

Çalışma süresinin kısılmasının rekreasyon üzerindeki potansiyel etkileri

Potential effects of reduced working hours on recreation

Merve Nur Çağlayan¹ 

Akyay Uygur² 

¹ Arş. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, Türkiye,
e-mail: mervecaglayan@isparta.edu.tr

² Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, Türkiye,
e-mail: akyay.uygur@hbv.edu.tr

Öz

Bu çalışma, dört günlük çalışma haftasının bireylerin rekreasyon davranışları üzerindeki potansiyel etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Boş zaman yönetiminin bireysel ve toplumsal refaha katkıları ele alınarak, artan serbest zamanın fiziksel, zihinsel ve sosyal boyutlarıyla değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması yöntemiyle gerçekleştirilen araştırma, çalışma süresinin kısılmasının yaşam kalitesi, iş-yaşam dengesi ve sosyal bağlar üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Dört günlük çalışma haftasına geçiş, boş zaman ve rekreasyonel aktivitelere daha fazla katılımı teşvik ederek ruh sağlığı ve iş-yaşam dengesine katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, bireylerin bu boş zamandan ne ölçüde faydalandıkları, kişisel tercihler, rekreasyonel olanakların erişilebilirliği ve toplumsal normlar tarafından etkilenmektedir. Bununla birlikte, artan serbest zamanın etkili değerlendirilmesi konusunda bireylerin farkındalık ve yetkinlik düzeylerinin önemine dikkat çekilmektedir. Çalışma, artan boş zamanın bireysel ve toplumsal boyutlarda yaratabileceği fırsatlar ve zorluklara ışık tutarak, daha sürdürülebilir çalışma düzenlerinin geliştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar kelimeler: Rekreasyon, Boş Zaman, 4 Günlük Çalışma Haftası.

Citation/Atf: ÇAĞLAYAN, M.N. & UYGUR, A. (2025). Çalışma süresinin kısılmasının rekreasyon üzerindeki potansiyel etkileri. *Journal of Original Studies*. 6(1): e2706. https://doi.org/10.47243/jos.2706

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Merve Nur Çağlayan
E-mail: mervecaglayan@isparta.edu.tr



Bu çalışma, Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

This study aims to examine the potential effects of a four-day workweek on individuals' recreational behaviors. By addressing the contributions of leisure management to individual and societal well-being, the study evaluates the increased availability of free time in its physical, mental, and social dimensions. Conducted through a literature review, the research highlights the positive impacts of reduced working hours on quality of life, work-life balance, and social connections. The transition to a four-day workweek promotes greater participation in leisure and recreational activities, contributing to mental health and work-life balance. However, the extent to which individuals benefit from this increased free time is influenced by personal preferences, the accessibility of recreational opportunities, and societal norms. Additionally, the study emphasizes the importance of individuals' awareness and competencies in effectively utilizing this additional free time. By shedding light on the opportunities and challenges that increased leisure time may create on both individual and societal levels, this study seeks to contribute to the development of more sustainable working arrangements.

Keywords: Recreation, Leisure, Four-Day Work Week.

1. GİRİŞ

Boş zaman kavramı, İngilizcedeki "Leisure" kelimesinin kökeni olan Latince "Licere" kelimesinden türemiştir ve "izinli olmak" ya da "serbest olmak" anlamını taşımaktadır. Boş zaman, bireylerin dışsal fiziksel veya kültürel etkilerden bağımsız şekilde özgürce değerlendirebildiği zaman dilimini ifade etmektedir. Genellikle özgürlük ve tercih yapma hakkıyla ilişkilendirilen bu kavram, zorunlu faaliyetlerden arınmış, kişinin kendi isteğine göre değerlendirdiği bir zaman aralığı olarak tanımlanmaktadır (Işıkgöz vd., 2021). Rekreasyon ise, Latince "recreatio" kelimesinden türetilmiş olup yenilenme ve canlanma anlamına gelmektedir. Bu kavram, katılım sağlanan etkinlikler aracılığıyla bireyin fiziksel ve ruhsal olarak tazelenmesini, zorunlu işlerin ardından yeniden güç kazanmasını ifade etmektedir. Rekreasyon, boş zamanlarda gönüllü olarak gerçekleştirilen tatmin sağlayan ve bireyin zevk veya ihtiyaçlarına yönelik olarak seçilen etkinlikler şeklinde tanımlanmaktadır (Bülbül vd., 2021).

Rekreasyon, bireyin fiziksel ve zihinsel yenilenmesine olanak tanıyan, boş zamanlarda gönüllü olarak yapılan etkinliklerden oluşmaktadır. Bu bağlamda, boş zamanlarını verimli şekilde değerlendiren bireylerin fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal ve psikolojik açıdan olumlu kazanımlar elde ettiği görülmektedir (Çetiner, 2019). Rekreasyon, özellikle çalışan bireylerin zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirmesi, iş haya-

tının getirdiği stres, yorgunluk ve sıkıntılardan uzaklaşarak daha huzurlu, mutlu ve başarılı bir yaşam sürmelerine katkı sağlamaktadır. Ancak çalışanların, iş yükü ve sorumlulukları özel hayatlarına ayırabilecekleri zamanı sınırlamaktadır (Kaygusuz & Gümüş, 2021).

Çalışma sürelerinin uzunluğu, bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel olarak yorulmasına sebep olmakta, bu durum boş zaman etkinliklerine katılımı sınırlayabilmektedir. Bununla birlikte, son yıllarda dört günlük çalışma haftası gibi alternatif çalışma modelleri dünya genelinde giderek daha fazla tartışılmakta ve uygulanmaya başlanmaktadır. Bu yeni model, bireylerin boş zamanlarını artırma ve rekreasyonel faaliyetlere daha fazla zaman ayırma potansiyelini taşımaktadır.

Dört günlük çalışma haftasının sağladığı ek boş zaman, bireylerin yaşam kalitesini artırma potansiyeline sahip olsa da bu durumun çeşitli etkileri henüz tam anlamıyla anlaşılmamıştır. Özellikle, boş zamanın kısıtlı olduğu bir çalışma düzenine alışkın bireylerin, aniden artan boş zamanlarını nasıl değerlendireceği sorusunun literatürde yeterince yer almadığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, bireylerin boş zamanını verimli şekilde değerlendirme konusundaki alışkanlıkları ve boş zamana ilişkin farkındalık seviyeleri, bu geçiş sürecinde önemli rol oynayabilir. Ayrıca, hali hazırda yeterli boş zamana sahip bireylerin, daha fazla boş zaman elde ettiklerinde bunun nasıl bir etkisi olacağı sorusu da yanıt bekleyen bir diğer önemli konudur.

