macaristan'a İlişkin Göstergeler	69
Tablo 43: İtalya'ya İlişkin Göstergeler.....	70
Tablo 44: Letonya'ya İlişkin Göstergeler.....	71
Tablo 45: Lüksemburg'a İlişkin Göstergeler	71
Tablo 46: Hollanda'ya İlişkin Göstergeler	72
Tablo 47: Norveç'e İlişkin Göstergeler	73
Tablo 48: İsveç'e İlişkin Göstergeler	73
Tablo 49: Rusya'ya İlişkin Göstergeler.....	74
Tablo 50: Japonya'ya İlişkin Göstergeler.....	75
Tablo 51: Kore'ye İlişkin Göstergeler.....	75
Tablo 52: Güney Afrika'ya İlişkin Göstergeler.....	76
Tablo 53: Meksika'ya İlişkin Göstergeler.....	76
Tablo 54: Türkiye'ye İlişkin Göstergeler	77

ŞEKİLLER

Şekil 1: Ward Yöntemiyle Elde Edilen Dendogram Sonuçları 48



GİRİŞ

Refahın ölçülmesi ve iş yaşam dengesi akademik dünyayı meşgul eden önemli konulardandır ve geçmişten günümüze literatür incelendiğinde refahın ölçülmesi ile ilgili pek çok çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmaların ortak özelliği gelir üzerinde durarak açıklama yapmaya çalışmalarıdır. 1980’li yıllarda doğan ve 2000’lerin başlarıyla birlikte ivmelenen küreselleşmenin de etkisiyle geleneksel refah ölçümü yetersiz kalmaya başlamıştır. Refahın ve yaşam tatmininin detaylı şekilde ölçülmesini ve bu ölçümler doğrultusunda hükümetlere yol göstermeyi amaçlayan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Daha İyi Yaşam Endeksi’ni uygulamaya koyarak refahın ölçülmesine ve yaşam tatmininin değerlendirilmesine yeni bir soluk kazandırmıştır.

Daha İyi Yaşam Endeksi, 11 farklı konuya dayanarak ülkeler arasında refahın karşılaştırılmasına imkân vermektedir. İş yaşam dengesi de refahı karşılaştırmada kullanılan kıstaslardan bir tanesidir. Bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarını en az rol çatışmasıyla dengeye ulaştırması olarak tanımlanabilecek iş yaşam dengesi, son yıllarda literatürde oldukça yaygınlaşan konulardandır. Günümüzde kadınların iş yaşamının değişmez parçalarından biri haline gelmesi, bireylerin istek ve beklentilerindeki değişimler iş yaşam dengesinin önem kazanmasında etkili olmuştur. Mevcut araştırmanın amacı OECD Daha İyi Yaşam Endeksi İş-Yaşam Dengesi verileri ışığında, iş yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığının incelenmesidir.

Bu anlamda çalışma başlıca üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümü “iş yaşam dengesinin kavramsal çerçevesi” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde iş yaşam dengesinin kavramsal çerçevesine, iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik teorik yaklaşımlara, iş yaşam dengesinde yön odaklı sınıflamaya, iş yaşam dengesini etkileyen etmenlere ve iş-yaşam dengesi kurulamamasının sonuçlarına değinilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümü “daha iyi yaşam endeksi” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde daha iyi yaşam endeksi kavramına, daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlara ve daha iyi yaşam endeksini önemli kılan unsurlara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümü ise “OECD ülkeleri üzerine bir inceleme” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde ise araştırmanın amacına, önemine, yöntemine, kısıtlarına, araştırmada kullanılan veri setine, bulgularına ve bulgular sonucunda yapılan önerilere yer verilmiştir.



1. BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Çalışan bireylerin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade eden iş yaşam dengesi, gerek iş dünyasında gerek akademik alanda tartışılan ve hem ulusal hem de uluslararası boyutta önem kazanan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Kavramsal olarak “iş”, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma anlamını ifade etmekte iken, “yaşam”, doğumla ölüm arasında yaşanan süreyi; “denge” ise zihinsel ve duygusal uyumu ifade etmektedir (TDK, 2019). İş yaşam dengesi ise bu kavramların sentezlenmesi ile literatüre katılmış önemli bir kavram olarak dikkat çekmektedir.

1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi, öznel bir içeriğe sahip olduğundan literatürde pek çok farklı tanım yer almaktadır. İş ve iş dışındaki etkinlikler üzerinde kontrol sahibi olmayı ve bu etkinlikler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireysellik imkânını kapsamaktadır (Barnett, 1999). En yalın haliyle iş yaşam dengesi, çalışanın işiyle ilgili istekleri ve iş dışında yer alan kişisel yaşamıyla ilgili isteklerinin dengede olması durumudur (Lockwood, 2003: 2). Bir başka deyişle iş yaşam dengesi bireylerin iş ve sosyal hayatını en az rol çatışmasıyla doyumuna ulaştırması şeklinde tanımlanabilir (Guest, 2002: 264). İlgili kavramın öznel olması, hatta kişilerin beklenti ve isteklerinin günlük olarak değişmesi literatürde pek çok farklı tanımın yer almasının temel sebebi olarak gösterilebilir. Bu nedenle bazı araştırmacılar iş yaşam dengesini açıklamak yerine iş yaşam dengesinin ne olmadığını açıklamayı tercih etmişlerdir (Bird, 2003'den Aktaran: Demirer, 2011: 4).

İş yaşam dengesi kavramı 1980'lerin ikinci yarısıyla küreselleşme ve işgücünde meydana gelen gelişime paralel olarak kullanılmaya başlanmış olsa da ilk kez II. Dünya Savaşı öncesinde ortaya çıkmıştır. W.K Kellogg adlı şirket ilk kez sekiz saatlik üç vardiya sistemini altı saatlik dört vardiya sistemiyle değiştirmiş, değişen vardiya sistemiyle birlikte çalışan moralinin ve verimliliğinin artırılmasını sağlamıştır (Lockwood, 2003: 2). Vardiya

sisteminde yapılan bu değişiklik ile birlikte çalışanların gün içerisinde sosyal hayatlarına daha fazla vakit ayırabilmesine imkân sağlanmıştır. Bu nedenle de ilgili uygulama kavramsal olarak iş yaşam dengesini içermese de literatürde yer alan bazı araştırmalarda iş yaşam dengesinin ilk rneği olarak gösterilmektedir. Literatürde iş yaşam dengesinin ilk kez kullanılması ile ilgili farklı görüşler de mevcuttur. Farklı bir görüşe göre de iş yaşam dengesi kavramı ilk kez 1970'lerin ortalarında kullanılmaya başlanmıştır (Borah ve Bagla, 2016:113).

Çalışanın iş ve yaşam alanlarındaki rollerine eşit düzeyde zaman ayırabilmesi iş ve yaşam alanlarının dengede olduğunu ifade etmektedir. İlgili denge pozitif ya da negatif olabilmektedir. Pozitif denge, çalışanın iki alana da eşit zaman ayırabilmesini, ilgi ve alaka gösterebilmesini ifade etmekten, negatif denge ise ayrılan zamanın ve gösterilen ilgi ve alanın eşit olmamasını ifade etmektedir. Bahsedilen bu denge kişiden kişiye değişmekte olduğundan öznel olarak kabul edilmektedir. Bir alışan için yüksek denge olarak algılanan durum, bir başka çalışan için dengesiz bir durumu olarak değerlendirilebilmektedir. İlgili kavram öznel olduğundan kişinin karakteristik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin aile bağları oldukça yüksek olan birey, iş ve yaşama eşit düzeyde zaman ayırma kişinin karakteristik özelliği neticesinde bu durum iş yaşam dengesinin kişi tarafından negatif olarak algılanmasına neden olabilir. Ya da farklı bir açıdan bakılacak olursa, işine ve iş yaşamına daha fazla zaman ayırmak isteyen ve bu durumdan hoşnut olan bir birey için de aileye fazla zaman ayırmak iş yaşam dengesizliğini beraberinde getirebilmektedir. Bu nedenle de kişinin kendi isteğiyle bir alana daha fazla zaman ayırması ve bu durumdan hoşnutsuzluk duymaması iş yaşam dengesini olumsuz olarak etkilemeyecektir (Erben ve tken, 2014: 105).

İş yaşam dengesi kavramsal olarak kullanılması ve yaygınlaşması yakın tarihte gerçekleşmiş olsa da ilgili kavramın kökenleri işyeri ve kişisel yaşam alanının birbirinden ayrıldığı sanayi devrimine kadar dayanmaktadır. Bu anlamda bakıldığında iş yaşam dengesinin, günümüze kadar pek çok farklı evreden geçerek bugün tartışılan halini aldığı söylenebilir.

Tablo 1: İş Yaşam Dengesinin Evreleri

Zaman Dilimi	İş ve Yaşam Dengesindeki Değişimler
Toplumsal yaşamın ilk yılları	Tüm aile bireylerinin geçinebilmek için çalışması
Sanayileşme öncesi yıllar	İş ve aile yaşamının kısmi olarak ayrılması
1800'lerin ortası	İş yeri ve aile yaşamının birbirinden ayrılması ve erkeklerin işgücüne hakim olması
18. yüzyıl sonları ile 19. Yüzyıl başları	İş bölümü nedeniyle iş yeri ve aile yaşamının ayrılması
19. yüzyıl başları ile 1950 arası	İnsan gücüne bağlı teknoloji nedeniyle iş yerinde erkek hakimiyetinin artması
1950'ler ve 1980'lerin ilk yılları	Teknoloji ile birlikte kadınların istihdamının yaygınlaşması ve iş yaşam dengesi özelliklerinin tanımlanması
1980'ler ve 2008 arası	Küresel işgücünde daha fazla kadın ve annenin yer almasına bağlı olarak iş yaşam dengesi olanaklarının gelişmesi
2008 sonrası	İş aile çatışmalarında meydana gelen artışa bağlı olarak iş yaşam dengesinin azalması

Kaynak: (Naithani, 2010: 154)

Tablo 1'de iş yaşam dengesinin evrelerini göstermektedir. Tablo incelendiğinde iş yaşam dengesi kavramının sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıktığı görülmektedir. Sanayi devrimi yalnızca üretim tarzını değiştirmemiş teknik değişimler ile birlikte toplumun yapısında da dönüşümlere neden olmuştur. Sanayi devriminin ilk yılları ile birlikte meydana gelen tarım inkılabı, demografi inkılabı, taşıma inkılabı ve ticaret inkılabının gerçekleşmesiyle sanayi devriminin etkilerinin arttığı söylenebilir. Sanayi devrimi ile birlikte kullanılmaya başlanan makine gücü sayesinde seri üretime geçilmiş, farklı kuşakların bir arada yaşadığı geniş aile yapısı parçalanmaya başlamış, işler küçük atölye ve evlerden büyük ölçekli fabrikalara kaymıştır (Deane, 1994: 17-75). İşlerin evlerden fabrikalara kayması iş ve aileyi hem mekan hem de zaman olarak birbirinden ayırmıştır.

Yakın tarihe bakıldığında ise nüfusun demografik yapısında yaşanan değişim, yaşlanan nüfus ve küreselleşme gibi faktörler neticesinde, çift kariyerli ailelerin sayısının artması iş yaşam dengesini dikkat çeken bir sosyal politika konusu haline getirmiştir (Tosun ve Keskin, 2017: 4). 20. yüzyılın başlarında genellikle çocuklu kadınların iş ve sosyal hayatlarında meydana gelen doyumsuzlukları ve rol çatışmalarını karşılayan iş yaşam dengesinin, 21. yüzyıla birlikte cinsiyet gözetmeksizin tüm bireyler için sıkça kullanılan bir söylem halini aldığı söylenebilir.

1.2. İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Teorik Yaklaşımlar

İş yaşam dengesinin küreselleşme ve iş yaşamında meydana gelen farklılaşma ile birlikte öneminin artması akademik alanda da dikkat çeken konu başlıklarından biri olmasına neden olmuştur. Bu nedenle de iş yaşam dengesini açıklayan pek çok farklı kuramlar ve yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

1.2.1. Bölünme

İnsanların iş ve iş dışında kalan yaşamlarını birbirinden ayırmayı başarabildiği varsayımına dayanan bölünme teorisi, iş ve özel yaşamı birbirinden bağımsız olarak kabul etmekte ve bu nedenle de iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu varsayımını reddetmektedir (Keser ve Güler, 2016: 269).

Teoriye göre iş ve yaşam arasındaki zaman, alan ve işlevsellikteki ayrılık, kişilerin yaşamını düzenli parçalara ayırmasına fırsat vermektedir. Aile, daha çok duygusallık, mahremiyet ve önemli ilişkilerin merkezi olarak görülürken; çalışma yaşamı ise rekabetçi, nesnel ve araçsal bir dünya olarak kabul edilmektedir (Apaydın, 2011: 66).

Bölünme teorisinin iddiası, kişilerin tutum ve davranışlarını içinde buldukları konuma göre ayarlayabiliyor olmalarıdır. Bu nedenle kişiler iş yerindeyken evdeki düşünce, duygu, davranış ve tutumlarını bastırmakta, evdeyken de iş yerindeki düşünce, duygu, davranış ve tutumlarını bastırmaktadır. Bölünme teorisi, iş ve özel yaşamın kalın çizgilerle birbirinden ayrıldığını ifade ettiğinden, iş veya özel yaşamda meydana gelen problemlerden kaynaklı stresin diğer yaşam alanını etkilemediğini

savunmaktadır. Ancak ilgili teori bireyin iş ve özel yaşamını birbirinden tamamen ayırdığını öne sürdüğünden ve sabit bir görüşe sahip olduğundan günümüzdeki iş yaşam dengesi yazımında fazla etkili olamamıştır (Özen-Kapız, 2002: 42).

1.2.2. Yayılma – Saçılma – Taşma

Literatürde yayılma, saçılma ve taşma isimleriyle yer bulan teoriye göre bireyin bir yaşam alanında elde ettiği deneyim, diğer yaşam alanını olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Kıdır, 2015: 41). İş yaşamında meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir durumun, kişisel yaşam alanını da olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyeceğinden yayılmanın-saçılmanın-taşmanın çift yönlü olduğu söylenebilir. İki alandan birinde deneyimlenen olumsuz durum, diğer yaşam alanını olumsuz şekilde etkiliyorsa “olumsuz yayılma”, deneyimlenen olumlu durum, diğer yaşam alanını olumlu etkiliyorsa “olumlu yayılma” söz konusudur (Keser ve Güler, 2016: 270). İş yaşamında meydana gelen olumlu bir olay bireyin özel yaşamında da olumlu bir etkiye sahipse bu durum, iş yaşamından özel yaşama olumlu yönde yayılmaya örnek olarak gösterilebilir.

İlgili teorinin etkisini bilimsel temellere dayandırmak için yapılan araştırmalarda kesin bulgulara ulaşılmış, iş yaşamının ve kişisel yaşam üzerine yayılarak etkilediği kanıtlanmıştır (Lavassani ve Movahedi, 2014: 12-13).

1.2.3. Telafi – Dengeleme

İş ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu savunan telafi/dengeleme teorisine göre birey bir alanda yaşanan eksikliği diğer alanda dengelemektedir (Keser ve Güler, 2016: 270). Örneğin, iş yaşamında yeterince tatmin olmayan birey, sosyal yaşamında bir takım etkinlikler ve olaylarla tatmin düzeyini artıracak ve iş yaşamında eksik kalan tatmin duygusunu dengeleyecektir.

Başka bir deyişle aile yaşamında beklentilerini ve tatmin düzeyini yeterince karşılayamayan birey iş yaşamında duyduğu tatmin düzeyini artırmak için çabalayacaktır. Benzer şekilde, birey iş yaşamında ya da

kariyerinde istediği ve beklediği tatmini elde edemediğinde aile yaşamından elde edeceği tatmin düzeyini daha çok önemseyecek ve bu tatmin düzeyini artırmak için çabalayacaktır (Apaydın, 2011: 66).

1.2.4. Rol Çatışması

Bireyin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili, birbirinden çok farklı görev ve sorumluluklarının eş zamanlı şekilde ortaya çıkması ve bireyin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmasını zorlaştırması durumunda meydana gelmektedir. Bu çatışma ortamı neticesinde de rollerden biri ihmal edilmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314).

Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmalarında “zamana bağlı çatışma”, “gerginliğe dayalı çatışma” ve “davranışa dayalı çatışma” olmak üzere üç tip rol çatışması türü belirlemişlerdir (Keser ve Güler, 2016: 271-272). Zamana bağlı çatışma bireyin, bir rolün gerekleri yerine getirilirken harcadığı zamanın diğer role katılımına engel olmasıyla ortaya çıkarken, gerginliğe dayalı çatışma bireyin bir rolde yaşadığı olumsuz durum ve stres gibi faktörlerin diğer role etkisi ve müdahalesi ile ortaya çıkmaktadır. Davranışa dayalı çatışma ise, bireyin bir role ilişkin davranışlarının diğer rolle uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Savcı, 1999: 157).

1.2.5. Araçsallık

Birey yaşam alanlarından birini diğerine göre daha çok önemsedinde, daha az önemsedide yaşam alanında arzu ettiği bir şeyi elde edecektir. Yani bireyin bir alandaki aktiviteleri, diğer alandaki başarıları kolaylaştıracaktır (Kıcırcı, 2015: 42). Eğer birey yaşam alanlarında birinde başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanıyorsa burada araçsallık ortaya çıkmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 274). Literatürde oldukça sık kullanılan araçsallık örneğinin, kişi zor, sıkıcı ve uzun çalışma saatleri pahasına ev veya araba alabilmek için işine önem vermesi ve çalışma saatlerini artırması, olduğu söylenebilir.

1.2.6. İş-Aile Sınırı

Bireyler günümüz toplumlarında zamanının büyük çoğunluğu aile ve işyeri arasında geçirmektedir. Bu nedenle hemen hemen her insan için ailenin ve işin önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla da birey sorumluluklarının büyük çoğunluğunun iş ve aile sistemlerinden kaynaklığını söylemek yanlış olmayacaktır. Clark (2000) çalışmasında iş ve aileyi merkeze alarak iş-aile sınır teorisini ortaya atmıştır. Bu teoriye göre iş ve aile sistemleri arasındaki birincil ilişki duygusal değil, insanidir (Demirer, 2011: 24). Eğer bireyler çalışıyorsa, sınır geçici konumundadır ve gündelik yaşamda iş sınırından aile sınırına ya da aile sınırından iş sınırına geçmektedir (Berkmen, 2018: 44).

Teoriye göre bireyin, içinde bulunduğu çevreyi şekillendirmesi mümkün olduğu gibi, birey çevre tarafından da şekillendirilmektedir. Çalışan birey ilgili iki dünya arasındaki geçişlerde denge sağlamaya çalışmaktadır. Çünkü sınır geçici olarak tanımlanan bireyler, geçiş yaptıkları dünya için kendilerini yeniden şekillendirmek ve çevreye uyum sağlamak durumunda kalmaktadır. Teoriye göre denge, en az rol çatışmasıyla evde ve işte doyum sağlama olarak tanımlanmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 274-275).

