

İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliğinin doğum kararlarına etkisi: Nitel bir araştırma

Childbearing decisions of women working in the banking sector in Istanbul in the context of work-life imbalance: A qualitative study

Melis Soyer¹ 

Öz

Bu araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliği bağlamında çocuk sahibi olma ve doğuma yönelik tutumlarını incelemektir. Bankacılık sektörü yoğun çalışma temposu, uzun mesai saatleri ve yüksek performans beklentileri nedeniyle çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini önemli ölçüde etkileyen sektörlerden biridir. Araştırmada, bu çalışma koşullarının kadın çalışanların doğurganlık kararları üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Çalışmada, bankacılık sektöründe görev yapan kadın çalışanların iş yükü, kariyer beklentileri ve örgütsel çalışma koşullarının çocuk sahibi olma kararlarını nasıl etkilediği analiz edilmektedir. Araştırma kapsamında İstanbul'da farklı bankalarda görev yapan 12 kadın banka çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bulgular iş-yaşam dengesizliğinin kadın çalışanların doğum kararlarını ertelemesine veya sınırlamasına yol açabildiğini göstermektedir. Ayrıca, çalışma ortamındaki destek mekanizmalarının ve örgütsel politikaların kadınların aile ve kariyer arasında denge kurabilmelerinde önemli rol oynadığı ortaya konmaktadır. Araştırma, bankacılık sektöründe çalışan kadınların doğurganlık kararlarını etkileyen faktörleri ortaya koyarak hem akademik literatüre katkı sağlamayı hem de iş-aile dengesi politikalarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışma, kurumların çalışan dostu uygulamalar geliştirmesi ve toplumsal demografik yapı açısından sürdürülebilir politikaların oluşturulmasına katkı sağlayabilecek bulgular sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Kadın Çalışanlar, Doğurganlık Kararı, Bankacılık Sektörü, Kariyer ve Aile Dengesi, İş-Aile Dengesi, Yönetim

İel Kodları: J13, J16, M54

Abstract

This research aims to examine the attitudes of women working in the banking sector towards having children and childbirth in the context of work-life imbalance. The banking sector significantly affects employees' work-life balance due to its intense pace, long working hours, and high performance expectations. This research examines the effects of these working conditions on female employees' fertility decisions. The study analyses how the workload, career expectations, and organisational working conditions of female employees in the banking sector affect their decisions to have children. The findings show that work-life imbalance can lead to female employees postponing or limiting their decisions to have children. Furthermore, it reveals that support mechanisms in the work environment and organisational policies play a significant role in enabling women to balance family and career. The study was conducted through semi-structured interviews with 12 female bank employees working in different banks in Istanbul. The research aims to contribute to the academic literature by identifying the factors influencing the fertility decisions of women working in the banking sector and to offer suggestions for developing work-family balance policies. In this context, the study presents findings that can contribute to the development of employee-friendly practices by institutions and the creation of sustainable policies that consider the societal demographic structure.

Keywords: Work-Life Balance, Female Employees, Fertility Decision, Banking Sector, Career and Family Balance, Work-Family Balance, Management

İel Codes: J13, J16, M54

Başvuru/Submitted: 12/03/2026

1. Revizyon/1st Revised: 2/06/2026

2. Revizyon/2nd Revised: 8/06/2026

Kabul/Accepted: 16/06/2026

Yayın/Online Published: 25/03/2026

Atf/Citation: Soyer, M., İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliğinin doğum kararlarına etkisi: Nitel bir araştırma, bmij (2026) 14 (2): 792-807 doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v14i2.2757>

Extended Abstract

Childbearing decisions of women working in the banking sector in Istanbul in the context of work-life imbalance: A qualitative study

Literature

Balancing work and family life has become an important issue for women participating in the labour market, particularly in sectors characterised by intensive working conditions. The banking sector is one of the fields where employees are exposed to high performance expectations, long working hours and demanding customer relations. These working conditions may create challenges for employees in maintaining work-life balance. In particular, women employees may experience difficulties in balancing professional responsibilities with family roles such as motherhood.

Previous studies indicate that work-life imbalance can influence various life decisions, including marriage and fertility decisions (Allen et al., 2000; Guest, 2002). The relationship between women's labour market participation and fertility behaviour has also been widely discussed in the literature. Career expectations, job security, and workplace conditions may lead women to delay childbearing (Becker, 1991; Mills et al., 2011). In addition, gender roles and social expectations continue to shape women's family-related decisions even when they actively participate in professional life (Hochschild, 1997; Bianchi et al., 2000). Although numerous quantitative studies examine fertility decisions and work-life balance, qualitative studies exploring women's lived experiences in specific sectors remain limited. In this context, examining the experiences of women working in the banking sector may provide deeper insights into how workplace conditions influence fertility decisions.

Research purpose and importance

The purpose of this study is to examine the experiences of women working in the banking sector regarding their childbearing decisions within the context of work-life imbalance. The study aims to reveal how working conditions, career concerns, gender roles, and institutional support mechanisms influence women's decisions regarding childbirth. Understanding the factors affecting women's childbearing decisions is important not only for academic discussions but also for organisational policies. Insights from this study may contribute to the development of family-friendly workplace policies that support women employees in balancing professional and family responsibilities.

Contribution of the study

This study contributes to the literature in several ways. First, it examines fertility decisions from a work-life balance perspective within the banking sector, which is characterised by intensive working conditions. Second, the study adopts a qualitative approach and focuses on the lived experiences of women employees, thereby providing a deeper understanding of the factors influencing childbearing decisions. Finally, the findings provide practical implications for organisations aiming to develop supportive workplace policies for women employees.

Design and method

This study was designed as qualitative research. This study was designed as a qualitative study using a basic qualitative research approach. The study aimed to explore women's experiences in the banking sector regarding their childbearing decisions in the context of work-life imbalance. The data were collected through semi-structured interviews with 12 women working in the banking sector. The participants were selected using purposive sampling to obtain in-depth information about the research topic. The interviews focused on participants' experiences regarding work intensity, career expectations, family responsibilities, and institutional support mechanisms. The collected data were analysed using content analysis. During the analysis, the interview data were coded and grouped into themes that capture the participants' common experiences and perceptions.

Findings

The study's findings indicate that several factors influence women's childbearing decisions in the banking sector. One of the most prominent factors is the sector's intensive working conditions. Participants emphasised that long working hours, high performance expectations and customer-oriented work structures make it difficult to maintain work-life balance. Another important finding is that career concerns may lead women to postpone their childbearing decisions. Participants stated that maternity leave and career interruptions may negatively affect their career advancement opportunities. As a result, many women prefer to delay childbirth to maintain their career development.

The study also revealed that gender roles and family expectations continue to influence women's decisions regarding childbirth. Some participants stated that they experience social pressure from family members and their social environment to have children after marriage. In addition, institutional support mechanisms were found to play a significant role in shaping women's decisions. Participants emphasised that flexible working arrangements, maternity leave policies and childcare support may help women better balance their work and family lives.

Conclusion, recommendations and limitations

The findings of this study show that multiple factors, including working conditions, career expectations, gender roles, and organisational support mechanisms, shape women's childbearing decisions in the banking sector. Intensive working conditions and career concerns may lead women to postpone childbirth, while supportive workplace policies may facilitate a better balance between Professional and family responsibilities.

Based on these findings, organisations- particularly in the banking sector- should consider implementing family-friendly workplace policies such as flexible working arrangements, childcare support and supportive maternity policies to improve work-life balance for women employees.

This study has several limitations. The research was conducted with a limited number of participants and focused only on women working in the banking sector. Therefore, the findings cannot be generalised to all sectors. Future studies may examine the relationship between work-life balance and fertility decisions across sectors and with larger samples.

Giriş

Son yıllarda kadınların iş gücüne katılım oranındaki artış, çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasındaki ilişkinin daha fazla araştırılmasına yol açmıştır. Özellikle hizmet sektöründe yoğun çalışma temposu, uzun çalışma saatleri ve yüksek performans beklentileri, çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini önemli ölçüde etkilemektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). Bu durum, özellikle kadın çalışanlar açısından hem kariyer hedefleri hem de aile yaşamına ilişkin kararlar üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Beutell ve Greenhaus, 2019).

