

Yayın Geliş Tarihi: 06.05.2019  
Yayına Kabul Tarihi: 07.11.2019  
Online Yayın Tarihi: 05.06.2020  
http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.561014

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
Cilt: 22, Sayı: 2, Yıl: 2020, Sayfa: 793-821  
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

*Araştırma Makalesi*

## **KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**

Ebru TOLAY\*  
Sinem BAYSAL\*\*

### **Öz**

*Bu çalışma, toplumsal rolleri bağlamında kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını ve bu duruma yol açma potansiyeli bulunan faktörleri saptamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması Ölçeği ile katılımcıların demografik özelliklerini ve işlerine, ailelerine ve çeşitli aktivitelere ayırdıkları zamanları belirlemeye yönelik bir soru formu hazırlanmıştır. Araştırma, İzmir ilindeki devlet üniversitelerinde görev yapan 124 kadın akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, katılımcıların 'İş-Aile' çatışmasından ziyade "Aile-İş" çatışması yaşadıkları; evli olan katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeyinin ise evli olmayan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, idari görevi olanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları; çalışma saatleri ve evde işe ayrılan zaman arttığında iş-aile çatışması düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.*

***Anahtar Kelimeler:** İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Kadın Akademisyenler.*

---

*Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):*

Tolay, E. & Baysal, S. (2020). Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışmasına neden olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 793-821.

<sup>1</sup> Bu makale, Sinem Baysal'ın "İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016) türetilmiştir.

\* Dr. Öğretim Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0001-5363-8823, ebru.tolay@deu.edu.tr

\*\* Araştırma Görevlisi, Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0003-4923-4265, sinembaysal@beykent.edu.tr

## A RESEARCH FOR DETERMINING THE FACTORS WHICH CAUSES WORK-FAMILY CONFLICT ON WOMEN ACADEMICIANS<sup>2</sup>

### *Abstract*

*This study attempts to determine whether women academicians experience work-family conflict in the context of their social roles and the potential factors that lead to this situation. In this respect, the Work-Family Conflict Scale developed by Netemeyer et al. (1996) and a questionnaire was prepared to determine the demographic characteristics of the participants and the times they devoted to their jobs, their families and various activities. A study was conducted with 124 women who working in the state universities of the province of Izmir. As a result of the analyses, it was found that the participants experienced a family-work conflict rather than a work-family conflict; married participants had higher levels of family-work conflict than unmarried ones. In addition, it was determined that those who have administrative duties experience more work-family conflicts and also when working time and the time allocated to work increased, the level of work-family conflict increased, too.*

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Women Academicians.*

### **GİRİŞ**

Günümüz dünyasında, bireylerin yaşamındaki en önemli iki alanın, ‘iş’ ve ‘aile’ olduğu söylenebilir. İş yaşamının içerisinde yer alan aktörler, günlerinin büyük bir bölümünü işyerinde geçirmekte, işe belli bir düzeyde enerji ve zaman ayırmaktadırlar. Ancak çalışan bireylerin yaşamında en az iş kadar enerji ve zaman talep eden diğer bir unsur ailedir. Bu noktada iş ile ailenin rol ve sorumluluk beklentileri bireylerin yaşantısını olumsuz etkileyebilmekte, bireyler iş ve ailenin çeşitli beklentileri arasında denge sağlamaya çalışmakta, denge sağlayamadığı durumlarda ise kaçınılmaz olarak roller arası çatışma yaşamaktadırlar. Bunun sonucunda ise birey hem zihinsel hem de fiziksel sorunlar yaşamakta, bu sorunlar birey, çevresi ve çalıştığı örgüt için olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Modern toplumsal hayat ile birlikte yükselen eğitim düzeyleri, kariyer beklentilerinin artmasına ve ekonomik sıkıntılar, kadınların da iş yaşamında yoğun bir şekilde yer almalarına neden olmuştur (Marchese vd., 2002, s. 145). Çalışma yaşamı, kadına statü ve ekonomik açıdan bağımsız olmayı getirmekle birlikte iş yaşamının eril değerler içermesi ve kadının ailevi rollerine verilen öncelik, kadınların çalışma yaşamında birçok sorunla karşılaşmalarına sebep olabilmektedir. Bunun sonucunda da kadınlar, erkeklere oranla iş ve aile rolleri arasında daha fazla çatışma yaşamaktadırlar. Noor’a göre (2004, s. 392) bu durum, çalışan kadının hala öncelikli olarak ev ve aileye karşı sorumlu olmasından

---

<sup>2</sup> This article is derived from Sinem Baysal’s Master’s Thesis titled “The Effect of Work Family Conflict on Positive Psychological Capital: A Study on Women Academicians” (Dokuz Eylül University, Graduate School of Social Sciences, 2016)

kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri değişime uğrasa da bu değişimler kadın ve erkek için farklı şekil ve oranlarda yaşanmaktadır.

Türkiye’de modern toplumla paralel ilerleyen ve varlığını koruyan geleneksel toplum, ev içi işleri, duygusal emeği ve çocuk bakım sorumluluğunu kadına yüklemektedir. Evin içinde harcanan bu emek modern toplum tarafından önemli görülmemekte ve kadına bir statü sağlamamaktadır. Buna karşılık kadınlardan, geleneksel toplumun talep ettiği bu görevleri yerine getirmesi beklenmektedir. Çalışan kadın perspektifini akademisyen kadınlarla daraltığımızda ise mevcut sorunların süregeldiği ve hatta artarak kadınlar üzerinde daha çok baskı yarattığı görülmektedir.

İçinde bulunduğumuz evrenin düzenini ve işleyişini anlamamızı sağlayan, yaşamımızı kolaylaştıran bilimin, bugün yalnızca erkeklerin egemenliğinde olmadığı, kadınların da bu alanda var oldukları bir gerçektir. Ancak geçmiş tarihlerde bilim ve kadın sözcüklerinin birlikte kullanılması bile insanlar tarafından yadırganmaktaydı. Bunun nedeni ise kadınlığın, felsefi düşüncenin doğuşundan itibaren simgesel olarak, aklın dışında kaldığı varsayılan şeylerle eş tutulmuş olmasıdır. Kadınların yıllar süren çabaları ve hak arama mücadeleleri sonucu eğitim hakkına ulaşmaları mümkün olmuştur (Naymansoy, 2009, s. 1).

Kadın hareketinin etkisi ve dünyadaki çeşitli gelişmelerle kadınlar zaman içerisinde artan sayılarıyla bilim alanında görünür hale gelmişlerdir. Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nin 11.09.2019 tarihli verilerine göre Türkiye’de kadın akademisyenlerin toplam akademisyenlere oranı %44,85’e yükselmiştir. Bununla birlikte, akademik unvan dağılımları incelendiğinde, Türkiye’deki profesörlerin %32’sinin, doçentlerin %39’unun, doktor öğretim üyelerinin %44’ünün, öğretim görevlilerinin ve araştırma görevlilerinin yaklaşık %50’sinin kadınlardan oluştuğu görülmektedir (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Bu dağılımda dikkat çekici nokta, akademik unvan yükseldikçe kadın oranının azalmasıdır. Bu durumu, akademik yaşamda kadınların karşılaştıkları çeşitli nedenlere ya da sorunlara dayandırmak mümkün görünmektedir.