Dört günlük çalışma haftası uygulaması, yalnızca bireylerin bireysel yaşamları üzerindeki etkileri açısından değil; aynı zamanda toplumsal, psikolojik ve ekonomik boyutlarıyla da incelenmeye değerdir. Artan boş zaman, bireylerin sosyal ilişkilerini güçlendirmesi, toplumsal bağları pekiştirmesi ve hatta yerel ekonomi üzerinde olumlu etkiler yaratması beklenebilir. Ancak, bu yeni boş zaman dinamiği, aynı zamanda bireylerin rekreasyonel etkinliklere katılım oranları ve biçimleri üzerinde farklı etkiler doğurabilir. Rekreasyona yönelik talep artışı, destinasyonların ve altyapının sürdürülebilirliği gibi konuları da gündeme getirebilir.

Bu çalışma, dört günlük çalışma haftasının rekreasyon üzerindeki etkilerini yalnızca olumlu yönleriyle ele almakla sınırlı kalmayıp, bu yeni modelin potansiyel zorluklarını ve sınırlılıklarını da eleştirel bir perspektifle değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada sürelerin kısılmasının rekreasyon üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik literatür tabanlı bir yaklaşım benimsenmiştir. Çalışmada dört günlük çalışma haftası uygulamalarına dair küresel ve yerel örnekler, bu uygulamaların bireylerin rekreasyonel faaliyetlerine, iş-yaşam dengelerine ve genel refah düzeylerine etkileri açısından incelenmiştir. Literatür taraması, dört günlük çalışma haftasının uygulanabilirliği, başarı faktörleri, zorluklar ve sosyal etkiler gibi boyutlara odaklanmıştır. Eleştirel bir yaklaşım benimseyerek, bu değişimle birlikte ortaya çıkabilecek sosyal ve ekonomik sorunlara değinilmiştir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, dört günlük çalışma haftasının bireylerin rekreasyonel faaliyetlere katılımı üzerindeki etkilerini inceleyen nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Literatür taraması yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, mevcut akademik çalışmalar, uluslararası kuruluş raporları ve politika belgeleri analiz edilmiştir.

Araştırmanın temel sorusu, dört günlük çalışma haftasının bireylerin rekreasyonel etkinliklere katılımını ve boş zaman yönetimini nasıl etkilediği üzerine şekillenmiş olup, iş-yaşam dengesi, boş zamanın değerlendirilme biçimi ve toplumsal etkiler gibi alt konular da ele alınmıştır.

Araştırmanın etik yönü kapsamında, sadece açık erişimli akademik kaynaklar ve kamuya açık raporlar kullanılmış olup, kişisel veri toplanmamış ve doğrudan insan katılımcılar üzerinde bir araştırma yürütülmemiştir. Çalışmanın sınırlılıkları arasında, literatüre dayalı bir inceleme olması, dört günlük çalışma haftasının farklı ülkelerde ve sektörlerde değişen uygulamalar göstermesi ve elde edilen sonuçların tüm toplumlara genellenememesi gibi unsurlar bulunmaktadır. Bu bağlamda, araştırma dört günlük çalışma haftasının rekreasyon üzerindeki etkilerini kuramsal bir çerçevede ele alarak bireylerin boş zaman farkındalığı, iş verimliliği ve sosyal yaşamları üzerindeki potansiyel değişimleri ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Esnek Çalışma Kavramı ve Tarihsel Süreci

18. yüzyılın başları ve 19. yüzyılın sonlarını kapsayan Birinci Endüstri Devrimi, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin başlangıcını ifade etmektedir. Fabrikaların kurulmasıyla birlikte makinelerin üretim temposunu belirlediği bu dönemde, çalışma saatleri son derece uzun olmuştur. Kadınlar ve çocuklar da dahil olmak üzere işçiler, çoğu zaman tehlikeli koşullar altında günlük 12 ila 16 saat çalıştırılmıştır (Galbi, 1997). İşçi haklarına dair düzenlemelerin eksikliği, işverenlerin üretimi maksimize etmek amacıyla uzun çalışma saatlerini dayatmasına sebep olmuştur. Bu ağır çalışma koşullarının işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, sosyal reformcuları harekete geçirmiştir. Reform çabaları, 1847'de kabul edilen İngiltere Fabrikalar Kanunu gibi yasalarla sonuçlanmıştır. Bu yasa ile birlikte tekstil fabrikalarında kadın ve genç işçilerin çalışma saatleri günlük 10 saatle sınırlandırılmıştır (Nardinelli, 1980).

Elektrik, çelik ve montaj hattı üretimindeki ilerlemelerle karakterize edilen ikinci endüstri devrimi, emek dinamiklerini daha da dönüştürmüştür. 19. yüzyılın sonlarına doğru, özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika'da çalışma saatlerinin kısaltılmasını savunan işçi hareketleri güç kazanmıştır. "Sekiz saat çalışma, sekiz saat dinlenme ve sekiz saat ne istersek o" sloganı, bu mücadelelerin

simgesi haline gelmiştir (Hunnicut, 1988). Sekiz saatlik çalışma günü, grevler, toplu müzakereler ve yasama faaliyetlerinin bir kombinasyonu ile aşamalı olarak hayata geçirilmiştir. 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), küresel çapta çalışma standartlarının teşvik edilmesinde ve 48 saatlik çalışma haftasının belirlenmesinde önemli bir rol oynamıştır (Rodgers vd., 2009). Özellikle Uruguay (1915) ve İspanya (1919), sekiz saatlik iş gününü benimseyerek işçi hakları konusunda öncülük etmiştir (ILO, 1919). Bu yasal düzenlemeler, yoğun işçi grevleri ve hak talepleri sonucunda hayata geçirilmiştir.

20. yüzyılı kapsayan üçüncü endüstri devrimi, dijital teknolojilerin ve otomasyonun ortaya çıkmasıyla üretkenliği artırarak çalışma saatlerini yeniden şekillendirmiştir. Birçok sanayileşmiş ülkede standart çalışma haftası 40 saate düşerken, Fransa 2000 yılında 35 saatlik çalışma haftasını uygulamaya koymuştur. Bu gelişme, iş-yaşam dengesine verilen önemin artışıyla ilişkilendirilmiştir (ILO, 2000). Hizmet odaklı ekonomilerin yükselişiyle esnek çalışma modelleri de yaygınlaşmıştır.