Kadınların iş gücüne katılımının artmasıyla birlikte doğurganlık davranışları ve aile planlaması süreçleri de önemli ölçüde değişmiştir. Demografik dönüşüm teorisi, ekonomik gelişme ve kadınların eğitim düzeyindeki artışın doğurganlık oranlarında düşüşe yol açtığını göstermektedir (Becker, 1992; Bongaarts, 2017). Kadınların kariyer hedefleri, iş güvencesi beklentileri ve çalışma koşulları, çocuk sahibi olma kararlarının zamanlamasını ve sayısını etkileyebilmektedir (Mills vd., 2011). Özellikle yoğun çalışma gerektiren sektörlerde çalışan kadınlar için iş ve aile rolleri arasında denge kurmak giderek daha zor hale gelmektedir (Hochschild, 1997).

Bankacılık sektörü ise yoğun rekabet, performans baskısı ve uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanların iş yükünün oldukça yüksek olduğu sektörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Burke ve El-Kot, 2010). Bu sektör, çalışanların müşteri odaklı çalışma biçimleri, satış hedefleri ve yoğun iş temposu nedeniyle iş-yaşam dengesi açısından önemli zorluklar barındırmaktadır (Demirel ve Özçınar, 2009). Özellikle kadın çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, bu çalışma koşullarının doğurganlık kararlarını etkileyebileceği ve çocuk sahibi olma kararlarının ertelenmesine yol açabileceği belirtilmektedir (Matysiak ve Vignoli, 2013).

Uluslararası literatürde iş-yaşam dengesi ile doğurganlık kararları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Adsera, 2004; Ahn ve Mira, 2002; Matysiak ve Węziak-Białowolska, 2016). Bu çalışmalar, çalışma koşullarının, kariyer beklentilerinin ve örgütsel destek mekanizmalarının kadınların çocuk sahibi olma kararları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle esnek çalışma uygulamaları, ebeveyn izinleri ve aile dostu örgütsel politikaların kadınların iş ve aile yaşamı arasında denge kurabilmelerine katkı sağladığı ifade edilmektedir (OECD, 2020).

Türkiye bağlamında değerlendirildiğinde ise kadınların iş gücüne katılım oranının artmasına rağmen doğurganlık oranlarının son yıllarda düşüş eğilimi gösterdiği görülmektedir (TÜİK, 2023). Bu durum, çalışma koşulları ile aile yaşamı arasındaki ilişkinin daha detaylı incelenmesini gerekli kılmaktadır. Özellikle bankacılık gibi yoğun çalışma temposuna sahip sektörlerde çalışan kadınların iş-yaşam dengesi deneyimleri ve doğurganlık kararları üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Son yıllarda bankacılık sektöründe yaşanan dijital dönüşüm, çalışanların iş yükü ve iş-yaşam dengesi üzerinde yeni etkiler yaratmıştır. Özellikle dijital bankacılık uygulamalarının yaygınlaşması, müşteri beklentilerinin artması ve çalışanların iş saatleri dışında da işle ilgili iletişim kanallarına erişilebilir olması, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların daha geçirgen hale gelmesine neden olmaktadır. Araştırmalar, bankacılık sektöründe çalışanların yüksek performans beklentileri, satış hedefleri ve sürekli erişilebilir olma baskısı nedeniyle iş-yaşam dengesi sorunları yaşayabildiğini göstermektedir (Sahara, 2025; Herenz ve Rani, 2025).

Özellikle kadın çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, bankacılık sektöründeki yoğun çalışma koşullarının kariyer gelişimi ile aile sorumlulukları arasında denge kurmayı zorlaştırdığı belirtilmektedir. Son yıllarda yapılan çalışmalar, kadın banka çalışanlarının uzun çalışma saatleri, performans baskısı ve kariyer ilerleme beklentileri nedeniyle çocuk sahibi olma kararlarını erteleyebildiklerini ortaya koymaktadır (Shrestha ve Prajapati, 2024; Herenz ve Rani, 2025). Bu durum, iş-yaşam dengesi ile doğurganlık kararları arasındaki ilişkinin bankacılık sektörü özelinde incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Ayrıca pandemi sonrasında yaygınlaşan esnek ve hibrit çalışma uygulamalarının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri de araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Bazı çalışmalar, esnek çalışma uygulamalarının kadın çalışanların aile sorumluluklarını yönetmelerine katkı sağladığını ortaya koyarken, bazı araştırmalar ise iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi nedeniyle yeni stres kaynaklarının ortaya çıkabildiğini göstermektedir (Cabrita ve Eiffe, 2023; OECD, 2023). Bu nedenle bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi deneyimlerinin ve bu deneyimlerin doğurganlık kararlarına etkilerinin incelenmesi güncel ve önemli bir araştırma alanı olarak değerlendirilmektedir.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi bağlamında doğum ve çocuk sahibi olma kararlarını etkileyen faktörleri incelemektir. Çalışma, iş yükü, çalışma koşulları ve kariyer beklentilerinin kadın çalışanların doğurganlık kararları üzerindeki etkilerini ortaya koyarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca araştırmanın bulgularının, kadın çalışanların iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını destekleyebilecek örgütsel politika ve uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Teorik çerçeve

İş-yaşam dengesi

İş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamı ile özel yaşamı arasında uyum ve denge kurabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Modern çalışma yaşamında artan rekabet, uzun çalışma saatleri ve performans baskısı, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır (Clark, 2000). Özellikle hizmet sektöründe çalışan bireyler için iş yükü ve zaman baskısı, iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olabilmektedir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). İş-yaşam dengesi, yalnızca bireylerin psikolojik iyi oluşunu değil aynı zamanda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi örgütsel sonuçları da etkileyen önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Kossek ve Ozeki, 1998). Bu nedenle iş-yaşam dengesi konusu hem bireysel refah hem de örgütsel verimlilik açısından önem taşıyan bir araştırma alanı haline gelmiştir.

Sanayileşme ve küreselleşme süreçleri ile birlikte çalışma hayatının yapısında meydana gelen dönüşümler, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki sınırların giderek belirsizleşmesine neden olmuştur (Guest, 2002). Özellikle teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme, çalışanların iş saatleri dışında da işle ilgili sorumluluklarını sürdürmelerine yol açabilmekte ve bu durum iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir (Derks, Bakker, Peters ve Van Wingerden, 2016). Bu bağlamda iş-yaşam dengesi yalnızca bireysel bir sorun olarak değil, aynı zamanda örgütlerin çalışma politikaları ve yönetim uygulamaları ile yakından ilişkili bir konu olarak ele alınmaktadır.

Kadın çalışanlar açısından değerlendirildiğinde iş-yaşam dengesi konusu daha kritik bir boyut kazanmaktadır. Bunun temel nedeni, kadınların hem çalışma yaşamında aktif rol üstlenmeleri hem de geleneksel toplumsal roller kapsamında aile içi sorumlulukları daha fazla üstlenmeleridir (Hochschild, 1997). Sosyolojik yaklaşımlar, kadınların ücretli çalışma yaşamına katılmalarına rağmen ev içi bakım ve çocuk yetiştirme sorumluluklarının büyük ölçüde devam ettiğini göstermektedir (Bianchi, Milkie, Sayer ve Robinson, 2000). Bu durum, kadın çalışanların aynı anda birden fazla rolü yerine getirmeye çalışmasına ve rol çatışması yaşamalarına neden olabilmektedir.

Ayrıca kadınların kariyer gelişimi ile annelik rolleri arasında denge kurma çabaları, iş-yaşam dengesinin daha karmaşık bir hale gelmesine neden olabilmektedir. Özellikle yoğun çalışma temposuna sahip sektörlerde çalışan kadınlar için kariyer hedefleri ile aile kurma ve çocuk sahibi olma kararları arasında önemli bir denge sorunu ortaya çıkabilmektedir (Mills, Mencarini, Tanturri ve Begall, 2011). Bu nedenle iş-yaşam dengesi yalnızca bireysel refah açısından değil aynı zamanda kadınların doğurganlık kararları ve aile planlaması süreçleri açısından da önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde iş-yaşam dengesinin tek boyutlu bir yapı olmadığı, farklı boyutlardan oluşan çok yönlü bir kavram olduğu kabul edilmektedir. Kullanılan ölçek ve teorik yaklaşımlara göre boyutlar farklılaşabilmekle birlikte, en yaygın kabul gören sınıflandırma zaman dengesi, katılım dengesi ve doyum dengesi boyutlarından oluşmaktadır (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Son yıllarda yapılan çalışmalar da iş-yaşam dengesinin çok boyutlu yapısını desteklemekte ve zamanın dengeli kullanımı, roller arası katılım ve yaşam alanlarından elde edilen tatmin düzeyinin iş-yaşam dengesinin temel bileşenleri olduğunu ortaya koymaktadır (Hildenbrand vd., 2024).