Bu nedenlerin başında, kadınların aile yaşamındaki rol ve sorumluluklarının, mesleklerinde ilerleyebilmelerine engel olması gelmektedir. Erkek akademisyenler tüm zamanlarını akademik çalışmalara, idari görevlere ve bilimsel üretime ayırabilirken, kadınlar bu tür işlerini, ev ve aileyle ilgili sorumlulukları ile birlikte yürütmek durumunda kalmaktadırlar (İrey, 2011, s. 95). Kadın akademisyenlerin geleneksel kadın rollerine karşı kendilerini sorumlu görmesi, akademik süreçte yükselmelerine engel teşkil etmektedir. (Öztaş & Doğan, 2015: 210). Eğitim sisteminin, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sürdüren bir yapıda olması da bu durumu pekiştirmektedir (Başarır & Sarı, 2015, s. 42).

Özellikle uzun çalışma saatleri olan, yoğun emek gerektiren, bireyden sürekli kendisini geliştirmesi beklenen, belli bir mekânla sınırlı kalmayan

akademisyenlik gibi mesleklerde bireylerin daha çok zorlandıkları görülmektedir. Akademisyenlik mesleğinin bu zorlu yönlerinin yanı sıra, mesleği icra edenlerin toplumsal cinsiyet rollerinin sorumluluklarını da yerine getiriyor olmaları gerekmektedir. Türkiye gibi ataerkil ideolojinin baskın olduğu toplumlarda kadınlar pek çok sorumluluğu ve rolü yüklenmekte; bu durum kadınların iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşamalarına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar da bu görüşü desteklemektedirler (Örneğin, Evans & Cokley, 2008, s. 50; Brink & Benschop, 2012, s. 71; Monroe vd., 2008, s. 215; Benschop & Brouns, 2003, s. 194; Mason & Goulden, 2004, s. 86). Ailevi ve akademik sorumlulukları beraber yürütme zorunluluğu nedeni ile kadın akademisyenlerin zaman sıkıntısı yaşadığı, akademik çalışmalarını kişisel yaşamlarının birçok alanından taviz vererek yerine getirmeye çalıştıkları, ev ve aile sorumluluklarını yerine getirememeye duyduğu stresin bilinmektedir. Bu bağlamda, özel ve akademik yaşamlarındaki rolleri arasında denge kurmaya çalışan kadın akademisyenlerin zorlu bir süreçte kariyerlerini sürdürdükleri söylenebilir.

Araştırmanın temel sorusu olan “kadın akademisyenlerde iş-aile çatışmasına neden olan faktörler” ile ilgili literatür incelendiğinde, iş-aile çatışmasının sonuçlarını farklı şekillerde ele alan ve her iki cinsiyete yönelik çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmüştür (Kahraman ve Çelik, 2018; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014; Rahman vd., 2018). Benzer şekilde, literatürde yalnızca kadın akademisyenler veya genel anlamda kadınlar üzerine yapılan pek çok araştırma bulunmaktadır (Achour, Grine & Nor, 2014; Achour, Nor & Yusoff, 2015; Ergöl vd., 2012). Buna karşılık sadece kadın ve sadece erkek akademisyenlere yönelik ve iş-aile ile aile-iş çatışmasının nedenlerini detaylı bir biçimde analiz eden çalışmalara rastlanamamıştır.

Literatürdeki eksiklikten yola çıkarak bu çalışma, kadın akademisyenlerin aile ve iş alanlarında yaşadıkları çatışma nedenlerini araştırmayı ve bu çatışmanın kaynaklarını anlamayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda; yaş, çalışma süresi, medeni durum, akademik unvan, idari görev, haftalık ders saati, sahip olduğu çocuk sayısı, eve iş taşıma, fazla çalışma saatleri, kendine ayrılan zaman, evdeyken işe ayrılan zaman, ev işlerine, eşe ve çocuklara ayrılan zaman gibi çeşitli değişkenler incelenmiştir.

Çalışmanın, kadın akademisyenlere yönelik olarak yürütülen araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu türden bir katkının, aynı zamanda, üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlerin yaşadıkları roller arası çatışmalara dikkat çekerek yetkililerin onların hayatlarını kolaylaştırıcı bazı önlemleri göz önünde bulundurmalarına da yardımcı olması umulmaktadır. Ayrıca literatürdeki söz konusu eksiklikleri gidermesi ve gelecekte bu konuya ilgi duyacak araştırmacılara yol göstermesi açısından da önem taşıdığı düşünülmektedir.

## **KURAMSAL ÇERÇEVE**

Akademisyenlik mesleğini icra eden kadınlarda iş-aile çatışması olgusunu ele alan bu çalışma kapsamında, iş-aile çatışması kavramı, boyutları, dayandığı kuramlar, belirleyicileri ve sonuçları hakkında kuramsal bilgilere yer verilecektir.

Bu çerçevede, konunun toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilerek genelde kadınların; özelde ise karakteristik bazı özellikleri nedeniyle zorlayıcı ve mücadeleci bir meslek olduğu düşünülen akademisyenlik mesleğini yapan kadınların durumu incelenecek ve konuyla ilgili araştırmalara yer verilecektir.

### **İş – Aile Çatışması Kavramı**

Kahn ve arkadaşları tarafından 1964 yılında yayımlanan “Organizational Stress” adlı kitapta rol çatışması kavramı üzerinde durulmuş; daha sonra roller arasında yaşanan çatışmaya dikkat çekilerek *iş-aile çatışması* kavramına yer verilmiştir. Buna göre İş –Aile Çatışması, “iş ve aile alanlarında gözlemlenen ve rol baskısıyla şekillenen, birçok konuda karşılıklı uyumsuzluğun öne çıktığı bir roller arası çatışma biçimi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak kendi araştırmalarına yön veren Greenhaus ve Beutell’a göre (1985, s. 77) “iş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından gelen rollerin karşılıklı olarak uyumsuzluk göstermesi sonucu kişinin üzerinde oluşan baskıdır ve bir alandaki rolü yerine getirmek, diğer alandaki rolü yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır”. Bunun sonucunda da kişinin üzerindeki gerilim artarak roller arası çatışmaya sebep olmaktadır.

Literatürde iş-aile çatışmasının, kavramın açıklanmasında yardımcı olan farklı tanımları bulunmaktadır. Örneğin, Frone, Russell ve Cooper (1992, s. 728) iş-aile çatışmasına farklı bir bakış açısından yaklaşmış ve “bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini engellemesi” olarak tanımlamışlardır. Onlara göre iş-aile çatışması, “iş rolünden aile rolüne olan negatif aktarım veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür.” Duxbury ve Higgins’e (2001, s. 2-3) göre ise “birey, yaşantısında birden çok role bürünmektedir: İşgören, yönetici, eş, ebeveyn, arkadaş gibi”. Bu rollerin sorumlulukları ve gereklilikleri birbirleriyle çatışabilmektedir. Bu bağlamda iş-aile çatışması, “işin veya özel yaşamın gerekliliklerinin katlanarak çoğalması ve başa çıkılmaz hale gelerek bireyin bu alanlardaki rollerine uyum gösterememesidir.”

İş-aile çatışması literatürü, yapılan çalışmalar ile zenginleşmiş, kavramın boyutları, farklı yönleri ve teorileri ortaya konularak ilişkili olduğu kavramlarla ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yönelimsel ve örgütsel alandaki çalışmalar daha çok iş-aile çatışmasının sonuçlarına yönelik olmuştur. Bunun nedeni, iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında yaşanan rol belirsizliği, aşırı rol yüklenme, rollerarası çatışma, benlik algısı gibi konuların psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji disiplinlerince daha fazla araştırılan konular olmasıdır. Bu noktada önemle üzerinde durulması gereken bir diğer konu, literatürde her ne kadar “iş-aile

çatışması” terimi kullanılsa da bu terimin aslında iki yönlü bir özelliğinin bulunmasıdır. Bu yönler iş-aile ve aile-iş çatışmasıdır.