Son olarak günümüzde devam eden Dördüncü Endüstri Devrimi, yapay zeka, robot teknolojileri ve esnek iş modelleri geleneksel çalışma düzenlerini dönüştürmektedir. Uzaktan çalışma ve esneklik olanakları, bireylerin iş-yaşam dengesini sağlama şansını artırsa da bazı durumlarda çalışma saatlerinin daha da uzamasına neden olabilmektedir (ILO, 2018). Aynı zamanda, yaşam kalitesini artırmak ve işsizliği azaltmak amacıyla çalışma sürelerinin kısıtlanmasına yönelik denemeler hız kazanmıştır. Dört günlük iş haftası uygulamaları ve günlük çalışma saatlerinin azaltılması, çalışan refahı ve üretkenlik üzerindeki etkileri değerlendiren önemli deneyler arasında yer almaktadır (Pencavel, 2015).

COVID-19 pandemisinin de etkisiyle, uzaktan çalışma ve serbest sözleşmeler gibi esnek çalışma düzenlemeleri giderek yaygınlaşmıştır (Autor, 2019). Bu gelişmeler, geleneksel emek ölçütlerini sorgulatmış ve çalışma saatlerinden ziyade elde edilen sonuçlara odaklanmayı teşvik etmiştir. Toplumlar bu zorluklarla başa çıkmaya çalışırken, üretkenliği çalışan refahıyla dengelemeyi amaçlayan dört günlük çalışma haftası gibi uy-

gulamalar giderek daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. İzlanda ve Yeni Zelanda gibi ülkelerdeki pilot programlar, daha kısa çalışma haftalarının hem üretkenliği hem de yaşam kalitesini artırabileceğini göstermiştir (Haraldsson & Kellam, 2021).

Esnek çalışma, çalışanlara iş ve kişisel sorumluluklar arasında daha iyi bir denge kurma fırsatı sunan çeşitli düzenlemeleri içermektedir. Bu düzenlemeler arasında esnek zamanlama, çalışanların işe başlama ve bitiş saatlerini kişisel ihtiyaçlarına göre ayarlamasına olanak tanıırken (Lambert vd., 2008), yoğunlaştırılmış çalışma haftaları, çalışanların daha uzun saatler çalışarak haftalık iş günlerini azaltmasını sağlamaktadır (Kelliher & Anderson, 2008). Ayrıca, uzaktan çalışma, çalışanların geleneksel ofis ortamı dışında görevlerini yerine getirmesine imkan tanıyarak teknoloji aracılığıyla bağlantıda kalmalarını desteklemektedir (Chung & van der Horst, 2018). Yarı zamanlı çalışma ve iş paylaşımı ise çalışma saatlerini azaltarak veya iş sorumluluklarını birden fazla kişi arasında bölerek daha fazla esneklik sunmakta ve iş-yaşam dengesini teşvik etmektedir (Lambert vd., 2008).

3.2. Dört Günlük Çalışma Haftası

COVID-19 salgını, esnek çalışma düzenlemelerinin önemini daha görünür hale getiren bir dönüm noktası olmuştur. İşverenler, salgının getirdiği zorlu koşullara uyum sağlamak için beklenmedik bir şekilde esnek çalışma yöntemlerini hızla benimsemek zorunda kalmıştır. Salgın süresince elde edilen olumlu deneyimler hem işverenlerin hem de çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik bakış açısını değiştirmiştir. Bu süreç, birçok kuruluşun pandemi sonrası dönemde esneklik uygulamalarının bazı unsurlarını sürdürmeyi değerlendirmesine yol açmıştır. Son yıllarda dikkat çeken esnek çalışma modellerinden biri ise yoğunlaştırılmış iş haftası olarak da adlandırılan dört günlük çalışma haftasıdır (Jahal vd., 2024).

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması, ilk kez 19. yüzyılın başlarında İngiltere'deki tekstil sanayisinde ortaya çıkmıştır. Bu dönemde haftalık çalışma süresi aynı kalmakla birlikte, 5,5 günlük iş düzeni 5 güne indirilmiş ve haftalık tatil

süresi 1,5 günden 2 güne çıkarılmıştır. Böylece işçiler, mesailerini 5 gün içinde tamamlayarak daha uzun bir tatil yapma imkanına kavuşmuştur. 1940'ların başlarında ABD'de ve sonlarına doğru Avustralya'da uygulanmaya başlayan bu model, 1970'li yıllara kadar yaygınlaşmasa da bu dönemden itibaren daha fazla benimsenmeye başlamıştır (Yıldırım, 2023).

Eski Amerika Birleşik Devletleri başkanı 1956 yılında Amerika Birleşik Devletleri eski başkanı Richard Nixon, başkanlık kampanyasında seçmelere hitap ederken; "Dört günlük çalışma haftası kaçınılmazdır" diyerek bu konuyu gündeme taşımıştır. Bu fikir, 1950'lerde hem halk arasında hem de akademik camiada büyük ilgi görmüş, geniş çapta tartışılmıştır. Ancak zamanla bu tartışmalar etkisini yitirmiş, kamuoyundaki şüphecilik artmış ve dört günlük çalışma haftasına yönelik destek azalmıştır (Balla, 2024). Desteğin azalmasına rağmen, işlerin tamamlanma süreleri son 50 yılda kayda değer ölçüde azalmıştır. Örneğin, 1950'lerde bir işin tamamlanması 40 saat alırken, günümüzde aynı iş yalnızca 10 saatte tamamlanmaktadır (Sng vd., 2021). Bu gelişme, teknolojik ilerlemeler ve süreçlerin iyileştirilmesi sayesinde mümkün olmuştur. Bir işin yapılması için gerek süre ve teknolojik ilerlemeler ile birlikte, zaman içerisinde çeşitli esnek çalışma şekilleri yeniden popülerlik kazanarak uygulanmaya devam edilmiştir.

Dört günlük çalışma haftası, esnek programlamadan farklı bir yapıya sahip olup, sıkıştırılmış çalışma haftası olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sistemde, haftalık çalışma düzeni genellikle dört ya da üç güne indirgenmektedir. Ancak bu düzenleme, çalışanların eksilen günleri telafi etmek için daha uzun saatler çalışmasını gerektirmektedir. (Bird, 2010). Aynı zamanda, dört günlük çalışma haftası geleceğin çalışma biçimlerinden biri olarak değerlendirilmekte ve toplam iş süresinin klasik 5 günden daha az iş gününe sıkıştırılarak dağıtılmasını ifade etmektedir (Bodur, 2019). Bu uygulama, iş görenlere daha fazla serbest zaman ve mesleki eğitim fırsatı sunarken, işverenler açısından işletme giderlerini azaltma ve fazla mesai, gece ya da vardiya ücretleri gibi maliyetlere katlanmadan üretimi sürdürme avantajı sağlamaktadır (Yakkan, 2016).