Tablo 2: Sınır Teorisinin Temel Kavramları ve Özellikleri

İŞ ALANI		AİLE ALANI
Sınır Koruyucular / Alan Üyeleri	SINIR ALANI SINIR GEÇİCİLER	Sınır Koruyucular / Alan Üyeleri
<u>Etkileyiciler</u> - Aile Resimleri - Evden Gelen Telefonlar - Evin Görüşleri		<u>Etkileyiciler</u> - Müşteri Telefonları - İşten Gelen Görüşler - Eve Getirilen İş

Kaynak: (Clark, 2000'den Aktaran: Özen Kapız, 2002: 149)

Tablo 2'de de görüleceği üzere teorinin temel kavramları ve özellikleri şu şekildedir;

Alanlar: Teoride bahsi geçen iki alan, iş ve ev amaç ve araç açısından birbirinden ayrılmaktadır. İşin gelir sağlama ve başarı duygusunu sağlama amacı bulunmaktayken, aile ise bireysel mutluluk ve yakın ilişki kurma ihtiyacını tatmin etme amacı bulunmaktadır. İki alanın bireyden farklı talepleri olması nedeniyle alan uyumsuzluğu yaşanmaktadır. Örneğin “sevgi

dolu” ve “minnettar olmak” aile alanının beklentisiyken, iş alanı bireyden “sorumluluk sahibi olmak” ve “yetenekli olmak” gibi taleplerde bulunmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 275).

Sınır Geçiciler: Her bir alandaki çevresel ve merkezi katılımcılar şeklinde tanımlanabilen sınır geçiciler iş alanı ve aile alanı arasında geçiş yapabilirler. Merkezi katılımcı, alan sorumluluklarıyla belirlenmiş kişiliğe sahipken, çevresel katılımcı ise alan sorumluluklarından uzaktır. Literatürde bu durum en çok ailedeki kadının sorumluluklarından yola çıkılarak açıklanmıştır. Örneğin kadın ailede merkezi katılımcıdır ve pek çok sorumluluğa sahiptir. Ancak erkek ise ailede çevresel katılımcıdır ve dolayısıyla sorumluluktan daha uzaktır (Özen-Kapız, 2002: 149).

Sınırlar: Alanlar arasında üç tip sınır söz konusudur. Fiziksel sınır, alanla ilgili davranışın meydana geldiği yeri tanımlarken, zamansal sınır işin ve sorumlulukların yürütüldüğü zamanı tanımlamaktadır. Psikolojik sınır ise birey tarafından duygu, düşünce ve davranışların etkisiyle oluşturulan kuralları ifade etmektedir (Keser ve Güler, 2016: 275).

Sınır Koruyucular: Merkezi ve çevresel kullanıcıların yanında sınır koruyucu üyeler de bulunmaktadır. Sınır koruyucu üyeler, alan ve sınır tanımlamada etkili alan üyeler olarak görülmektedir. Sınır koruyucular iş dünyasındaki şefler, yöneticiler olarak tanımlanabilirken aile dünyasında ise bu tanımlamaya sahip olan sınır koruyucu, eşler olarak görülmektedir (Özen-Kapız, 2002: 149).

1.2.7. Yapısal İşlevsizlik

Teorinin temelleri endüstriyel devrimin çalışma yaşamını kişisel yaşamdan kopardığı 20. yüzyıla kadar uzanmaktadır. 19. yüzyılda makine ve imalatta meydana gelen teknolojik ilerleme, aile ve iş yaşamının birbirinden ayrılmasını tetikleyen temel unsurlardan biri olarak kabul edilebilir (Kumar ve Janakiram, 2017: 186). 1929 yılından itibaren etkilerini göstermeye başlayan Büyük Buhran'dan sonra özellikle çelik endüstrisini dev bir endüstri haline getiren 2. Dünya Savaşı ekonomiyi canlandırmış ancak iş gücünü oluşturan erkeklerin savaş döneminde deniz aşırı ülkelerde savaşmaya zorlanması kadınların savaş süresi boyunca iş gücüne katılmasını sağlamış ve

toplum içinde farklı roller üstlenmesine sebep olmuştur. Savaştan sonra ise kadınların büyük çoğunluğu aile içindeki eski rollerine dönmüş ve iş yaşamında savaştan dönen erkeklere yer açmışlardır (Demirer, 2011: 15).

Savaş döneminden etkilenmiş yapısal işlevsizlik teorisine göre, erkekler ve kadınlar faaliyetlerini farklı alanlarda uzmanlaştırdığında yani iş bölümü yaptıklarında iş ve aile yaşamı birbirleriyle uyumlu hale gelecektir (Kumar ve Janakiram, 2017: 187). Diğer bir ifadeyle teoriye göre kadın evde, erkek ise işte çalışarak hem iş alanı hem de aile alanı için dengeye kavuşacaklardır.

1.2.8. Uygunluk

Yayılma kuramıyla benzer şekilde iş ve aile arasındaki benzerlikleri ele alan teori yayılma kuramından farklı olarak iş ve aile dışında üçüncü bir değişkeni de göz önünde bulundurmaktadır. Başka bir deyişle yayılma, alanlar arasındaki benzerliklerin birbirine etkisini açıklamaktayken, uygunluk bu benzerlikleri her iki alanı da etkileyen başka bir değişkene bağlamaktadır (Demirer, 2011: 20).

Örneğin menfi bir kişiliğe sahip bireyin hem iş hem de yaşam tatmini, bireyin yaradılış özelliğinden kaynaklı olarak olumsuz yönde etkilenebilecektir. Çünkü birey hayatı olumsuz bir şekilde algılayacak ve bu nedenle de birbirleri arasında bağ olmamasına rağmen hem iş hem de yaşam tatmini bu durumdan etkilenecektir.

1.3. İş Yaşam Dengesinde Yön Odaklı Sınıflama

İş yaşam dengesini literatürde yer alan pek çok kavramdan ayıran temel özelliklerden biri de çatışmanın çift yönlü olmasıdır. Çalışma saatlerinin artması, mesai ve fazla çalışma, vardiyalı ve düzensiz çalışma saatleri gibi iş yeri kaynaklı taleplerin baskın olması, çatışmanın tek yönlü olduğu algısını yaygınlaştırmıştır (Seçer, 2011: 145). Ancak işin aile yaşamını etkilediği gibi aile yaşamı da işi etkileyebilmektedir.

2007 yılında Amerikan Psikoloji Derneği'nin yayınladığı bir rapora göre, ev ve aile ile ilgili sorumlulukların iş yaşamını olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle stres yaşayanların oranı %52, işle ilgili sorumlulukların aile sorumluluklarını aksatması nedeniyle stres yaşayanların oranı ise %43 olarak

ortaya konulmuştur (Amanvermez ve Denizli, 2016). Yayınlanan rapor iş yaşam dengesi nedeniyle ortaya çıkan çatışmanın çift yönlü olduğunu ortaya koymuştur. Buna bağlı olarak iş yaşam dengesi iki farklı boyutta incelenecektir.

1.3.1. Özel Yaşamın İşi Etkilemesi

İş dışı yaşamın yani özel yaşamın en önemli olgusu aile olarak kabul edilmektedir. Çalışan bireyler iş dışında kalan zamanlarının büyük bir bölümünü duygusal bağ kurdukları aileleri ile geçirmektedirler. Dolayısıyla da iş dışı yaşamın en önemli olgusu olan ailenin, bireylerden birtakım talepleri bulunmaktadır. Ailenin çalışan bireyi etkileyen, ev ile ilgili uğraşlar, ev temizliği ve çocuk bakımı gibi pek çok talebi bulunmaktadır (Kıcır, 2015: 38). Özel yaşamın işi etkilemesi yani aile-iş çatışması, aile ve ev ile ilgili beklenti ve sorumlulukların, iş ile ilgili sorumlulukları engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Amanvermez ve Denizli, 2016: 4).

Literatürde yer alan bazı araştırma sonuçlarına göre aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi çalışan bireyin iş tatminini azaltmakta, işe geç kalma ve devamsızlık gibi durumların artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla da çalışan performansı olumsuz yönde etkilenmektedir (Keser ve Güler, 2016: 277).

1.3.2. İşin Özel Yaşamı Etkilemesi

Çalışan bireyler kısıtlı bir değer olan zamanlarını iş ve iş dışı alanlara dağıtmada her zaman dengeli olamayabilirler. Çalışma yaşamının kendine özgü dinamiklerinin olması sebebiyle çalışan bireyler çoğu zaman bu değer büyük bir bölümünü iş ile ilgili faaliyetlere ayırmaktadırlar. Zamanın bu dengeli olmayan dağılımı ile birlikte, iş ile ilgili beklenti ve sorumlulukların, aile ile ilgili sorumlulukları engellemesi durumu iş-aile çatışmasını beraberinde getirecektir (Amanvermez ve Denizli, 2016: 4).

Günümüzde işverenlerin istek ve beklentilerindeki değişim, yoğun iş yükünü ve çalışma saatlerinin mesai saatlerinden özel yaşama taşmasını beraberinde getirmektedir. Bunun dışında iş seyahatleri, çalışma ortamındaki baskıcı tutum ve yöneticilerin yetersiz desteği iş-aile çatışmasına neden olan

faktörlere örnek olarak gösterilebilir (Keser ve Güler, 2016: 277). İşin özel yaşamı etkilemesi ile birlikte çalışan bireyin genel yaşam tatmini, aile yaşamı tatmini, evlilik hayatı tatmininin olumsuz yönde etkilenmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 7).

1.4. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Etmenler

Bireylerin iş ve yaşam alanlarını birbirinden ayırabilmeleri ve bu alanlar arasında süregelen çatışmayı en aza indirerek belirli bir dengeye oturtmaları bazı etmenler tarafından etkilenebilmektedir. Bu etmenler bireysel ve örgütsel olarak iki farklı kategoride toplanabilir. Örgütsel etmenler bireyin iş yaşamı ile ilgili dinamiklerinden kaynaklanırken, bireysel etmenler ise bireyin özel yaşamı ile ilgilidir. İş yaşam dengesinin öznelliği sebebiyle bu iki kategoride yer alan etmenlerin iş yaşam dengesine etkisi kişiden kişiye göre farklılık gösterebilir.

1.4.1. Bireysel Etmenler

İş yaşam dengesini etkileyen unsurların başında bireysel özellikler vardır. Bu özellikler; cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitimidir.

1.4.1.1. Cinsiyet

İş yaşam dengesinin sağlanmasında cinsiyet faktörünün etkileri ile ilgili literatürde farklı görüşler mevcuttur. Literatürde yer alan bir görüşe göre cinsiyet, iş yaşam dengesinde herhangi bir etkiye sahip değilken farklı bir görüşe göre ise en önemli etmenlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte kadınların anne ve eş sıfatlarının yanına bir de “ücretli işçi” sıfatı eklenmiştir. Kadınların bu farklı rollerin gereklerini yerine getirmeleri ve bunun için ihtiyaç duydukları zaman, kadınları iş ve yaşam alanları arasında denge kurmaya mecbur bırakmakta ve bunun neticesinde ise çoğu zaman yaşanan zorluklarla bir çatışma ortamının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yavuz, 2018: 12). Kadına ve erkeğe biçilen rollerin farklı olmasının nedeninin, fizyolojik veya biyolojik farklılıklardan çok toplumsal kültüre bağlıdır. Bu bağlamda da cinsiyet farklılıklarının ve eşitsizliklerinin değerlendirilmesinde toplumsal kültürün ve ataerkil yapının öneminin ön

planda olduğu söylenebilir (Üner, 2008: 6). Kadınların iş gücüne katılım oranları erkeklerden çok da farklı değildir fakat isteyken evle ilgili belirli bir düzeyde kaygı duyduklarını kabul etmektedirler (Kıcıır, 2017: 137).

1.4.1.2. Medeni Durum

İş yaşamında veya özel yaşamda ortaya çıkan talepleri dengeleyebilmek, aile sorumluluğunun olup olmadığına bakılmaksızın tüm çalışan bireyleri ilgilendiren bir konudur (Panisoara ve Serban, 2013: 21). Ancak aile sorumluluğuna sahip yani evli bireylerde iş yaşam dengesinin kurulmasının ortaya çıkan ya da çıkabilecek olan talepler nedeniyle daha zor olacağı söylenebilir. Bu görüşü destekleyen bir çalışma Malik (2015) tarafından yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre medeni durumunun iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkisi olduğu; evli ve bekâr bireyler arasında iş yaşam dengesi kurulmasına yönelik önemli ölçüde farklar olduğu sonucuna ulaşmıştır (Parida, 2017: 101). Bu bilgiler ışığında çalışan evli bireylerin, çalışmayan bekar bireylere göre iş yaşam dengesi kurmada daha fazla zorluk yaşadığı söylenebilir.

1.4.1.3. Yaş

Bireylerin iş yaşam dengesinin sağlanamamasından kaynaklanan yaşam stresinin boyutu üzerinde yaşın belirleyici bir faktör olduğu sonucuna varan çalışmalar mevcuttur ve kuşaklar arasındaki yaşam tarzı tercihlerinde bir değişiklik olduğu gözlemlenmiştir (Simard, 2011: 7-8). Bu bağlamda bakıldığında henüz kariyerinin başlarında olan çalışanların ileri yaşlardaki çalışanlara göre daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşadığı söylenebilir.

Bardwick (1986) çalışmasında, kariyerlerinde belirli bir noktaya gelen çalışanların, iş-yaşam dengesizliğine karşı toleranslı olmayacaklarını çünkü fazla iş yüklenmenin onlara anlamlı gelmeyeceğini belirtmiştir (Simard, 2011: 8). Literatür incelendiğinde yaşlı çalışanlar için, iş-yaşam dengesinin bir ihtiyaç olduğu görüşü hakimdir. 2001 yılında ortaya koyulan çalışma da, yaşlı çalışanların iş yaşam dengesi sağlamada daha başarılı olduğu rapor edilmiştir (Tausig ve Fenwick, 2001: 110).

1.4.1.4. Eğitim

Literatür incelendiğinde yüksek öğrenimin kişiye daha fazla güven kazandırdığı ve öz yeterliliğini arttırdığı görülmüştür (Simard, 2011: 9). Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların istedikleri işlerde çalışabilmeleri, ilgi alanlarıyla alakalı meslekleri tercih edebilmeleri eğitim seviyeleri düşük olan bireylere göre daha olasıdır. Bu nedenle bu çalışanların iş yaşam dengelerini sağlamada diğer çalışanlara göre daha avantajlı olduğu söylenebilir.

Farklı bir görüşe göre ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işyerinde aldıkları sorumluluklar, kararlara katılım gibi zorlu süreçlere dahil olmaları sebebiyle iş ve yaşam alanları arasında denge kurmakta zorlanmaları da mümkündür. Nitekim literatürde bu görüşü destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Tausig ve Fenwick (2001: 110) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada iş-yaşam dengesi, lise veya daha düşük dereceli çalışanlar arasında daha yüksekken, lisans veya yüksek lisans derecesine sahip olanlar arasında daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

1.4.2. Örgütsel Etmenler

İş yaşam dengesini etkileyen unsurlardan bir diğeri ise örgütsel özelliklerdir. Bu özellikler; çalışma koşulları ve yönetim tarzı, iş rollerinin tanımsız olması, iş yükü, çalışanların yönetime katılımı ve sorumluluklarıdır.

1.4.2.1. Çalışma Koşulları Ve Yönetim Tarzı

Çalışmadan duyulan hoşnutluk ve doyum hissi, çalışma ortamının fiziksel şartlarına, işverenin ve yöneticilerin yönetim tarzına ve önceden belirlenmiş olan kurallara ne kadar bağlı kalındığına göre derecelenmektedir (Çınar, 2019). Sosyal bir varlık olan insanın günlük yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği çalışma ortamı şüphesiz iş yaşam dengesine de sirayet edecektir. Çalışan bireylerin fiziksel koşullardan, yönetim tarzından ve diğer fiziksel olmayan çalışma koşullarından memnun olması bireyin iş yaşam dengesini olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü bu unsurlardan bir ya da birkaçının eksik olması bireyin olumsuz düşüncelere kapılmasına, dolayısıyla da iş yaşam dengesinin zarar görmesine neden olacaktır.

1.4.2.2. İş Rollerinin Tanımsız Olması

Örgütsel kültürün güçsüz kaldığı işletmelerde iş rollerinin tanımsız olması sıkça görülebilmektedir. Rollerin belirsizliğini, işlerinin temel gereksinimleri ve bu işlerde onlardan neler yapmaları beklendiği konusundaki belirsizlik şeklinde tanımlanabilir. Belirsizliklerin olması durumunda bireylerde iş tatminsizliği, aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak; kişi, iş ve yaşam alanları arasında zaman yönetimi yapmakta ve denge sağlamakta zorluk çekmeye başlamasıyla da iş yaşam dengesi kurmada zorlukların meydana gelmesi kaçınılmaz olacaktır (Yavuz, 2018: 15).

1.4.2.3. İş Yüğü

Mesai saatlerinin yoğunluğu, iş seyahatlerinin sık olması, mesai saatleri dışında çalışma gibi faktörlerin iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyen örgütsel etmenlerden olduğu söylenebilir. Yüksek iş yoğunluğu veya bir bireyin sorumlu olduğu iş yükü, bir kişinin iş-yaşam dengesi bulma yeteneğini etkileyebilecek yorgunluk, endişe veya diğer olumsuz psikofizyolojik sonuçlara yol açabilir (White vd. 2003: 179). İş yükü yalnızca iş yaşam dengesini değil iş stresini, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini de etkilemektedir (Ashfaq vd. 2014: 350).

1.4.2.4. Çalışanların Yönetime Katılımı ve Sorumlulukları

Çalışan bireylerin, iş yaşamlarında karar alma süreçlerinde etkin rol oynamaları ve birtakım sorumluluklar almaları kişi üzerinde bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Dolayısıyla da iş yaşamlarında mutlu ve tatmin olmuş hissetmeleri neticesinde de hem çalışan verimliliği hem de iş yaşam dengeleri olumlu yönde etkilenmektedir (Dur, 2019). Farklı bir görüşe göre ise çalışanların karar alma süreçlerinde etkin rol oynamaları, üstlendikleri roller ve aldıkları sorumluluklar kişi üzerinde stres ve baskı yaratabilmektedir. Ortaya çıkan bu baskı ve stres neticesinde de kişinin iş yaşam dengesini oluşturması zorlaşmaktadır (Yavuz, 2018: 16).

1.4.2.5. Çalışma Zamanı ve Yerinin Teknoloji İle Muğlaklaşması

Bilgi toplumunda meydana gelen değişikliklerin kilit taşı oluşturduğu teknoloji ve buna bağlı olarak devam eden gelişmelerin, işin yapısını ve işgücünün niteliğini değiştirdiği söylenebilir (Şahin, vd, 2015: 99). Teknolojik gelişmelerin etkisiyle günümüzde çalışanlar, iş ortamından uzak olduklarında bile işleri ile ilgilenmek zorunda kalabilmektedir.