Zaman dengesi, bireyin iş ve özel yaşam rollerine yeterli zamanı ayırabilmesini ifade ederken; katılım dengesi, bireyin her iki yaşam alanına psikolojik ve davranışsal olarak dengeli biçimde katılımını ifade etmektedir. Doyum dengesi ise bireyin hem iş yaşamından hem de özel yaşamından benzer düzeyde tatmin elde etmesiyle ilişkilidir. Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar iş-yaşam dengesini yalnızca çatışmanın yokluğu olarak değil, iş ve yaşam alanları arasındaki karşılıklı zenginleşme, olumlu yayılım (spillover) ve rol uyumu çerçevesinde değerlendirmektedir (Carlson, Grzywacz ve Zivnuska, 2009; Mendis ve Weerakkody, 2021).

Güncel yaklaşımlar ise iş-yaşam dengesini çok boyutlu bir iş-yaşam uyumu (work-nonwork balance) perspektifiyle ele almakta ve bireyin iş dışındaki aile, sosyal yaşam, sağlık ve kişisel gelişim alanlarıyla kurduğu dengeyi de kavramın bir parçası olarak değerlendirmektedir (Hildenbrand vd., 2024). Bu

yönüyle iş-yaşam dengesi yalnızca zamanın paylaşımıyla ilgili olmayıp, bireyin iş ve özel yaşam alanlarında sürdürülebilir bir uyum, refah ve tatmin düzeyi sağlayabilmesini ifade etmektedir.

İş-aile çatışması

İş-aile çatışması, bireyin iş ve aile rollerinden kaynaklanan taleplerin birbirleriyle uyumsuz olması sonucu ortaya çıkan bir rol çatışması türü olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Rol teorisine dayanan bu yaklaşım, bireylerin aynı anda üstlendikleri farklı rollerin zaman, enerji ve davranışsal beklentiler açısından çatışabileceğini ileri sürmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985), iş-aile çatışmasını zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Zaman temelli çatışma, iş ve aile rollerinin zaman gereksinimlerinin çakışması sonucu ortaya çıkarken; gerilim temelli çatışma, iş yaşamında yaşanan stres ve baskının aile yaşamına yansımaları ifade etmektedir. Davranış temelli çatışma ise iş ortamında gerekli olan davranış kalıplarının aile yaşamındaki beklentilerle uyumsuzluk göstermesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

İş-aile çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkileri uzun yıllardır araştırılmaktadır. Literatürde iş ve aile rollerinin uyumsuzluğunun bireylerin psikolojik iyi oluşunu, iş tatminini, örgütsel bağlılığını ve yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Allen vd., 2000). Ayrıca iş-aile çatışmasının yalnızca işten aileye doğru değil, aileden işe doğru da gerçekleşebildiği ve bu nedenle iki yönlü bir yapıya sahip olduğu ifade edilmektedir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Bu doğrultuda işten aileye çatışma, iş yaşamından kaynaklanan taleplerin aile yaşamını olumsuz etkilemesi; aileden işe çatışma ise aile sorumluluklarının iş performansını zorlaştırması şeklinde tanımlanmaktadır.

Kadın çalışanlar açısından değerlendirildiğinde iş-aile çatışmasının daha yoğun yaşandığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında kadınların aile içi bakım ve ev içi sorumlulukları daha fazla üstlenmeleri, iş ve aile rollerini eş zamanlı yürütmelerini zorlaştırabilmektedir (Hochschild, 1997; Bianchi vd., 2000). Özellikle uzun çalışma saatleri, yüksek performans beklentileri ve yoğun iş temposunun hâkim olduğu sektörlerde çalışan kadınların iş-aile çatışmasını daha yoğun deneyimledikleri belirtilmektedir (Burke ve El-Kot, 2010). Bu durum, kadınların kariyer gelişimi ile aile yaşamı arasında denge kurma süreçlerini doğrudan etkileyebilmektedir.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, iş-aile çatışmasının yalnızca çalışanların refahı ve iş performansı üzerinde değil, aynı zamanda doğurganlık kararları üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle kariyer beklentileri, yoğun çalışma koşulları ve bakım sorumluluklarının bir araya gelmesi, kadınların çocuk sahibi olma kararlarını ertelemelerine veya sınırlamalarına neden olabilmektedir (Matysiak ve Vignoli, 2013). Güncel araştırmalar da iş-aile çatışmasının kadın çalışanların yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluşu ve aile planlaması kararları üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (ILO, 2022; OECD, 2023). Bu nedenle iş-aile çatışması, kadın çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurma süreçlerini ve doğum kararlarını anlamada önemli bir kavramsal çerçeve sunmaktadır.

Bankacılık sektöründe kadın istihdamı, çalışma koşulları ve doğurganlık kararları

Kadınların iş gücüne katılım oranındaki artış, doğurganlık davranışlarını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Ekonomik yaklaşımlara göre bireylerin çocuk sahibi olma kararları, ekonomik koşullar, kariyer beklentileri ve çalışma yaşamındaki fırsat maliyetleri ile yakından ilişkilidir (Becker, 1991). Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ve iş gücüne katılımlarının artması, doğurganlık kararlarının zamanlamasında değişimlere yol açabilmektedir. Literatürde birçok çalışma, kadınların çalışma hayatındaki konumlarının çocuk sahibi olma kararlarını etkileyebildiğini göstermektedir. Özellikle yoğun çalışma temposu ve kariyer beklentileri, kadınların doğurganlık kararlarını ertelemelerine neden olabilmektedir (Mills vd., 2011). Ayrıca iş güvencesi, çalışma koşulları ve örgütsel destek mekanizmaları da doğurganlık davranışları üzerinde belirleyici faktörler arasında yer almaktadır (Matysiak ve Vignoli, 2013).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, kadın istihdamı ile doğurganlık arasındaki ilişkinin yalnızca ekonomik faktörlerle değil aynı zamanda iş-yaşam dengesi ve aile dostu çalışma politikaları ile de yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle esnek çalışma uygulamaları ve ebeveyn izinleri gibi destekleyici politikaların kadınların hem kariyerlerini sürdürebilmeleri hem de aile yaşamlarını planlayabilmeleri açısından önemli rol oynadığı belirtilmektedir (OECD, 2020).

Bankacılık sektörü, yoğun rekabet ortamı, yüksek performans beklentileri ve uzun çalışma saatleri ile öne çıkan hizmet sektörlerinden biridir. Bu sektörde çalışanların müşteri odaklı çalışma biçimleri, satış hedefleri ve operasyonel yoğunluk nedeniyle yüksek iş yükü ile karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir

(Burke ve El-Kot, 2010). Bankacılık sektöründe özellikle hedef odaklı performans sistemleri ve yoğun iş temposu çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştırabilmektedir.

Son yıllarda bankacılık sektöründe kadın çalışanların sayısında önemli bir artış yaşanmıştır. Ancak kadınların iş gücüne katılımındaki artışa rağmen, çalışma koşullarının yoğunluğu ve kariyer beklentileri kadın çalışanların iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını zorlaştırabilmektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri, performans baskısı ve müşteri ilişkileri yönetimi gibi faktörler kadın çalışanların iş yükünü artırabilmektedir (Onur ve Demirel, 2024).

Bankacılık sektöründe çalışan kadınlar açısından değerlendirildiğinde, iş yoğunluğu ve kariyer beklentileri aile yaşamına ilişkin kararları da etkileyebilmektedir. Literatürde yoğun çalışma temposuna sahip sektörlerde çalışan kadınların iş ve aile rollerini dengelemekte zorlandıkları ve bu durumun doğurganlık kararlarını etkileyebildiği belirtilmektedir (Matysiak ve Vignoli, 2013). Bu bağlamda bankacılık sektöründeki çalışma koşulları, kadın çalışanların hem kariyer planlamalarını hem de çocuk sahibi olma kararlarını etkileyebilecek önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde kadın istihdamı, iş-aile çatışması ve doğurganlık ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliği bağlamında doğum kararlarını ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle Türkiye bağlamında yürütülen araştırmaların çoğu nicel yöntemlere dayanmakta olup, kadın çalışanların deneyimlerini derinlemesine inceleyen nitel çalışmaların yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışma, bankacılık sektöründe çalışan kadınların doğum kararlarını etkileyen örgütsel ve bireysel faktörleri nitel bir bakış açısıyla inceleyerek ilgili alan yazındaki bu boşluğun giderilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Yöntem

Araştırma deseni

Bu araştırma, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliği bağlamında doğuma ilişkin tutumlarını anlamayı amaçlayan nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Çalışma, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlamlandırma süreçlerini ortaya koymayı amaçlayan yorumlayıcı paradigma (interpretivist paradigm) çerçevesinde yürütülmüştür. Nitel araştırma yaklaşımı, katılımcıların yaşam deneyimlerini ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları derinlemesine incelemeye olanak tanıdığı için bu çalışma açısından uygun görülmüştür. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, araştırmacıya belirli sorular çerçevesinde veri toplama imkânı sağlarken katılımcıların kendi deneyimlerini ve düşüncelerini özgür biçimde ifade etmelerine de olanak tanımaktadır. Bu sayede bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve doğuma ilişkin tutumları hakkında ayrıntılı ve zengin veriler elde edilmesi hedeflenmiştir.