Dört günlük çalışma haftası hem çalışanlara hem de iş verenlere birçok yönden yarar sağlamaktadır. Dört günlük çalışma haftasının destekleyicilerinden olan Four Day Week Global, dört günlük çalışma haftası üzerine birçok araştırmada bulunmuştur. İrlanda, İngiltere, Portekiz, Brezilya ve Almanya gibi ülkelerde birçok şirketi kapsayan araştırmaların sonucunda, bir önceki yıla göre; %36 gelir atışı, %42 çalışan istifalarında azalma, %63 yetenek çekmekte kolaylaşma, %64 tükenmişlikte azalma ve %54 çalışan yeteneğinde artış olduğu sonucuna varılmıştır (Four Day Week Global, 2024). Literatürde, dört günlük çalışma haftasının etkileri benzer biçimde ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar, yöneticilerin bu uygulamanın üretkenliği artırdığını, performansını geliştirdiğini, iş tatminini yükselttiğini ve devamsızlık azalttığını vurgulamaktadır. Ayrıca işten ayrılma oranlarının, ulaşım masraflarının ve kaygı ile stres düzeylerinin düşmesine de olumlu katkılar sağladığı ifade edilmektedir. Çalışanlar ise bu uygulamanın boş zaman, aile ve kişisel sorumluluklara daha fazla zaman ayırma olanağı sunduğunu ve bireysel refah düzeyinde belirgin iyileşmeler sağladığını belirtmektedir (Cruz, 2024).

3.3. Dört Günlük Çalışma Haftası Örnekleri

Son yıllarda, çalışma saatlerinin azaltılması ve dört günlük çalışma haftasının uygulanması, birçok ülkenin iş gücü politikalarında öne çıkan bir konu haline gelmektedir. Bu uygulama hem çalışan refahını artırmak hem de iş verimliliğini desteklemek amacıyla farklı sektörlerde denenmiştir. Türkiye'de ise, 4857 sayılı İş Kanunu haftalık çalışma süresini 45 saat ve günlük en fazla çalışma süresini 11 saat olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla, yoğunlaştırılmış iş haftası, ancak fazla çalışma hükümleri kapsamında uygulanabilmektedir. Kanununun 59. maddesi, tarafların anlaşmasıyla haftalık çalışma süresinin, günde 11 saati geçmemek kaydıyla farklı günlere dağıtılabileceğini belirtmektedir (Tozlu, 2011). Bu nedenle Türkiye'de dört günlük çalışma haftasına geçiş sınırlı bir şekilde uygulanabilmektedir.

Türkiye'de elyaf üretimi alanında faaliyet gösteren Aksa Akrilik, gerçekleştirdiği yenilikçi bir uygulamayla haftada dört gün mesai sistemine

geçen ilk Türk şirket olmuştur. Şirket, 225 çalışan ile gerçekleştirdiği pilot çalışmanın ardından bu uygulamayı kalıcı hale getirmiştir. Pilot süreçte çalışanlar, haftada dört gün 08:00-17:00 saatleri arasında mesai yapmışlardır. Bu süreçte eksik çalışma günleri için ek mesai uygulanmamış ve maaş ya da yan haklarda herhangi bir kesinti yapılmamıştır (Milliyet, 2024).

Pilot uygulamanın sonuçları, organizasyonel verimlilik ve çalışan motivasyonu açısından dikkate değer bulgular ortaya koymuştur. Uygulamaya katılan 193 çalışanın dahil olduğu anket sonuçlarına göre (CNN Türk, 2023);

- Çalışanların %93'ü haftada dört gün mesai uygulamasının motivasyon artırdığını ve devam etmesinin olumlu etkiler yaratacağını,
- Çalışanların %97'si uygulama sırasında işlerini zamanında tamamladığını ve bölüm içi süreçlerin aksamadığını,
- Çalışanların %94'ü bu uygulamanın iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu,
- Çalışanların %85'i çalışma verimliliğinin arttığını,
- Çalışanların %89'u eğitim ve toplantılar gibi organizasyonlara katılımlarında aksama yaşamadığını,
- Çalışanların %79'u ise ekip içi yedeklemenin olumlu yönde etkilendiğini ifade etmiştir.

Uygulamanın kalıcı hale gelmesiyle birlikte Aksa Akrilik'in iş başvurularında %100'lük bir artış yaşanmış ve özellikle genç yeteneklerden yoğun ilgi görmüştür. Sonuç olarak, haftada dört gün mesai sistemi, Aksa Akrilik'te çalışan motivasyonu, iş verimliliği, iş-yaşam dengesi ve yetenek yönetimi gibi birçok alanda olumlu etkiler yaratmıştır.

Belçika, Avrupa'da dört günlük çalışma haftasını yasalaştıran ilk ülke olmuştur. 2022 yılında yürürlüğe giren düzenlemeyle, Belçikalı çalışanlara maaşlarında herhangi bir kesinti olmaksızın beş günlük geleneksel çalışma süresini dört güne sığdırma hakkı tanınmıştır. Yeni yasa, çalışanlara haftada dört gün ya da beş gün çalışma seçeneği sunarak bireysel tercihlerine göre karar verebil-

me esnekliği sağlamaktadır (Euro News, 2023).

2018 yılında Yeni Zelanda merkezli şirket olan Perpetual Guardian, çalışma haftasını beş günden dört güne düşüren bir pilot uygulama gerçekleştirmiştir. Ücretlerde herhangi bir değişiklik yapılmadan uygulanan bu deney, çalışanların iş memnuniyetinde ve iş-yaşam dengesinde iyileşmeler sağlarken, verimlilikte %20 oranında artış sağlamıştır (Graham-McLay, 2018). Şirket, bu başarılı sonuçların ardından dört günlük çalışma haftasını kalıcı olarak benimsemiştir.

Birleşik Krallık'ta 2022 yılında gerçekleştirilen bir deneme kapsamında 61 şirket, çalışanların ücretlerini koruyarak dört günlük çalışma haftasına geçiş yapmıştır. Sonuçlar, katılımcı şirketlerin %92'sinin bu düzenlemeyi devam ettirdiğini göstermiştir. Şirketler; verimlilikte artış, çalışan refahında iyileşme ve devamsızlıklarda azalma bildirmiştir (Open Access Government, 2023).

Avustralya merkezli bir e-öğrenme şirketi olan Yarno, dört günlük çalışma haftası denemesi yapmış; ancak iki yılın ardından geleneksel çalışma düzenine geri dönmüştür. Denemedeki zorluklar arasında, iş yükünün yönetimindeki güçlükler, müşteri iletişim sorunları ve yeni çalışma düzenini benimseyenlerle benimsemeyenler arasındaki algılanan ayrışma yer almıştır (Yarno, 2021).