Çalışanlar, bireysel aktiviteleri için ayırdıkları boş zamanlarında telefon ya da e-posta gibi teknolojik haberleşme kanalları vasıtasıyla “iş” içine çekilebilmektedir. Bu durumda çalışanlar fiziksel olarak ofis ya da iş ortamında olmasalar bile zihinsel olarak işe odaklanmak zorunda kalabilirler. Bireylerin izin günlerinde ya da mesai saatleri dışında yani iş dışı aktivitelere vakit ayırmak istedikleri zaman diliminde işleri ile ilgilenmesi iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilir.

1.5. İş-Yaşam Dengesi Kurulamamasının Sonuçları

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle ülkeler arasındaki katı sınırların yumuşadığı söylenebilir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgiye ulaşımın ve mobilitenin artması işletmeler arasındaki rekabeti pekiştirmiştir. Artan rekabete ayak uydurmak isteyen işletmelerin ise çalışanlarından beklentileri değişmiştir. Günümüz koşullarında işletmeler, özellikle kritik pozisyonda çalışanlara her an ulaşmak istemektedirler. İş yaşamlarının iş dışı yaşamlarını etkilemesiyle birlikte kendilerini baskı altında hissetmesi muhtemel olan çalışanların ise iş yaşam dengelerini kurmada zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Çınar, 2019: 34).

İş yaşam dengesinin kurulamamasının tek nedeni işin özel yaşamı etkilemesi değildir. Özel yaşamın iş yaşamını etkilemesi de kurulan iş yaşam dengesinin bozulmasına ya da iş yaşam dengesi kurulamamasına neden olabilir. Bu dengenin sağlanamaması nedeniyle oluşabilecek davranışsal, fiziksel ve psikolojik etkiler hem çalışan hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır (Yavuz, 2018: 17). Ortaya çıkabilecek bu sonuçlar bir yönü ile çalışanların iş dışı yaşamlarını ilgilendirmekte bir yönü ile de iş yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işletmelerin çalışma düzeni ve verimlilikleri ile ilgilidir. İş yaşam dengesinin kurulması çift yönlü

olduğundan bireysel düzeyde oluşan sonuçların örgütsel olarak yansımalarının da bulunacağını söylemek yanlış olmayacaktır (Topgöl, 2017: 59). İş yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle ortaya çıkan sonuçlar bireysel ve örgütsel olarak iki farklı grupta incelenebilir.

1.5.1. Bireysel Sonuçlar

İş-yaşam dengesi kurulamamasından kaynaklanan birçok bireysel sonuç bulunmaktadır. İş yaşam dengesi kurulamamasının bireysel sonuçları gözlenebilen (davranışsal), psikolojik ve fiziksel olarak üç farklı açıdan ele alınabilir (Küçükusta, 2007: 245).

İş yaşam dengesinin sağlanamamasından doğan davranışsal sonuçlar davranış bozuklukları olarak da ifade edilebilir. En sık görülen davranış bozukluklarına sigara ve alkol tüketiminin artması, yeme-içme düzeninin bozulması ve şiddete eğilimin artması örnek gösterilebilir. Bireyin davranışsal problemler neticesinde iş yaşamında dikkatinin azalması verimliliği düşürüp ve iş kazası riskini artıracaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 244). Davranışsal bozukluklar yalnızca iş yaşamını etkilemekle kalmayıp bireylerin iş dışı yaşamlarını da etkileyebilmektedir.

İş yaşam dengesinin sağlanamaması, bireylerin üstlendikleri rollerin gereklerini karşılayamaması ya da bu gerekleri karşılayabilmek için boş zamanlarından feragat etmesi bireyler üzerinde psikolojik problemleri ortaya çıkartabilir. Bu bağlamda bakıldığında çalışan bireylerde stres, yaşamla ilgili memnuniyetsizlikler, tükenmişlik ve depresyon hali ortaya çıkabilmektedir (Duxbury ve Higgins, 2003).

İş yaşam dengesinin sağlanamaması sonucunda davranışsal ve psikolojik sorunların dışında fiziksel ya da psikosomatik sorunlar da meydana gelebilmektedir. Bu sorunların çalışan bireyler üzerinde tıbbi sağlık sorunlarına yol açması da muhtemeldir. Günümüzde kalp hastalığı, baş ve sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları ve birtakım kas problemlerine oldukça sık rastlanmaktadır (Girdap, 2019: 31).

1.5.2. Örgütsel Sonuçlar

İş-yaşam dengesi kurulamaması yalnızca bireysel sonuçları değil örgütsel sonuçları da görülmektedir. Meydana gelen bu örgütsel sonuçlar Tablo 3’te doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olmak üzere iki açıdan ele alınmıştır.

Tablo 3: İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Sonuçları

Doğrudan Maliyetler	Dolaylı Maliyetler
Katılım ve Aidiyet <ul style="list-style-type: none">• İşe Devamsızlık• İşgücü Devir Hızı• Grev / İş Yavaşlatma	Enerji Kaybı <ul style="list-style-type: none">• İş Tatminsizliği• Düşük Örgütsel Bağlılık Düzeyi
İş Başarısı <ul style="list-style-type: none">• Çıktılar• İş Kazaları	İnsani İlişkilerde Kalitesizlik <ul style="list-style-type: none">• Güvensizlik• Nefret• Saldırganlık

Kaynak: Quick v.d, 1997’den Aktaran: Deniz Küçükusta, 2007: 249

1.5.2.1. Doğrudan Maliyetler

İçeriğinde işe devamsızlık, işgücü devir hızı, grev / iş yavaşlatma ve iş başarısı yer alan doğrudan maliyetler örgüte direkt etki eden ve sonuçlarıyla örgütü doğrudan etkileyen maliyetlerdir. İş yaşam dengesinin sağlanamaması kaynaklı olarak ortaya çıkan bu sonuçlar her ne kadar pek çok işletme tarafından göz ardı edilse de işletmelerin ciddi maliyet kalemlerinden olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Doğrudan maliyetler kapsamında yer alan başlıklara kısaca değinmek gerekirse;

İşe devamsızlık, örgütü doğrudan etkileyen en ciddi maliyet kalemlerinden biri olarak kabul edilebilir. İşi ve özel yaşamı arasında istenilen dengenin kurulamaması sonucunda çalışan birey strese girebilir (Ulukapı, 2013: 34). Ortaya çıkan bu stres durumuyla birlikte, gerek ortaya çıkan tıbbi sorunlar nedeniyle gerek psikolojik sorunlar nedeniyle, çalışan

bireyin işe devamlılığı zarar görecektir. Fiziksel ya da fikirselsel olarak yaşanan bu kayıp örgüt için bir maliyet olarak kabul edilebilir.

İşgücü devir hızı, iş yaşam dengesinin sağlanamamasında ortaya çıkan, bireyin işten ayrılması ve boşalan pozisyona bir diğer çalışanın alınıp örgüte dahil edilmesi sürecini anlatan bir kavram olarak tanımlanabilir. Bütün organizasyonlar bir işgücü devir hızına sahiptir. İşgücü devir hızı örgüt performansını olumsuz olarak etkileyebilir. Bilgili ve deneyimli yani kalifiye çalışanın işten ayrılması ve boşalan pozisyonlara doğru çalışanların istihdam edilememesi bir örgütün verimli çalışmasını engelleyebilir (Robbins ve Judge, 2013: 27-28).

Grev / iş yavaşlatma, yaşanan problemlerin büyümesi ve çözülemeyecek duruma gelmesi durumunda meydana gelmektedir. Çalışanlar çalışmama kararı alarak ya da işleri duraklatarak örgüt açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olurlar. Ortaya çıkan bu sonuçlar hem maddi hem de manevi olarak ortaya çıkabilmektedir. Özellikle günümüzde pek çok işletme, işleri sözleşmeye bağlı olarak sürdürmektedir. Sözleşmede yer alan maddelere göre işletmelere, aldıkları işleri zamanında yetiştiremediğinde belirli tutarlarda tazminat ödemeye mahkûm olabilirler. Bu anlamda bakıldığında grev ve iş yavaşlatmanın organizasyonlar açısından ciddi bir maliyet ortaya koyduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İş başarısı, iş yaşam dengesinin sağlanamamasının bir diğer örgütsel sonucu olarak dikkat çekmektedir. Bireysel sonuçlar olarak görülen davranışsal, psikolojik ve fiziksel problemlerin örgüte etkisi olarak da açıklanabilir. Çalışan bireylerin yaşadığı bu bireysel problemlerin, ortaya çıkan işin kalitesini ve iş performansını etkilemesi, ortaya çıkan psikolojik ya da fiziksel sorunların dalgınlığa rol açması gibi nedenlerle iş kazalarının görülme olasılığı artacaktır. Performansın istenilen düzeyde olmaması ya da ortaya çıkan iş kazaları da örgüt için ciddi maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olacaktır.

1.5.2.2. Dolaylı Maliyetler

İçeriğinde iş tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık düzeyi ve insani ilişkilerde kalitesizlik yer alan dolaylı maliyetler örgütü dolaylı olarak

etkileyen maliyetlerdir. İş yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle ortaya çıkan dolaylı maliyetler de tıpkı doğrudan maliyetler gibi örgüt açısından ciddi maliyet unsurları olarak kabul edilebilir. Dolaylı maliyetler kapsamında yer alan başlıklara kısaca değinmek gerekirse;

İş tatmini, çalışan bireylerin işleri ilgili tüm unsurlardan aldıkları hazzı ve duydukları mutluluğu ifade eden bir kavramdır. Başka bir ifadeyle iş tatmini, bireyin işi olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253). Çalışan bireylerin işlerinden duydukları iş tatmininin düşük olması ise iş tatminsizliği kavramı ile ifade edilebilir. İş yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle ortaya çıkan düşük iş tatmininin ya da iş tatminsizliğinin örgütlere dolaylı yoldan etkileri bulunmaktadır. İş tatmini daha yüksek olan çalışanlara sahip organizasyonların daha az iş tatminine sahip organizasyonlara göre daha etkin ve daha verimli olma eğiliminde olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 84). Bu bağlamda bakıldığında iş tatmini örgütlerin verimliliğini etkileyen temel unsurlardan biri olarak kabul edilebilir.

Örgütsel bağlılık, örgütler için oldukça önemli olan kavramlardan biri olarak kabul edilebilir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha verimli olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Bayram, 2005: 126). Bu bağlamda incelendiğinde iş yaşam dengesinin sağlanamamasından kaynaklı olarak örgütsel bağlılığı düşük olan bireyler, çalıştıkları örgüte dolaylı bir maliyete neden olacaklardır.

İnsani ilişkilerde kalitesizlik, çalışanların iş yaşam dengesini kuramamaları durumunda ortaya çıkan bir diğer örgütsel sonuçtur. İş yaşam dengesini sağlayamayan bireylerde meydana gelen stres ve psikolojik problemler örgüt içinde oldukça büyük öneme sahip olan iletişimin zayıflamasına neden olabilir. Zayıf iletişim ve stres ise bireylerde ve dolayısıyla örgüt içinde güvensizlik, nefret ve saldırganlık gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır (Ulukapı, 2013: 48). Örgüt içinde yaşanan insani ilişkilerdeki bu kalitesizlik ise örgüte dolaylı yoldan bir maliyet unsuru olarak geri dönecektir.

1.6. İş Yaşam Dengesinin Arka Planı

İş yaşam dengesine yalnızca çalışan mutluluğu için ortaya koyulmuş ve geliştirilmeye çalışılan bir kavram olarak bakmak iş yaşam dengesinin arka planında yer alan pek çok noktayı kaçırmak anlamına gelebilir. Her ne kadar iş yaşam dengesi iş görenin mutluluğu ile doğrudan ilgili olsa da sermaye sahipleri için de bir “mutluluk” kaynağı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İş yaşam dengesi söylemlerinin ve uygulamalarının yaygınlaşmaya başlaması, genel olarak esnek çalışma söyleminin ve uygulamalarının yaygınlaşmasının bir parçası olarak görülebilir ya da kapitalizmin son zamanlarda benimsediği kendine özgü biçim olan neo-liberalizmin ortaya çıkmasının bir parçası olarak kabul edilebilir (Fleetwood, 2007: 391).

İnsanlar hayatları boyunca pek çok rolde bulunurlar. Buldukları bu rollerin büyük çoğunluğu işleri ya da iş dışında kalan özel hayatları ile ilgilidir. Örneğin çalışan bir birey iş hayatında; çalışan, müdür, şef gibi rollere sahipken iş dışında ise anne, baba, eş, evlat, arkadaş vb. rollere sahip olması muhtemeldir. Bu rollerde meydana gelen çatışma, bireyin iş yaşam dengesini zayıflatacağından iş memnuniyetinde azalma meydana gelebilir. Zayıflayan iş yaşam dengesinin ve iş memnuniyetinde meydana gelen azalmanın çalışanın tercihlerini doğrudan etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle sermaye sahibi işverenler, özellikle esnek çalışma programları sağlayarak, çalışanlarının sağlıklı bir iş yaşam dengesi elde etmelerini ve ellerinde bulunan iş gücünü korumayı sağlayabilmektedir (Smith vd. 2014: 5). Diğer bir yönden iş memnuniyetinde meydana gelen bu azalma özellikle kadınların emek piyasalarından çekilmesine ya da işgücüne daha az katılmasına sebep olabilmektedir. Emek piyasasından çekilen bireyler sermaye sahipleri açısından birer kayıp olarak görülebilir. 2000’li yılların başlarında Almanya hükümeti, işgücünden çekilen ya da iş gücüne katılmayan kadınları, yarı zamanlı çalışmanın teşvik edilmesiyle, esnek çalışma saatleri uygulamalarıyla ve ebeveyn izinleri gibi uygulamalarla tekrar işgücüne kazandırmak istemiş ve bu sayede de istihdamı artırmayı hedeflemiştir (Smith vd. 2014: 3). Özellikle 2000’li yılların başlarında yaygınlaşmaya başlayan yarı zamanlı çalışma, birkaç önemli ajansın

teşvikleriyle aile dostu olarak sunulmaya başlanmıştır (Fleetwood, 2007: 394). İş yaşam dengesi örgütlerin pozitif bir iş çevresi yaratmasına yardımcı olmakta, bununla birlikte işgücünün örgütte uzun süre kalmasını sağlayarak yapılan eğitim yatırımlarının geri dönüş oranını artırmaktadır. Bu bağlamda bakıldığında iş yaşam dengesi, çalışan bireylerin kendilerini iyi hissetmeleri için zekice tasarlanmış bir stratejik insan kaynağı yönetim aracıdır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).





2. BÖLÜM

DAHA İYİ YAŞAM ENDEKSİ

Literatür incelendiğinde toplumların refahının ve yaşam tatmininin ölçülmesi ile alakalı pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmaların pek çoğu merkezine geliri alıp, gelir üzerinde durarak açıklama yapmaya çalışırken 1990'lı yıllarla birlikte meydana gelen ve hızla devam eden küreselleşmenin etkisiyle refahın ve yaşam tatmininin ölçülmesinde bu yöntem yetersiz gelmeye başlamıştır (Başol, 2018: 75). Refahın ve yaşam tatmininin detaylı bir şekilde ölçülmesini isteyen kurumların başında gelen Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ise refahın ölçülmesi ile ilgili tartışmalara doğrudan katılmış ve “Daha İyi Yaşam Endeksi” (Better Life Index) adını verdiği endeksi 2011 yılında uygulamaya koymuştur (Akar S. , 2014: 2).

2.1. Daha İyi Yaşam Endeksi Kavramı

OECD tarafından 2011 yılında ortaya koyulan Daha İyi Yaşam Endeksi 11 farklı kriterden meydana gelmektedir. Bu 11 kriter; gelir ve refah, iş, konut, sağlık, eğitim, iş yaşam dengesi, sivil katılım, sosyal iletişim, çevre, güvenlik ve yaşam tatminidir

Daha İyi Yaşam Endeksi ile her bir ana konu üzerinde dururken bir ila dört özel göstergeden yararlanmaktadır. Örneğin, iş konusu; istihdam oranı, kişisel kazanç, uzun vadeli işsizlik oranı ve iş güvenliği (bazı yıllar için emek piyasalarına olan güvensizlik) gibi dört ayrı ölçüme dayanmaktadır (OECD, 2019).

Toplum refahını ölçmek yalnızca sayılarla mümkün olmasa da, kamu politikasını şekillendiren istatistiklerin, hem insanların maddi yaşam koşullarını hem de yaşamlarının kalitesini yansıtması önemlidir. Buna yaşamın zaman içinde nasıl değiştiği, farklı nüfus grupları arasında yaşamların nasıl farklılık gösterdiği ve geleceğe yönelik kaynakların tükenmesi pahasına bugünün refahının sağlanıp sağlanmadığı dahildir. Daha iyi yaşam endeksi, OECD ve OECD'ye istatistik sağlayan ülkelerdeki

insanların refah düzeylerinin bir resmini sunarak bu ihtiyacı karşılamayı amaçlamaktadır.

Daha İyi Yaşam Endeksi, dünyanın dört bir yanından pek çok ülkeyi kapsamaktadır. OECD, üyesi olan ülkelerin yanında gelişmiş, gelişmekte olan ve ekonomik olarak önemli gördüğü bazı ülkeler hakkında da veri sağlamaktadır. Refahı kapsamlı bir şekilde ele alan indeksle birlikte ülkelerin refah düzeyleri çok farklı kriterler bakımından karşılaştırılabilmektedir. Bu da ülkeleri geride kaldıkları kriterler konusunda uyarmakta ve ülkelere hangi konular üzerinde politika üreterek bireylerin refah düzeylerini maksimum konuma çıkarmaları konusunda ışık tutmaktadır. Aşağıdaki tabloda OECD'ye üye ya da istatistik sağlayan ülkelerin Daha İyi Yaşam Endeksi puanları yer almaktadır.

