Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 54, Ekim 2021, s. 305-312

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.52472>

Dr. Burcu YİĞİT

Bağımsız Araştırmacı, brcygt@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2071-0099.

COVID-19 SÜRECİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİ

Özet

Dünyayı ve ülkemizi saran COVID-19 süreci, çalışma biçimlerini dönüştürmüştür. Bunun sonucunda ise, çalışanların çalışma alışkanlıkları değişmiş, pek çok çalışan evinden çalışmaya başlamıştır. Evden çalışma ile birlikte, çalışma saatleri giderek uzamış ve çalışanların işi ve yaşamı dengelemeleri bir hayli zorlaşmıştır. Bu noktada, iş yaşam dengesi kavramı karşımıza çıkmaktadır. İş yaşam dengesi en basit ifadeyle çalışanın iş ve yaşama eşit biçimde zaman ayırmasıdır. Buna ek olarak, bireylerin iş ve yaşamdaki rollerinden eşit biçimde mutlu ve memnun olmalarıdır. Bir alanın, diğer alana sınır ihlali yapmamasıdır.

Literatürde iş yaşam dengesine ilişkin çeşitli çalışmalar mevcuttur. Çalışmamızda iş yaşam dengesi COVID dönemindeki özellikleri ile gözden geçirilmiştir. Çalışmamızın amacı COVID-19 döneminde çalışma düzeninin değişmesi ile birlikte, iş-yaşam dengesi kavramını ele almaktır. Bu amaca yönelik olarak, çalışmamızda pandemi döneminde iş yaşam dengesi kavramına değinilecektir.

Çalışma ile örgütsel davranış alanındaki literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, COVID-19, Pandemi Dönemi, İş-Aile Dengesi, İş ve Yaşam Alanları

WORK-LIFE BALANCE DURING COVID-19

Abstract

The COVID-19 process, which has surrounded in the world and in our country, has transformed the working ways. As a result of this, the employees' working habits have changed and many employees have started to work from their homes. With working from home, working hours have become longer and it has become really difficult for employees to balance their work and life. At this point, the concept of work-life balance emerges. Work-life balance is allowing time equally to work and life. In addition to this, it means that individuals are equally happy and satisfied with their roles in both work and life areas. Also, it is keeping two areas without interference of work and life areas.

In the literature, there are various studies on work-life balance. In our study, work-life balance was reviewed with its features during the COVID period. With the change of working order during the COVID-19 period, the aim of this study is to handle the concept of work-life balance. For this purpose, the concept of work-life balance in pandemic term will be mentioned in our study.

It was aimed that this study will contribute to the organizational behavior study field.

Keywords: Work-Life Balance, COVID-19, Pandemic Term, Work-Family Balance, Work and Life Spaces

GİRİŞ

COVID-19 pandemisi ile birlikte, Dünya'da çalışanların sağlığını korumaya yönelik pek çok sektörde evden çalışma yaygınlaşmıştır. Evden çalışanlar 7/24 çalışır hale gelmiş, iş ve ev alanlarında sınırlar ortadan kalkmış, iş harici faaliyetlere zaman ayırmak zorlaşmıştır. Değişen yeni çalışma düzeni ile birlikte, iş-yaşam dengesi kavramının önemi daha da artmıştır. Yeni çalışma düzeninde, iş ve yaşam alanları dengelenemediğinde, çalışanların iş ve yaşam alanları birbirine müdahale eder hale gelmiştir.

Beklenmedik, öngörülemeyen COVID-19 süreci, kurumları dijital süreçlere zorunlu kılmıştır. Gigauri (2020) çalışmasında iki noktaya dikkat çekmektedir. İlki, bu dijital geçiş sürecinde işin devamlılığı ve iş yaşam dengesinin sağlanmasında insan kaynakları yönetimine büyük görev düşmektedir. İkincisi, çalışma biçiminin daha esnek, uzaktan, dijital çalışma düzeni kurallarındaki değişimler, süreçler, çalışma alanları, işbirlikleri ve çalışanın iyi olma hali giderek önem kazanmıştır (Gigauri, 2020, s.1). Uzaktan çalışmanın dünyada uygulanması ve yaygınlaşması ile birlikte, gerek özel gerekse kamuda çalışma yaşamında değişim olmuştur. Bu da iş yaşam dengesinin sağlanmasında zorlukları beraberinde getirmiştir (Serenikli, 2021, s. 282).