Almanya merkezli Grubengold şirketi, maaşlarda değişiklik yapmadan dört günlük çalışma haftasına geçiş yapmayı denemiştir. Ancak gönüllü katılım ve finansal teşviklerin eksikliği nedeniyle çalışanların bu düzenlemeyi düşük bir oranda benimsemesiyle sonuçlanmıştır. Çalışan ihtiyaçlarının dikkate alınmaması ve kapsamlı bir planlama eksikliği, uygulamanın başarısız olmasında belirleyici faktörler olmuştur (Welt, 2023). Almanya'da bir kamuoyu araştırma enstitüsü tarafından yapılan çalışmada ise, araştırmaya katılan katılımcıların yarısı, dört günlük çalışma haftasının sağlık açısından olumlu etkiler sağlayabileceği beklentisi dile getirilmiştir. Katılımcılar tarafından en sık belirtilen ikinci görüş, bu düzenlemenin daha enerjik bir şekilde çalışmayı mümkün kılacağı yönünde olmuştur. Üçüncü sırada ise, dört günlük çalışma sisteminin bireylerin iş verimliliğini artırabileceğine

ilişkin bir kanaat yer almıştır. Bununla birlikte, katılımcıların yalnızca %12'si, iş yüklerini daha kısa bir zaman diliminde tamamlamak zorunda kalmalarının kendilerinde daha fazla stres yaratacağına inandıklarını ifade etmiştir (Schmitz, 2023).

2019 yılının Ağustos ayında Microsoft Japonya, "Work-Life Choice Challenge" adlı girişim kapsamında çalışanlarına ücretlerinde bir kesinti olmaksızın dört günlük bir çalışma haftası sunmuştur. Bu uygulama, daha verimli toplantılar ve çalışanların moral seviyesindeki iyileşme sayesinde verimlilikte %40'lık bir artış sağlamıştır. Ayrıca, elektrik tüketiminde %23 oranında bir azalma kaydedilmiş ve bu durum çevresel faydalara işaret etmiştir (World Economic Forum, 2023).

Son yıllarda, dört günlük çalışma haftası uygulamaları, dünya genelinde giderek artan bir şekilde benimsenmektedir. Bu düzenleme, çalışan motivasyonunu artırma ve iş verimliliğini destekleme amacıyla farklı ülkelerde başarılı bir şekilde test edilmiştir. Türkiye'deki başarılı örneklerden biri, Aksa Akrilik tarafından gerçekleştirilen uygulamadır. Bu uygulama, çalışanlar üzerinde olumlu etkiler yaratmış ve iş başvurularında belirgin bir artışa yol açmıştır. Ayrıca Belçika, Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde, bu düzenlemenin verimliliği artırdığı, iş-yaşam dengesini iyileştirdiği ve çalışan memnuniyetini yükselttiği gözlemlenmiştir. Ancak, her uygulama aynı başarıyı göstermemiştir; örneğin, Yarno adlı şirket, karşılaşılan zorluklar nedeniyle eski sisteme dönüş yapılmıştır. Yine de dört günlük çalışma haftası, özellikle çalışan sağlığı, verimlilik ve çevresel etkiler gibi pek çok olumlu sonuca yol açmakta olup, başarılı bir uygulama için dikkatli bir planlama ve çalışanların ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerektirdiği anlaşılmaktadır.

3.4. Çalışma Süresinin Kısaltılmasının Rekreasyon Üzerindeki Potansiyel Etkileri

Zaman, kullanım biçimine göre çalışma zamanı ve çalışma dışı zaman olarak iki temel kategoriye ayrılabilir. Çalışma zamanı, bireyin temel geçim kaynağını sağlamak ve gelir elde etmek amacıyla iş yerinde geçirdiği süreyi ifade

etmektedir. Buna karşın çalışma dışı zaman, kişinin temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için ayırdığı süreyi ve boş zamanını kapsamaktadır (Gürsoy & Sevin, 2021).

Sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle zaman kavramı ve kullanımı önemli değişimlere uğramıştır. Zorlu ve uzun çalışma koşullarının yaygın olduğu dönemlerde, el emeğiyle gerçekleştirilen işlerin makinelerle yapılmaya başlanması, bireylerin yaşamında köklü değişikliklere yol açmıştır. Bu durum yalnızca iş süreçlerini hızlandırmakla kalmamış, aynı zamanda büyük bir zaman tasarrufu sağlayarak boş zaman kavramına yeni bir anlam kazandırmıştır. Makineleşmeyle birlikte bireylerin sosyal yaşamda daha fazla yer almaya başlaması, boş zamanın da giderek daha değerli görülmesine neden olmuştur. Bu süreçte boş zaman, yalnızca bir ayrıcalık değil; aynı zamanda temel insan haklarından biri olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu değişime paralel olarak, işçilere tanınan tatil günleri ve izin hakları yasal düzenlemelerle güvence altına alınmıştır (Öztaş & Kıyılıoğlu, 2021).

Günümüzde çalışma düzenleri, bireylere daha dengeli bir yaşam sunma amacıyla yeniden tasarlanmaktadır. Geleneksel olarak benimsenen haftada 5 iş günü ve 2 ardışık izin günü uygulaması, en yaygın çalışma düzeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak son yıllarda, çalışma yaşamındaki bu standart düzenin ötesine geçme çabaları hız kazanmaktadır. Özellikle, dört günlük çalışma haftası gibi alternatif modeller hem işverenlerin hem de çalışanların dikkatini çekmekte ve iş-yaşam dengesini iyileştirme potansiyeli nedeniyle geniş bir ilgi görmektedir (Alfares, 2003).

Dört günlük çalışma haftası uygulamasının rekreasyon perspektifinden değerlendirilmesi, bireylerin yaşam kalitesine ve refah düzeyine önemli katkılar sağladığını ortaya koymaktadır. Kelly ve arkadaşları (2022) tarafından yürütülen Four Day Week İrlanda araştırması sonuçlarına göre, katılımcılar iş stresinde ve tükenmişlik belirtilerinde anlamlı bir azalma yaşarken, daha sağlıklı yaşam alışkanlıkları benimsemiş ve boş zaman aktivitelerine daha fazla odaklanmışlardır. Katılımcıların günlerinin büyük bir bölümünü boş zaman etkinliklerine (6 saat 16 dakika) ayırması, kişisel bakım ve ev işlerine yönelik harca-

nan zamanın artması, bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarını daha dengeli bir şekilde karşılmasına olanak tanımıştır. Ayrıca, bazı katılımcıların mesleki gelişimlerine, fiziksel performanslarına veya sosyal etkileşimlerine öncelik vermesi, rekreasyonel faaliyetlerin çeşitliliğini ve bireylerin kendilerini gerçekleştirme potansiyelini artırmıştır. Bu bulgular, iş-yaşam dengesi açısından dört günlük çalışma haftasının bireylerin boş zamanlarını anlamlı ve tatmin edici bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanıdığını ve bunun yaşam kalitesine doğrudan yansıdığını göstermektedir.