Nitekim, bazı araştırmalarda (Pleck, 1977; Frone vd., 1992; Carlson vd.; 2000), iş ve aile rolleri arasındaki karşılıklı etkilerin yönü tayin edilmeye çalışılmıştır. İki alana yönelik rollerin eş zamanlı baskıları nedeniyle ortaya çıkan roller arası çatışmada kimi zaman iş, yaşam kalitesine müdahale edici taleplerde bulunurken (İş-aile Çatışması), kimi zaman da aile baskıları, iş sorumluluklarına etki etmektedir (Aile-İş Çatışması) (Greenhaus & Parasuraman, 1999, s. 393). Netemeyer ve arkadaşları (1996, s. 401) *aile-iş çatışmasını*, aile ile ilgili sorumluluklar yerine getirilirken işin müdahalesi sonucu ortaya çıkan taleplerin roller arası çatışma ile sonuçlanması olarak tanımlamışlardır. Buna karşılık *iş-aile çatışması*, iş ile ilgili sorumluluklar yerine getirilirken ailenin müdahalesi sonucu ortaya çıkan taleplerin rollerarası çatışma ile sonuçlanmasıdır.

Pleck (1977, s. 417), “*İş-Aile Rol Sistemi*” adlı makalesinde, iş-aile çatışmasının yönünün kadın ve erkeklerin üstlendikleri roller bakımından farklı olduğunu öne sürmüştür. Yazara göre, erkeklerin toplumsal olarak tanımlanan rolleri, kadınlara kıyasla, daha çok aileyi geçindirmeye yönelik olduğundan, iş sorumlulukları aile ile ilgili sorumluluklarının önüne geçmektedir. Kadınlar için ise ev işleri ve aile bakımı hala öncelikli sorumluluklardır ve bu nedenle ailenin talepleri iş alanının önüne geçmektedir. Bu bilgiler ışığında, erkeklerin iş-aile çatışmasını daha çok yaşarken, kadınların aile-iş çatışmasını daha çok yaşadıkları ileri sürülmüştür.

Pleck’in çalışmasından 15 yıl sonra yürütülen başka bir çalışmanın sonuçları da bu görüşü desteklemiştir. Frone, Russell ve Cooper (1992, s. 723-724), oldukça kapsamlı bir model geliştirmişlerdir. Bu modele göre de iş ve aile alanları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Yazarlar yaptıkları araştırmanın sonucunda, birincil sorumluluğunu aile içi ilişkileri ve krizleri yönetmek olarak gören kadınların, eve ilişkin sorumluluklarının iş alanını olumsuz etkilediği; erkeklerde ise tersine, iş sorumluluklarının aile yaşamını olumsuz etkilediği saptanmıştır.

### **İş – Aile Çatışmasının Dayandığı Kuramlar**

Literatür incelendiğinde, “iş-aile çatışması” kavramını doğrudan ve farklı bakış açılarıyla ele alan kuramların olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın dayandırıldığı temel kuram ise **Rol Kuramı**’dır. İş-aile çatışması kavramının temel dayanağını oluşturan bu kuramda, bireylerin sabit bir zaman ve enerjiye sahip oldukları varsayılmaktadır. Enerji ve zaman yetersizliği ile roller arasında birbirine uymayan davranışlar nedeniyle, her bir rolü başarı ile gerçekleştirmenin daha zor hale geleceği ve bunun çatışma ile sonuçlanacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, gereklilikleri yerine getirilen roller arasında yaşanacak uyumsuzluk, iş-aile çatışmasını doğuracaktır (Grandey & Cropanzano, 1999, s. 351).

Alan yazında ayrıca ‘bölünme’, ‘saçılma’, ‘giderme’ ve ‘ekolojik sistem’ kuramları da dikkat çekmektedir. Bu kuramların temel varsayımları kısaca şöyle

açıklanabilir (Bronfenbrenner, 1994, s. 37-38; Efeoğlu & Özgen, 2007, s. 239; Mustafayeva, 2013, s. 39):

- **Bölünme Kuramı:** İş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden var olabileceklerini ileri sürer.
- **Saçılma Kuramı:** İş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen pozitif veya negatif gelişmelerin, diğer yaşam alanına taşarak benzer etkiyi yaratacağını ileri sürer.
- **Giderme Kuramı:** Alfred Adler'e göre (1907) birey, kendini zayıf ve aciz hissediyorsa, başka bir alanda bu durumunu telafi etmeye çalışır. İş-aile çatışması açısından değerlendirildiğinde, "çalışanların iş ya da aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili olarak yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaya yönelecekleri" varsayılmaktadır.
- **Ekolojik Sistem Kuramı:** Kişinin belli karakteristik özellikleri olduğunu ve rollerinin, aktivitelerinin ve kişilerarası ilişkilerinin, içinde bulunduğu şartlara göre diğer kişileri de etkileyeceğini savunur.

### **İş – Aile Çatışmasının Boyutları**

Literatürde yaygın olarak benimsenen iş-aile çatışması boyutları Greenhaus ve Beutell (1985, s. 77) tarafından belirlenmiştir. Yazarlar, iş aile çatışmasının, "zaman kaynaklı", "stres kaynaklı" ve "davranış kaynaklı" olmak üzere üç boyut üzerinden incelenebileceğini öne sürmüşlerdir. İsteki rol için ayrılan zaman sebebiyle ailedeki rolün gerektirdiği sorumlulukların kesintiye uğraması durumunda *zaman kaynaklı çatışmalar* ortaya çıkabilmektedir (Netenmeyer vd., 1996, s. 401). Zaman kaynaklı çatışma iki şekilde meydana gelebilir: Birincisi, bir role ayrılan zaman diliminin, diğer rolün yerine getirilmesini fiziksel olarak engellemesidir. İkincisi ise, bireyin bir rolü fiziksel olarak gerçekleştirirken, zihninin diğer rolün baskısıyla meşgul olmasıdır. *Stres kaynaklı çatışma*, bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı gerilimin, diğer alanda bireyin performansını olumsuz yönde etkilemesini ifade eder. İşin fiziksel ve psikolojik talepleri bu duruma zemin hazırlayabilir. *Davranış kaynaklı çatışma* ise bireyin sahip olduğu farklı rol beklentilerinin birbirleriyle uyum sağlayamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Davranış kaynaklı çatışma, bir rolde yerine getirilen davranışların diğer rolle uyumsuz olması sonucunda, çeşitli rol gereklerinin yerine getirilmesinin güçleşmesidir (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77-81).

Son yıllarda, iş-aile çatışması literatüründe yaygın olarak kabul gören kavramsallaştırmayı yapan Carlson, Kacmar ve Williams'ın (2000, s. 250) geliştirdikleri İş-Aile Çatışması Modeli dikkat çekmektedir. Carlson ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, Greenhaus ve Beutell'in (1985) iş-aile çatışması konusundaki çalışmalarında belirledikleri zaman, gerginlik ve davranış kaynaklı çatışma boyutları ile Frone ve arkadaşlarının (1992) belirlediği iş-aile çatışmasının aile-iş

ve iş-aile çatışması yönlerini kapsayan bir model oluşturmuşlardır. Bu modele göre, iş-aile çatışması iki ana boyuttan (aile-iş ve iş-aile çatışması) oluşmaktadır ve bu iki boyut da ayrı ayrı “zaman, gerilim ve davranış” çatışmaları alt boyutlarına sahiptir.