Literatürde uzun yıllardır var olan iş yaşam dengesi, yani iş ve yaşam alanlarını dengelemek COVID-19 döneminde daha da önem kazanmıştır. Çalışmada COVID-19 döneminde iş yaşam dengesi kavramına çerçeve çizilecektir.

1. İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi, son yıllarda literatürde dikkat çeken ve iş yaşamında önemli bir konu haline gelen bir kavramdır (Kasbunturo vd., 2020, s. 442). Guest (2002)'e göre iş yaşam dengesi, pek çok araştırmaya konu olan, değerli bir kavramdır (Guest, 2002, s. 268). Bireyin kişisel hayatı ve işi arasındaki dengeyi açıklayıcı bir kavramdır. İş ve boş zaman ikileminden 1850'lerde Avrupa'da doğan bir kavramdır. Daha öncelerde var olan bir kavram olmasına karşın, iş yaşam dengesi politikaları ilk olarak 1990'larda kuvvetlenmiştir (Zahoor vd., 2021, s. 1367). İş yaşamında kadın sayısındaki artış, çift kariyerli aileler, tek ebeveynli aile, yaşlı nüfus gibi demografik değişiklikler ile birlikte çalışanların iş ve ev yaşamlarında denge sağlamaları daha büyük gereklilik haline gelmiştir (Smith ve Gardner, 2007, s. 3).

İş yaşam dengesi, bireylerin yaşına ya da cinsiyetlerine bakılmaksızın iş ve ev sorumluluklarını başarılı şekilde birleştirebilme becerisidir. İş alanı, ücret karşılığında çalışmak iken; yaşam alanı da, boş zaman aktiviteleri ve aile zamanı olarak bilinmektedir (Wheatley, 2011, s. 5). Clark (2000)'a göre, iş ve aile iki farklı kavramdır, ancak birbiriyle yakından ilişkilidir. Denge, kişilerin her iki alanda da memnun olması ile sağlanır (Clark, 2000, s. 748). İş yaşam dengesi, kişilerin işle ilgili ve iş dışı yaşamdaki çoklu rollerinin iç içe olması ve bu rollerin de minimum biçimde çatışma yaşamasıdır (Sirgy ve Lee, 2017, s. 2). Bir başka deyişle, kişinin hayatındaki çoklu (iş, aile, diğer önemli sorumlulukları) rollerini yeterli biçimde yönetmesi anlamına gelmektedir (Haar, 2013, s. 3308). İş yaşam dengesi, çalışanın bir çabasıdır. İş ve yaşamdaki rolleri birbirine karıştırmadan başarılı olmasıdır (Uddin, 2021, s. 3). İş ve yaşam dengesinde işi ve yaşamı dengelemek, bir alanın diğer alana sınır ihlali yapmasını engellemekle sağlanır. Aksi halde kişiler yaşamdaki rollerinden eşit derece tatmin ve mutlu olamayacaklar, verimsiz çalışanlar haline geleceklerdir. COVID-19 döneminde, işi ve yaşamı dengelemek daha da zorlaşmıştır. İş, yaşam ve aile sorumlulukları ve alanları birbirine karışmıştır.

Literatürde iş yaşam dengesinin tanımları ve ölçümüne ilişkin bir netlik bulunmamaktadır. Var olan tanımların ortak özelliklerine baktığımızda, iş yaşam dengesi hayatın içerisindeki çoklu rolleri ifade etmektedir. İşe ve yaşama eşit vakit ayırma, yaşam rollerinden eşit derece tatmin olma, rollerin net çizilmesi, roller arasındaki algılanan kontroldür (Kalliath ve Brough, 2008, s. 324-325).

Kendi iş yaşam denge stratejilerini uygulayan çalışanlar diğerlerine göre daha sağlıklı, iyi ve mutludurlar. İş-yaşam dengesi programları, çalışanların streslerini düşürmektedir ancak iş-yaşam dengesi ve çalışan sağlığıyla direkt olarak ilişkili değildir (Zheng vd., 2015, s. 354). Her ne kadar yapılan araştırmalarda iş yaşam dengesi ve çalışanın sağlığı arasında doğrudan ilişki yoksa da, işin ve yaşamın dengelenememesi hali çalışanların sağlığına zarar vermektedir.