Bu araştırmada nicel yöntem yerine nitel araştırma yaklaşımının tercih edilmesinin temel nedeni, bankacılık sektöründe çalışan kadınların doğum kararlarına ilişkin deneyimlerini, algılarını ve bu kararları etkileyen süreçleri derinlemesine incelemektir. Nitel araştırmalar, bireylerin yaşantılarını, deneyimlerini ve olaylara yükledikleri anlamları kendi bakış açıları doğrultusunda ortaya koymayı amaçlamaktadır (Tisdell, Merriam, ve Stuckey-Peyrot, 2025). Doğurganlık kararları ise yalnızca ölçülebilir değişkenlerle açıklanabilecek bir olgu olmayıp; çalışma koşulları, kariyer beklentileri, aile sorumlulukları, toplumsal normlar ve bireysel deneyimlerin etkileşimiyle şekillenen çok boyutlu bir karar sürecini içermektedir.

Nicel araştırmalar değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve genellenebilir sonuçlar elde edilmesi açısından önemli avantajlar sunarken, bireylerin karar alma süreçlerinin arka planını ve bu süreçlere yükledikleri anlamları açıklamada sınırlı kalabilmektedir (Creswell ve Poth, 2018). Bu nedenle araştırmada, kadın çalışanların doğum kararlarına ilişkin deneyimlerini kendi ifadeleriyle ortaya koyabilmelerine olanak sağlayan nitel araştırma yaklaşımı tercih edilmiştir. Böylece bankacılık sektöründeki çalışma koşullarının kadın çalışanların doğum kararları üzerindeki etkilerinin daha kapsamlı ve derinlemesine anlaşılması amaçlanmıştır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bankacılık sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bankacılık sektörü, yoğun çalışma temposu, uzun mesai saatleri ve performans odaklı çalışma sistemi nedeniyle iş-yaşam dengesi sorunlarının sık yaşandığı sektörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu yöntemde araştırma konusu ile ilgili deneyime sahip bireylerin seçilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında İstanbul’da farklı bankalarda görev yapan 25–45 yaş aralığındaki kadın banka çalışanları araştırmaya dâhil edilmiştir. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü genellikle veri doygunluğu (data saturation)

ilkesine göre belirlenmektedir. Veri doygunluğu, gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda yeni tema, kategori veya kodların ortaya çıkmaması ve elde edilen verilerin tekrar etmeye başlaması durumunu ifade etmektedir (Guest, Bunce ve Johnson, 2006). Bu araştırmada görüşmeler süresince elde edilen veriler eş zamanlı olarak değerlendirilmiş ve analiz edilmiştir. Onuncu görüşmeden itibaren katılımcı ifadelerinde benzer temaların tekrar ettiği, yeni bir tema veya kodun ortaya çıkmadığı gözlemlenmiştir. Veri tekrarının devam edip etmediğini doğrulamak amacıyla iki ek görüşme daha gerçekleştirilmiş ve benzer bulgular elde edilmesi üzerine veri doygunluğuna ulaşıldığı kabul edilmiştir. Bu doğrultuda araştırma toplam 12 kadın banka çalışanı ile tamamlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada 12 katılımcı ile görüşme yapılmıştır.

Veri toplama araçları

Demografik bilgi formu:

Katılımcıların yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çalıştıkları banka türü ve görev pozisyonu gibi temel özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu form, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tanımlamaya yardımcı olmuştur.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu:

Araştırmanın temel veri toplama aracı yarı yapılandırılmış görüşme formudur. Araştırmada pilot görüşme uygulanmamıştır. Görüşme soruları literatür taraması ve araştırmanın amaçları doğrultusunda hazırlanmıştır. Görüşme formunun kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla nitel araştırma ve insan kaynakları yönetimi alanlarında uzman iki akademisyenin görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda soru formunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formunda katılımcıların iş-yaşam dengesi deneyimleri, bankacılık sektöründeki çalışma koşulları ve doğuma ilişkin tutumları hakkında açık uçlu sorular yer almaktadır. Görüşmeler katılımcıların onayı alınarak gerçekleştirilmiş ve veri kaybını önlemek amacıyla ses kaydı alınmıştır.

Veri toplama süreci

Araştırmanın veri toplama süreci 2025 yılı Eylül-Ekim ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak katılım göstermeleri ile yürütülmüş ve katılımcıların tercih ettikleri uygun ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme ortalama 30-45 dakika sürmüş ve görüşmeler tamamlandıktan sonra elde edilen ses kayıtları yazılı metne dönüştürülerek analiz sürecine hazır hale getirilmiştir.

Verilerin analizi

Bu araştırma, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliği bağlamında doğum kararlarına ilişkin deneyimlerini anlamayı amaçlayan temel nitel araştırma (basic qualitative research) deseninde tasarlanmıştır. Temel nitel araştırmalar, bireylerin belirli bir olguya ilişkin deneyimlerini, algılarını ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Tisdell vd., 2025). Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedeni, bankacılık sektöründe çalışan kadınların doğum kararlarına ilişkin deneyim ve görüşlerini önceden belirlenmiş bir kuramsal çerçeveye bağlı kalmadan derinlemesine inceleyebilmektir.

Araştırmada elde edilen veriler geleneksel içerik analizi (conventional content analysis) yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Geleneksel içerik analizi, araştırma konusu hakkında önceden belirlenmiş kuramsal kategorilere bağlı kalmaksızın, verilerden hareketle kod ve temaların oluşturulmasına dayanan tümevarımsal bir analiz yaklaşımıdır (Hsieh ve Shannon, 2005). Bu yaklaşımın tercih edilmesinin nedeni, katılımcıların deneyimlerini ve anlam dünyalarını doğrudan verilerden hareketle ortaya koyabilmeye olanak sağlamasıdır.

Analiz sürecinde öncelikle görüşme kayıtları yazılı metne dönüştürülmüş ve araştırmacı tarafından tekrar tekrar okunarak veriye aşinalık sağlanmıştır. Ardından katılımcı ifadelerinden anlamlı veri birimleri belirlenmiş ve açık kodlama yöntemi kullanılarak ilk kodlar oluşturulmuştur. Benzer içerik taşıyan kodlar bir araya getirilerek kategoriler oluşturulmuş, daha sonra bu kategoriler üst düzey temalar altında toplanmıştır. Tema oluşturma sürecinde kodlar ve kategoriler arasındaki ilişkiler sürekli olarak gözden geçirilmiş ve elde edilen tema yapısının araştırma sorularını yansıtmaya dikkat edilmiştir. Son aşamada tema ve kategoriler araştırma soruları doğrultusunda değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Analiz sürecinin güvenilirliğini artırmak amacıyla kodlama ve tema geliştirme işlemleri farklı zamanlarda tekrar gözden geçirilmiş, oluşturulan kod ve temalar ham verilerle karşılaştırılarak tutarlılık kontrolü sağlanmıştır. Ayrıca araştırmacı önyargılarının analize etkisini azaltmak amacıyla

kodlama ve yorumlama sürecinde katılımcı ifadelerine bağlı kalınmış, doğrudan alıntılardan yararlanılmış ve elde edilen bulguların veri setiyle uyumu sürekli olarak değerlendirilmiştir. Araştırmacı, veri toplama ve analiz süreci boyunca kendi varsayım ve beklentilerinin araştırma sonuçlarını etkilemesini önlemek amacıyla bracketing (paranteze alma) yaklaşımını benimsemiştir. Bu kapsamda araştırmacı, kişisel görüş ve deneyimlerini veri yorumlarından ayırmaya özen göstermiş, analiz sürecinde katılımcı ifadelerini merkeze almıştır. Araştırmanın zaman ve erişim kısıtları nedeniyle üye kontrolü (member checking) uygulanamamıştır. Ayrıca araştırmada bağımsız bir hakem denetimi gerçekleştirilmemiştir. Araştırma tek araştırmacı tarafından yürütüldüğünden kodlayıcılar arası uyum analizi gerçekleştirilememiştir. Bununla birlikte analiz sürecinin güvenilirliğini artırmak amacıyla kodlama işlemleri farklı zamanlarda tekrar gözden geçirilmiş ve oluşturulan tema yapısının veri setiyle tutarlılığı kontrol edilmiştir.