### **İş-Aile Çatışmasının Belirleyicileri**

İş-aile çatışmasının belirleyicilerine ilişkin olarak literatürde çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçlarını üç temel başlık altında sınıflandırmak mümkündür. İlk grupta “bireysel faktörler” yer almaktadır. İkinci grup “aile ile ilgili faktörler” ve son grup ise “iş ile ilgili” faktörlerdir.

### **Bireysel faktörler**

Literatürde iş-aile çatışmasının bireysel nedenleri olarak kişilik, yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenlerin araştırıldığı görülmektedir. *Kişilik* ile ilgili çalışmaların özellikle “Beş Büyük Kişilik Boyutu” kapsamında değerlendirildiği ve diğer çalışmaların ise öznel iyi oluş, A tipi kişilik vb. çeşitli kişilik özellikleri bakımından incelendiği dikkat çekmektedir (Rantanen vd., 2005; Kinnunen vd., 2003). Bu çalışmaların temel varsayımı, bireylerin farklı kişisel özelliklere sahip olmalarının, yaşayacakları olaylar karşısında gösterecekleri tepkilerin de farklı olmasına neden olacağı şeklindedir. Dolayısıyla kişilik özellikleri, iş-aile çatışmasının yönünü ve şiddetini etkileyebilmektedir. Araştırma bulguları bu varsayımı desteklemektedir. Örneğin, A-Tipi kişiliğe sahip olan bireylerin B-Tipi kişiliğe sahip olanlardan (Carlson, 1999); nevrozizm kişilik özelliğine sahip olan bireylerin dışadönüklük, uyumluluk ve öz-disiplin kişilik özelliklerine sahip olan bireylerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları saptanmıştır (Bruck & Allen, 2003; Wayne vd., 2004).

Yaş ile ilgili yürütülen çalışmaların sonuçlarına göre, genç ve orta yaşlı bireylerin, orta yaş üstü bireylere kıyasla, daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları saptanmıştır (Swanson & Power, 1999; Grandey & Cropanzano, 1999; Giray & Ergin, 2006).

*Cinsiyetin* iş-aile çatışması ile ilişkisi ise neredeyse konuyla ilgili literatürün ortaya çıkmasından itibaren araştırmalara konu olmuştur. Bu bakımdan literatürün büyük bir bölümünde cinsiyet faktörü ele alınmıştır (Pleck, 1977; Frone vd., 1992). Yürütülen çalışmaların ortak özelliği, kadınlara yüklenen ailevi sorumluluklar nedeniyle kadınların aile-iş çatışması, erkeklerin ise evi geçindirme sorumlulukları nedeniyle iş-aile çatışması yaşama oranlarının daha yüksek olmasıdır (Daniels & Weingarden, 1983; Noor, 2004; Cinamon & Rich, 2002; Grönlund, 2007; Aycan & Eskin, 2005). Bununla birlikte Türkiye gibi ataerkil toplumlarda, iş yaşamında aktif olarak yer alan ve aile bütçesine katkı sağlayan kadınlardan, aynı zamanda, şefkatli ve ilgili bir anne, anlayışlı bir eş, hizmet eden bir evlat olması da beklenmektedir. Böylece, ev işlerinin sorumluluğu ve sosyal ilişkilerin sürdürülmesi görevleri de kadınlara yüklenmekte ve bu durum, özellikle kadınlarda iş-aile çatışması konusunun araştırılmasına neden olmaktadır (Arslan,



2012; Dursun & İştar, 2014; Ergöl vd., 2012; Buddhapriya, 2009; Çarıkçı vd.; 2010, Delina & Raya, 2013).

### **Aile ile ilgili faktörler**

Greenhaus ve Beutell (1985: 233) çalışmalarında, aile rolleri hakkında eşlerin uyumsuzluğu, kadının çalışması hakkındaki görüş ayrılığı, eşlerin temel inançları arasındaki farklılık gibi etkenlerin, eşlerin birbirine olan desteklerini zayıflatacağını; bu durumun ise iş-aile çatışmasına neden olacağını ileri sürmüşlerdir. Araştırmalar kısmen, evliliğin kadınların kariyerini engelleyen bir etken olduğu görüşünü desteklemektedir (Rosin & Korabik, 1990; Valdez & Gutek, 1987; Greenhaus & Parasuraman, 1993).

Shaffer ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan araştırmada ise “ailevi talepler, aileye bağlılık ve aile rolü beklentileri ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü; bunun aksine eşin desteği ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu” tespit edilmiştir. Beşpınar’ın (2014, s. 147) Türkiye’de yürüttüğü kapsamlı bir çalışmaya göre ise kadınların ev ve çocuklar ile ilgili sorumluluklar konusunda, erkeklere kıyasla daha yüksek oranda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir.

### **İş ile ilgili faktörler**

İş-Aile çatışmasının iş ile ilgili kaynakları arasında, işteki rol belirsizliği ve aşırı rol yüklenme sayılabilir. *Rol belirsizliği*, bireyin yaptığı işle ilgili beklentiler ve ödüllendirme sistemi konusunda yeterli bilgiye ulaşamadığı durumlarda ortaya çıkar. Birey, belli bir zaman aralığında sadece sınırlı sayıda rol ifa edebilir. Ancak bu sınırlı zaman diliminde çok sayıda rol üstlendiği durumlarda *aşırı rol yüklenme* söz konusu olur. İşyerindeki rollerinin belirsiz olduğunu ve aşırı rol yüklendiğini düşünen bireylerin iş tatminleri ve özgüvenleri düşük, iş gerginlikleri ve boşluk duyguları yüksek olmaktadır (Netemeyer vd., 2004; Greenhaus & Beutell, 1985, s. 231). Bunların yanı sıra, Frone ve arkadaşları (1997: 148-156) çalışmalarında, özerklik durumu, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı; kontrol, yönetme ve terfi fırsatlarının ve lider desteğinin olmayışı, olumsuz iş ilişkileri ve işte beklenen yüksek zihinsel konsantrasyon gibi unsurların, iş-aile çatışmasının diğer önemli nedenleri olduğunu belirtmişlerdir. *İş yükü algısı* da iş-aile çatışmasını arttırmaktadır (Coşkuner & Şener, 2013).

Greenhaus ve Beutell’in (1985: 77-82) üç boyutlu iş-aile çatışması modeli incelendiğinde ise genel olarak, fazla mesai miktarı ve sıklığı, vardiyanın düzensiz olması, haftada kaç saat çalışıldığı, iş programının katılığı, iş ortamının sürekli değişmesi, tanımlanan işin sınırlarını aşan aktivitelere katılım, iletişimde gerginlik ve işin gerektirdiği dikkat gibi iş stresörleri ile aile yaşamının stresleri ve duygusal yıpranmaların iş-aile çatışmasını arttırdığı söylenebilir.

### İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Konu ile ilgili literatürün büyük bir kısmını, iş-aile çatışmasının sonuçlarını belirlemeye yönelik araştırmalar oluşturmaktadır. Son yıllarda iş ve aile çatışmasında farklı rollerin örgütsel etki alanlarına ilişkin araştırmalar önemli ölçüde artmıştır. Bu bağlamda, *iş tatmini*, (Arslan, 2012; Bruck vd., 2002; Grandey vd., 2005), *örgütsel vatandaşlık davranışı* (Bolino & Turnley, 2005), *örgütsel bağlılık* (Shaffera vd., 2001; Casper vd., 2002; Namasivayam & Zhao, 2007; Efeoğlu & Özgen, 2007), *iş stresi* (Netemeyer vd., 2005), *iş performansı* (Netemeyer, 1996) gibi örgütsel sonuçlar incelenmiştir. Bu çalışmalara göre, iş-aile çatışmasının yüksek olması durumunda, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı azalmakta; *iş stresi ve depresyon* (Vinokur vd., 1996; Peeters vd., 2005) artmaktadır.

İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında *işe devamsızlık* (Goff vd., 1990; Anderson vd., 2002), *işten ayrılma isteği* ve *verimsizlik* sayılmaktadır (Frone vd., 1997; Kirchmeyer & Cohen 1999). İş-aile çatışması, çalışanlarda *işe geç gelme* ve *geri çekilme* davranışları gibi örgütsel sonuçlar da doğurmaktadır. Rol çatışmalarının örgütsel sonuçları ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda, hemen hemen bütün rol çatışması türlerinin çalışanlarda endişe ve korkunun artması, kendine güvenin azalması gibi sonuçlara neden olduğu belirtilmektedir (Vallone & Donaldson, 2001, ss. 215-216).

Literatürde iş-aile çatışmasının doğrudan ya da iş ve aile tatminleri aracılığı ile yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğunu saptayan çalışmalar da yer almaktadır (Perrewé vd., 1999; Greenhaus vd, 2003; Özdevecioğlu & Aktaş, 2007; Dursun & İştari, 2014). Bu çalışmalara dayanarak iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerinden öncelikle kişinin kendisinin ve ailesinin etkileneceği; bunun da kişinin yaşamı üzerinde negatif etkiler yaparak yaşam tatmini düzeyinin düşmesine neden olacağı söylenebilir. Aileyle ilgili sonuçları bakımından yapılan araştırmalara göre (Herst, 2003; Voydanoff, 2005; Çaylin, 2014) iş-aile çatışmasının yüksek düzeyde olması, düşük düzeyde evlilik tatmini ve aile tatminine; yüksek düzeyde aile stresine ve boşanmalara neden olmaktadır.

### Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması

Akademik bir kariyer; esnek çalışma saatleri ve evden çalışabilme imkânlarının yanı sıra, hiçbir zaman bitmeyen çalışma, katı bir biçimde belirlenmiş hiyerarşik kariyer yapısı ile mücadele, bireysel çalışmaya önem veren bir anlayış anlamına gelmektedir (Seçer, 2010, s. 179-180). Akademisyenlik, sürekli kendini yenilemeyi ve geliştirmeyi gerektiren, belirli mesai saatleri ve belirli bir mekân ile sınırlı kalmayan, bireyin yaşamının tamamını etkileyen bir meslektir (Yılmaz & Özdemir, 2012, s. 51).

Dikmen ve Maden'e göre (2012, s. 258) günümüzde kadın akademisyenler, "işin gerekliliği olan bilimsel çalışmalarını mesai saatleri dışında evde de sürdürmek zorunda kalmakta, bir taraftan mesleğinin gereklerini yerine getirmeye

çalışırken, diğer taraftan da ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri işleri yapma zorunluluğunu üstlenmektedirler”. Kadın akademisyenler anne, eş, arkadaş, meslektaş, araştırmacı, eğitmen ve bunun gibi pek çok rol ile ilişkilendirilmiş talepleri karşılamak için kişisel zamanlarından feragat etmek durumunda kalmaktadırlar. Akademik yaşamda ebeveyn ve özellikle de anne olmak, toplumsal cinsiyetin ön plana çıktığı bir ortam yaratmaktadır. Bu nedenle akademik kariyer sahibi kadınlar “süper kadın”, “mükemmel bir anne” ve “başarılı bir kariyer kadını” olabilmek konusunda aşırı bir baskı hissedebilmekte; erkek egemen alanda, maddi zorlukların bir gerçek ve kariyer ilerlemesine yönelik fırsatlarının sınırlı olduğu bir zamanda, birden fazla rolü yönetmek için çabalamaktadırlar (Seçer, 2010, ss. 195-196).

Toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollerin gereklilikleri, kültürün etkisinden ayrı düşünülemez. Yurt dışındaki araştırmalarda genellikle akademik yaşamda kadınların yaşadığı toplumsal cinsiyet rolleri baskısı ele alınmaktadır (Maatta & Lyckhage, 2011, s. 379; Lunn, 2007, s. 77; Evans & Cokley, 2008, s. 50; Brink & Benschop, 2012: 71; Monroe vd., 2008, s. 215; Benschop & Brouns, 2003, s. 194; Mason & Goulden, 2004, s. 86). Bu araştırmalarda akademik yaşamda cinsiyet eşitliğinin olmadığı ve bu durumun, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine engel teşkil ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca aileleri, toplumsal rolleri ve akademik yaşamları arasında denge kurma mücadelesi veren kadınların yüksek düzeyde stres algıladıkları ortaya konmuştur.

Türkiye’de ise kadın akademisyenlere yönelik çalışmaların sayısının giderek arttığı görülmektedir. Seçer’e (2010, s. 209) göre, yurt dışındaki çalışmalara benzer şekilde, ülkemizde akademisyen kadınların çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunlarla ilgili yapılan araştırmalardaki en önemli ortak nokta, kadınların yaşadıkları rol çatışması sorununa işaret etmeleridir. Nitekim Kavuncu (1998, ss. 82-84), kariyer meslek sahipleri olarak belirlediği akademisyen, doktor ve mimar katılımcılardan oluşan araştırmasında, düşünceleri aksi istikamette olsa dahi, kadınların aile yaşamlarında geleneksel rol kalıplarının devam ettiği sonucuna ulaşmıştır. Yazar, tutum ve davranış arasındaki bu farklılığın, kadınlarda önemli bir psikolojik gerilime yol açtığını ve bunun, Türkiye’de çalışma şartlarının güçlüğü, çocuk bakımı vb. konulardaki sıkıntılarla daha da arttığını ileri sürmüştür.

Dikmen ve Maden (2012, ss. 285-286) çalışmalarında, kadın akademisyenlerin kamusal alanlar dışında rollerinin değişmediğine işaret etmişlerdir. Öztan ve Doğan (2015, s. 209), araştırmalarına katılan kadınların, hem aile sorumlulukları dolayısıyla iş ve akademik çalışmalarına istedikleri zamanı ayırma hem de iş ve akademik çalışmaları dolayısıyla ailelerine yeterince zaman ayırma konusunda erkeklere oranla daha çok sorun yaşadığını belirlemişlerdir. Ergöl ve arkadaşları (2012, s. 48) tarafından yürütülen araştırmada ise kadın akademisyenlerin geleneksel rollerin dışına çıkamadıkları vurgulanmıştır.

Yılmaz (2005, ss. 260-262) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, evli olan kadın akademisyenlerin birçoğu, evlilikten sonra çalışma yaşamlarının değiştiğini belirtmiştir. Evlilik, kadın akademisyenlerin çalışmalarını yavaşlattığı gibi aynı zamanda da işleri yetiştirebilmek ve eve iş götürmemek için daha planlı olmalarına sebep olmuştur. Bununla birlikte bazı kadın akademisyenler, evlilik sebebiyle unvanlarını daha geç aldıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, söz konusu çalışmada evlilik ve çocuk sahibi olmak, çalışma hayatını engelleyen veya sekteye uğratan unsurlar olarak tanımlanmıştır. Akademisyenlik mesleğinin de benzer şekilde aile içi ilişkilerde çeşitli sorunlara sebep olduğu belirtilmiştir. Kadın akademisyenler, yoğun çalışma temposu sebebiyle aileleriyle yeterince görüşemediklerini, stresli durumlarını istemeden ailelerine yansıttıklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenlik mesleğinin çocuklarla ilişkisine gelince, kadın akademisyenler ilerde çocuklarına karşı suçluluk duygusu yaşamamak için kendilerine ait bütün boş vakitlerini çocuklarına ayırmaya çalıştıklarını; kısa da olsa o süreleri en iyi şekilde değerlendirebilmek için çaba sarf ettiklerini belirtmişlerdir. Kadın akademisyenlerin büyük çoğunluğu, çocuğun bakım ve terbiyesinin anne-babanın ortak sorumluluğunda olması gerektiğini düşünmelerine rağmen, çocuğun bakım ve sorumluluğunun kendileri üzerinde olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde özel alan olarak adlandırılan ev işleri de yine kadının üzerindedir. Bu konuda dikkat çeken asıl nokta ise, kadının bu durumu içselleştirmiş olmasıdır.