Guest (2002)'e göre, çalışanın iş yaşam dengesi sağlandığında iş ve yaşamdan tatmini, işte ve evde performansı artırmaktadır (Guest, 2002, s. 265). Le vd. (2020)'ne göre, kültürel, ekonomik ve kurumsal faktörleri çalışanların iş yaşam dengesi algılarını şekillendirmektedir (Le vd., 2020, s. 2). Volor vd. (2020)'ne göre işletmeler çalışanları motive etmek, optimal düzeyde çalışan performansı sağlamak için özellikle COVID-19 döneminde çevrim içi düzeninde çalışırken e-egitim, e-liderlik ve iş yaşam dengesi konularının daha da ön plana çıktığını vurgulamışlardır (Volor vd., 2020, s. 443).

Ek olarak, gelişen teknoloji ile birlikte, çalışanlarla işverenleri ve müşteriler arasında günün ve gecenin her saatinde iletişim devam etmektedir. Değişen tüketici talepleri, 7 gün 24 saat hizmet

bekler hale gelmiştir. Bunun sonucunda da, çalışanlar uzun saatler işe maruz kalmaktadırlar (Haar ve Brougham, 2020, s. 1). Bu noktada, iş ve yaşamın dengesi sarsılmakta ve iş yaşam dengesizliği kavramı karşımıza çıkmaktadır.

İş yaşam dengesizliği, sağlıkta bozulma, bireylerin, ailelerin performanslarında azalmaya sebep olmaktadır (Kalliath ve Brough, 2008, s. 323). Zaman kaynağı günde 24 saatle sınırlı, toplantı hedefleri, finansal zorunluluklar, ailesel sorumlulukların getirdiği baskılar kişileri zorlamakta ve rollerin çatışmasına sebep olmaktadır. Bazı araştırmacılar, evle ilgili faaliyetlerden gelen taleplerin iş ve aile yaşamının dengelenmesini zorladığını savunmaktadır. İş ve yaşam çatıştığında ise, fiziksel rahatsızlıklar, psikolojik sıkıntılar, yaşamdan tatminsizlik, zihinsel sıkıntılar başlamaktadır (Mensah ve Adjei, 2020, s. 2). İş yerinde esnek çalışma, iş yaşam dengesizliğini düzenlemektedir. Bu da esnek zamanı (işe gelme ve işten ayrılma saatleri), esnek yer (evden çalışma, telekonferans, sıkıştırılmış çalışma haftaları), çalışma zamanı seçimleri (insanların en zaman ve nasıl çalışacakları), zamanı azaltma (yarı zamanlı), bakım izni (çocuklar ya da aile büyükleri için) ve izin zamanlarını (önden planlanmış devamsızlık, planlanmamış durumlar) kapsamaktadır (Andrade vd., 2019, s. 82). Akademik iş hayatında da, esnek çalışma saatleri sağlanmakta, ancak annelerin iş sorumluluklarını yakalamak için çok çalışmaları ve az uyku uyumaları karşımıza çıkmaktadır (Lendak-Kabok, 2020, s. 2). Diğer sektörlerde çalışan annelerin de iş ve ev hayatlarındaki dengeyi sağlamaları normal süreçte de yeterince zor iken; COVID-19 döneminde evden çalışırken özellikle küçük yaşta çocuğu olan anneler için durum daha da zor hale gelmektedir (Akbaş ve Dursun, 2020, s. 90).

İş yaşam dengesi, iş devir oranını azaltırken, işe angaje olmayı, örgütsel vatandaşlık davranışını, rol içi performansı, kurumun üretkenliğini, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Kim, 2014, s. 38). Kotera vd. (2019)'ne göre, esnek çalışma saatleri ve lokasyonların varlığı iş yaşam dengesini artırmakta ve iyi bir zaman dengesi sağlamakta, iş ve yaşamdan tatmini artırmaktadır. Zayıf bir iş yaşam dengesi ise, iş yerinde üretkenliği azaltmaktadır (Kotera vd., 2019, s. 3). Kişilerin iyi bir iş yaşam dengelerinin olması, bireylere fayda sağlamasının yanı sıra kurumlara da fayda sağlamaktadır.