Araştırma, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'na yapılan başvuru kapsamında yürütülmüştür. Katılımcıların araştırmaya katılımı tamamen gönüllülük esasına dayalı olup görüşme öncesinde tüm katılımcılardan gönüllü onam alınmıştır. Araştırma sürecinde katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuş, elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılmış ve kişisel bilgilerin raporlarda yer almamasına özen gösterilmiştir.

Araştırma soruları

Bu araştırma, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi bağlamında doğum kararlarına ilişkin deneyimlerini anlamayı amaçlamakta olup aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aramaktadır:

- S1. Bankacılık sektöründe çalışan kadınlar iş-yaşam dengelerini nasıl deneyimlemektedir?*
- S2. Bankacılık sektörüne özgü çalışma koşulları (uzun çalışma saatleri, performans baskısı, şube hedefleri ve dijital erişilebilirlik) kadınların doğum kararlarını nasıl etkilemektedir?*
- S3. Kariyer gelişimi, terfi olanakları ve iş güvencesine ilişkin algılar kadınların çocuk sahibi olma kararlarını nasıl şekillendirmektedir?*
- S4. Toplumsal cinsiyet rolleri, aile beklentileri ve sosyal çevrenin etkisi kadınların doğum kararlarında nasıl bir rol oynamaktadır?*
- S5. Kurumsal destek mekanizmaları (esnek çalışma uygulamaları, doğum izni, kreş desteği ve yönetsel destek) kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ve doğum kararlarını nasıl etkilemektedir?*
- S6. Kadın çalışanlar iş-yaşam dengesi ile doğum kararları arasındaki ilişkiyi nasıl anlamlandırmaktadır?*

Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri

Araştırma kapsamında İstanbul'da farklı bankalarda görev yapan toplam 12 kadın banka çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşları 25 ile 42 arasında değişmektedir. Katılımcıların bir kısmı evli ve çocuk sahibi iken, bazı katılımcılar ise henüz çocuk sahibi değildir. Katılımcıların tamamı bankacılık sektöründe aktif olarak çalışan ve yoğun çalışma temposuna sahip bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 1: Katılımcı Profili

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Durumu	Pozisyon	Deneyim
K1	28	Bekar	Yok	Müşteri Temsilcisi	5 yıl
K2	31	Evli	Yok	Bireysel Bankacılık Uzmanı	7 yıl
K3	34	Evli	1 çocuk	Şube Operasyon Yetkilisi	10 yıl
K4	29	Bekar	Yok	Portföy Yöneticisi	6 yıl
K5	36	Evli	1 çocuk	Şube Müdür Yardımcısı	12 yıl
K6	27	Bekar	Yok	Gişe Yetkilisi	4 yıl
K7	38	Evli	2 çocuk	Bireysel Bankacılık Uzmanı	14 yıl
K8	33	Evli	1 çocuk	Operasyon Uzmanı	9 yıl
K9	30	Bekar	Yok	Müşteri Temsilcisi	6 yıl
K10	35	Evli	1 çocuk	Portföy Yöneticisi	11 yıl
K11	42	Evli	2 çocuk	Şube Müdür Yardımcısı	18 yıl
K12	26	Bekar	Yok	Gişe Yetkilisi	3 yıl

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Demografik bulgular

Katılımcı ifadeleri demografik özellikler açısından değerlendirildiğinde, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve yaş değişkenlerine bağlı olarak bazı farklılıkların ortaya çıktığı görülmüştür. Evli ve çocuk sahibi olan katılımcılar, özellikle doğum sonrası iş yaşamına dönüş süreci, çocuk bakım sorumlulukları ve iş-aile dengesi konularına daha fazla vurgu yapmışlardır. Bu katılımcılar, çocuk sahibi olduktan sonra zaman yönetimi, iş yükü ve aile sorumluluklarını bir arada yürütme konusunda çeşitli güçlüklerle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Buna karşılık bekâr ve çocuk sahibi olmayan katılımcılar, kariyer gelişimi, terfi olanakları, performans beklentileri ve mesleki geleceklerine ilişkin kaygıları daha yoğun şekilde dile getirmişlerdir. Bu katılımcılar, çocuk sahibi olmanın kariyer planlarını yavaşlatabileceği veya iş yaşamındaki ilerlemelerini olumsuz etkileyebileceği yönünde endişeler taşıdıklarını belirtmişlerdir. Özellikle yönetici pozisyonuna yükselme hedefi bulunan katılımcılarda kariyer önceliğinin daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir.

Yaş grupları açısından değerlendirildiğinde ise 35 yaş ve üzerindeki katılımcıların doğum kararlarını zaman baskısı, biyolojik faktörler ve aile beklentileri çerçevesinde ele aldıkları görülmüştür. Buna karşın daha genç katılımcılar, ekonomik koşullar, kariyer planlaması ve iş güvencesi konularına daha fazla vurgu yapmışlardır. Genç katılımcılar arasında çocuk sahibi olma kararının ileri yaşlara ertelenebileceğine ilişkin görüşler daha sık ifade edilmiştir.

Bununla birlikte, demografik farklılıklara rağmen tüm katılımcı gruplarında ortak olarak çalışma koşulları, yoğun iş temposu, uzun çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi sorunlarının doğum kararlarını etkileyen temel faktörler arasında yer aldığı görülmüştür. Bu durum, bankacılık sektörüne özgü çalışma koşullarının kadın çalışanların doğum kararları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Temalar

Görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi sonucunda bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve doğum kararlarına ilişkin deneyimlerini açıklayan dört ana tema ortaya çıkmıştır:

1. *Yoğun Çalışma Temposu ve Uzun Mesai Saatleri*
2. *Kariyer Kaygısı ve İş Güvencesi Endişesi*
3. *Toplumsal Cinsiyet Roller ve Aile Baskısı*
4. *Kurumsal Destek ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları*

Tema 1: Yoğun Çalışma Temposu ve Uzun Mesai Saatleri

Katılımcıların büyük bir kısmı bankacılık sektöründe çalışma temposunun oldukça yoğun olduğunu ve uzun mesai saatlerinin iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Katılımcılara göre özellikle hedef baskısı ve müşteri yoğunluğu, özel yaşamlarına yeterli zaman ayırmalarını zorlaştırmaktadır.

Katılımcılardan biri bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

"Bankada çalışma saatleri resmi olarak belli ama çoğu zaman o saatlerde çıkmak mümkün olmuyor. Özellikle hedef dönemlerinde akşam çok geç saatlere kadar çalışıyoruz." (K4)

Benzer şekilde başka bir katılımcı da yoğun iş temposunun aile planlamasını etkilediğini şu sözlerle dile getirmiştir:

"Bu tempoda çocuk sahibi olmayı düşünmek gerçekten zor. İşten çıkınca zaten çok yorgun oluyoruz. Çoğu zaman eve geldiğimde kendime bile vakit ayıramıyorum. Çocuk sahibi olduğumda ona yeterli zamanı ve ilgiyi gösterebilecek miyim diye düşünüyorum. Bu nedenle şu an için çocuk sahibi olma kararını ertelemeyi daha doğru buluyorum." (K2)

"Şube hedeflerini tutturmak için çoğu zaman mesai sonrasında da çalışmak zorunda kalıyoruz. Resmî çalışma saatleri bitse bile müşterilerle iletişim devam edebiliyor ya da ertesi günün hedefleri için hazırlık yapmamız gerekebiliyor. Sürekli performans baskısı altında olmak hem özel hayatımı hem de aile planlarımı etkiliyor. Böyle bir çalışma düzeninde çocuk sahibi olmanın ciddi sorumluluklar getireceğini düşünüyorum." (K5)

Bu bulgular, bankacılık sektöründe uzun çalışma saatlerinin kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir baskı oluşturduğunu göstermektedir.

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde, bankacılık sektörüne özgü bazı uygulamaların iş-yaşam dengesi üzerinde ek baskılar oluşturduğu görülmüştür. Özellikle şube bazlı satış hedefleri, performans

değerlendirme kriterleri ve dijital iletişim kanallarının yaygın kullanımı katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Katılımcılar, belirlenen satış hedeflerini gerçekleştirme baskısının yalnızca çalışma saatleri içerisinde değil, mesai sonrasında da devam edebildiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra dijital bankacılık uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte müşterilerin ve yöneticilerin çalışanlara günün farklı saatlerinde ulaşabilmeleri, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesine neden olabilmektedir. Katılımcılar ayrıca performans değerlendirme sistemlerinin terfi, ücret artışı ve kariyer gelişimi açısından belirleyici olması nedeniyle hedef baskısını yoğun şekilde hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu durumun özellikle çocuk sahibi olmayı planlayan kadın çalışanlarda kariyer ve aile yaşamı arasında seçim yapma baskısını artırabildiği görülmüştür.