Dört günlük çalışma haftasından kaynaklanan ek boş zamanın tahsisi bireyler arasında değişiklik göstermektedir. Çalışanlar, ekstra izin günlerini hobilere, boş zaman aktivitelerine, ev işleri ve kişisel bakıma ayırarak ruh sağlığı ve yaşam memnuniyetlerinde artış bildirmiştir (Boston College, 2024). Ayrıca, İzlanda Sürdürülebilir Demokrasi Derneği (2021) tarafından yapılan bir çalışma, azaltılmış çalışma haftası denemesine katılanların sosyal aktiviteler ve kişisel gelişime daha fazla zaman ayırdığını, bunun da genel refahlarını artırdığını ortaya koymuştur (Haraldsson & Kellam, 2021).

Artan boş zamanın, rekreasyonel için fırsatlar sunarken, bazı bireylerin sıkıntı yaşamasına veya fazladan izin gününü etkili bir şekilde değerlendirmekte zorlanmasına sebep olması da mümkündür. Rekreasyon kaynaklarına erişim eksikliği, kişisel ilgi alanları ve sosyal bağlantılar gibi faktörler, boş zamanın nasıl harcandığını etkilemektedir. Ancak, uygun destek ve fırsatlar sağlandığında, çalışanların anlamlı aktivitelerde bulunma olasılığının sıkıntı yaşamaktan daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Kelly vd., 2022; Walden University, 2024).

Serbest zamanın faydalarını fark eden birçok ülke ve şirket, çalışma modelini değiştirme adımlarını atmaktadır. İzlanda, İngiltere, Belçika ve İskoçya gibi ülkeler dört günlük çalışma haftasını benimsemişken, Almanya, İspanya ve İsviçre gibi ülkeler ise geçiş sürecindedir. Yapılan araştırmalar, bu düzenlemelere geçen çalışanların büyük bir kısmının, daha fazla serbest zamanla aile, arkadaş çevresi ve kültürel faali-

yetlere katılımında artış gözlemlediğini belirtmektedir. Ancak, %10'luk bir grup artan serbest zaman nedeniyle sıkıldıklarını ifade etmiş, bu da serbest zaman yönetiminde zorluk yaşadıklarını göstermektedir (Erguven, 2023).

Diğer bir yandan, bireylerin birden 24 saatlik çalışma dışı zamana sahip olması bazı olumsuz etkiler yaratabilir. Uzun çalışma saatlerinin sosyal statü ve başarı göstergesi olarak algılanması (Chung, 2022), rekreasyon ve boş zaman aktivitelerine verilen değeri azaltabilir. dört günlük çalışma haftası, iş dışındaki aktiviteleri artırmayı amaçlasa da bu kültürel algının değişmemesi durumunda, bireyler boş zamanlarını suçluluk veya baskı hissederek geçirebilir ve bu süreden verimli şekilde faydalanamayabilir.

Dört günlük çalışma haftası, bireylere boş zamanlarını daha anlamlı ve tatmin edici şekilde kullanma fırsatı sunarken, bu durum herkes için aynı derecede olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Artan boş zaman, rekreasyonel etkinliklere katılımı ve genel yaşam memnuniyetini artırsa da, bazı bireyler için etkili zaman yönetimi eksikliği nedeniyle stres kaynağı haline gelebilir. Bu bağlamda, dört günlük çalışma haftasının rekreasyon üzerindeki etkileri, bireylerin serbest zamanı planlama becerileri, sosyal destek sistemleri ve kültürel bakış açıları gibi çeşitli unsurlara bağlı olarak farklılık göstermektedir.

4. SONUÇ

Bu çalışma, dört günlük çalışma haftasının bireylerin rekreasyonel faaliyetlere katılımı üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirmiş ve bu modelin bireysel, toplumsal ve ekonomik boyutlarını ele almıştır. Araştırmanın bulguları, çalışma sürelerinin kısılmasının bireylerin yaşam kalitesi, iş-yaşam dengesi ve sosyal ilişkileri üzerinde önemli etkileri olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, bu etkinin bireysel tercihler, ekonomik faktörler, toplumsal normlar ve rekreasyonel olanaklara erişim gibi değişkenlere bağlı olarak çeşitlilik gösterebileceği anlaşılmaktadır.

Dört günlük çalışma haftası, bireylere daha fazla boş zaman sunarak rekreasyonel faaliyetlere katılımı artırma potansiyeline sahiptir. Literatürde

bu uygulamanın, bireylerin iş ve dinlenme dengelerini iyileştirdiği ve yaşam kalitesine olumlu etkiler sağladığı öne sürülmektedir.

Daha fazla boş zaman, bireylerin hobiler, seyahat, kültürel etkinlikler ve spor gibi faaliyetlere daha çok katılmasını mümkün kılabilir. Özellikle hafta sonu tatili ile birleşen ekstra izin günlerinin, bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel olarak yenilenmesini destekleyebilir. Ancak bu zamanın verimli kullanılabilmesi, bireylerin boş zaman farkındalığına ve yönetim becerilerine bağlıdır.

Dört günlük çalışma haftası, bireylere daha fazla boş zaman sunarak iş yükünün neden olduğu fiziksel ve zihinsel yorgunlukları azaltma potansiyeline sahiptir. Literatürden elde edilen veriler, bu düzenlemenin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini düşürdüğünü, çalışanların yaşam memnuniyetini artırdığını ve daha sağlıklı yaşam alışkanlıklarını teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Özellikle, artan boş zamanın rekreasyonel faaliyetlere daha fazla zaman ayrılmasını sağladığı ve bireylerin sosyal ilişkilerini güçlendirdiği vurgulanmaktadır.

Ekstra boş zaman, bireylerin hobilerini geliştirmelerine, fiziksel aktivitelere katılmalarına, sanatsal ve kültürel etkinliklerde bulunmalarına olanak tanımaktadır. Bu durum, bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını destekleyerek daha dengeli bir yaşam sürmelerine katkıda bulunabilmektedir. Ayrıca, sosyal bağların güçlenmesi ve aile ile daha fazla zaman geçirilmesi, bireylerin sosyal destek sistemlerini kuvvetlendirebilmektedir. Ekonomik açıdan, daha kısa çalışma süreleri, bireylerin rekreasyon sektörüne katılımını artırarak bu sektörün büyümesine olanak tanıyabilmektedir. Aynı zamanda, iş yerinde daha az tükenmişlik yaşayan çalışanların verimliliği artabilmekte; bu da uzun vadede işverenler için de avantaj sağlayabilmektedir.