Tablo 4: Ülkelerin Daha İyi Yaşam Endeksi Puanları (2018)

Ülkeler	Konut	Gelir ve Refah	İş	Sosyal İletişim	Eğitim	Çevre	Sivil Katılım	Sağlık	Yaşam Tatmini	Güvenlik	İş Yaşam Dengesi
ABD	8,5	9	8,4	6,3	7	6,8	7	8,9	7,4	7,5	6
Almanya	6,8	4,7	8,2	6,2	7,6	7	5,3	7,4	7,8	8,3	8,4
Avustralya	7,9	5,7	8	8,4	8,6	8,9	8,9	9,4	8,8	7,4	5,6
Avusturya	6,2	5	8,1	6,9	6,6	6,6	4,8	7,9	8,3	9,1	6,8
Belçika	7,4	5	7,3	6,5	7,5	5,9	7,4	8,2	7,6	8	8,4
Birleşik Krallık	5,5	6	8	8,1	6,8	6,7	7,2	7,7	7,2	8,9	6,4
Brezilya	4,5	0,3	4,1	6,2	1,8	5,5	6,6	6,6	5,8	0	6,6
Çekya	5	2,1	7,1	6,3	7,5	5,3	3,4	6,5	6,8	8,3	7,6
Danimarka	6,2	3	8,3	8,8	7,9	8,3	7	7,9	9,7	9,3	9
Estonya	6,8	1,8	6,9	6,8	7,9	7,4	6	5,6	3,5	7,5	7,9
Finlandiya	6,2	3,7	7,5	8,6	8,9	8,9	5,2	7,9	10	9,3	8
Fransa	6,6	4,4	6,8	6,2	6,1	5,9	5,8	7,7	6,1	8,2	8,7
Güney Afrika	2,5	0,3	0	4,9	2,6	2,6	4,7	3,1	0	2,5	5,5
Hollanda	7,3	3,3	8,3	6,5	7,4	7,2	7,8	8,4	9,3	9,2	9,5
İrlanda	7,3	3,1	7,2	8,6	7,4	7,6	3,1	9,1	7,7	8,6	7,9
İspanya	6,7	4	4,7	7,7	5,5	5,3	4,7	8,4	5,5	8,2	8,8
İsrail	5	3,2	7,3	4,8	5,6	2,7	6,5	9,3	8,5	7,8	4,6
İsveç	6,9	4,6	8,1	6,7	7,7	9,1	6,8	8,5	8,9	8,5	8,4
İsviçre	6,5	6,9	9,3	7,8	7,4	7,3	3,4	9	9,6	9,5	8,4
İtalya	5,1	3,7	5,2	6,8	4,8	3,8	6,6	8,3	4,4	7	9,4
İzlanda	5,2	5,9	9,9	10	6,9	10	6,4	8,6	9,5	9,6	5,1
Japonya	6	4,4	8,1	5,7	7,8	6,5	1,9	5,3	4,1	8,4	4,6

Kanada	7,8	5,4	8	7,6	7,9	8,3	6,8	9,6	9,1	9,1	7,3
Kolombiya	4,7	0,4	5,5	5,5	1,4	5,9	2	7,8	5,3	1,2	0,9
Kore	7,6	3,1	7,4	0	7,6	2,4	7,8	4,7	4	7,7	4,1
Letonya	3,7	0,7	6	4	7,1	6,3	4,3	4,5	4,2	6,6	6,9
Litvanya	5,3	1,8	6,5	4,8	7,3	5,8	3,8	4,2	4,2	6,3	8,6
Lüksemburg	6,7	9,1	8,4	7,4	5	6,4	6,9	8	7,5	8,6	8
Macaristan	5,6	1,3	6,4	4	5,9	4,3	3,4	5,9	3,1	6,7	8
Meksika	3,1	0,6	5,9	1,4	1,1	4	6,9	6,3	6,1	2,2	1,1
Norveç	8,3	4,7	8,3	8,2	7,4	9,6	6,4	8,7	9,9	10	8,5
Polonya	4,6	2,2	6,5	4	7,6	4,2	4,9	6,2	4,8	7,8	6,8
Portekiz	6,3	2,6	5,8	4,9	4,6	7,2	2,5	5,8	2,4	8,3	7
Rusya	4,5	1,2	6,6	5,7	6,8	2,5	2,3	3,6	3,7	4,8	8,3
Slovakya	4,5	1,6	5,6	6,4	5,7	4,9	6,1	6,7	5	7,4	7,9
Slovenya	6,8	2,3	6,8	6,8	7,9	6,4	4,2	7,3	4,2	9,4	7,4
Şili	5,4	1	5,9	3,3	4,5	4,2	1	6,4	6	5,4	5
Türkiye	4,7	1,6	5	3,8	3	2,7	5,9	7,2	2,6	7	3,1
Yeni Zelanda	6,2	4,3	8	8,9	6,9	8,5	7,3	9,5	8,9	7,6	5,9
Yunanistan	4,8	1,5	1,8	0,7	6,1	3,7	4,1	8,2	2,2	7,1	7,1

Kaynak: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/>, Erişim Tarihi: 03.12.2019

2.2. Daha İyi Yaşam Endeksini Oluşturan Unsurlar

Toplumların genel refah ve yaşam tatminini ölçmede kullanılan ve daha iyi yaşam endeksini oluşturan temel unsurlara bu bölümde değinilmiştir (OECD, 2019).

2.2.1. Gelir ve Refah

Gelir, toplumların refahını ve yaşam tatminlerini ölçmede tek başına yeterli olmasa da en önemli parametrelerden biri olduğu söylenebilir. Bu bağlamda bakıldığında gelir, yüksek yaşam standartlarına ulaşmanın ve dolayısıyla daha fazla refahın sağlanmasında önemli bir araçtır. Yüksek ekonomik güç daha iyi sağlık hizmetlerine, eğitime ve yaşam alanlarına sahip olma şansını artırmaktadır.

Gelir ve refah parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri hanehalkı net düzeltilmiş harcanabilir gelirdir. İlgili kavram bir hanenin vergi ve diğer transfer harcamalarından sonra elde kalan para miktarını temsil etmektedir. Bir başka deyişle de hanehalkının mal veya hizmetlere harcayabileceği para miktarıdır (OECD, 2019).

Hanehalkı düzeltilmiş harcanabilir geliri, ekonomik faaliyetlerden elde edilen gelirleri (ücretler ve maaşlar, serbest meslek sahiplerinin karları), mülk gelirini (temettüleri, faizler ve kiralar), nakit olarak alınan sosyal yardımları (emeklilik maaşları, işsizlik yardımları, aile yardımı, temel gelir desteği) ve aynı sosyal transferleri (ya ücretsiz ya da indirimli fiyatlarla alınmış sağlık hizmetleri, eğitim ve barınma gibi hizmetleri içerir) ifade etmektedir. OECD geneli incelendiğinde kişi başına düşen ortalama hanehalkı düzeltilmiş harcanabilir geliri yılda 30.563 ABD dolarıdır.

Gelir ve refah konusu incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri ise hanehalkı net servetidir. Hanehalkı net serveti hem finansal hem de finansal olmayan konut, emlak mülkleri, taşıtlar, değerli eşyalar ve diğer finansal olmayan varlıklar toplamından oluşmaktadır. Hanehalkı net serveti, bir hanenin ekonomik kaynaklarının önemli kısmını oluşturmaktadır ve haneyi ekonomik sıkıntı ve kırılganlıktan koruyan temel etmenlerden biri olduğu söylenebilir. OECD genelinde ortalama hanehalkı net servetinin 409.880 ABD doları olduğu tahmin edilmektedir. Son yıllarda hane halkı

ortalama olarak daha yüksek gelir elde etmiş ve birçok OECD ülkesinde hanehalkı net serveti artmıştır. Yaşam standartlarındaki meydana gelen genel artışa rağmen, bazı gruplar geride bırakılmış ve yine aynı dönemde gelir dağılımı eşitsizliği de artmıştır. OECD ülkelerinde ortalama olarak, nüfusun en üst %20'sinin ortalama net düzeltilmiş harcanabilir geliri yıllık tahmini 69.477 ABD doları iken, en düşük %20'sinin ise yıllık tahmini 11.026 ABD dolarıdır. Veriler incelendiğinde Avustralya, Lüksemburg ve ABD gibi bazı OECD ülkelerinin diğerlerinden çok daha eşitsiz bir gelir dağılımına sahip olduğu söylenebilir (OECD, 2019).

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan gelir ve refah baz alındığında, en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 9,1 ile Lüksemburg'da bulunurken, en düşük refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 0,7 ile Güney Afrika ve Brezilya'da bulunmaktadır. Türkiye ise 1,6 refah puanıyla 40 ülke arasında 30. sırada yer almaktadır.

2.2.2. İş

Bir işe sahip olmanın bireylere ve topluma pek çok ekonomik fayda sağlamanın yanında bireylerin topluma bağlı kalmasına, özgüvenini geliştirmesine ve yeni yetkinlikler kazanmasına yardımcı olduğu söylenebilir. İstihdam düzeyi yüksek olan toplumların da daha zengin, daha politik ve daha istikrarlı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İş parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri istihdam oranıdır. İlgili kavram 15-64 yaş arasındaki nüfusun yani bir başka deyişle aktif nüfusun kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanabilir (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 56). Bu kavram bir ekonomide yer alan bireylerin hangi oranda emek piyasalarıyla bağlantı içinde olduğunun bir göstergesidir (Biçerli, 2013: 57). Genellikle yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler için daha yüksek olan istihdam oranı OECD genelinde %68'dir. İstihdam oranları İzlanda (%86) ve İsviçre'de (%80) en yüksek, Güney Afrika (%43), Türkiye (%52), Yunanistan (%53) ve İtalya'da (%58) ise en düşük seviyededir.

İş parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri de uzun vadeli işsizlik oranıdır. Bir bireyin işsiz olarak kabul edilebilmesi için

işsiz olma, işbaşı yapmaya hazır olma ve iş arıyor olma kriterlerinin üçüne de aynı anda sahip olması gerekmektedir (Kanca, 2012: 2). Bu durumun yani işsizliğin uzun vadeye yayılmasının refah ve özgüven duygusu üzerinde büyük olumsuz etkileri olabilir ve beceri kaybına neden olarak istihdam edilebilirliği daha da azaltabilir. OECD'de bir yıl veya daha uzun süredir işsiz olan işgücünün yüzdesi güncel verilere göre yaklaşık %1,8'dir. Türkiye'de ise bu oran 2018 yılında %2,5'tir (TÜİK, 2018).

İş parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri ise ortalama kazançtır. İstihdam yoluyla elde edilen kazanç, pek çok hane için ana gelir kaynağını temsil etmektedir. OECD'de ortalama olarak, insanlar yılda 43.241 Amerikan doları kazanmaktadır. Ancak ortalama kazançlar dünya üzerindeki diğer ülkelerde olduğu gibi OECD'ye üye veya istatistik sağlayan ülkeler arasında da önemli ölçüde farklılık göstermektedir. ABD, İsviçre ve Lüksemburg gibi ülkelerde ortalama kazancın, Doğu Avrupa ülkeleri, Yunanistan, Macaristan, Meksika, Portekiz Şili, Kolombiya ve Güney Afrika'daki ortalama kazançtan iki kattan fazla olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise ortalama kazanç 25.614 Amerikan dolarıdır (OECD, 2019).

İş parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden sonuncusu ise iş güvenliğidir. İlgili kavram ücretli çalışanların işsiz kaldığında beklenen kazanç kaybını ifade etmektedir. Ücretli çalışanlar, işsiz kalmaları durumunda OECD ülkelerinde ortalama %7'lik bir kazanç kaybıyla karşı karşıya kalmaktadır. İşsiz kalma riski yüksek olan çalışanlar, özellikle daha küçük sosyal güvenlik ağlarına sahip ülkelerde daha savunmasızdır. Örneğin; Güney Afrika'da bu oran yaklaşık %36 iken İspanya'da %23 civarındadır. İzlanda, Japonya, Lüksemburg ve İsviçre'de ise beklenen gelir kaybı oranı %2'den daha azdır. Bireyin işsiz kalması durumunda beklenen gelir kaybı oranı Türkiye'de ise yaklaşık %13'tür.

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan iş baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 9,9 ile İzlanda'da bulunurken, en düşük refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 0,0 ile Güney Afrika'da bulunmaktadır. Türkiye ise 5 refah puanıyla 40 ülke arasında 36. sırada yer almaktadır.

2.2.3. Konut

Konut, ilk çağlardan beri insanların temel gereksinimlerinden birini hatta belki de en önemlisini ifade etmektedir. Barınma gibi temel ihtiyaçların karşılanması için konut şarttır, ancak konut olgusunu sadece dört duvar ve bir çatı meselesi olarak görmek daha iyi yaşam endeksini oluşturan bu önemli kavramın dinamiklerini gözden kaçırmak anlamına gelebilir. Barınma, insanların kendilerini güvende hissettiği, mahremiyet ve kişisel alana sahip olacakları, uyuyabilecekleri ve dinlenebilecekleri bir yer sunmalıdır. Tüm bu unsurların bir konutu ev haline getirdiği ve insanların ancak böyle bir yerde aile yetiştirebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Konut parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden ilk ikisi temel imkanlara sahip olma ve kişi başına düşen oda sayısıdır. Aşırı kalabalık ve temel gereksinim koşullarını sunamayan konutlar fiziksel, zihinsel problemlerin yanı sıra bir takım sağlık problemlerine de neden olabilmektedir. Çünkü kalabalık koşullar sunan konutlarda genellikle yetersiz temiz su ve atık su problemlerinin gözlemlenmesi olağandır. Ayrıca kalabalık koşulların, çocukların gelişimi üzerinde de olumsuz etkileri olabilir. OECD'de ortalama bir konut, kişi başına 1.8 oda içermektedir. Türkiye'de ise kişi başına 1 oda düşmektedir. Temel imkanlar açısından bakıldığında ise OECD'deki konutların %95,6'sı kapalı bir özel tuvalete erişim imkanını sağlamaktadır. Türkiye'de ise bu oran %92 olarak gözlemlenmiştir (OECD, 2019).

Konut parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden sonuncusu ise konut harcamalarıdır. Kira, elektrik, doğal gaz, su, mobilya ve onarım gibi unsurlar göz önüne alındığında konut maliyetleri hanehalkı harcamalarının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. OECD'ye üye olan veya istatistik sağlayan ülkeler incelendiğinde hanehalkı brüt harcanılabilir gelirlerinin %20'si konut harcamalarına gitmektedir. Hanehalkı bütçelerindeki konut harcamalarının seviyesi Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık'ta ortalama %26'yı, Kore'de %15'i bulabilmektedir. Türkiye'de ise bu oran %20 seviyelerinde gözlemlenmiştir (OECD, 2019).

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan konut baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 8,5 ile Amerika Birleşik Devletleri'nde

bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 2,5 ile Güney Afrika'da bulunmaktadır. Türkiye ise 4,7 refah puanıyla 40 ülke arasında 32. sırada yer almaktadır.

2.2.4. Sağlık

Sağlık insanların önem sıralamalarının başında gelmektedir. Bu bağlamda bakıldığında toplumumuzda bu anlayışı gösteren pek çok atasözü ve deyim bulunmaktadır. Sağlığı yalnızca insan hayatının süresini ve kalitesini etkileyen bir unsur olarak görmek yanıltıcı olacaktır. İyi bir sağlığa sahip olmak eğitime ve iş piyasasına daha fazla erişim imkanı da sağlamaktadır. Ayrıca üretkenlik ve servet artışını da etkileyen temel faktörlerden biri olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır.

Sağlık parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri yaşam beklentisidir. Yaşam beklentisi, en yaygın kullanılan sağlık ölçüsüdür, ancak yaşam kalitesini değil, sadece insanların yaşam sürelerini dikkate alır. Yaşam beklentisi, Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan beşeri kalkınma raporlarında bir kalkınma göstergesi olarak kullanılmaktadır (Çiftçi, 2008: 51). Son 50 yılda OECD ülkelerindeki yaşam beklentisinde kayda değer bir artış gözlemlenmiştir ve OECD'deki yaşam beklentisi ortalama 80 yıla ulaşmıştır. 1960 yılından beri ortalama 10 yıl artan yaşam beklentisi kadınlar ve erkekler arasında farklılık göstermektedir. Yaşam beklentisi kadınlarda ortalama 83 iken erkeklerde ise 78'dir. Yaşam beklentisi en yüksek olan OECD ülkesi 84 yıl ile Japonya'dır. En düşük yaşam beklentisine sahip olan ülkeler ise yaklaşık 58 yıl ile Güney Afrika ve 72 yıl ile Rusya'dır. Türkiye'de ise ortalama yaşam beklentisi 78 yıl olarak gözlemlenmiştir.

Sağlık parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden diğeri ise kendi kendine rapor edilen sağlıktır. Bu alt gösterge, sağlıklarını "iyi ya da çok iyi" olarak bildiren kişilerin yüzdesini ifade etmektedir. Sorulan bu sorunun öznel yapısına rağmen alınan cevapların, insanların gelecekteki sağlık hizmeti kullanımını iyi bir şekilde tahmin ettiği gözlenmiştir. OECD'de yetişkin nüfusun yaklaşık %69'u sağlıklarının "iyi" veya "çok iyi" olduğunu bildirmiştir. Kanada ve Yeni Zelanda'da bu oran %88'in üzerindeyken Japonya ve Kore'de ise %40'ın altında gözlemlenmiştir.

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan sağlık baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 9,6 ile Kanada'da bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 3,1 ile Güney Afrika'da bulunmaktadır. Türkiye ise 7,2 refah puanıyla 40 ülke arasında 25. sırada yer almaktadır.

2.2.5. Eğitim

Eğitim bireylere, topluma ve ekonomiye etkin bir şekilde katılmak için gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri sağlamada kilit bir rol oynamaktadır. Ayrıca eğitim, insanların sağlık, toplumsal katılım ve politik ilgi gibi alanlarda yaşam standartlarını artırabilir. Araştırmalar eğitilmiş bireylerin daha uzun yaşadığını, siyasette ve yaşadıkları toplumda daha aktif olarak rol aldığını, daha az suç işlediğini ve sosyal yardımlara daha az muhtaç kaldığını göstermektedir.

Eğitim parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri eğitimde geçen yıllardır. İlgili kavram 5 yaşındaki bir çocuğun 39 yaşına kadar kayıt yaptırabileceği ortalama örgün eğitim süresini ifade etmektedir. OECD'de ortalama örgün eğitim süresi 17 yıldır. Kolombiya'da bu süre 14 yılken Avustralya'da ise 21 yıldan fazla olarak gözlemlenmiştir.

Eğitim parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri ise eğitimsel kazanımlardır. İlgili alt gösterge 25-64 yaş arasında olan bireylerin yüzde kaçının en az bir lise diplomasına sahip olduğu ile ilgilidir. İyi bir eğitim almak, iş bulma ve iyi bir yaşam kalitesine ulaşmak için kazanılması gereken parayı elde etme olasılığını büyük ölçüde artırmaktadır. Ayrıca ekonomilerin resesyon veya kriz dönemlerinde işsizlikten en az etkilenen kesimin iyi eğitim almış kesim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. OECD'de 25-64 yaş arası yetişkinlerin yaklaşık %79'u lise eğitimini tamamlamıştır. Bu oran Türkiye ve Meksika'da %40'ın altında seyrederken Çekya, Rusya ve Japonya'da ise %93'ün üzerinde seyretmektedir (OECD, 2019).

Eğitim parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri ise öğrenci becerileridir. İlgili alt gösterge OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) raporlarına dayanmakta ve öğrencilerin ortalama performansını göstermektedir. PISA, öğrencilerin okuma

kabiliyetlerini, matematik becerilerini ve fen bilgisi düzeylerini test etmekte ve ortalama bir puan vermektedir. Bu puanlar incelendiğinde OECD ortalamasının 486 olduğu gözlemlenmiştir. Japonya, ortalama 529 PISA puanı ile en yüksek performanslı OECD ülkesiyken, Japonya'yı 524 puan ile Estonya ve her ikisi de 523 puan alan Kanada ve Finlandiya izlemektedir. En düşük puana sahip OECD ülkesi ise 416 puan ile Meksika'dır. İstatistik sağlayıcı ülkeler de dahil edildiğinde en düşük ortalama ise yaklaşık 391 ile Güney Afrika'dadır. Türkiye'nin ise PISA puanı 425'tir.