COVID-19, bireylerin sağlıklarının yanı sıra, aynı zamanda kişisel ve aile içindeki rollerini de olumsuz etkilemiştir (Hjalmsdottir ve Bjarnadottir, 2020, s. 268). Brough vd. (2014)'ne göre iş yaşam dengesi, iş yeri talepleri, iş devir oranı niyetleri, psikolojik dayanıklılık ile negatif ilişkili; aile ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olarak değerlendirilmiştir (Brough vd., 2014, s. 2724).

COVID-19 sürecinde çalışanlar evde çalışırken iş yerinde çalışmaya göre daha fazla çalışmaya başlamışlardır. İş yaşam dengeleri de tehlikeye girmiştir. Pandemi döneminde, çalışma düzeninin yanı sıra, alışkanlıkların da dönüşmesi çalışanların iş yaşam dengelerini tehlikeye atmış, normalden daha uzun saatler çalışmalarına sebep olmuştur.

SONUÇ ve ÖNERİLER

COVID-19 pandemisi ile birlikte, evden çalışma yaygınlaşmıştır. Bununla birlikte, kişilerin aile hayatları da değişime uğramıştır (Molnar, 2020, s. 303). COVID-19 döneminde, evler iş yeri haline geldiği için, iş yaşam dengesi konusuna olan ilgi artmıştır. Eş zamanlı olarak literatürde de iş yaşam dengesine ilişkin araştırmalara olan ilgi giderek artmıştır (Uysal ve Yılmaz, 2020, s. 27). Yapılan araştırmalarda, pandemi döneminde kadınların iş yaşam dengesi kurmakta daha çok zorlandıkları belirlenmiştir (Uddin, 2021, s. 3). İş yaşam dengesi, kişilerin iş-aile çatışmasını kontrol edememeleri, çoklu rollerini yönetememeleridir (Zheng vd., 2015, s.356). İş yaşam dengesine destek girişimleri, esnek çalışma düzenlemeleri (evden çalışma, sıkıştırılmış iş haftaları ve esnek çalışma saatleri), işten ayrılma düzenlemeleri (anne doğum izni, babalık izni, hasta kişiye bakım izni), yaşlı bakım, çocuk bakımı, genel hizmetleri (çalışma destek programları, seminerler, ailenin ihtiyaçlarına yönelik programlar) içermektedir. Çalışanlar iş yaşam dengesi girişimlerinden faydalandıklarında, hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması azalmaktadır (Smith ve Gardner, 2007, s. 3). İş yaşamı kadar iş dışı yaşam da önemlidir. Çalışanlar iş alanı kadar, iş dışı alana da vakit ayırdıklarında hayatlarındaki her rollerinden ve alanlarından tatmin ve mutlu olacaklardır. İş yaşam dengesi ne kadar iyi sağlanırsa, iş-aile ve iş-yaşam çatışmaları da o ölçüde azalacaktır.

Literatürdeki bazı çalışma sonuçları incelendiğinde, Kasbunturo vd. (2020), iş yaşam dengesi arttıkça, iş tatmininin de arttığını, iş yaşam dengesinin iş tatmini üzerinde pozitif ve güçlü bir etkisinin olduğunu belirlemişlerdir (Kasbunturo vd., 2020). Dousin vd. (2020), iş yaşam dengesi uygulamaları (esnek çalışma saatleri, destekleyici yöneticiler), finansal başarı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rol oynadığını tespit etmişlerdir. Bu ilişkide motive eden yaşamdan tatmin ve paranın aracı rolünün olmadığını belirlemişlerdir. Bunun yanı sıra yine çalışmalarında, çalışma koşulları, yetersiz tazminat, takım bazlı uygulamalar, yönetsel ve kliniğe ilişkin roller olarak kıdemli hemşireler üzerinde dört kategori öne sürmüşlerdir (Dousin, 2020, s.1). Kim vd. (2014) ise çalışmalarında iş yaşam dengesinin rol içi performansa doğrudan bir etkisinin olmadığını, ancak çalışanların iş yaşam dengelerinin duygusal bağlılığı artırdığını ortaya koymuşlardır (Kim, 2014, s. 37).