Son olarak Köle (2011, ss. 101-103) tarafından yapılan bir araştırmada, kadın akademisyenlerin medeni durumlarının ve çocuk sahibi olup olmamalarının, akademik çalışmalarını ve çalışma koşullarını doğrudan etkilediği saptanmıştır. Ev ve akademik sorumlulukları beraber yürütme zorunluluğu nedeni ile kadın akademisyenlerin zaman sıkıntısı yaşadıkları, akademik çalışmalarını kişisel yaşamlarının birçok alanından taviz vererek yerine getirmeye çalıştıkları, ev ve aile sorumluluklarını yerine getirememe duygusu yaşadıkları, iş yükünün fazla olması nedeni ile idari görevlerden kaçındıkları ortaya çıkmıştır. Akademik yaşamda kadınların, toplumsal cinsiyet kültüründeki rolleri ile akademideki rollerinin çoğunlukla farklılaşmadığı, kadın akademisyenlerin özel alan ve akademik yaşamlarındaki rolleri arasındaki dengeyi kurmaya çalışan zorlu bir süreçte kariyerlerini sürdürdükleri belirtilmiştir. Akademik alanda çalışmanın olumsuz yönlerine ilişkin katılımcıların öncelikli olarak üzerinde durdukları konular, akademik hayatın sosyal yaşamı sınırlaması ve aileye vakit ayıramama gibi sorunlar olmuştur.

Yukarıda yer verilen gerek kuramsal gerekse ampirik bulgular ışığında, akademisyen kadınların “iş-aile çatışması” veya “aile-iş çatışması” yaşayıp yaşamadıklarını, iş yükü algılarını ve zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini belirlemek amacıyla bir araştırma tasarlanmıştır. Aşağıda bu araştırmanın metodolojisi, bulgular, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

## **METODOLOJİ**

Kadın akademisyenlerin iş – aile çatışması yaşama düzeyleri ve bu olgunun demografik ya da bireysel nedenlerinin neler olduğu, bu araştırmanın temel sorusudur. Araştırma ile kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesine; yaş, çalışma süresi, medeni durum, akademik unvan, idari görev, haftalık ders saati, sahip olunan çocuk sayısı, eşin akademisyen olup olmaması, eve iş taşıma, fazla çalışma saatleri, kendine ayrılan zaman, evdeyken işe ayrılan zaman, ev işlerine ayrılan zaman, eşe ve çocuklara ayrılan zaman gibi özelliklerin tespit edilmesine çalışılmıştır. Ayrıca literatürdeki araştırma sonuçlarına dayanarak (Pleck, 1977; Greenhaus ve Beutell, 1985; Frone vd. 1992) bu çalışmada da kadınların iş-aile çatışmasından çok; aile-iş çatışması yaşadıkları ortalama değerler üzerinden saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın hipotezleri ise şöyle sıralanabilir:

*H<sub>1</sub>*: Evli katılımcıların yaşadığı aile-iş çatışması, bekâr katılımcılara göre farklılık gösterir.

*H<sub>2</sub>*: İdari görevi bulunan katılımcıların yaşadığı iş-aile çatışması, idari görevi bulunmayan katılımcılara göre farklılık gösterir.

*H<sub>3</sub>*: Aile-iş çatışması yaşanması, akademik kariyerin çeşitli evrelerinde farklılık gösterir.

*H<sub>4</sub>*: İş tanımında belirtilen süreden fazla çalışan katılımcıların yaşadığı iş-aile çatışması, bu süreden fazla çalışmayan katılımcılara göre farklılık gösterir.

*H<sub>5</sub>*: Katılımcıların evde işe ayırdıkları zamana göre iş-aile çatışmasının deneyimlenmesi farklılık gösterir.

## **Örneklem**

Araştırmanın evreni, 2016 yılında İzmir’de bulunan dört devlet üniversitesinde (Dokuz Eylül Üniversitesi, Ege Üniversitesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Üniversitesi) görev yapan kadın akademisyenlerden oluşmaktadır.

Katılımcıların kadın akademisyenler olarak belirlenmesinin iki temel sebebi bulunmaktadır. Birincisi, kadınların iş ve ailenin talep ettiği rolleri yerine getirmesinin, gerekli zaman ve enerjiyi ayırabilmesinin, yüklenmiş olduğu toplumsal rollerle daha zor hale gelmesi; ikincisi ise akademisyenlik mesleğinin yoğun emek ve zaman gerektiren bir meslek olması dolayısıyla seçilen örneklemin, iş-aile çatışması olgusuna yoğun bir şekilde maruz kalacakları varsayımdır.

Bu çerçevede, araştırmanın gerçekleştirildiği 2016 Haziran ve Temmuz ayları içerisinde, 1263 anket, kadın akademisyenlere elden ve internet ortamında

iletilmiş; geriye dönen anketlerden yanlış ve eksik doldurulanlar, geçersiz sayılanlar çıkarılarak 124 soru formu araştırmaya dahil edilmiştir<sup>3</sup>.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada kullanılan soru formunda, veri toplama aracı olarak “İş-Aile Çatışması” ölçeği ile çalışanların demografik özelliklerini ve zamanlarını nasıl değerlendirdiklerinin tespit edilmesine yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada, Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996, s. 410) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006, s. 69) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan İş – Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere beşer ifadeli iki alt boyuttan oluşmaktadır. 5’li Likert ölçeğinin kullanıldığı soru formunda cevaplar, 1:Hiç Katılmıyorum - 5:Tamamiyle Katılıyorum biçiminde derecelendirilmiştir.

Netemeyer ve arkadaşları, iş-aile çatışması alt ölçeği ile aile-iş çatışması alt ölçeğinin Cronbach alfa değerlerini sırasıyla .88 ve .89 olarak rapor etmişlerdir. Faktör analizleri ise bu iki ölçeğin birbirlerinden ampirik olarak farklı olduklarını ortaya koymuştur. Efeoğlu (2006, s. 69) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ise İş-Aile Çatışması ölçeğinin bütünü için alfa değeri .82; İş-Aile Çatışması alt boyutu için .88 ve Aile-İş Çatışması alt boyutu için .85’dir. Bu bağlamda, ölçeğin güvenilirlik açısından kullanılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Nitekim, bu çalışma kapsamında, ölçeğe ilişkin Güvenilirlik Analizi sonucunda da, İş-Aile Çatışması Ölçeğinin toplam güvenilirliğinin “.89”; İş-Aile Çatışması alt boyutunun güvenilirliğinin “.94” ve Aile-İş Çatışması alt boyutunun güvenilirliğinin “.90” olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

### **Analiz Yöntemi**

Katılımcılardan elde edilen veriler, SPSS 15 istatistiksel veri analizi programı ile analiz edilmiştir. Bu çerçevede, katılımcıların demografik özellikleri ve zamanlarını nasıl değerlendirdikleri ile ilgili elde edilen veriler, frekans ve çapraz tablo analizleri kullanılarak incelenirken kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Son olarak ortalamalar arası karşılaştırma yapmak amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

---

<sup>3</sup> Anketlerde geri dönüş oranının düşük olması, araştırmanın yapıldığı dönemin, ülkenin siyasi tarihi açısından kritik bir döneme rastlamasıyla açıklanabilir. Bu durum, araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

## BULGULAR

İzmir’deki dört devlet üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerden toplanan veriler doğrultusunda yapılan analizler, aşağıda dört başlık altında incelenecektir.

### Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların yaşlarını, medeni durumlarını, eşlerinin akademisyen olup olmadığını, çocuklarının olup olmadığını, varsa kaç tane olduğunu, unvanlarını, idari görevlerini ve toplam çalışma sürelerini belirlemeye yönelik sorulardan elde edilen bulgular Tablo 1’de gösterilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin yüzde 74’ünün 40 yaşın altında, yüzde 26’sının 40 yaşın üzerinde; yüzde 65’inin evli, yüzde 35’inin bekâr olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaklaşık olarak yüzde 40’nın çocuk sahibi olmadığı; yüzde 32’sinin 1; yüzde 9’unun 2; sadece 1 katılımcının ise 3 çocuk sahibi olduğu tespit edilmiştir. Dikkat çeken bir bulgu, 22 katılımcının bu soruya yanıt vermemiş olmasıdır.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

YAŞ GRUPLARI	n	%	MEDENİ DURUM	n	%	UNVAN	n	%
“20-29	34	27,4	“Evli	81	65,3	“Prof.	12	9,7
30-39	58	46,8	Bekar”	43	34,7	Doç.	19	15,3
40-49	17	13,7				Dr. Öğr. Üyesi	25	20,2
50-59	14	11,3				Öğr. Gör.	5	4,0
60 ve üzeri”	1	0,8				Araş. Gör.	57	46,0
TOPLAM	124	100,0	TOPLAM	124	100,0	Uzman/Okutman”	6	4,8
						TOPLAM	124	100,0
ÇALIŞMA SÜRESİ			İDARİ GÖREV			HAFTALIK DERS SAATİ		
“5 yıl ve altı.	39	31,5	“Var	46	37,1	“Derse girmiyorum.	45	36,3
6-10 yıl.	32	25,8	Yok	77	62,1	10 saatten az.	33	26,6
11-15 yıl.	22	17,7	Cevapsız”	1	0,8	10-20 saat.	27	21,8
16-20 yıl.	12	9,7				21-30 saat.	16	12,9
20 yıl ve üzeri”.	19	15,3				31 saat ve üzeri”.	2	1,6
TOPLAM	124	100,0	TOPLAM	124	100,0	Cevapsız.	1	0,8
						TOPLAM.	124	100,0
ÇOCUK SAYISI			EVE İŞ TAŞIMA					
“Yok	50	40,3	“Evet	114	91,9			
1	40	32,3	Hayır	8	6,5			
2	11	8,9	Cevapsız”	2	1,6			
3	1	0,8						
Cevapsız”	22	17,7						
TOPLAM	124	100,0	TOPLAM	124	100,0			

Araştırmaya katılanların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde; katılımcıların yaklaşık olarak %10’unun profesör, %15’inin doçent, %20’sinin Dr. Öğretim üyesi, %4’ünün öğretim görevlisi, %46’sının araştırma görevlisi, %6’sının uzman ve okutman olduğu görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların yaklaşık olarak %37’sinin idari görevinin olduğu, %62’sinin ise böyle bir görevinin bulunmadığı saptanmıştır. Katılımcıların yaklaşık olarak %31’inin 5 yıl ve altı,

%26'sının 6-10 yıl arası, %18'inin 11-15 yıl arası, %10'unun 16-20 yıl arası, %15'inin ise 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Zaman Ayırdıkları Unsurlara Göre Dağılımı

	n	%		n	%		n	%
<b>FAZLA ÇALIŞMA SAATLERİ</b>			<b>EVDE İŞE AYRILAN ZAMAN</b>			<b>KENDİNE AYRILAN ZAMAN</b>		
"Hiç çalışmıyorum.	16	12,9	"1 saatten az.	14	11,3	"1 saatten az.	48	38,7
5 saat ve altında.	37	29,8	1-2 saat.	53	42,7	1-2 saat.	53	42,7
6-10 saat.	39	31,5	3-4 saat.	37	29,8	3-4 saat.	19	15,3
11-15 saat.	14	11,3	5-6 saat veya daha fazla.	14	11,4	5-6 saat veya daha fazla.	1	0,8
16 saat ve üstü".	18	14,5	Cevapsız".	6	4,8	Cevapsız".	3	2,5
<b>TOPLAM.</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM.</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM.</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>
<b>EV İŞLERİNE AYRILAN ZAMAN</b>			<b>ÇOCUKLARA AYRILAN ZAMAN</b>			<b>EŞE AYRILAN ZAMAN</b>		
"1 saatten az.	52	41,9	"1 saatten az.	7	13,4	"1 saatten az.	19	23,5
1-2 saat.	57	46,0	1-2 saat.	21	40,5	1-2 saat.	33	40,8
3-4 saat.	14	11,3	3-4 saat.	16	30,8	3-4 saat.	25	30,9
5-6 saat veya daha fazla".	1	0,8	5-6 saat veya daha fazla.	7	13,4	5-6 saat veya daha fazla.	2	2,4
<b>TOPLAM.</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM.</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM.</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine ilişkin bulgular Tablo 2'de yer almaktadır. Buna göre, araştırmaya katılanların haftalık ders saatlerine göre dağılımı incelendiğinde; %36'sının derse girmediği, %27'sinin 10 saatten az, %22'sinin 10-20 saat arası, %13'ünün 21-30 saat arası ve son olarak 2 kişinin ise 31 saat ve üzerinde derse girdikleri tespit edilmiştir.

Kadın akademisyenlerin evlerine iş götürme oranlarına bakıldığında, örneklemin yaklaşık olarak %92'sinin eve iş taşıdığı belirlenmiştir. Bu çarpıcı oran, akademisyenlik mesleğinin, unvanlardan bağımsız olarak iş yeriyle sınırlı kalmadığını ve yoğun bir emek ve zaman talep ettiğini ispatlar niteliktedir.

Araştırmaya katılanların işe, aileye ve çeşitli aktivitelere ayırdıkları zamanları belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak katılımcılara bir haftada iş tanımlarında belirtilen süreden kaç saat fazla çalıştıkları sorulmuştur. Buna göre katılımcıların %15'i 16 saat ve üzeri, %11'i 11-15 saat arası, %31'i 6-10 saat arası, %30'u 5 saat ve altında olmak üzere fazla çalıştıklarını bildirmişlerdir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların %87'sinin bir haftada, iş tanımlarında belirtilen sürelerden en az 5 saat fazla çalıştıkları görülmüştür. Katılımcıların %13'ü ise iş tanımlarında belirtilen sürenin dışında çalışmadıklarını rapor etmişlerdir. Diğer taraftan, evdeyken işle ilgili çalışmalara 1 – 4 saat arası zaman ayıran akademisyen kadınların oranının % 83,8 olduğu görülmüştür.