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan eğitim baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 8,9 ile Finlandiya'da bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 1,1 ile Meksika'da bulunmaktadır. Türkiye ise 3,0 refah puanıyla 40 ülke arasında 36. sırada yer almaktadır.

2.2.6. Yaşam Tatmini

Duyguların ölçülmesinin çok öznel olduğu kabul edilmelidir. Öznel veriler, bir bireyin sağlık, eğitim, gelir, kişisel tatmin ve sosyal koşullarının kişisel bir değerlendirilmesini sağlayabilir. OECD yaşam doyumu ve mutluluğu ölçmek için anketleri kullanılmaktadır.

Yaşam tatmini parametresi incelenirken kullanılan alt gösterge yaşam memnuniyetidir. Yaşam memnuniyeti, insanların mevcut duygularını değil yaşamlarını bir bütün olarak nasıl değerlendirdiklerini ölçmektedir. Yaşamdaki genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, OECD ortalamasının 6.5 puan olduğu görülmüştür. En düşük yaşam memnuniyeti 4,7 puan ile Güney Afrika'da gözlemlenirken en yüksek yaşam memnuniyeti ise 7,6 puan ile Danimarka, Norveç ve Finlandiya'da gözlemlenmiştir. Türkiye'de ise yaşam memnuniyeti 5,5 puandır (OECD, 2019).

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan yaşam tatmini baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 10 ile Finlandiya'da bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 0,0 ile Güney Afrika'da bulunmaktadır. Türkiye ise 2,6 refah puanıyla 40 ülke arasında 37. sırada yer almaktadır.

2.2.7. Sivil Katılım

Sivil katılım, genellikle topluma hizmet, aktif vatandaşlık, siyasi katılım, kolektif eylem ve vatandaşların yurttaşlıkla ilgili konulara katılımı ile ilişkilendirilmektedir (Akın, vd, 2016: 302-303). Günümüzde vatandaşlar hükümetlerden, tarihte talep ettiklerinden çok daha fazla şeffaflık talep etmektedirler. Açıklık ve şeffaflık sonuçta dolandırıcılık, yolsuzluk ve kamu fonlarının yanlış yönetilme riskini en aza indirerek kamu hizmetlerini iyileştirebilir ve daha iyi yönetişime katkıda bulunur.

Sivil katılım parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri seçmen katılımıdır. Seçmen katılımı, son seçimlerde oy veren kayıtlı seçmenlerin yüzdesini ifade etmektedir. Seçmen katılımının yüksek olması, vatandaşların siyasi sürece katılımının bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Yüksek seçmen katılımı demokraside arzu edilmektedir, çünkü siyasi sistemin çok sayıda insanın iradesini yansıtma ve hükümetin yüksek derecede meşruiyet alma şansını artırmaktadır. Seçmen katılımı bazı ülkelerde zorunlu olmasına rağmen yine de sivil katılımın yararlı bir ölçütü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Araştırmalar eğitim düzeyinin ve yaşın oy kullanma olasılığına etki ettiğini göstermektedir. Eğitim düzeyi daha yüksek olan vatandaşlar diğerlerine göre daha yüksek oy kullanma olasılığına sahiptir. Aynı zamanda yaşlıların da gençlere oranla daha yüksek oy kullanma olasılığına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Verilerin mevcut olduğu en son seçimlerde, OECD ülkelerinde seçmen katılımı ortalama %68 olarak gerçekleşmiştir. En düşük seçmen katılımı %47 ile Şili’de gözlemlenirken en yüksek katılım ise %91 ile Lüksemburg ve Avustralya’da gözlemlenmiştir.

Sivil katılım parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden diğeri de düzenlemeler geliştirmek için paydaş katılımıdır. İlgili alt gösterge bir ülkenin yürütme kolunun birincil yasaları ve alt düzenlemeleri geliştirirken paydaşlarla ne ölçüde ilgilendiği ile ilgilidir. Aslında vatandaşlar yasa ve yönetmeliklerin geliştirilmesine katılabilirse, kurallara uymaları daha olasıdır. OECD ülkelerinde düzenlemeler geliştirmek için paydaş katılımı indeksi yaklaşık 2,1 olarak gerçekleşmiştir. En yüksek indeks 3,2 Meksika’da gözlemlenirken en düşük indeks 0,8 ile Rusya’da gözlemlenmiştir (OECD, 2019).

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan sivil katılım baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 8,9 ile Avustralya'da bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 1,0 ile Şili'de bulunmaktadır. Türkiye ise 5,9 refah puanıyla 40 ülke arasında 20. sırada yer almaktadır.

2.2.8. Sosyal İletişim

Toplumda yer alan bireylerin birbirleriyle iletişimi, temas sıklığı ve kurulan ilişkilerin kalitesi refahın önemli belirleyicilerindendir. Çünkü insanlar sosyal varlıklardır ve bu ilişkilere ihtiyaç duymaktadır. Araştırmalar arkadaşlarla harcanan zamanın diğer yollarla harcanan zamandan daha yüksek pozitif duygu düzeyi ile ve daha düşük olumsuz duygu düzeyi ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Sivil katılım parametresi incelenirken kullanılan alt gösterge destek ağının kalitesidir. Destek ağının kalitesi ihtiyaç olması durumunda arkadaşlarına güvenebileceklerine inananların yüzdesini ifade etmektedir. Güçlü bir sosyal ağ veya topluluk hem iyi hem kötü zamanlarda hem de işlere, hizmetlere ve diğer maddi fırsatlara erişimde destek sağlayabilir. OECD'de, insanların ortalama %89'u ihtiyaç anında güvenebilecekleri birini tanıdıklarına inanmaktadır. En düşük destek ağı kalitesi %78,4 ile Kore'de gözlemlenirken en yüksek ise %97,7 ile İzlanda'da gözlemlenmiştir (OECD, 2019).

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan sosyal iletişim baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 10 ile İzlanda'da bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 0,0 ile Kore'de bulunmaktadır. Türkiye ise 3,8 refah puanıyla 40 ülke arasında 36. sırada yer almaktadır.

2.2.9. Çevre

Yerel yaşam ortamının kalitesi sağlık ve refah üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. İyi bir çevre, bir yandan zihinsel refahı artıracak, diğer yandan ise bireyleri gündelik yaşamın stresinden uzaklaştıracak fiziksel aktiviteler yapılmasına olanak sağlayabilmektedir. Ayrıca ekonomiler sadece

sağlıklı ve üretken çalışanlara değil aynı zamanda su, tarım, balıkçılık ve ormancılık mahsulleri gibi doğal kaynaklara da ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle çevrenin ve doğal kaynakların korunması hem neslimiz hem de gelecek nesiller için uzun vadeli bir öncelik olmaya devam etmektedir. OECD'deki her ülkenin tüketim, hava ve su kirliliği, iklim, endüstri ve ticaretteki farklılıklar nedeniyle kendine özgü çevresel kaygıları mevcuttur.

Çevre parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri su kalitesidir. Su kalitesi yerel suyun kalitesinden memnun olan kişilerin yüzdesini ifade etmektedir. Temiz ve kaliteli suya erişim insan refahını etkileyen temel ihtiyaçlardan biridir. Bu ihtiyacı karşılamak dünyanın birçok bölgesinde oldukça zordur. Küresel ısınma neticesinde mevsimlerin değişiminin de etkisiyle bu zorluk günden güne artmaktadır. Dünyanın pek çok yerinde insanlar yeterli miktarda ve kaliteli suya ulaşmada zorluk çekmektedir. OECD ülkelerinde su kirliliğinin azaltılmasındaki önemli ilerlemeye rağmen endüstriyel ve kentsel atıklardan kaynaklanan yaygın kirlilik sorun olmaya devam etmektedir. Ortalama olarak, OECD ülkelerindeki insanların yaklaşık %81'i su kalitesinden memnun olduklarını ifade etmektedir. En düşük su kalitesinden memnuniyet oranı %55 ile Rusya'da gözlemlenirken en yüksek memnuniyet ise %98,5 ile İzlanda'da gözlemlenmiştir. Türkiye'de ise bu oran %64,7'dir (OECD, 2019).

Çevre parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri de hava kirliliğidir. Hava kirliliği alt göstergesi, havadaki ortalama partikül madde konsantrasyonunu (PM_{2,5}) ifade etmektedir. PM_{2,5} ise solunum yollarına ulaşabilecek büyüklükteki partiküller anlamına gelmektedir (Yatkın ve Bayram, 2007: 16). Hava kirliliği, insanların yaşam kalitesini doğrudan etkileyen önemli bir çevre sorunudur. Ulusal ve uluslararası müdahalelere ve büyük kirletici emisyonlardaki azalmaya rağmen, küresel olarak kentsel hava kirliliğinin sağlık üzerindeki etkileri giderek artmaya devam etmektedir. 2050 yılına kadar erken ölümlerin en önemli çevresel nedeninin hava kirliliği olacağı ön görülmektedir. Bazı OECD ülkelerinde PM_{2.5}'e maruz kalan nüfusun payı azalmıştır. Bununla birlikte, ülkelerin yaklaşık yarısında, nüfusun %90'ından fazlası halen Dünya Sağlık Örgütü'nün metreküp başına 10 mikrogramlık limit sınırının üzerindeki konsantrasyonlara maruz kaldığı

görülmektedir. Ortalama olarak, PM2.5 konsantrasyonları OECD ülkelerinde metreküp başına 13,9 mikrogram civarındadır. En fazla PM2.5 konsantrasyonu 27,9 mikrogram ile Kore’de gözlemlenirken en az PM2.5 konsantrasyonu 3,0 mikrogram ile İzlanda’da gözlemlenmiştir. Türkiye’de ise PM2.5 konsantrasyonu 20 mikrogramdır.

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan çevre baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 10 ile İzlanda’da bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 2,4 ile Kore’de bulunmaktadır. Türkiye ise 2,7 refah puanıyla 40 ülke arasında 37. sırada yer almaktadır.

2.2.10. Güvenlik

Bireyin kendini güvende hissetmesi bireylerin refahı için temel bir unsurdur. İnsanların fiziksel olarak saldırıya uğraması veya diğer suçlara maruz kalmaları refahı olumsuz yönde etkilemektedir. Suçun insanların refahı üzerindeki en büyük etkilerinden biri, neden olduğu güvenlik açığı duygusudur.

Güvenlik parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri geceleri yalnız yürürken güvende hissetmektedir. İlgili alt gösterge, geceleri yalnız yürürken güvende hissettiğini bildiren kişilerin yüzdesini ifade etmektedir. Son verilere göre, OECD ülkelerindeki insanların yaklaşık %68’i geceleri yalnız yürürken kendilerini güvende hissettiğini bildirmiştir. Ortalama %68 olmasına rağmen ülkeler arasında ciddi farklar göze çarpmaktadır. Örneğin Finlandiya, Norveç, Slovenya, İzlanda ve İsviçre'deki kişilerin %85’i veya daha fazlası kendilerini güvende hissettiğini bildirirken, Brezilya ve Güney Afrika’da bu oran %40’ın altında seyretmektedir. Bu bağlamda bakıldığında OECD ortalaması yanıltıcı olabilir. En yüksek geceleri yalnız yürürken güvende hissetme oranı %90,1 ile Norveç’te gözlemlenirken en düşük %35,6 ile Brezilya’da gözlemlenmiştir. Türkiye’de ise bu oran 59,8’dir (OECD, 2019).

Güvenlik parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri ise cinayet oranıdır. Cinayet oranı, 100.000 kişi başına düşen cinayet sayısını ifade etmektedir. En uç noktadaki suçlardan biri olan cinayet, tipik güvenlik koşulları hakkında bilgi vermekten uzaktır. Ancak diğer suçlardan farklı

olarak cinayetler genellikle polise bildirildiğinden ülkenin güvenlik seviyesini ölçmede kullanılacak önemli ölçütlerden biri olarak kabul edilmektedir. En son OECD verilerine göre, OECD'deki ortalama cinayet oranı 100.000 kişi başına 3,7 cinayettir. Gelir düzeyi ve eğitimin mağduriyet oranlarını etkilediği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, erkeklerin cinayet kurbanı olma olasılığının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Ancak kadınlar genellikle yakın çevre ve eş şiddetinin başlıca kurbanları olarak gözlemlenmiştir. AB verileri, cinsel şiddet mağdurlarının %86'sının kadın olduğunu göstermektedir. En yüksek ortalama cinayet oranı 100.000 kişi başına 26,7 ile Brezilya'da gözlemlenirken en düşük ise 0,2 ile Japonya ve Birleşik Krallık'ta gözlemlenmiştir. Türkiye'de ise bu oran 1,4'tür.

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan güvenlik baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 10 ile Norveç'te bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 0,0 ile Brezilya'da bulunmaktadır. Türkiye ise 7,0 refah puanıyla 40 ülke arasında 31. sırada yer almaktadır.

2.2.11. İş Yaşam Dengesi

İş ve günlük yaşam arasındaki dengenin sağlanması neredeyse tüm çalışanların karşılaştığı bir zorluk olarak dikkat çekmektedir. İş yaşam dengesinin kurulamaması toplum sağlığı için oldukça önemli bir konudur. Hükümetler, destekleyici ve esnek çalışma uygulamalarını teşvik ederek bu sorunu çözmeye yardımcı olabilir ve ebeveynlerin iş ve ev yaşamı arasında daha iyi bir denge kurmasını kolaylaştırabilir.

İş yaşam dengesi parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden biri çok uzun saatler çalışanlardır. İlgili alt gösterge haftada ortalama 50 saat ve daha fazla çalışanların yüzdesini ifade etmektedir. İş yaşam dengesinin en önemli yönü bir kişinin işte geçirdiği zaman miktarıdır. Araştırmalar, uzun çalışma saatlerinin kişisel sağlığı bozabileceğini, güvenliği tehlikeye sokabileceğini ve stresi artırabileceğini öne sürmektedir. OECD'deki çalışanların %11'i haftada 50 saat veya daha fazla çalışmaktadır. 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı incelendiğinde en yüksek oran %32,6 ile Türkiye'de gözlemlenirken en düşük oran ise %0,1 ile Rusya'da gözlemlenmiştir (OECD, 2019).

İş yaşam dengesi parametresi incelenirken kullanılan alt göstergelerden bir diğeri ise boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zamandır. İlgili alt gösterge uyku ve yemek de dahil olmak üzere boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan günlük ortalama saat miktarını ifade etmektedir. Boş zamanın miktarı ve kalitesi insanların genel refahı için oldukça önemli bir faktördür. İnsanlar ne kadar çok çalışırsa, kişisel bakım, eğlence ya da entelektüel gelişimler gibi diğere faaliyetlere daha az zaman harcarlar. İş dışında kalan zaman yani boş zaman bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir. OECD ülkelerinde tam gün çalışan bir işçi, günde ortalama 15 saatini kişisel bakım (uyku, yemek vb.) ve diğere boş zaman aktivitelerine (aile ve arkadaşlarla sosyalleşmek, hobiler, oyunlar, bilgisayar ve televizyon kullanımı vb.) ayırabilmektedir. Boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde en az iş dışı aktivitelere ayrılmış saat miktarı 12 ile Kolombiya'da gözlemlenirken en fazla iş dışı aktivitelere ayrılmış saat miktarı 16,5 saat ile İtalya'da gözlemlenmiştir. Türkiye'de ise bu miktar 14,8 saattir.

Daha iyi yaşam endeksini oluşturan unsurlardan iş yaşam dengesi baz alındığında en yüksek refah seviyesi 10 üzerinden 9,5 ile Hollanda'da bulunurken, en kötü refah seviyesi yine 10 puan üzerinden 0,9 ile Kolombiya'da bulunmaktadır. Türkiye ise 3,1 refah puanıyla 40 ülke arasında 38. sırada yer almaktadır.

2.3. Daha İyi Yaşam Endeksini Önemli Kılan Unsurlar

Refah kavramı, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra klasik iktisadi düzenden kaynaklı aksaklıkların toplumda yer alan korunmasız kesimleri olumsuz etkilemesiyle sık sık kullanılan bir kavram olsa da kavramın geçmişi 9. yüzyılın başlarına kadar dayanmaktadır (Akar H. , 2015: 24).

Refahın ölçülmesi kamu politikası analizinin temelini oluşturmaktadır. Vergiler, sübvansiyonlar, transfer harcamaları, sağlık reformu, çevre politikası, sosyal güvenlik sistemi ve eğitim reformunun tam olarak dikkate alınması, bu politikaların bireylerin refahını nasıl etkilediği sorusunu ele almalıdır. Birçok ekonomik analiz problemi için merkezi bir öneme sahip olmakla birlikte, yaygın olarak kullanılan refah göstergeleri ile iyi kurulmuş

teorik formülasyonlar arasındaki ilişki konusunda kafa karışıklığı devam etmektedir (Slesnick, 1998: 2108).

Bu bağlamda bakıldığında yapılan çalışmalar genellikle merkezine geliri alıp diğer parametrelere ağırlık vermediğinden refahın ve yaşam tatmininin ölçülmesi için yeni bir soluk gerektiği aşikardır. OECD ise literatürde yer alan bu boşluğu dolduracak bir endeksi uygulamaya alarak refahın ve yaşam tatmininin detaylı bir şekilde ölçülmesine katkıda bulunmuştur.



3. BÖLÜM:

OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

3.1. Araştırmanın Amacı

Mevcut araştırma, OECD daha iyi yaşam endeksi iş-yaşam dengesi 2018 yılı verilerini kümeleme analizi ile incelemeyi ve iş yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığı belirlemeyi hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Araştırma kapsamında 29.12.2019 tarihinde “iş-yaşam dengesi” anahtar kelimesiyle Ulusal Tez Merkezi veri tabanında ve Dergipark veri tabanında tarama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ulusal yazında, 34 lisansüstü tezin ve 45 makalenin kaleme alındığı görülmüştür.

Tablo 5: Ulusal Yazındaki Lisansüstü Tezler ve Makaleler

İş-yaşam dengesi	İşe yönelik tutum ve davranışlar	Çalışma yaşamı	Eğitim	Kavramsal çerçeve	Türü	Sayı
X	X				Tez	20
X		X			Tez	6
X			X		Tez	4
X				X	Tez	4
X	X				Makale	24
X		X			Makale	10
X			X		Makale	3
X				X	Makale	8

Tablo 5, ulusal yazında kaleme alınmış lisansüstü tezlerin ve makalelerin başlıklarını göstermektedir. Buna göre, ulusal yazındaki tezler incelendiğinde ağırlıklı olarak esnek çalışma, iş stresi, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, iş doyumu, kadınların iş yaşam dengesi sorunları, verimlilik, iş-yaşam dengesi

ve eğitim ilişkisi ile iş yaşam dengesinin kavramsal çerçevesi konularına odaklanıldığı görülmektedir. Ulusal yazındaki makaleler incelendiğinde ise ağırlıklı olarak esnek çalışma, dünyada ve Türkiye’de uygulanan politikalar, işten ayrılma niyeti, iş doyumu, kuşaklara göre iş-yaşam dengesi farklılıkları, eğitim sektöründe iş-yaşam dengesi, kadınların iş yaşam dengesi sorunları ve iş-yaşam dengesinin kavramsal çerçevesine ilişkin öneriler konularına odaklanıldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda, mevcut araştırmaya konu olan; iş yaşam dengesinin OECD ülkeleri için kümeleme analizi ile incelenmediği görülmüştür. Dolayısıyla mevcut eser ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatması bakımından önemlidir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kümeleme analizi yöntemi kullanılmıştır. Kümeleme analizi gruplanmamış gözlemlerin ya da değişkenlerin belirli özelliklere göre homojen alt gruplara ayrılmasını sağlayan bir analiz türüdür (Alpar, 2017).