Pek çok araştırmada iş yaşam dengesinin kurumsal performansı, iş tatminini, örgütsel bağlılığı artırdığı ortaya konmuştur. Aynı zamanda iş yaşam dengesi, kişilerin sağlığı, aile ve hayatın genelindeki tatmin ve mutluluklarında da önemli yere sahiptir (Sirgy ve Lee, 2017, s. 1). Araslar'ın 2021 yılındaki çalışmasında, hem iş yükü ve iş yaşam dengesi hem de iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönlü ilişki saptanmıştır (Araslar, 2021, s. 72). Polat (2021) çalışmasında, iş yaşam dengesi ve işletme performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (Polat, 2021, s.165). İlkaracan ve Memiş (2021) çalışmalarında, COVID-19 döneminde çalışan kadınların daha çok iş yaşam dengeleriyle ilgili daha çok zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir (İlkaracan ve Memiş, 2021, s. 288). COVID-19 döneminde, Nisan-Haziran 2020 arasında Kanada'da yapılan bir çalışmaya göre, evde çocuğu olmayanların iş yaşam çatışmasının azaldığını, bunun aksine 6 yaşından küçük, 6-12 yaşları arasında çocukları olan kişilerde iş yaşam çatışmasında azalma olmadığı ortaya konmuştur (Schieman vd., 2021, s. 1). Avcı (2021) çalışmasında, COVID-19 döneminde çalışanların iş yerinde fazla çalışma neticesinde oluşan bitkinlik hallerinden kurtulduklarını, ev ile iş arası yolda kaybedilen zamandan tasarruf ettiklerini ve çalışanların ulaşım ve molalardaki zamanlarını kayıp olarak gördüklerini ele almıştır (Avcı, 2021, s. 215). Bozkurt (2020) işlerin

dijitalleşmesinin, çalışanların kaygılarında artışa sebep olduğunu, online çalışmanın yeterince verimli olmadığını, toplumun önemli bir kısmının kaygılı ve depresif olduğunu tespit etmişlerdir (Bozkurt, 2020, s. 115). Bir başka çalışmada, çalışanın iş yaşam dengesi örgütsel gurur ve iş tatminiyle pozitif ilişkili bulunmuştur (Mas-Machuca vd., 2016, s. 586). Çalışma sonuçlarına bakıldığında, iş yaşam dengesinin sağlanması gerek bireylere, gerekse kurumlara fayda sağlamaktadır. Buradan hareketle, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumlu etkileri bulunmaktadır.

Araştırmalar, aile ve işi dengeleyebilen ebeveynlerin, hayatlarındaki tatminlerinin arttığı ve bu durumun mental ve fiziksel sağlıklarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Hjalmsdottir ve Bjarnadottir, 2020, s. 271). COVID-19 döneminde çalışanların iş yaşam dengelerini sağlayabildiği ve sağlayamadığı çok sayıda çalışmanın ışığında, iş yaşam dengesi kavramı bu dönemdeki özellikleri ile gözden geçirilmiştir.

KAYNAKLAR

- Akbaş, Ö., Dursun, C. (2020). Koronavirüs (COVID-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanını Sıdıran Anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (5), 78-94.
- Andrade, M.S., Westover, J.H., Kupka, B.A. (2019). The Role of Work-Life Balance and Worker Scheduling Flexibility in Predicting Global Comparative Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9 (2), 80-115.
- Araslar, Asena. (2021). İş Yüğü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi (Bursa, 2021).
- Bozkurt, Veysel. (2020). Pandemi Döneminde Çalışma: Ekonomik Kaygılar, Dijitalleşme ve Verimlilik. COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri. *İstanbul Üniversitesi Yayınevi*, Eds. Demirbaş, D., Bozkurt, V., Yorgun, S., Beyazıt, Fatih.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., Lo, D. (2014). Work-Life Balance: A Longitudinal Evaluation of a New Measure Across Australia and New Zealand Workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (19), 2724-2744.
- Clark, Sue Campbell. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Dousin, O., Collins, N., Bartram, T., Stanton, P. (2020). The Relationship Between Work-Life Balance, The Need for Achievement, and Intention To Leave: Mixed Method Study. *Journal of Advanced Nursing*, 00: 1-12.
- Gigauri, İza. (2020). Effects of COVID-19 Human Resource Management From The Perspectives of Digitalization and Work-Life Balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4 (31), 1-11.
- Guest, David E. (2000). Perspectives On The Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41 (2), 255-279.