Tema 2: Kariyer Kaygısı ve Doğum Kararının Ertelenmesi

Görüşmelerden elde edilen bulgular, bankacılık sektöründe çalışan kadınların önemli bir kısmının kariyer hedefleri ve iş güvencesi kaygıları nedeniyle çocuk sahibi olma kararlarını ertelediklerini göstermektedir. Katılımcılar, bankacılık sektöründe kariyer basamaklarında ilerlemenin yoğun çalışma temposu, performans hedefleri ve rekabetçi bir çalışma ortamı gerektirdiğini ifade etmişlerdir. Bu nedenle birçok katılımcı, doğum izni ve annelik sürecinin kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebileceğini düşünmektedir. Özellikle genç yaş grubundaki katılımcılar, kariyerlerinde belirli bir noktaya gelmeden çocuk sahibi olmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar, doğum ve çocuk bakım sürecinin iş hayatından uzak kalmalarına neden olabileceğini ve bu durumun kariyer ilerlemelerini yavaşlatabileceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan biri bu durumu şu şekilde dile getirmiştir:

“Bankacılıkta kariyer yapmak zaten zor. Bir süre işten uzak kalırsanız geri dönmek de kolay olmuyor. Özellikle terfi süreçlerinde ve performans değerlendirmelerinde geride kalabileceğinizi düşünüyorsunuz. Bu nedenle çocuk sahibi olmanın kariyerimi nasıl etkileyeceği konusunda endişelerim var. Öncelikle mesleki hedeflerime ulaşmak ve kariyerimde daha sağlam bir noktaya gelmek istediğim için çocuk sahibi olmayı ileriki yıllara bırakmayı düşünüyorum.” (K6)

Benzer şekilde başka bir katılımcı da kariyer hedeflerinin doğum kararını etkilediğini şu sözlerle ifade etmiştir:

“Şu an kariyerimin en yoğun dönemindeyim. Bu süreçte çocuk sahibi olmak hem benim hem de işim açısından zor olabilir. Üzerimde ciddi performans ve hedef baskısı var. Çocuk sahibi olduğumda hem işime hem de aileme yeterince zaman ayıramamaktan endişe ediyorum. Bu nedenle şu an için kariyerimde belirli bir noktaya ulaşmayı ve daha uygun koşullar oluştuğunda çocuk sahibi olmayı tercih ediyorum.” (K9)

Bazı katılımcılar ise doğum sonrası iş hayatına dönüş sürecinin belirsizliğinin kendilerini endişelendirdiğini belirtmiştir. Katılımcılar, doğum izni sonrası aynı pozisyona dönme konusunda kaygı yaşayabildiklerini ve bu durumun çocuk sahibi olma kararlarını etkilediğini ifade etmişlerdir.

Bir katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Doğum izni sonrası aynı tempoya geri dönebilecek miyim ya da kariyerimde geri mi kalacağım gibi endişeler oluyor. İşten bir süre uzak kalmanın performansımı ve kariyer gelişimimi olumsuz etkileyebileceğini düşünüyorum. Özellikle terfi süreçlerinde ve önemli görev dağılımlarında geride kalma ihtimali beni düşündürüyor. Bu nedenle çocuk sahibi olma kararı verirken yalnızca aile yaşamımı değil, kariyerime olası etkilerini de değerlendirmek zorunda kalıyorum.” (K3)

Bu bulgular, bankacılık sektöründe kariyer kaygısı ve iş güvencesi endişelerinin kadın çalışanların doğum kararlarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Özellikle rekabetçi çalışma ortamı ve performans odaklı değerlendirme sistemleri, kadın çalışanların kariyer planları ile aile yaşamı arasında denge kurmalarını zorlaştırabilmektedir.

Tema 3: Toplumsal Cinsiyet Roller ve Aile Baskısı

Görüşmelerden elde edilen bulgular, bankacılık sektöründe çalışan kadınların doğum kararlarının yalnızca iş yaşamı ile değil aynı zamanda toplumsal beklentiler ve aile baskısı ile de şekillendiğini göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı, toplumda kadınların belirli bir yaşa geldiklerinde evlenmeleri ve çocuk sahibi olmalarının beklendiğini ifade etmiştir. Bu durum bazı katılımcılar için psikolojik bir baskı oluşturabilmektedir.

Katılımcılar, özellikle evli kadınların çocuk sahibi olmalarına yönelik çevresel beklentilerin daha yoğun olduğunu belirtmişlerdir. Aile büyükleri ve sosyal çevre tarafından yapılan yönlendirmeler, kadınların doğum kararları üzerinde etkili olabilmektedir.

Katılımcılardan biri bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Evlendikten sonra herkesin ilk sorduğu şey çocuk oluyor. İş yoğunluğunu anlatmaya çalışsanız bile çevre bunu çok anlamıyor. Sanki evlendikten hemen sonra çocuk sahibi olmak gerekiyormuş gibi bir beklenti oluşuyor. Bir yandan kariyerimi sürdürmeye çalışırken diğer yandan aile ve sosyal çevreden gelen bu sorularla karşılaşmak üzerimde baskı yaratabiliyor.” (K8)

Bir başka katılımcı ise aile baskısının doğum kararını etkileyebildiğini şu şekilde dile getirmiştir:

“Ailem sürekli çocuk sahibi olmam gerektiğini söylüyor ama iş tempom gerçekten çok yoğun. Bu yüzden kendimi iki taraf arasında kalmış gibi hissediyorum. Bir yandan ailemin beklentilerini karşılamak istiyorum, diğer yandan mevcut çalışma koşullarımın çocuk sahibi olmak için uygun olmadığını düşünüyorum. Hem kariyerimi sürdürmeye hem de ailemden gelen beklentileri yönetmeye çalışmak zaman zaman üzerimde ciddi bir baskı oluşturuyor.” (K5)

Bazı katılımcılar ise bankacılık sektöründeki yoğun çalışma temposunun aileleri tarafından yeterince anlaşılmadığını belirtmişlerdir. Bu durum, kadınların hem iş hem de aile beklentilerini karşılamaya çalışırken daha fazla baskı hissetmelerine neden olabilmektedir.

Bir katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Ailem işimin ne kadar yoğun olduğunu tam olarak anlayamıyor. Onlar için çocuk sahibi olmak hayatın doğal akışında gerçekleşmesi gereken bir süreç gibi görülüyor ama benim için üzerinde düşünülmesi ve planlanması gereken önemli bir karar. Çalışma saatlerim, kariyer hedeflerim ve mevcut sorumluluklarım nedeniyle çocuk sahibi olmanın zamanlamasını dikkatli değerlendirmek zorunda kalıyorum. Ancak ailem çoğu zaman bu koşulları göz ardı ederek kararımı yalnızca yaş ve evlilik süresi üzerinden değerlendiriyor” (K1)

Bu bulgular, kadınların doğum kararlarının yalnızca bireysel tercihlerle değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri ve aile beklentileri ile de şekillendiğini göstermektedir. Özellikle yoğun çalışma temposuna sahip sektörlerde çalışan kadınlar için kariyer hedefleri ile toplumsal beklentiler arasında denge kurmak önemli bir zorluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Tema 4: Kurumsal Destek ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları

Görüşmelerden elde edilen bulgular, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve doğum kararlarının kurumsal destek mekanizmalarından önemli ölçüde etkilendiğini göstermektedir. Katılımcılar, kurumların sunduğu doğum izni, esnek çalışma uygulamaları ve çocuk bakımına yönelik desteklerin kadın çalışanların aile planlaması kararlarında belirleyici olabileceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların önemli bir kısmı bankacılık sektöründe resmi olarak belirlenmiş doğum izni ve bazı hakların bulunduğunu belirtmekle birlikte, yoğun iş temposu ve performans beklentileri nedeniyle bu hakların kullanımının her zaman kolay olmadığını ifade etmiştir. Bu durum, kadın çalışanların doğum ve annelik sürecine ilişkin kararlarını etkileyebilmektedir.