Ülkelerin kaç kümeden oluşması gerektiğine dair ön bilgi olmadığı için önce hiyerarşik kümeleme analizi ile Ward yöntemi ve kareli Öklid uzaklığı kullanılarak dendogram elde edilmiş ve küme sayısı belirlenmiştir (Tokatlıoğlu ve Yalçın, 2019: 9-10). Kümeleme analizinde değişkenlerin normal dağılıma sahip olmasından ziyade, uzaklık değerlerinin normal dağılması göz önünde bulundurulmalıdır (Tatlıdil, 1992: 252). Elde edilen sonuçlardan sonra ise hiyerarşik olmayan kümeleme analizindeki k ortalamalar yöntemi uygulanmıştır.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada OECD tarafından ortaya koyulan Daha İyi Yaşam Endeksi’nin 2018 yılı İş-Yaşam Dengesi verileri kullanılmıştır. Bu nedenle araştırmanın temel kısıtının sınırlı veri ile gerçekleştirilmesi olduğu söylenebilir.

3.5. Araştırmada Kullanılan Veri Seti

Araştırmada OECD Daha İyi Yaşam Endeksi 2018 yılı İş-Yaşam Dengesi verileri kullanılmıştır. OECD bahsi geçen verileri 2013 yılından itibaren

üretmektedir ve bu veri kapsamında 38 ülke bulunmaktadır. İş-Yaşam Dengesinin iki göstergesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, haftada ortalama 50 saat ve daha fazla çalışanların yüzdesidir ve bu değişken “*haftada 50 saat üzerinde çalışma*” olarak adlandırılmıştır. Bu oran hali hazırda istihdam edilenlerden 50 saat ve daha fazla çalışanların yüzdesini göstermektedir. Diğer gösterge ise, boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zamandır ve bu değişken “*bireysel zaman*” olarak adlandırılmıştır. Bu gösterge, bireylerin uyku ve yemek de dahil olmak üzere boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan günlük ortalama saat miktarını ifade etmektedir.

Tablo 6: Haftada 50 Saat Üzerinde Çalışan Oranına Göre En Yüksek 5 Ülke

Sıra No	Ülkeler	50 Saat Üzerinde Çalışan Oranı
1	Türkiye	33,77
2	Meksika	29,48
3	Japonya	21,81
4	Kore	20,84
5	Güney Afrika	18,68

OECD’ye üye ve istatistik sağlayan ülkeler, haftada 50 saat ve üzerinde çalışan oranına göre incelendiğinde Türkiye %33,77 ile ilk sırada yer almaktadır. Türkiye’yi %29,48 ile Meksika, %21,81 ile Japonya, %20,84 ile Kore ve %18,68 ile Güney Afrika takip etmektedir.

Tablo 7: Haftada 50 Saat Üzerinde Çalışan Oranına Göre En Düşük 5 Ülke

Sıra No	Ülkeler	50 Saat Üzerinde Çalışan Oranı
1	Rusya	0,16
2	Hollanda	0,45
3	İsveç	1,11
4	Letonya	2,09
5	Danimarka	2,2

OECD’ye üye ve istatistik sağlayan ülkeler haftada 50 saat ve üzerinde çalışan oranına göre incelendiğinde ise Rusya %0,16 ile en az 50 saat ve üzeri çalışan oranına göre ilk sırada yer almaktadır. Rusya’yı %0,45 ile Hollanda, %1,11 ile İsveç, %2,09 ile Letonya ve %2,2 ile Danimarka takip etmektedir.

Tablo 8: Bireysel Zamana Göre En Yüksek 5 Ülke

Sıra No	Ülkeler	Bireysel Zaman
1	Fransa	16,36
2	İspanya	15,93
3	Hollanda	15,90
4	Danimarka	15,87
5	Belçika	15,77

OECD'ye üye ve istatistik sağlayan ülkeler bireylerin kendine ayırdığı boş zamana göre incelendiğinde Fransa 16,36 saat ile en fazla boş zamana ait ülkeler arasında ilk sırada yer alırken, Fransa'yı 15,93 saat ile İspanya, 15,9 saat ile Hollanda, 15,87 saat ile Danimarka ve 15,77 saat ile Belçika takip etmektedir.

Tablo 9: Bireysel Zamana Göre En Düşük 5 Ülke

Sıra No	Ülkeler	Bireysel Zaman
1	Türkiye	12,59
2	Meksika	12,74
3	Letonya	13,83
4	İsrail	13,93
5	İzlanda	14,15

OECD'ye üye ve istatistik sağlayan ülkeler bireylerin kendine ayırdığı boş zamana göre incelendiğinde Türkiye 12,59 saat ile en az boş zamana ait ülkeler arasında ilk sırada yer alırken, Türkiye'yi 12,74 saat ile Meksika, 13,83 saat ile Letonya, 13,93 saat ile İsrail ve 14,15 saat ile İzlanda takip etmektedir.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde kümeleme analizi ile elde edilmiş sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 10: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Örneklem Hacmi	Minimum Değer	Maksimum Değer	Ortalama± Standart sapma
50 Saat Üzerinde Çalışma (%)	38	0,16	33,77	8,73±7,79
Bireysel Zaman (Saat)	38	12,59	16,36	14,83±0,75

Tablo 10, tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre, 50 saat ve üzerinde çalışanlar incelendiğinde değerlerin %0,16 ile %33,77 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. 50 saat ve üzerinde çalışan oranı en düşük ülke %0,16 ile Rusya olurken, 50 saat ve üzerinde çalışan oranı en yüksek ülke %33,77 ile Türkiye'dir ve 50 saat ve üzerinde çalışan oranı ortalaması %8,73 olarak belirlenmiştir. Diğer bir gösterge olan bireysel zaman incelendiğinde değerlerin 12,59 saat ile 16,36 saat arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Bireysel zaman saati en düşük ülke 12,59 saat ile Türkiye olurken bireysel zamanı en yüksek ülke 16,36 ile Fransa'dır ve bireysel zaman ortalaması 14,38 saat olarak belirlenmiştir.

Tablo 11: Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Değişken	Kolmogorov-Smirnov Z	P
50 Saat Üzerinde Çalışma	1,300	0,068
Bireysel Zaman	0,798	0,548

Değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu sebeple değişkenler arasındaki ilişkilerin tespitinde Spearman's rho testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları

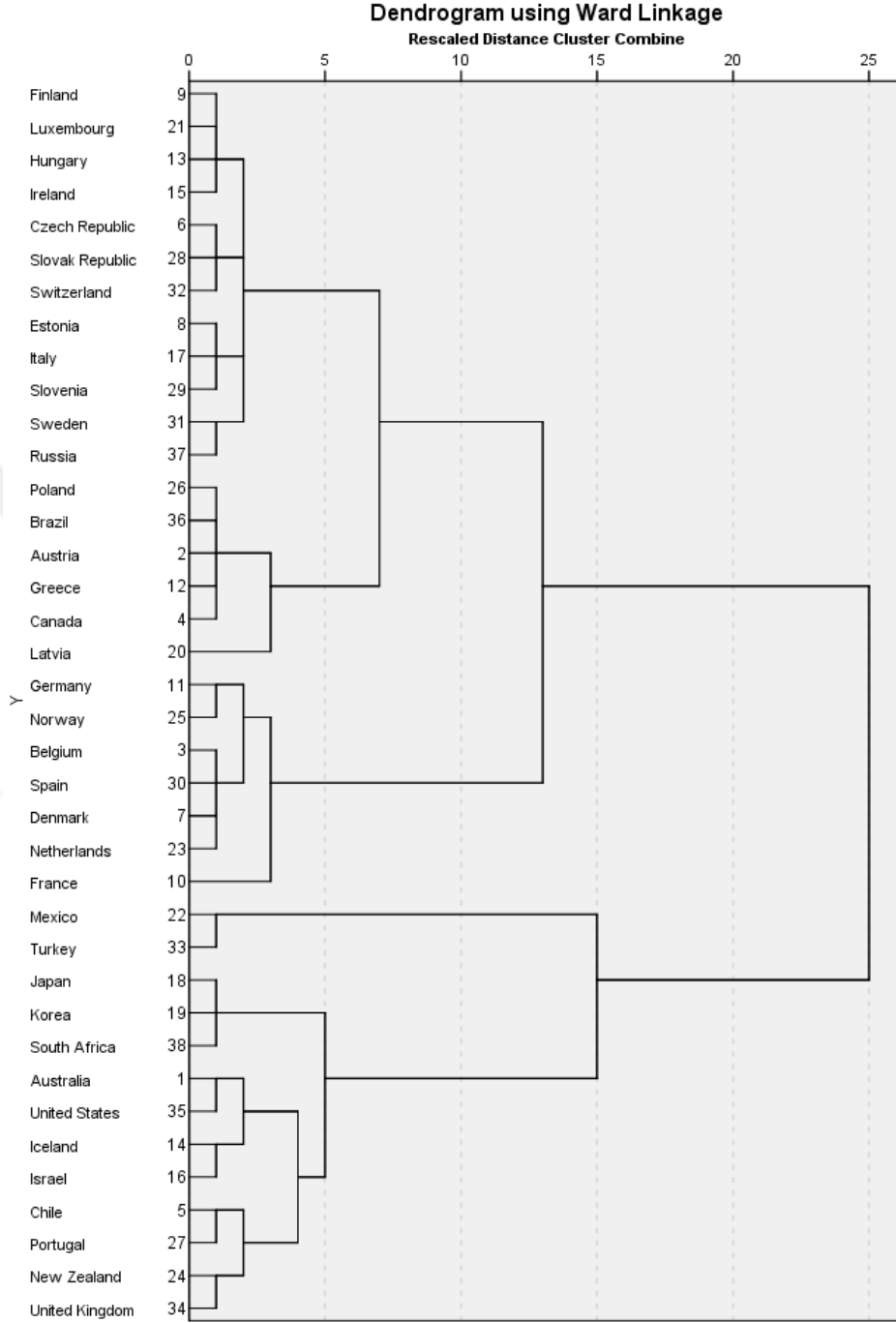
Değişken	50 Saat ve Üzerinde Çalışma	Bireysel Zaman
50 Saat Üzerinde Çalışma	-	-0,533**
Bireysel Zaman	-0,533**	-

Değerler Spearman's rho testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 12, değişkenlere ilişkin korelasyon testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, 50 saat ve üzerinde çalışma ile bireysel zaman arasında negatif, orta seviyeli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r: -0,533$; $p < 0,05$). Buradan hareketle 50 saat ve üzerinde çalışanların oranında meydana gelen bir artış bireylerin kendilerine ve boş zaman aktivitelerine ayırdığı zamanı negatif etkilemekte, bir diğer ifade ile azaltmaktadır.

38 ülkenin tasniflenmesi için ilişkili olan iki değişken kullanılmış ve ülkelerin kaç kümeye ayrıldığı bilgisi olmadığı için önce Ward yöntemiyle

hiyerarşik kümeleme analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlar Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Ward Yöntemiyle Elde Edilen Dendrogram Sonuçları

Şekil 1, Ward yöntemiyle elde edilen dendrogram sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, 38 ülke için en az 2, en fazla 13 grup elde edilmesi mümkün olmakla birlikte ideal küme sayısının ($k=\sqrt{n/2}$) ilgili formülden hareketle ($\sqrt{38/2} = 4,35$) yaklaşık 5 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13: Kümelere İlişkin Anlamlılık Testi

	Kümeler		Hatalar		F	p
	Kare Ortalamaları	sd	Kare Ortalamaları	sd		
50 Saat Üzerinde Çalışma	541,813	4	2,494	33	217,27	0,00
Bireysel Zaman	2,997	4	0,277	33	10,82	0,00

Tablo 13, kümelere ilişkin anlamlılık testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre 50 saat ve üzerinde çalışma oranları bakımından oluşan 5 küme istatistiki olarak birbirinden farklı kümelerdir (F: 217,27; p: 0,00). Benzer durum bireysel zaman değişkeni için de geçerlidir. Buna göre, bireysel zaman bakımından oluşan 5 küme istatistiki olarak birbirinden farklıdır (F: 10,82; p: 0,00).

Tablo 14: Değişkenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Gruplar	Gözlem	Ortalama Rank	Chi-Square	Serbestlik Derecesi	p
50 Saat Üzerinde Çalışma	1	7	30,00	33,75	4	0,00
	2	14	19,50			
	3	12	6,50			
	4	3	35,00			
	5	2	37,50			
Bireysel Zaman	1	7	12,14	12,38	4	0,01
	2	14	23,00			
	3	12	24,00			
	4	3	14,33			
	5	2	1,50			

Değerler Kruskal-Wallis Test Sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 14, değişkenlere ilişkin varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, kümeleme analizi ile oluşturulan 5 farklı küme bulunmaktadır ve kümelerin tamamı istatistiki olarak birbirinden farklıdır (p<0,05).

Tablo 15: k Ortalamalar Yöntemine Göre Elde Edilen Kümeler

Küme 1	Küme 2	Küme 3	Küme 4	Küme 5
<i>7 Ülke</i>	<i>14 Ülke</i>	<i>12 Ülke</i>	<i>3 Ülke</i>	<i>2 Ülke</i>
Avustralya	Avusturya	Kanada	Japonya	Meksika
Şili	Belçika	Danimarka	Kore	Türkiye
İzlanda	Çekya	Estonya	Güney Afrika	
İsrail	Fransa	Finlandiya		
Yeni Zelanda	Almanya	Macaristan		
Birleşik Krallık	Yunanistan	İtalya		
ABD	İrlanda	Letonya		
	Polonya	Lüksemburg		
	Portekiz	Hollanda		
	Slovakya	Norveç		
	Slovenya	İsveç		
	İspanya	Rusya		
	İsviçre			
	Brezilya			

Tablo 15, k ortalamalar yöntemine göre 2018 yılı OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, İş-Yaşam Endeksi verilerine göre elde edilen ülkeleri göstermektedir. Buna göre 5 farklı ülke kümesinin oluştuğu görülmüştür. İlk küme 7 ülkeden oluşmuştur. İlk küme içinde yer alan ülkeler Avustralya, Şili, İzlanda, İsrail, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık ve ABD'dir. İkinci küme Avusturya, Belçika, Çekya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre ve Brezilya'dan oluşmaktadır. Üçüncü kümede ise Kanada, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Macaristan, İtalya, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İsveç ve Rusya bulunmaktadır. Japonya, Kore ve Güney Afrika ise dördüncü kümeyi oluşturmaktadır. Son küme olan beşinci kümede ise Meksika ve Türkiye bulunmaktadır.

Tablo 16: Kümelere İlişkin Ortalamalar

	Kümelere İlişkin Ortalamalar				
	1	2	3	4	5
50 Saat Üzerinde Çalışma	13,22	6,01	2,52	20,44	31,63
Bireysel Zaman	14,51	15,07	15,12	14,76	12,67

Tablo 16, kümelere ilişkin ortalamaları göstermektedir. Buna göre, beşinci küme, 50 saat ve üzerinde çalışma ortalamaları bakımından en yüksek küme olurken aynı zamanda bireysel zamanın en az olduğu küme olarak öne çıkmaktadır. Buradan hareketle Meksika ve Türkiye'den oluşan bu kümenin en çok çalışan ve kendine en az zaman ayıran küme olduğunu söylemek mümkündür. Önemli bir diğer sonuç ise, üçüncü kümenin, 50 saat ve üzerinde çalışma oranı en düşük, bireysel zamanı en yüksek küme olmasıdır. Buradan hareketle; Kanada, Danimarka, İsveç, Norveç gibi ülkelerin oluşturduğu kümenin en az fazla çalışma yoğunluğuna ve en çok bireysel zamana sahip küme olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Öne çıkan diğer bir sonuç da ikinci kümedir. Buna göre, ikinci küme 50 saat ve üzerinde çalışanların oranının OECD ortalamasının altına kalan ülke kümesidir. Ayrıca; bu kümedeki ülkelerde bireysel zaman ortalaması da yüksektir. Birinci küme incelendiğinde, uzun çalışma bakımından OECD ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir ancak bu kümedeki ülkelerde bireysel zaman ortalaması da düşük değildir. Dördüncü küme ise hem fazla çalışma oranı yüksek hem de kendine ayırdığı zamanı yüksek olan ülkelere sahiptir.

3.6.1. Birinci Kümede Yer Alan Ülkeler

Analiz sonrasında elde edilen birinci kümede 7 ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler ve bu ülkelere ilişkin iş-yaşam dengesi göstergeleri aşağıdaki gibidir.

Avustralya, iş yaşam dengesi sıralamasında 5,6 puan ile 40 ülke arasında 31. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Avustralya'da çalışanların %13'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Avustralya OECD'de 31. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Avustralya'da %0,2 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Avustralya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,4 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,4 saat

ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin bir günde iş dışı aktivitelere ayırdığı süre ortalaması ise 15 saattir. Avustralya'nın bu boş zaman parametresindeki OECD sıralaması ise 33'tür. Aşağıdaki tabloda Avustralya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 17: Avustralya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	13,0%	31
Bireysel Zaman	14,4 Saat	33

Şili, iş yaşam dengesi sıralamasında 5,0 puan ile 40 ülke arasında 34. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Şili'de çalışanların %9,7'sinin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Şili OECD'de 28. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Şili'de %0,2 oranında artmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Şili'de tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 13,3 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Bu bağlamda bakıldığında Şili'de çalışan tam zamanlı çalışanların ortalamanın altında bir boş zamana sahip olduğu görülmektedir. Şili'nin bu konudaki OECD sıralaması ise 38'dir.