- Haar, M. (2013). Testing a New Measure of Work-Life Balance: A Study of Parent and Non-Parent Employees From New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (17), 3305-3324.
- Haar, J., Brougham, D. (2020). Work Antecedents and Consequences of Work-Life Balance: A Two Sample Study Within New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.
- Hjalmsdottir, A., Bjarnadottir, V.S. (2020). "I Have Turned Into a Foreman Here at Home": Families and Work-Life Balance in Times of COVID-19 in a Gender Equality Paradise. *Gender Work Organization*, 28: 268-283.
- İlkkaracan, İ., Memiş, E. (2021). Transformations in The Gender Gaps in Paid and Unpaid Work During The COVID-19 Pandemic: Findings From Turkey. *Feminist Economics*, 27 (1-2), 288-309.
- Kalliath, T., Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance of The Balance Construct. *Journal of Management and Organization*, 14, 323-327.
- Kasbunturo, D. I., Sari, M., Imam, M., Fahlevi, M., Ryani, D.P. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13 (4), 439-451.
- Kim, Hye Kyoung. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6 (1), 37-51.
- Kotera, Y., Green, P., Sheffield, D. (2019). Work-Life Balance of UK Construction Workers: Relationship With Mental Health. *Construction Management and Economics*, 1-14.
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., Fermelis, J. (2020). Work-Life Balance in Asia: A Systematic Review. *Human Resource Management Review*, 1-56.
- Lendak-Kabok. (2020). Women's Work-Life Balance Strategies in Academia. *Journal of Family Studies*, 1-19.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., Alegre, I. (2016). Work-Life Balance and Its Relationship With Organizational Pride and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 586-602.
- Mensah, A., Adjei, N.K. (2020). Work-Life Balance and Self-Reported Health Among Working in Europe: A Gender and Welfare State Regime Comparative Analysis. *BMC Public Health*, (2020): 20: 1052, 1-14.
- Molnar, Balazs. (2020). Home Office or Distant Work? Conclusion of The Year 2020 in Kelemen-Erdos, A., Feher-Polgar, P. & Popovics, A. (eds.): Proceedings of FIKUSZ 2020, Obuda University, Keleti Faculty of Business and Management, 302-312.
- Polat, Fırat. (2021). İş Yeri Ergonomisi ve İş-Yaşam Dengesinin İşletme Performansına Etkisi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi (Kütahya, 2021).

- Schieman, S., Badawy, P. J., Milkie, M. A., Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During The COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7: 1-19.
- Serenikli, Nilüfer. (2021). COVID-19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31 (1), 277-288.
- Sirgy, M. J., Lee, D. (2017). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research Quality Life* (8 February 2017), 1-26.
- Smith, J., Gardner, D. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36 (1), 3-12.
- Uddin, Mahi. (2021). Addressing Work-Life Balance Challenges of Working Women During COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 1-14.
- Uysal, N., Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi: *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4 (1), 26-37.
- Volor, C.W., Solikhah, S., Fidhyallah, N.F., Lestari, D.P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work-Life Balance on Employee Performance During COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (10), 443-450.
- Wheatley, Daniel. (2011). Work-Life Balance, Travel-To-Work, and The Dual Career Household. *Personnel Review*, 41 (6), 813-831.
- Zahoor, N., Abdullah, N.A.C., Zakaria, N. (2021). The Role of High Performance Work Practices, Work-Family Conflict, Job Stress, and Personality in Affecting Work-Life Balance. *Management Science Letters*, 11 (2021), 1367-1378.
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., Scarparo, S. (2015). Developing Individual and Organisational Work-Life Balance Strategies to Improve Employee Health and Well-Being. *Employee Relations*, 37 (3), 354-379.