Katılımcılardan biri kurumların sağladığı desteklerin sınırlı olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Doğum izni var ama sonrasında işe dönüş süreci çok zor olabiliyor. İş temposu hemen aynı şekilde devam ediyor. İşten uzak kaldığınız süre boyunca yaşanan değişikliklere uyum sağlamaya çalışırken aynı zamanda annelik sorumluluklarını da yerine getirmeniz bekleniyor. Bu durum hem fiziksel hem de psikolojik olarak zorlayıcı olabiliyor. Bu nedenle doğum kararı verirken yalnızca izin sürecini değil, sonrasında karşılaşacağım çalışma koşullarını da düşünmek zorunda kalıyorum.” (K7)

Bazı katılımcılar ise özellikle esnek çalışma imkanlarının iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmiştir. Katılımcılar, uzaktan çalışma veya esnek mesai gibi uygulamaların kadın çalışanların hem kariyerlerini sürdürmeleri hem de aile yaşamlarını planlamaları açısından önemli olduğunu vurgulamıştır. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde dile getirmiştir:

“Eğer esnek çalışma imkânı olsa çocuk sahibi olmayı daha erken düşünebilirdim. Ama bankacılıkta böyle bir sistem pek mümkün olmuyor. Çalışma saatlerinin daha esnek olması veya bazı dönemlerde uzaktan çalışma seçeneklerinin sunulması hem iş hem de aile sorumluluklarını yönetmeyi kolaylaştırabilirdi. Mevcut çalışma düzeninde ise çocuk sahibi olmanın getireceği sorumluluklarla iş yükünü bir arada yürütmenin oldukça zor olacağını düşünüyorum.” (K10)

Bunun yanı sıra bazı katılımcılar kurumların kreş hizmeti veya çocuk bakımına yönelik destek sağlamasının kadın çalışanların doğum kararlarını kolaylaştırabileceğini ifade etmiştir.

Bir katılımcı bu konuda şu görüşü dile getirmiştir:

“Kurum bünyesinde kreş desteği veya çocuk bakımına yönelik uygulamalar olsa kadın çalışanların çocuk sahibi olma kararları çok daha kolay olabilir.” (K3)

Bu bulgular, kurumsal destek mekanizmalarının kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ve doğum kararları üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle esnek çalışma uygulamaları, doğum sonrası destek programları ve çocuk bakımına yönelik hizmetlerin artırılması, kadın çalışanların kariyer ve aile yaşamı arasında daha sürdürülebilir bir denge kurmalarına katkı sağlayabilir.

Tablo 2: Tema, Alt Kod ve Katılımcı Dağılımları

Tema	Alt Kodlar	Katılımcılar
İş-Yaşam Dengesizliği	Uzun çalışma saatleri, iş yükü, müşteri yoğunluğu, zaman yetersizliği, mesai sonrası erişilebilirlik	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K8, K10
Kariyer Kaygıları	Terfi endişesi, kariyer kesintisi, doğum sonrası işe dönüş kaygısı, performans baskısı, kariyer planlaması	K2, K4, K5, K7, K8, K9, K11
Toplumsal Baskılar	Aile beklentileri, evlilik sonrası çocuk baskısı, sosyal çevre etkisi, toplumsal cinsiyet rolleri	K1, K3, K5, K6, K7, K9, K12
Kurumsal Destek Mekanizmaları	Esnek çalışma, doğum izni, yönetsel destek, kreş desteği, işe uyum programları	K2, K4, K6, K8, K10, K11
Bankacılık Sektörüne Özgü Baskılar	Şube hedefleri, satış baskısı, performans değerlendirme sistemi, dijital erişilebilirlik, müşteri talepleri	K1, K2, K4, K5, K7, K8, K9, K10

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tablo 3: Kod Frekansları

Tema	Alt Kod	f
İş-Yaşam Dengesizliği	Uzun çalışma saatleri	8
İş-Yaşam Dengesizliği	İş yükü	8
İş-Yaşam Dengesizliği	Müşteri yoğunluğu	8
İş-Yaşam Dengesizliği	Zaman yetersizliği	8
İş-Yaşam Dengesizliği	Mesai sonrası erişilebilirlik	8
Kariyer Kaygıları	Terfi endişesi	7
Kariyer Kaygıları	Kariyer kesintisi kaygısı	7
Kariyer Kaygıları	Doğum sonrası işe dönüş kaygısı	7
Kariyer Kaygıları	Performans baskısı	7
Kariyer Kaygıları	Kariyer planlaması	7
Toplumsal Baskılar	Aile beklentileri	7
Toplumsal Baskılar	Evlilik sonrası çocuk baskısı	7
Toplumsal Baskılar	Sosyal çevre etkisi	7
Toplumsal Baskılar	Toplumsal cinsiyet rolleri	7
Kurumsal Destek Mekanizmaları	Esnek çalışma	6
Kurumsal Destek Mekanizmaları	Doğum izni	6
Kurumsal Destek Mekanizmaları	Yönetsel destek	6
Kurumsal Destek Mekanizmaları	Kreş desteği	6
Kurumsal Destek Mekanizmaları	İşe uyum programları	6
Bankacılık Sektörüne Özgü Baskılar	Şube hedefleri	8
Bankacılık Sektörüne Özgü Baskılar	Satış baskısı	8
Bankacılık Sektörüne Özgü Baskılar	Performans değerlendirme sistemi	8
Bankacılık Sektörüne Özgü Baskılar	Dijital erişilebilirlik	8
Bankacılık Sektörüne Özgü Baskılar	Müşteri talepleri	8

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tartışma

Bu araştırmada bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliği bağlamında doğum kararlarına ilişkin deneyimleri incelenmiştir. Araştırma bulguları, kadın çalışanların doğum kararlarının yalnızca bireysel tercihlerden değil, çalışma koşulları, kariyer beklentileri, toplumsal normlar ve kurumsal destek mekanizmalarından etkilendiğini ortaya koymuştur.

Araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri, yoğun çalışma temposu, uzun çalışma saatleri ve performans baskısının kadın çalışanların iş-yaşam dengelerini olumsuz etkileyerek doğum kararlarını ertelemelerine neden olabilmesidir. Bu bulgu, iş ve aile rollerinden kaynaklanan talepler arasındaki

uyumsuzluğun bireylerde çatışma yarattığını ileri süren Greenhaus ve Beutell'in (1985) iş-aile çatışması kuramı ile örtüşmektedir. Özellikle katılımcıların zaman yetersizliği, yoğun iş yükü ve sürekli performans baskısından söz etmeleri, zaman temelli ve gerilim temelli iş-aile çatışmasının bankacılık sektöründe belirgin biçimde yaşandığını göstermektedir. Benzer şekilde Burke ve El-Kot (2010), yoğun çalışma temposuna sahip sektörlerde kadın çalışanların iş ve aile rolleri arasında daha fazla çatışma yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgu, kadın çalışanların kariyer gelişimlerine ilişkin kaygılarının doğum kararlarını etkileyebilmesidir. Katılımcılar, doğum izni ve çocuk bakım süreçlerinin kariyer ilerlemelerini yavaşlatabileceği, terfi fırsatlarını azaltabileceği ve performans değerlendirmelerini etkileyebileceği yönünde endişeler taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, doğurganlık kararlarının ekonomik maliyetler ve kariyer fırsatları çerçevesinde şekillendiğini ileri süren Becker'in (1991) yaklaşımını desteklemektedir. Becker'e göre çocuk sahibi olmak yalnızca ailevi bir tercih değil, aynı zamanda zaman ve kaynak kullanımını gerektiren bir yatırım kararıdır. Özellikle kariyer yatırımları arttıkça çocuk sahibi olmanın fırsat maliyetinin yükselmesi, kadınların doğum kararlarını ertelemelerine yol açabilmektedir.

Araştırma bulguları, Mills ve diğerlerinin (2011) modern çalışma yaşamı ve doğurganlık ilişkisine yönelik bulgularıyla da paralellik göstermektedir. Mills vd. (2011), kariyer beklentileri ve ekonomik belirsizliklerin kadınların çocuk sahibi olma kararlarını geciktirebildiğini belirtmektedir. Bu araştırmada da özellikle genç ve kariyerlerinin erken döneminde bulunan katılımcıların, öncelikle kariyerlerinde belirli bir noktaya ulaşmayı hedefledikleri ve bu nedenle çocuk sahibi olmayı ileri yaşlara ertelemeyi düşündükleri görülmüştür. Bu durum, kadınların kariyer hedefleri ile aile yaşamına ilişkin beklentileri arasında denge kurmaya çalıştıklarını göstermektedir.