Şili hükümeti iş yaşam dengesinin kurulmasına katkıda bulunmak amacıyla bir takım politikalar izlemektedir. Bu politikalara 10.000'den fazla çocuğa hizmet vermek için kurulacak kreşler örnek gösterilebilir. Şili hükümeti bu gibi politikalarla hem kadınların işgücüne katılımını artırmak hem de kaliteli bir bakım hizmeti vermek istemektedir. Aşağıdaki tabloda ise Şili'ye ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 18: Şili'ye İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	9,7%	28
Bireysel Zaman	13,3 Saat	38

İzlanda, iş yaşam dengesi sıralamasında 5,1 puan ile 40 ülke arasında 33. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde İzlanda'da çalışanların %15,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla İzlanda OECD'de 32. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze İzlanda'da %0,7 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise İzlanda'daki tam zamanlı çalışanların hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,1 saat ayırabildiği görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. İzlanda'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 34'tür. Aşağıdaki tabloda ise İzlanda'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 19: İzlanda'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	15,1%	32
Bireysel Zaman	14,1 Saat	34

İsrail, iş yaşam dengesi sıralamasında 4,6 puan ile 40 ülke arasında 35. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde İsrail'de çalışanların %15,4'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla İsrail OECD'de 34. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze İsrail'de %0,5 oranında artmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise İsrail'deki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 13,7 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir ve İsrail'in bu ortalamaya göre OECD sıralaması 37'dir. Aşağıdaki tabloda ise İsrail'e ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 20: İsrail'e İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	15,4%	34
Bireysel Zaman	13,7 Saat	37

Yeni Zelanda, iş yaşam dengesi sıralamasında 5,9 puan ile 40 ülke arasında 30. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Yeni Zelanda'da çalışanların %15,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Yeni Zelanda OECD'de 33. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze Yeni Zelanda'da kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Yeni Zelanda'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,9 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir ve Yeni Zelanda'nın bu ortalamaya göre OECD sıralaması 23'tür. Aşağıdaki tabloda ise Yeni Zelanda'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 21: Yeni Zelanda'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	13,1%	33
Bireysel Zaman	14,9 Saat	23

Birleşik Krallık, iş yaşam dengesi sıralamasında 6,4 puan ile 40 ülke arasında 28. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Birleşik Krallık'ta çalışanların %12,2'sinin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Birleşik Krallık OECD'de 30. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Birleşik Krallık'ta %0,1 azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Birleşik Krallık'taki tam zamanlı çalışanların hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,9 saat ayırabildiği görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Birleşik Krallık'ın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 20'dir. Aşağıdaki tabloda ise Birleşik Krallık'a ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 22: Birleşik Krallık'a İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	12,2%	30
Bireysel Zaman	14,9 Saat	20

ABD, iş yaşam dengesi sıralamasında 6,0 puan ile 40 ülke arasında 29. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde ABD'de çalışanların %11,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla ABD OECD'de 29. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze ABD'de kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise ABD'deki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,4 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle ABD'de tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük olarak OECD ülkelerinin

ortalaması olan 15 saatten daha az vakit ayırabilmektedir. ABD'nin boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 30'dur. Aşağıdaki tabloda ABD'ye ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 23: ABD'ye İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	11,1%	29
Bireysel Zaman	14,4 Saat	30

3.6.2. İkinci Kümede Yer Alan Ülkeler

Analiz sonrasında elde edilen birinci kümede 14 ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler ve bu ülkelere ilişkin iş-yaşam dengesi göstergeleri aşağıdaki gibidir.

Avusturya, iş yaşam dengesi sıralamasında 6,8 puan ile 40 ülke arasında 25. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Avusturya'da çalışanların %6,7'sinin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Avusturya OECD'de 24. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Avusturya'da %0,4 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Avusturya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,6 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Avusturya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 29'dur.

Avusturya iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için bazı politikaları yürürlüğe koymuştur. Hamilelik dönemlerinde kadınlara 16 hafta izin verilmesi, çocukları sekiz yaşına gelene kadar eşlere 10'ar gün hastalık izni verilmesi bu politikalara örnek gösterilebilir (Haas, 2003: 12). Ayrıca uygun fiyatlı ve yüksek kaliteli çocuk kreşleri ile alakalı birtakım projeler de başlatmışlardır. Bu kapsamda Avusturya 2014-2017 yılları arasında ilgili projelere 440 milyon Euro bütçe ayırdığını açıklamıştır. Ayrıca belediyeler ve yerel yönetimler de kamu ve özel çocuk bakımı hizmeti sağlayan işletmelerin giderlerini sübvansede etmektedir. İlgili projelerin sonuçları ile

alakalı OECD verileri incelendiğinde ise 0-3 yaş arası çocukların kreşlere kayıt oranının %25 arttığı görülmüştür. Aşağıdaki tabloda Avusturya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 24: Avusturya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	6,7%	24
Bireysel Zaman	14,6 Saat	29

Belçika, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,4 puan ile 40 ülke arasında 8. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Belçika'da çalışanların %4,8'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Belçika OECD'de 19. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze Belçika'da kayda değer bir değişim olmamıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Belçika'daki tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,7 saat ayırabilmektedir. Bir başka deyişle gün içinde 15,7 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Belçika'nın boş zaman parametresindeki OECD sıralaması ise 6'dır. Aşağıdaki tabloda Belçika'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 25: Belçika'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	4,8%	19
Bireysel Zaman	15,7 Saat	6

Çekya, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,6 puan ile 40 ülke arasında 19. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Çekya'da çalışanların %5,6'sının haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu

oranla Çekya OECD’de 21. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11’dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005’ten günümüze Çekya’da %0,3 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Çekya’daki tam zamanlı çalışanların OECD ortalaması olan 15’in üzerinde bir boş zamana sahip olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Çekya’da bağımsız tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,1 saat ayırabilmektedir. Çekya’nın bu boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 16’dır.

Çekya iş yaşam dengesini artırmak ya da daha sağlıklı bir denge kurulmasına yardımcı olmak amacıyla birtakım politikalar uygulamaktadır. Çalışanlara ebeveynlik izni verilmesi, esnek çalışma saati düzenlemeleri ve çocuk bakım servisleri bunlara örnek olarak gösterilebilir. Aşağıdaki tabloda ise Çekya’ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 26: Çekya’ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	5,6%	21
Bireysel Zaman	15,1 Saat	16

Fransa, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,7 puan ile 40 ülke arasında 5. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Fransa’da çalışanların %7,7’sinin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Fransa OECD’de 26. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11’dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005’ten günümüze Fransa’da %0,1 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Fransa’daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 16,4 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Fransa’da tam zamanlı çalışanlar iş dışı aktivitelere günde ortalama 16,4 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15

saattir. Fransa günde ortalama 16,4 saat boş zaman ile OECD ülkeleri arasında 2. sırada yer almaktadır.

Fransa’da iş yaşam dengesinin daha sağlıklı kurulabilmesi için bazı politikalar uygulanmaktadır. Baba olanların 11 iş günü ücretli babalık izni kullanabilmesi, iki veya daha fazla çocuğa sahip ebeveynlerin doğumdan sonra çalışma saatlerini azaltabilmesi ve annenin 2,5 yıla kadar babanın ise 6 ay çocuk bakımı yardımı alabilmesi uygulanan bu politikalara örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca hamilelikte çalışanlara 16 hafta ücretli izin verilmesi bu politikalara örnektir (O’Brien, 2014: 51). Aşağıdaki tabloda ise Fransa’ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 27: Fransa’ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	7,7%	26
Bireysel Zaman	16,4 Saat	2

Almanya, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,4 puan ile 40 ülke arasında 9. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Almanya’da çalışanların %4,3’ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Almanya OECD’de 17. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11’dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005’ten günümüze Almanya’da kayda değer bir değişim olmamıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Almanya’daki tam zamanlı hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,6 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Almanya 15,6 saat boş zaman ile OECD ülkeleri arasında 7. sırada yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda ise Almanya’ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 28: Almanya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	4,3%	17
Bireysel Zaman	15,6 Saat	7

Yunanistan, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,1 puan ile 40 ülke arasında 22. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Yunanistan'da çalışanların %6,4'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Yunanistan OECD'de 23. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze Yunanistan'da kayda değer bir değişim olmamıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Yunanistan'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,7 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Yunanistan'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,7 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Yunanistan'ın bu boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 26'dır.

Yunanistan'da iş yaşam dengesinin daha sağlıklı kurulması için bazı politikalar uygulanmaktadır. Hamilelikte çalışanlara 43 hafta ücretli izin verilmesi bu politikalara örnek olarak gösterilebilir (O'Brien, 2014: 51). Aşağıdaki tabloda ise Yunanistan'a ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 29: Yunanistan'a İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	6,4%	23
Bireysel Zaman	14,7 Saat	26

İrlanda, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,9 puan ile 40 ülke arasında 16. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde İrlanda'da çalışanların

%5,3'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla İrlanda OECD'de 20. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze İrlanda'da kayda değer bir değişim olmamıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise İrlanda'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 15,3 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Bir başka deyişle İrlanda'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,3 saat ayırabilmektedir ve İrlanda boş zaman konusunda OECD ülkeleri arasında 9. sırada yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda ise İrlanda'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 30: İrlanda'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	5,3%	20
Bireysel Zaman	15,3 Saat	9

Polonya, iş yaşam dengesi sıralamasında 6,8 puan ile 40 ülke arasında 26. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Polonya'da çalışanların %6'sının haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Polonya OECD'de 22. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Polonya'da %0,3 azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Polonya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,4 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Polonya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,4 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Polonya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 31'dir. Aşağıdaki tabloda Polonya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 31: Polonya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	6%	22
Bireysel Zaman	14,4 Saat	31

Portekiz, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,0 puan ile 40 ülke arasında 23. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Portekiz'de çalışanların %8,3'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Portekiz OECD'de 27. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Portekiz'de %0,3 artmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Portekiz'deki tam zamanlı çalışanların hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,9 saat ayırabildiği görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Portekiz'in boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 19'dur.

Portekiz'de iş yaşam dengesinin sağlıklı bir şekilde kurulabilmesi için bazı politikalar uygulanmaktadır. Son dönemlerde yapılan ebeveyn izni reformu ve çocuk bakım hizmetleri bu politikalara örnek olarak gösterilebilir. Aşağıdaki tabloda ise Portekiz'e ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 32: Portekiz'e İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	8,3%	27
Bireysel Zaman	14,9 Saat	19

Slovakya, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,9 puan ile 40 ülke arasında 18. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Slovakya'da çalışanların %4,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla

Slovakya OECD’de 16. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11’dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005’ten günümüze Slovakya’da %0,2 azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Slovakya’daki tam zamanlı çalışanların hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,1 saat ayırabildiği görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Slovakya’nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 14’tür. Aşağıdaki tabloda ise Slovakya’ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 33: Slovakya’ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	4,1%	16
Bireysel Zaman	15,1 Saat	14

Slovenya, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,4 puan ile 40 ülke arasında 20. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Slovenya’da çalışanların %4,4’ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Slovenya OECD’de 18. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11’dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005’ten günümüze Slovenya’da %0,5 artmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Slovenya’daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,8 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Slovenya’da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük olarak OECD ülkelerinin ortalaması olan 15 saatten daha az vakit ayırabilmektedir. Slovenya’nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 25’tir. Aşağıdaki tabloda ise Slovenya’ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 34: Slovenya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	4,4%	18
Bireysel Zaman	14,8 Saat	25

İspanya, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,8 puan ile 40 ülke arasında 4. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde İspanya'da çalışanların %34'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla İspanya OECD'de 14. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze İspanya'da %0,4 azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise İspanya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 15,9 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle İspanya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,9 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. İspanya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 4'tür. Aşağıdaki tabloda ise İspanya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 35: İspanya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	4,0%	14
Bireysel Zaman	15,9 Saat	4

İsviçre, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,4 puan ile 40 ülke arasında 1. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde İsviçre'de çalışanların %0,4'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla İsviçre OECD'de 2. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze İsviçre'de kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise İsviçre'deki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 15,1 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle İsviçre'de tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük olarak OECD ülkelerinin ortalaması olan 15 saatten daha fazla vakit ayırabilmektedir. İsviçre'nin boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 17'dir. Aşağıdaki tabloda ise İsviçre'ye ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 36: İsviçre'ye İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	0,4%	2
Bireysel Zaman	15,1 Saat	17

Brezilya, iş yaşam dengesi sıralamasında 6,6 puan ile 40 ülke arasında 27. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Brezilya'da çalışanların %7,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Brezilya OECD'de 25. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Brezilya'da %0,8 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Brezilya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,4 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Brezilya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,4 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Aşağıdaki tabloda Brezilya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 37: Brezilya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	7,1%	25
Bireysel Zaman	14,4 Saat	32

3.6.3. Üçüncü Kümede Yer Alan Ülkeler

Analiz sonrasında elde edilen birinci kümede 12 ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler ve bu ülkelere ilişkin iş-yaşam dengesi göstergeleri aşağıdaki gibidir.

Kanada, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,3 puan ile 40 ülke arasında 21. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Kanada'da çalışanların %3,7'sinin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Kanada OECD'de 11. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Kanada'da %0,1 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Kanada'daki tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,6 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir.

Kanada'da iş yaşam dengesinin sağlanması için çocuklara yönelik tam gün anaokulu programı hayata geçirilmiştir. Ontario kentinde hayata geçirilen bu program ile hem 4 ve 5 yaşındaki çocuklara anaokulu eğitimi verilmiş hem de ebeveynlere esneklik kazandırılmış olacaktır. Aşağıdaki tabloda ise Kanada'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 38: Kanada'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	3,7%	11
Bireysel Zaman	14,6 Saat	28

Danimarka, iş yaşam dengesi sıralamasında 9,0 puan ile 40 ülke arasında 3. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Danimarka'da çalışanların %2,3'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Danimarka OECD'de 7. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Danimarka'da %0,3 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Danimarka'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 15,9 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Danimarka'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere OECD ortalamasının üzerinde zaman ayırabilmektedir. Danimarka'nın bu konudaki OECD sıralaması ise 5'tir.

Danimarka'da iş yaşam dengesinin artırılması için bazı politikalar uygulanmaktadır. Danimarka uygulamaya koyduğu politikalarla küçük çocuklu ailelere sürekli destek olmayı hedeflemektedir. Doğum öncesinde ve doğum sonrasında ebeveynlere verilen ücretli izinler uygulanan bu politikalara örnek olarak gösterilebilir. Aşağıdaki tabloda ise Danimarka'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 39: Danimarka'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	2,3%	7
Bireysel Zaman	15,9 Saat	5

Estonya, iş yaşam dengesi sıralamasında 7,9 puan ile 40 ülke arasında 17. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Estonya'da çalışanların %2,4'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Estonya OECD'de 8. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Estonya'da %0,2 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Estonya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 14,9 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Estonya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,9 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Estonya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 22'dir.

Estonya’da esnek çalışma saatlerinin yaygın olması ile iş yaşam dengesi puanının 7,9 seviyelerinde olmasının arasında bağlantı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Geçmiş veriler incelendiğinde Estonya’da esnek çalışma koşullarının diğer ülkelere göre daha hızlı yaygınlaştığı görülmüştür (Chung, 2018: 5). Ayrıca Estonya’da yine iş yaşam dengesinin daha sağlıklı kurulması için bazı politikalar uygulanmaktadır. Hamilelikte çalışanlara 20 hafta ücretli izin verilmesi bu politikalara örnek olarak gösterilebilir (O’Brien, 2014: 51). Aşağıdaki tabloda ise Estonya’ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 40: Estonya’ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	2,4%	8
Bireysel Zaman	14,9 Saat	22

Finlandiya, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,0 puan ile 40 ülke arasında 15. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Finlandiya’da çalışanların %3,8’inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Finlandiya OECD’de 12. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11’dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005’ten günümüze Finlandiya’da %0,1 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Finlandiya’daki tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,2 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Finlandiya’nın 15,2 saat boş zaman ile OECD sıralaması ise 13’tür. Aşağıdaki tabloda ise Finlandiya’ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 41: Finlandiya’ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	3,8%	12
Bireysel Zaman	15,2 Saat	13

Macaristan, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,0 puan ile 40 ülke arasında 13. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Macaristan'da çalışanların %3'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Macaristan OECD'de 10. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Macaristan'da %0,1 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Macaristan'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 15,1 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Macaristan'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,1 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Macaristan'ın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 15'tir. Aşağıdaki tabloda ise Macaristan'a ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 42: Macaristan'a İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	3%	10
Bireysel Zaman	15,1 Saat	15

İtalya, iş yaşam dengesi sıralamasında 9,4 puan ile 40 ülke arasında 2. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde İtalya'da çalışanların %4,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla İtalya OECD'de 15. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze İtalya'da %0,1 oranında azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise İtalya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 16,5 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle İtalya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 16,5 saat

ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. İtalya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 1'dir.

İtalya'da iş yaşam dengesinin daha sağlıklı kurulabilmesi için bazı politikalar uygulanmaktadır. İtalyan Ekonomi ve Maliye Bakanlığı, çalışanlarının 4-12 yaşları arasındaki çocuklarına yönelik ücretsiz bakım hizmeti sunması bu politikalara örnek olarak gösterilebilir. Bu hizmetten faydalananların işe devam oranı, aynı yaştaki çocuklara sahip diğer çalışanlardan ortalama olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yine İtalya'da hamilelikte çalışanlara 20 hafta ücretli izin verilmesi de uygulanan bu politikalara örnek olarak gösterilebilir. Aşağıdaki tabloda ise İtalya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 43: İtalya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	4,1%	15
Bireysel Zaman	16,5 Saat	1

Letonya, iş yaşam dengesi sıralamasında 6,9 puan ile 40 ülke arasında 24. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Letonya'da çalışanların %1,3'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Letonya OECD'de 6. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Letonya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 13,8 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Letonya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 13,8 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Letonya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 37'dir. Aşağıdaki tabloda ise Letonya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 44: Letonya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	1,3%	6
Bireysel Zaman	13,8 Saat	36

Lüksemburg, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,0 puan ile 40 ülke arasında 14. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Lüksemburg'da çalışanların %3,8'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Lüksemburg OECD'de 13. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Lüksemburg'da %0,2 oranında artmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Lüksemburg'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 15,2 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Lüksemburg'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,2 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Lüksemburg'un boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 11'dir. Aşağıdaki tabloda ise Lüksemburg'a ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 45: Lüksemburg'a İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	3,8%	13
Bireysel Zaman	15,2 Saat	11

Hollanda, iş yaşam dengesi sıralamasında 9,5 puan ile 40 ülke arasında 1. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Hollanda'da çalışanların %0,4'ünün haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Hollanda OECD'de 3. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin

ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze Hollanda'da kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Hollanda'daki tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 16,1 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Hollanda'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 3'tür.

Hollanda'da iş yaşam dengesinin sağlıklı bir şekilde kurulabilmesi için uygulanan bazı politikalar mevcuttur. Hamilelikte 16 hafta ücretli izin verilmesi uygulanan bu politikalara örnek olarak gösterilebilir (O'Brien, 2014: 51). Aşağıdaki tabloda ise Hollanda'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 46: Hollanda'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	0,4%	3
Bireysel Zaman	16,1 Saat	3

Norveç, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,5 puan ile 40 ülke arasında 7. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Norveç'te çalışanların %2,9'unun haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Norveç OECD'de 9. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze Norveç'te kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Norveç'teki tam zamanlı çalışanların hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,6 saat ayırabildiği görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Norveç'in boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 8'dir. Aşağıdaki tabloda ise Norveç'e ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 47: Norveç'e İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	2,9%	9
Bireysel Zaman	15,6 Saat	8

İsveç, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,4 puan ile 40 ülke arasında 10. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde İsveç'te çalışanların %1,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla İsveç OECD'de 5. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze İsveç'te kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise İsveç'teki tam zamanlı çalışanların hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 15,2 saat ayırabildiği görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. İsveç'in boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 12'dir. Aşağıdaki tabloda ise İsveç'e ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 48: İsveç'e İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	1,1%	5
Bireysel Zaman	15,2 Saat	12

Rusya, iş yaşam dengesi sıralamasında 8,3 puan ile 40 ülke arasında 12. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Rusya'da çalışanların %0,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Rusya OECD'de 1. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze Rusya'da kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Rusya'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 15 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Rusya'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama OECD ülkelerinin ortalaması kadar, yani 15 saat ayırabilmektedir. Rusya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 18'dir. Aşağıdaki tabloda ise Rusya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 49: Rusya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	0,1%	1
Bireysel Zaman	15 Saat	18

3.6.4. Dördüncü Kümede Yer Alan Ülkeler

Analiz sonrasında elde edilen dördüncü kümede 3 ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler ve bu ülkelere ilişkin iş-yaşam dengesi göstergeleri aşağıdaki gibidir.