Öte yandan, dört günlük çalışma haftası bazı olumsuzluklar ve sınırlamalar da barındırmaktadır. Öncelikle, çalışma süresinin kısaltılmasıyla birlikte yoğunlaştırılmış iş günlerinin ortaya çıkması, bireylerde fiziksel ve zihinsel yorgunluklara yol açabilmektedir. Bu durum, bireylerin boş zamanlarını etkili bir şekilde değerlendiremele-

rini zorlaştırabilir ve rekreasyonel faaliyetlere katılım oranını düşürebilmektedir. Özellikle, düşük gelirli bireyler veya geniş aile sorumlulukları olan kişiler için bu ek boş zaman, ekonomik yükler ve kişisel sorumluluklar nedeniyle bir stres kaynağı haline gelebilmektedir. Bunun yanı sıra, rekreasyonel fırsatlara erişim her birey için eşit olmayabilir. Özellikle kırsal bölgelerde yaşayan veya ekonomik engellerle karşılaşan bireyler, bu ek boş zamanı etkili bir şekilde değerlendiremeyebilmektedir. Rekreasyonel alanların kısıtlı olduğu veya sosyal bağlantıların zayıf olduğu durumlarda, bireylerin boş zamanları verimsiz ya da pasif etkinliklerle değerlendirdiği gözlemlenebilmektedir.

Toplumsal normlar da bu geçiş sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Uzun çalışma saatlerini başarı ve statü göstergesi olarak gören kültürel algılar, bireylerin artan boş zamanlarını suçluluk veya baskı hissiyle geçirmelerine neden olabilmektedir. Ayrıca, bazı sektörlerde dört günlük çalışma haftasına geçişin uygulanabilirliği sınırlı olabilmekte ve bu düzenleme işverenler için maliyetler ve operasyonel zorluklar yaratabilmektedir.

Ekstra boş zamanın sosyal etkileşimleri artırması ve bireylerin aileleriyle veya arkadaşlarıyla daha fazla vakit geçirmelerine olanak sağlaması beklenebilmektedir. Bu durum, sosyal bağların güçlenmesi ve genel yaşam memnuniyetinin artmasıyla sonuçlanabilmektedir. Ancak yalnız yaşayan bireyler için bu ek süre, sosyal izolasyon hissini artırabilir ve boş zamanın negatif duygularla değerlendirilmesine yol açabilmektedir.

Ek olarak, daha kısa çalışma haftasına uyum sağlamak için bazı sektörlerde fazla mesai yapılması gerekliliği, iş ve özel yaşam sınırlarını bulanıklaştırabilmektedir. Bu durum, bireylerin boş zamanlarında da işle ilgili düşüncelerle meşgul olmasına ve rekreasyonun etkisiz hale gelmesine neden olabilmektedir.

Sonuç olarak, dört günlük çalışma haftası, bireylerin iş-yaşam dengelerini iyileştirme ve yaşam kalitelerini artırma potansiyeline sahip olmakla birlikte, etkileri bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin boş zaman farkındalığını

artırmaya yönelik programlar ve ekonomik olarak daha geniş erişim imkânları sağlanmalıdır. Ayrıca, yoğun iş günlerinin yarattığı olumsuz etkileri dengelemek için çalışma ortamında esneklik ve destekleyici politikalar geliştirilmelidir. Böylece dört günlük çalışma haftası, bireylerin yaşamlarına anlamlı ve olumlu katkılar sağlayabilecek sürdürülebilir bir model haline gelebilir.

Bu bağlamda şu öneriler öne çıkmaktadır:

- Bireylerin boş zaman farkındalığını artırmak ve bu zamanı daha anlamlı bir şekilde değerlendirmelerini sağlamak amacıyla eğitim programları düzenlenmelidir. Özellikle rekreasyon yönetimi, zaman yönetimi ve sağlıklı yaşam alışkanlıkları üzerine odaklanan eğitimler, bireylerin yaşam kalitesini artırmaya yardımcı olabilir.
- Rekreasyonel alanların ve faaliyetlerin erişilebilirliği artırılmalı, ekonomik ve coğrafi engellerin ortadan kaldırılması için yerel yönetimler ve devlet politikaları geliştirilmelidir.
- Uzun çalışma saatlerini yücelten kültürel algıların değiştirilmesi için toplumsal farkındalık kampanyaları düzenlenmeli ve boş zamanın önemi vurgulanmalıdır.
- Bireylerin sosyal bağlantılarını güçlendirmelerine yardımcı olacak topluluk programları ve sosyal etkinlikler düzenlenmelidir.
- Rekreasyon olanaklarının sınırlı olduğu yerlerde mobil spor veya sanat etkinlikleri düzenlenebilir. Örneğin, hareketli kütüphaneler veya mobil sanat atölyeleri oluşturulabilir.
- Dört günlük çalışma haftası uygulaması, çalışanların bir kısmının ofiste, bir kısmının ise uzaktan çalışmasına olanak tanıyacak şekilde düzenlenebilir. Bu sayede çalışma yoğunluğu dengelenirken, boş zaman kullanımında esneklik sağlanır.
- Devlet veya işverenler, düşük gelirli bireylerin rekreasyonel etkinliklere katılımını teşvik etmek için indirimler veya kuponlar sunabilir.
- Farklı sektörlerin ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş çalışma modelleri tasarlanmalıdır. Örneğin, sağlık sektöründe vardiyalı çalışma düzenine uygun çözümler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- 4 DAY WEEK GLOBAL, (t.y.). 4 Day Week Trial Results, <https://www.4dayweek.com/research>. [Erişim Tarihi: 04.01.2025].
- ALFARES, H. K. (2003). Flexible 4-day workweek scheduling with weekend work frequency constraints. *Computers & Industrial Engineering*, 44(3), 325-338.
- AUTOR, D. H. (2019, May). *Work of the Past, Work of the Future*. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 109, pp. 1-32). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.
- BALLA, A. (2024). The four-day work week-an inevitable revolution or a passing fad?. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, (207), 9-23.
- BIRD, R. C. (2010) The four-day work week: old lessons, new questions. *Connecticut Law Review* 42(4), 1059-1080.
- BODUR, M. Y. (2019). Yoğunlaştırılmış iş haftası, denkleştirme süresi ve bundan doğan hukuki sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), 285-352.
- BOSTON COLLEGE. (t.y.). A four-day work week? <https://www.bc.edu/bc-web/bcnews/nation-world-society/sociology/-study-pilots-four-day-work-week.html>. [Erişim Tarihi: 05.01.2025].
- BÜLBÜL, A., OLCUCU, B., & AKYOL, G. (2021). Spor elemanlarının rekreasyon fayda farkındalığı ile bedenlerini beğenme düzeyleri arasındaki ilişki. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 1(50), 110-123.
- CHUNG, H. (2022). A social policy case for a four-day week. *Journal of Social Policy*, 51(3), 551-566.
- CHUNG, H., & VAN DER HORST, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47-72.
- CNN TÜRK, (2023). Haftada 4 gün mesai kalıcı hale geldi. <https://www.cnnturk.com/ekonomi/turkiye/haftada-4-gun-mesai-kalici-hale-geldi-1907144>. [Erişim Tarihi: 05.01.2025].
- CRUZ, S. A., COUTO, A. I., OLIVEIRA, A., CERDEIRA, J., PARENTE, C., & GONÇALVES, C. M. (2024). Work time reduction: the 4-day work week. *Conferência - Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos*, (12).
- ÇETİNER, H., 2019. Sağlık rekreasyonu kapsamında terapatik rekreasyon uygulamaları. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 6(4), 405-411.
- ERGUVEN, A. T., EKİNCİ, N. E., & CAN, K. M. (2023). Daha fazla serbest zaman daha az iş: 4 gün çalışma

programı. *Journal of ROL Sport Sciences*, 1098-1123.