Araştırmada öne çıkan bir diğer tema, toplumsal cinsiyet rolleri ve aile beklentilerinin kadın çalışanların doğum kararları üzerindeki etkisidir. Katılımcılar özellikle evlilik sonrasında çevrelerinden çocuk sahibi olmalarına yönelik beklentilerle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, Hochschild'in (1997) "çifte yük" yaklaşımı ve Bianchi ve arkadaşlarının (2000) kadınların ücretli çalışma yaşamına katılmalarına rağmen ev içi sorumluluklarının devam ettiğini ortaya koyan çalışmalarıyla uyumludur. Kadınların hem başarılı bir çalışan hem de geleneksel aile rollerini yerine getiren bireyler olmalarının beklenmesi, doğum kararları üzerinde ilave bir baskı unsuru oluşturabilmektedir.

Araştırma bulguları ayrıca bankacılık sektörüne özgü çalışma koşullarının kadın çalışanların karar süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Özellikle şube hedefleri, satış baskısı, performans değerlendirme sistemleri ve dijital erişilebilirlik uygulamalarının iş ve özel yaşam arasındaki sınırları belirsizleştirdiği görülmüştür. Katılımcılar, mesai saatleri dışında da müşteriler ve yöneticiler tarafından ulaşılabilir olmanın aile yaşamlarını olumsuz etkileyebildiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, dijitalleşmenin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini inceleyen güncel çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir. Dijital iletişim teknolojilerinin sağladığı sürekli erişilebilirlik, çalışanların iş rollerinden psikolojik olarak uzaklaşmalarını zorlaştırmakta ve iş-aile çatışmasını artırabilmektedir.

Son olarak araştırmada kurumsal destek mekanizmalarının kadın çalışanların doğum kararları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Katılımcılar, esnek çalışma uygulamaları, kreş desteği, doğum sonrası işe uyum programları ve yönetsel destek mekanizmalarının çocuk sahibi olma kararlarını olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Bu sonuç, Matysiak ve Vignoli'nin (2013) iş-yaşam dengesi ve doğurganlık ilişkisine yönelik bulgularını desteklemektedir. Araştırmacılar, aile dostu çalışma politikalarının kadınların hem iş yaşamlarını sürdürmelerine hem de aile planlaması kararlarını daha rahat alabilmelerine katkı sağladığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde OECD (2023) ve ILO (2022) raporlarında da esnek çalışma uygulamaları ve ebeveyn destek programlarının kadınların işgücüne katılımı ve doğurganlık davranışları üzerinde olumlu etkiler yarattığı belirtilmektedir.

Sonuç ve öneriler

Bu araştırmada bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesizliği bağlamında doğum kararlarına ilişkin deneyimleri incelenmiştir. Araştırma bulguları, kadın çalışanların doğum kararlarının yalnızca bireysel tercihlerden kaynaklanmadığını; çalışma koşulları, kariyer beklentileri, toplumsal normlar ve kurumsal destek mekanizmaları tarafından şekillendirildiğini ortaya koymuştur. Özellikle yoğun çalışma temposu, uzun çalışma saatleri, performans baskısı, şube hedefleri ve kariyer gelişimine ilişkin kaygıların kadın çalışanların doğum kararlarını erteleyebildiği belirlenmiştir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rolleri ve aile çevresinden gelen beklentilerin de karar alma süreçlerinde etkili olduğu görülmüştür.

Araştırmanın önemli sonuçlarından biri, iş-yaşam dengesinin yalnızca bireysel bir sorumluluk olarak değerlendirilmemesi gerektiğidir. Bulgular, kadın çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengeleyebilmelerinde örgütsel uygulamaların belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle bankalar ve diğer hizmet sektörü işletmeleri, çalışanların aile yaşamlarını destekleyen insan kaynakları politikalarını daha etkin biçimde uygulamalıdır. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, doğum sonrası işe dönüş programlarının geliştirilmesi, kreş ve çocuk bakım desteğinin artırılması, yönetsel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve kadın çalışanlara yönelik kariyer planlama uygulamalarının geliştirilmesi bu kapsamda değerlendirilebilir.

Bankacılık sektörüne özgü performans sistemleri ve şube hedeflerinin çalışanlar üzerindeki etkileri de göz önünde bulundurulmalıdır. Performans değerlendirme süreçlerinin yalnızca satış ve hedef odaklı kriterlere dayandırılması yerine çalışanların iş-yaşam dengelerini destekleyecek uygulamalarla bütünleştirilmesi önem taşımaktadır. Özellikle kadın çalışanların annelik sürecinde kariyer gelişimlerinin olumsuz etkilenmeyeceğine yönelik kurumsal güven ortamının oluşturulması, doğum kararları üzerindeki kaygıların azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Araştırma yalnızca İstanbul'da faaliyet gösteren bankalarda çalışan kadınlarla gerçekleştirilmiş olması nedeniyle belirli sınırlılıklara sahiptir. Bu nedenle elde edilen sonuçlar tüm sektörlerde ve tüm kadın çalışanlara genellenemez. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı sektörlerde çalışan kadınların deneyimleri karşılaştırılabilir, farklı yaş grupları ve medeni durumlara sahip çalışanlar arasında karşılaştırmalı analizler gerçekleştirilebilir. Ayrıca iş-yaşam dengesi ile birlikte örgütsel destek, psikolojik güvenlik, örgütsel bağlılık, kariyer memnuniyeti, çalışan refahı, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel değişkenlerin doğurganlık kararları üzerindeki etkileri incelenebilir. Bu tür çalışmalar, kadın çalışanların aile planlaması kararlarının örgütsel ve bireysel belirleyicilerini daha kapsamlı biçimde ortaya koyacaktır.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 03/09/2025 tarihli ve 2025-10 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval for this study was received from the Istanbul Nişantaşı University Social and Human Sciences Ethics Committee on 03/09/2025, with decision number 2025-10.

Kaynakça / References

Ahn, N., & Mira, P. (2002). A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of population Economics*, 15(4), 667-682. <https://doi.org/10.1007/s001480100078>

Aksu, B. A. (2014). *İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik aile dostu insan kaynakları politikaları, iş-aile çatışması ve desteğinin iş doyumu ile ilişkisi* (Master's thesis, Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey)).

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Becker, G. S. (1992). A Treatise on the Family. *Population and Development Review*, 18(3), 563. <https://doi.org/10.2307/1973663>
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social forces*, 79(1), 191-228. <https://doi.org/10.2307/2675569>
- Bongaarts, J. (2017). Africa's unique fertility transition. *Population and Development Review*, 43, 39-58. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2016.00164.x>
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of economic and management studies*, 1(1), 42-60. <https://doi.org/10.1108/20400701011028158>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cabrita, J., & Eiffe, F. F. (2023). Hybrid work in Europe: Concept and practice.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Derks, D., Bakker, A., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use. *Computers in Human Behavior*. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Herenz, D. S., & Rani, N. Work-Life Balance Challenges and Their Impact on the Lifestyle of Women Employees in Banks. <https://doi.org/10.54660/ijmrge.2025.6.6.1274-1281>
- Hochschild, A. (1997). *The time bind* Metropolitan Books. New York.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organisational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Matysiak, A., & Vignoli, D. (2013). Diverse effects of women's employment on fertility: Insights from Italy and Poland: Diverses conséquences de l'emploi des femmes sur la fécondité: Quelques informations à partir des cas de L'italie et de la Pologne. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 29(3), 273-302. <https://doi.org/10.1007/s10680-013-9287-4>
- Mills, M., Mencarini, L., Tanturri, M. L., & Begall, K. (2008). Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands. *Demographic research*, 18, 1-26. <https://doi.org/10.4054/demres.2008.18.1>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- OECD (2020). *Work-Life Balance and Family Policies*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding Us Back?* Paris: OECD Publishing.

- Onur N., & Demirel, H. (2024). Investigation of Work-Family, Family-Work Conflict, Job Satisfaction and Life Satisfaction of Kitchen Staff According to Some Socio-Demographic Characteristics. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 12(2), 1162-1185. <https://doi.org/10.21325/jotags.2024.1430>
- Sahara, S. (2025). Work-Life Balance And Job Satisfaction: Evidence From The Indonesian Banking Sector. *Sumber Informasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Simban)*, 2(2), 33-42.
- Shrestha, P., & Prajapati, M. (2024). Work-Life Balance of Women Employees in Banking and Insurance Industries. *SMS Journal of Entrepreneurship & Innovation*, 10(Issue-2), 12-24. <https://doi.org/10.21844/smsjei.v10i02.30002>
- Tisdell, E. J., Merriam, S. B., & Stuckey-Peyrot, H. L. (2025). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- TÜİK (2023). Doğum İstatistikleri Raporu.