Japonya, iş yaşam dengesi sıralamasında 4,6 puan ile 40 ülke arasında 36. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Japonya'da çalışanların %17,9'unun haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Japonya OECD'de 35. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Japonya'daki tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,1 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Japonya'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 35'tir. Aşağıdaki tabloda ise Japonya'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 50: Japonya'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	17,9%	35
Bireysel Zaman	14,1 Saat	35

Kore, iş yaşam dengesi sıralamasında 4,1 puan ile 40 ülke arasında 37. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Kore'de çalışanların %25,2'sinin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Kore OECD'de 37. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Kore'deki tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,7 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Kore'nin boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 27'dir. Aşağıdaki tabloda ise Kore'ye ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 51: Kore'ye İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	25,2%	37
Bireysel Zaman	14,7 Saat	38

Güney Afrika, iş yaşam dengesi sıralamasında 5,5 puan ile 40 ülke arasında 32. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Güney Afrika'da çalışanların %18,1'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Güney Afrika OECD'de 36. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005'ten günümüze Güney Afrika'da %0,5 artmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Güney Afrika'daki tam

zamanlı çalışanların günde ortalama 14,9 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir ve Güney Afrika'nın bu ortalamaya göre OECD sıralaması 21'dir. Aşağıdaki tabloda ise Güney Afrika'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 52: Güney Afrika'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	18,1%	36
Bireysel Zaman	14,9 Saat	21

3.6.5. Beşinci Kümede Yer Alan Ülkeler

Analiz sonrasında elde edilen beşinci kümede 2 ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler ve bu ülkelere ilişkin iş-yaşam dengesi göstergeleri aşağıdaki gibidir.

Meksika, iş yaşam dengesi sıralamasında 1,1 puan ile 40 ülke arasında 39. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Meksika'da çalışanların %28,7'sinin haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Meksika OECD'de 39. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11'dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranında 2005'ten günümüze Meksika'da kayda değer bir değişim gözlenmemiştir.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Meksika'daki tam zamanlı çalışanların günde ortalama 12,4 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Meksika'da tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 12,4 saat ayırabilmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Meksika'nın boş zaman konusundaki OECD sıralaması ise 39'dur. Aşağıdaki tabloda ise Meksika'ya ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 53: Meksika'ya İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	28,7%	39
Bireysel Zaman	12,4 Saat	39

Türkiye, iş yaşam dengesi sıralamasında 3,1 puan ile 40 ülke arasında 38. sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden biri olan çok uzun saatler çalışanların oranı incelendiğinde Türkiye’de çalışanların %32,6’sının haftada 50 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir ve bu oranla Türkiye OECD’de 40. yani sonuncu sırada yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması ise %11’dir. Haftada 50 saat veya daha fazla çalışanların oranı 2005’ten günümüze Türkiye’de %1,4 azalmıştır.

İş yaşam dengesinin alt göstergelerinden bir diğeri olan boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zaman incelendiğinde ise Türkiye’deki tam zamanlı çalışanlar hobi, uyku, yemek, sosyalleşmek gibi iş dışı aktivitelere günlük ortalama 14,8 saat ayırabilmektedir. Bir başka deyişle gün içinde 14,8 saat boş vakitleri olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalaması ise 15 saattir. Türkiye’nin boş zaman parametresindeki OECD sıralaması ise 24’tür. Aşağıdaki tabloda Türkiye’ye ait İş Yaşam Dengesi alt göstergelerinin verileri bulunmaktadır.

Tablo 54: Türkiye’ye İlişkin Göstergeler

Alt Gösterge	Yüzde / Saat	OECD Sıralaması
50 Saat Üzerinde Çalışma	32,6%	40
Bireysel Zaman	14,8 Saat	24



SONUÇ

Araştırma, OECD Daha İyi Yaşam Endeksi İş-Yaşam Dengesi 2018 yılı verilerini kümeleme analizi ile incelemeyi ve iş yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığını belirlemeyi hedeflemektedir. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda, mevcut araştırmayı konu edinen bir araştırmanın daha önce yapılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla mevcut çalışma ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatması bakımından önemlidir.

Araştırmada OECD'ye üye 38 ülke için Daha İyi Yaşam Endeksi 2018 yılı İş-Yaşam Dengesi verileri kullanılmıştır. İş-Yaşam Dengesinin iki göstergesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, haftada ortalama 50 saat ve daha fazla çalışanların yüzdesidir. Bu oran hali hazırda istihdam edilenlerden 50 saat ve daha fazla çalışanların yüzdesini göstermektedir. Diğer gösterge ise, boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zamandır. Bu gösterge, bireylerin uyku ve yemek de dahil olmak üzere boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan günlük ortalama saat miktarını ifade etmektedir.

Bulgular incelendiğinde; OECD ülkelerinde, haftada 50 saat ve üzerinde çalışan oranı ortalamasının %8,73 olduğu görülmüştür. Ülkeler özelinde inceleme yapıldığında; Türkiye %33,77 ile ilk sırada yer almaktadır. Türkiye'yi %29,48 ile Meksika, %21,81 ile Japonya, %20,84 ile Kore ve %18,68 ile Güney Afrika takip etmektedir. En düşük orana sahip olan ülkeler incelendiğinde; Rusya %0,16 ile ilk sırada yer almaktadır. Rusya'yı %0,45 ile Hollanda, %1,11 ile İsveç, %2,09 ile Letonya ve %2,2 ile Danimarka takip etmektedir. Bireylerin kendine ayırdığı boş zaman ortalamasının 14,38 saat olduğu görülmüştür. Ülkeler özelinde ise Fransa 16,36 saat ile en fazla boş zamana ait ülkeler arasında ilk sırada yer alırken, Fransa'yı 15,93 saat ile İspanya, 15,9 saat ile Hollanda, 15,87 saat ile Danimarka ve 15,77 saat ile Belçika takip etmektedir. En az boş zamanın olduğu ülkeler incelendiğinde; Türkiye 12,59 saat ile en az boş zamana ait ülkeler arasında ilk sırada yer alırken, Türkiye'yi 12,74 saat ile Meksika, 13,83 saat ile Letonya, 13,93 saat ile İsrail ve 14,15 saat ile İzlanda takip etmektedir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen ilk analiz sonuçlarına göre; 50 saat ve üzerinde çalışma ile bireysel zaman arasında negatif, orta seviyeli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r: -0,533$; $p < 0,05$). Buradan hareketle 50 saat

ve üzerinde çalışanların oranında meydana gelen bir artış bireylerin kendilerine ve boş zaman aktivitelerine ayırdığı zamanı negatif etkilemekte, bir diğer ifade ile azaltmaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen ikinci analiz sonuçlarına göre ise, 2018 yılında OECD ülkeleri iş-yaşam dengesi bağlamında 5 kümeden oluşmaktadır (F: 217,27; p: 0,00; F: 10,82; p: 0,00). İlk küme 7 ülkeden oluşmuştur. İlk küme içinde yer alan ülkeler Avustralya, Şili, İzlanda, İsrail, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık ve ABD'dir. İkinci küme Avusturya, Belçika, Çekya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre ve Brezilya'dan oluşmaktadır. Üçüncü kümede ise Kanada, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Macaristan, İtalya, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İsveç ve Rusya bulunmaktadır. Japonya, Kore ve Güney Afrika ise dördüncü kümeyi oluşturmaktadır. Son küme olan beşinci kümede ise Meksika ve Türkiye bulunmaktadır.

Kümeler arasındaki farklılıklar detaylıca incelendiğinde; beşinci küme, 50 saat ve üzerinde çalışma ortalamaları bakımından en yüksek küme olurken aynı zamanda bireysel zamanın en az olduğu küme olarak öne çıkmaktadır. Buradan hareketle Meksika ve Türkiye'den oluşan bu kümenin en çok çalışan ve kendine en az zaman ayıran küme olduğunu söylemek mümkündür. Önemli bir diğer sonuç ise, üçüncü kümenin, 50 saat ve üzerinde çalışma oranı en düşük, bireysel zamanı en yüksek küme olmasıdır. Buradan hareketle; Kanada, Danimarka, İsveç, Norveç gibi ülkelerin oluşturduğu kümenin en az fazla çalışma yoğunluğuna ve en çok bireysel zamana sahip küme olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Nitekim elde edilen bulgu yazındaki araştırmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Örneğin Akar (2014), çalışmasında refahın ölçülmesinde alternatif bir yaklaşım olan Daha İyi Yaşam Endeksi'ni Türkiye açısından değerlendirmiştir. Yalnızca iş-yaşam dengesini kapsamasa da, yapılan değerlendirme sonucunda Türkiye'nin Daha İyi Yaşam Endeks değeri en düşük ülke olduğu sonucuna varılmıştır. Türkiye bu çalışmada da görüldüğü üzere pek çok kriterde düşük puan almış ve refah bakımından alt sıralarda yer almıştır. Bu bağlamda bakıldığında sonuçların bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Konuyla ilgili bir diğere benzer çalışmayı yürüten Türe (2019), gri ilişkisel analizini entropy formülü ile birleştiren metodolojik bir yaklaşım kullanarak, OECD ülkelerinin refah düzeyi skorlarının hesaplanması amaçlamıştır. Çalışma sonucunda Macaristan, Yunanistan, Türkiye ve Meksika'nın diğere OECD ülkelere göre nispeten daha düşük refah seviyesine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir.

Çalışan bireylerin kendilerine ve ailelerine bir başka deyişle iş dışında kalan hayatlarına daha fazla vakit ayırabilmesi iş-yaşam dengesi bakımından oldukça önemlidir. İş-yaşam dengesinin daha sağlıklı kurulabilmesi için çalışan bireylerin boş zamanlarının artırılması kaçınılmazdır. Haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, fazla sürelerle ve fazla çalışmanın sınırlandırılması hem bireylerin boş zamanlarını artıracak hem de fazla çalışmayı azaltacaktır. Ayrıca günümüzde mobilitenin artmasıyla birlikte yaygınlaşan, çalışanların haftanın belirli günlerinde evden çalışarak işlerini yürütmeleri de bireylerin boş zamanlarını artıracak uygulamalar arasında gösterilebilir. Yine yıllık izin sürelerinin artırılması, ebeveyn izinleri gibi özel izinlerin artırılması da bireylerin boş zamanlarını ve iş yaşam dengelerini olumlu yönde etkileyecektir.

OECD ülkeleri baz alınarak yapılan çalışmalarda kullanılan parametrelerin büyük çoğunluğunda Türkiye oldukça kötü skorları temsil etmektedir. Dolayısıyla yalnızca OECD ülkeleri arasında yapılan kıyaslama mevcut durumun tespiti için yeterli olmayabilir. Sosyal, ekonomik, nüfus ve GSMH özellikleri Türkiye ile benzer yapıda olan ülkeler ile Türkiye'nin karşılaştırılması içinde bulunulan durumu çok daha iyi şekilde gözler önüne serer. Böyle bir çalışmanın yapılması da iş yaşam dengesi konusuna katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Akar, H. (2015). Farklılaşan Refah Ölçüm Yöntemleri ve Eğitim Açısından Türkiye'nin Değerlendirilmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 52 S. 606, ss. 23-40.
- Akar, S. (2014). Türkiye'de Daha İyi Yaşam Endeksi: OECD Ülkeleri İle Karşılaştırma. *Journal of Life Economics*, C. 1 S. 1, ss. 1-12.
- Akın, S., Çalışkan, Ö., ve Engin-Demir, C. (2016). Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Sivil Katılım Düzeyleri: Bir Devlet Üniveristesi Örneği. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 45 S. 2, ss. 301-330.
- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Amanvermez, Y., ve Denizli, S. (2016). İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği Ölçeği Türkçe Formunun Uyarlanması: Yapı Geçerliliği ve Güvenirlilik Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, C. 17 S.1, ss. 1-17.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlilik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. T. C. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Teftişi Doktora Programı.
- Ashfaq: ve öte. (2014). Impact of Work Life Conflict on Organizational Performance and Moderating Role of Family Life Stages: A Case Study in Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, C. 32 S3, ss. 349-358.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty First Century. *Academy of Political and Social Science*.
- Başol, O. (2018). OECD Ülkelerinde Yaşam Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 20 S. 3, ss 71-86.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*S. 59.

- Berkmen, M. B. (2018). *Kısmi Ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu Ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. T.C. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 505363).
- Bıçerli, K. M. (2013). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Borah, N., ve Bagla, N. (2016). Work-Life Balance: Assessing Perceptions. *SCMS Journal of Indian Management*, ss. 112-119.
- Chung, H. (2018). *Future Of Work And Flexible Working In Estonia*. Canterbury: University of Kent. <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf> (Erişim: 12 Mayıs 2019).
- Çarıkcı, İ. H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Çiftçi, M. (2008). Kalkınma Göstergesi Olarak Ortalama Yaşam Beklentisine Göre Türkiye'nin AB İçindeki Konumu: Kritikler ve Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Ve İstatistik Dergisi* S. 7, ss. 51-87.
- Çınar, Ü. (2019). *İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı.
- Deane, P. (1994). *İlk Sanayi İnkılabı*. çev. Tevfik Güran. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Demirer, S. (2011). *İş Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu İle İlişkisi*. T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Ve

- T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü Yüksek Lisans Tez Programı.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2003). *Work–Life Conflict in Canada in the New Millennium A Status Report*. Health Canada. (Erişim: 13 Haziran 2019)
- Erben, G. S., ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* S.22, ss. 103-121.
- Fleetwood, S. (2007). Why Work–Life Balance Now? *Int. J. of Human Resource Management* ss. 387-400
- Girdap, E. (2019). *Kariyerizm İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. T.C. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 553053).
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Work Life Balance* ss. 255-279.
- Haas, B. (2003). *Work-Home Balance In Austria, The Netherlands And Sweden: Is It Possible To Identify Models?* Institute for Advanced Studies, Vienna. (Erişim: 1 Aralık 2019)
- Kanca, O. C. (2012). Türkiye’de İşsizlik Ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 21 S.2*, ss. 1-18.
- Keser, A., ve Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Kıdır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tez. T. C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Sosyal Politika Doktora Programı.
- Kıdır, B. (2017). Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 20 S.4*, ss.129-157.

- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, C. 14 S.4, ss. 541-557.
- Kumar, V. ve Janakiram, B. (2017). Theories Of Work Life Balance –A Conceptual Review. *International Research Journal of Management and Commerce*, C. 4 S.9, ss.184-192.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesi Sorunları Ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9 S.3, ss. 243-268.
- Lavassani, K. M., ve Movahedi, B. (2014). Developments In Theories And Measures Of Work-Family Relationships: From Conflict To Balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, C. 2 S. 1, ss. 6-19.
- Lockwood, N. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Society for Human Resource Management*, Research Quarterly Report.
- Naithani, P. (2010). Overview Of Work-Life Balance Discourse And Its Relevance In Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, C. 6S. 6, ss. 147-155.
- O'Brien, M. (2014). *Work-family Balance Policies: Background Paper*. United Nations Department of Economic and Social Affairs. (Erişim: 2 Aralık 2019)
- OECD. (2019). *OECD Better Life Index*. 11 22, 2019 tarihinde OECD Better Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/>
- Özaydın, M. M., ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, ss. 251-281.
- Özen-Kapız, S. (2002). Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Yaşamı Etkileşimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Doktora Tezi.
- Özmete, E., ve Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 3 S. 2, ss. 1-23.
- Panisoara, G., ve Serban, M. (2013). Marital Status and Work-Life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* S.78, ss. 21-25.

- Parida, P. R. (2017). A Literature Review on Work Life Balance. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, C. 7 S.8, ss. 96-104.
- Pekdemir, I., ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14S. 1, ss. 309-337.
- Robbins: P., ve Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. (Erişim: 9 Aralık 2019)
http://bba12.weebly.com/uploads/9/4/2/8/9428277/organizational_behavior_15e_-_stephen_p_robbins__timothy_a_judge_pdf_qwerty.pdf
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 54 S. 4, ss. 145-166.
- Seçer, Ş. (2011). *Çalışma Yaşamında Zaman*. Ankara: Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım.
- Simard, M. (2011). Employees' Perceptions of Work-Life Balance. *University of Waterloo*.
- Slesnick, D. T. (1998). Empirical Approaches To The Measurement Of Welfare. *Journal of Economic Literature*. ss. 2108–2165.
- Smith, M. ve öte. (2014). A Comparison Of Work-Life Balance Perspectives Of Future Business Professionals In The USA And Germany. *International Journal of Business and Globalisation*.
- Şahin, L., Aydın, E., ve Güler, M. (2015). Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri:Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *İş ve Hayat Dergisi*, S. 1, ss. 97-130.
- Tatlıdil, H. (1992). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

- Tausig, M., ve Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, C. 2 S. 22.
- TDK. (2019) *Sözlükler*. Türk Dil Kurumu. (Erişim: 3 Mart 2019)
- Tokathoğlu, S., ve Yalçın, E. C. (2019). Girişimci Davranışa İlişkin Bireysel Algılar: GEM Verileriyle Kümeleme Analizi. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, C. 3 S.1, ss. 1-19.
- Topgül, S. (2017). *İş-Aile-Yaşam Dengesi Dengeyi Sağlamaya Yönelik Uygulamalar*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tosun, C., ve Keskin, F. (2017). Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim Ve Verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, ss. 7-27.
- TÜİK. (2018). *Uluslararası Seçilmiş Göstergeler*. (Erişim: 23 Kasım 2019).
- Türe, H. OECD Ülkeleri İçin Refah Ölçümü: Gri İlişkisel Analiz Uygulaması. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 2, ss. 310-327.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanılan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği*. T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 331872).
- Üner, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü.
- White, M. ve öte. (2003). *British Journal of Industrial Relations*, C. 41 S. 2, ss. 175-195.
- Yatkın, S., ve Bayram, A. (2007). İzmir Havasında Partikül Madde Kirliliği: Ölçüm Ve Değerlendirme. *Deü Mühendislik Fakültesi Fen Ve Mühendislik Dergisi*, C. 9 S. 2, ss. 15-27.
- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 516450)

Yenilmez, F., ve Kılıç, E. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 13 S.2, ss. 55-76.