EURO NEWS, (2024). Four-day week: Which countries are embracing it and how is it going so far? <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-is-it-going-so-far#:~:text=Belgium%20became%20the%20first%20country,five%20without%20loss%20of%20salary.> [Erişim Tarihi: 06.01.2025].

GALBI, D. (1997). Child labor and the division of labor in the early english cotton mills. *Journal of Population Economics*, 10(4), 357-375.

GRAHAM-MCLAY, C. (2018, July 19). A 4-day workweek? A test run shows a surprising result. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2018/07/19/world/asia/four-day-workweek-new-zealand.html>. [Erişim Tarihi: 06.01.2025].

GÜRSOY, Ö., & SEVIN, H. D. (2021). Boş zaman aktivitelerine katılım ile algılanan wellness (esneklik) ilişkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(42), 5444-5479.

HARALDSSON, G., & KELLAM, J. (2021). Going public: Iceland's journey to shorter working hours. Alda – Association for Democracy and Sustainability. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf. [Erişim Tarihi: 06.01.2025].

HUNNICUTT, B. K. (1988). *Work without end: Abandoning shorter hours for the right to work*. Temple University Press.

ILO. (1919). Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. [Erişim Tarihi: 06.01.2025].

ILO. (2000). Reduction of Working Time Recommendation, 1962 (No. 116). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116. [Erişim Tarihi: 06.01.2025].

ILO. (2018). The Employment Impact of Technological Change. https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_624711/lang--en/index.htm. [Erişim Tarihi: 06.01.2025].

IŞIKGÖZ, M. E., GÜRBÜZ, P. G., & ESENTAŞ, M. (2021). Üniversite öğrencilerinin boş zaman yönetimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 413-429.

JAHAL, T., BARDOEL, E. A., & HOPKINS, J. (2024). Could the 4-day week work? A scoping review. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1), e12395.

KAYGUSUZ, Ö., & GÜMÜŞ, H. (2021). Çalışan kadınlarda boş zaman yönetimi ve sağlıklı yaşam biçimi

davranışlarının incelenmesi. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 45-53.

KELLIHER, C., & ANDERSON, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431.

KELLY, O., SCHOR, J., FAN, W., BEZDENEZHNYKH, T., GU, G., & BRIDSON HUBBARD, N. (2022). *The Four Day Week: Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay: Evidence from Ireland*. University College Dublin.

LAMBERT, A. D., MARLER, J. H., & GUEUTAL, H. G. (2008). Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 107-117.

MILLİYET, (2024). Çalışanlar dikkat: İlk kez bir Türk şirket denedi! İşte haftada 4 gün mesainin çalışana etkisi. <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/calisanlar-dikkat-ilk-kez-bir-turk-sirket-denedit-iste-haftada-4-gun-mesainin-calisana-etkisi-7113353> [Erişim Tarihi: 05.01.2024].

NARDINELLI, C. (1980). Child Labor and the Factory Acts. *Journal of Economic History*, 40(4), 739-755.

OPEN ACCESS GOVERNMENT. (2023). Why a 4-day week works for some companies but not others. <https://www.openaccessgovernment.org/why-4-day-week-works-companies-success/155566/>. [Erişim Tarihi: 06.01.2024].

ÖZTAŞ, Ş., & KIYLIOĞLU, L. (2021). Kapitalizmle ilişkisi bağlamında boş zaman ve gençlik. *Kültür Araştırmaları Dergisi*, (9), 338-358.

PENCAVEL, J. (2015). The Productivity of Working Hours. *Economic Journal*, 125(589), 2052-2076.

RODGERS, G., LEE, E. SWEPSTON, L. & VAN DAELE, J. (2009). The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009. International Labour Office: Geneva. <https://www.ilo.org/publications/international-labour-organization-and-quest-social-justice-1919-2009>. [Erişim Tarihi: 06.01.2024].

SCHMITZ, V. (2023). Vier-Tage-Woche im Überblick: Wo gibt es sie und was sagen Studien? <https://www.augsburger-allgemeine.de/geld-leben/arbeitszeitmodell-4-tage-woche-studien-und-laendervergleich-id65305176.html>. [Erişim Tarihi: 06.01.2024].

SNG, M., KHOR, W., OIDE, T., SUCHAR, S. C., & TAN, B. C. (2021). Effectiveness of a Four-days/Eight Hour Work Week. <https://commons.erau.edu/wv-research-methods-rsch202/21>. [Erişim Tarihi: 07.01.2024].

TOZLU, E. (2011). Genel olarak esnek çalışma sistem-

leri ve tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftasının karşılaştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi *Vizyoner Dergisi*, 3(4), 99-116.

WALDEN UNIVERSITY. (t.y.). Shortened work weeks: What studies show. <https://www.waldenu.edu/programs/business/resource/shortened-work-weeks-what-studies-show>. [Erişim Tarihi: 07.01.2024].

WELT. (2023, July 15). Das passiert wirklich, wenn Firmen die Vier-Tage-Woche einführen. <https://www.welt.de/252933408>. [Erişim Tarihi: 07.01.2024].

WORLD ECONOMIC FORUM. (2023, October 25). Four-day work week trial in Spain leads to healthier workers, less pollution. <https://www.weforum.org/stories/2023/10/surprising-benefits-four-day-week/>. [Erişim Tarihi: 07.01.2024].

YAKKAN, E. (2016). Çalışma hayatında esnekleşme ve esnek çalışma biçimleri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

YARNO. (2021). How our 4-day work week turned into a 2 year failed experiment. <https://www.yarno.com.au/blog/4-day-work-week-failure/>. [Erişim Tarihi: 07.01.2024].

YILDIRIM, F. (2023). *Esnek çalışmanın kadın istihdamına etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Trabzon.