Katılımcıların günde kaç saati kendilerine, ev işlerine, çocuklarına ve eşlerine ayırdıklarına ilişkin veriler Tablo 2'de gösterilmektedir. Bu verilere göre, katılımcıların yaklaşık olarak %81'inin kendilerine (sosyal ve kültürel aktivitelere) ancak 2 saat ve daha az zaman ayırabildikleri; %88'inin ise ev işlerine (ütü, temizlik, yemek, alışveriş gibi) yine sadece 2 saat ve daha az zaman ayırabildikleri



söylenbilir. Akademisyen kadınların %64'ünün eşlerine günde 2 saat ve daha az; %31'inin ise 3-4 saat arası zaman ayırabildikleri saptanmıştır. Çocuklarına ayırdıkları süreler incelendiğinde ise yaklaşık %85'inin çocuklarına 4 saatten fazla zaman ayıramadığı belirlenmiştir. Görüldüğü üzere, kadın akademisyenler işyeri dışında evlerinde de çalışmalarını sürdürmekte; işe ayrılan bu zaman, kendilerine ve çevrelerine ayırdıkları zamanı kısıtlamaktadır.

### İdari Görevin Varlığına göre Kadın Akademisyenlerin Zaman Kullanımlarının Karşılaştırılması

Mesleklerinin gereklerini yerine getirmelerinin yanı sıra idari görevleri de bulunan kadın akademisyenler açısından, bu idari görevlerinin zaman kullanımına etkisi çapraz tablo ile incelenmiştir. Tablo 3'e göre, oldukça çarpıcı bir bulgu, idari görevi olan katılımcıların tümünün eve iş taşımak zorunda olduklarını belirtmeleridir. İdari görevi olmayanların ise %88'i eve iş götürdüklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, idari görevi olmayanların %67,6'sı eve günde 2 saat ve daha az iş taşırken idari görevi olanların %95,5'i eve 2 saat ve üzerinde iş taşımaktadır.

**Tablo 3: İdari Göreve Yönelik Çapraz Tablo**

	İdari Görev (%)	
	Var	Yok
<b>İşin Eve Taşınması (%)</b>		
"Evet	100,0	88,3
Hayır	,0	10,4
Cevapsız"	,0	1,3
<b>TOPLAM</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Evde İşe Ayrılan Zaman (%)</b>		
"1 saatten az.	4,5	16,2
1-2 saat.	31,8	51,4
3-4 saat.	45,5	23,0
5-6 saat veya daha fazla.	18,2	8,1
Cevapsız"	,0	1,3
<b>TOPLAM</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Kendine Ayrılan Zaman (%)</b>		
"1 saatten az.	40,9	38,2
1-2 saat.	52,3	39,5
3-4 saat.	6,8	21
5-6 saat veya daha fazla".	,0	1,3
<b>TOPLAM.</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Eşe Ayrılan Zaman</b>		
"1 saatten az.	12,9	31,9
1-2 saat.	61,3	27,7
3-4 saat.	22,6	38,3
5-6 saat veya daha fazla".	3,2	2,1
<b>TOPLAM.</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Çocuklara Ayrılan Zaman</b>		
"1 saatten az.	22,7	6,9
1-2 saat.	36,4	41,4
3-4 saat.	31,9	31,0
5-6 saat veya daha fazla.	4,5	20,7
Cevapsız"	4,5	,0
<b>TOPLAM.</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

İdari görevi olanların günde kaç saati kendilerine ayırdıklarına bakıldığında, 2 saat ve daha az zaman ayıranların oranının %93,2 olduğu; idari görevi olmayanların ise %22,3'ünün 3 saat ve üzeri zaman ayırdığı görülmektedir. Eşe ayrılan zaman incelendiğinde, idari görevi olanların günde eşlerine 3 saat ve daha fazla olmak üzere zaman ayıranların oranı %24,8 iken bu oran, idari görevi olmayanlarda %40,4'tür. İdari görevi olanların sadece %4,5'i çocuklarına 5-6 saat ve üzerinde zaman ayırabilirken, idari görevi olmayanlarda bu oran %20,7'dir.

### İş-Aile Çatışmasına İlişkin Ortalamalar

Araştırmaya katılanların İş-Aile Çatışmalarına ilişkin ortalama değerler Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların iş-aile çatışması ortalamasının '2,08'; aile-iş çatışması ortalamasının ise '2,85' olduğu görülmektedir. Buna göre, katılımcıların aile-iş çatışmasını, iş-aile çatışmasına kıyasla daha yüksek düzeyde yaşadıkları saptanmıştır. Aradaki fark çok önemli olmasa da kadın akademisyenlerin ailevi sorumlulukları ve rolleri sebebiyle iş yaşamlarının etkilendiği; bir başka ifadeyle, aile kaynaklı rol çatışması yaşadıkları söylenebilir. Bu bulgu literatürde yer alan diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Pleck, 1977; Greenhaus ve Beutell, 1985; Frone vd. 1992).

**Tablo 4:** İş-Aile Çatışmasına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş-Aile Çatışması Boyutları	$\bar{x}$	s.s
İş-Aile Çatışması	2,08	,97
Aile-İş Çatışması	2,85	1,08

n= 124

### Ortalamaların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Farklı faktörler açısından katılımcıların karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi ve Anova analizi sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir.

#### Bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Tablo 5'te görüldüğü üzere Levene testindeki varyansların eşitliği analizinde anlamlılık değerinin  $\alpha=0.05$ 'ten büyük olması durumunda bağımsız örneklem t-testi için ilk satır alınmaktadır. %95 güven aralığında,  $p=.009 < \alpha=.05$  olduğundan  $H_1$  hipotezi kabul edilir. Buna göre, aile-iş çatışması boyutunun medeni duruma göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Ortalamalara bakıldığında ise evli olan katılımcıların aile-iş çatışması yaşama olasılığının, bekâr katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 5:** Aile-İş Çatışması Boyutunun Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması

	Levene Varyans Eşitliği Testi	Ortalamaların Eşitliği İçin t testi ( $\alpha=0.05$ )	Grup İstatistikleri		
	Anlamlılık (Sig.)	Anlamlılık=p	Medeni Durum	N	Ort.
Aile-İş Çatışması	.285	.009 .006	Evli Bekar	81 43	2,26 1,77

İş-aile çatışması boyutunun idari görev açısından karşılaştırılmasına yönelik bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre (Tablo 6) %95 güven aralığında, idari görevin değeri  $p=.01 < \alpha=.05$  olduğundan  $H_2$  hipotezi kabul edilir. Buna göre iş-aile çatışması boyutunun, idari göreve göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Ortalamalara bakıldığında, idari görevi olanların, olmayanlara göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir.

**Tablo 6:** İş-Aile Çatışması Boyutunun İdari Görev Açısından Karşılaştırılması

	Levene Varyans Eşitliği Testi	Ortalamaların Eşitliği İçin t testi ( $\alpha=0.05$ )	Grup İstatistikleri		
	Anlamlılık (Sig.)	Anlamlılık=p	İdari Görev	N	Ort.
İş-Aile Çatışması	.400	.010 .013	Evet Hayır	46 77	3,1739 2,6571

### ANOVA analizine ilişkin bulgular

Bilindiği üzere, ikiden fazla grubun karşılaştırılması amacıyla, bu grupların ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmaktadır. Tablo 7’de görüldüğü üzere, gruplar arası homojenliği gösteren Levene testine göre  $p=.124 > \alpha=.05$  olduğundan varyansların eşit olduğu kabul edilir. ANOVA’ya göre ise  $p=.01 < \alpha=.05$  olduğundan  $H_3$  kabul edilir. Bu bağlamda, aile-iş çatışması boyutunun unvanlara göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Araştırma görevlilerinde aile-iş çatışmasının ortalama değeri yaklaşık olarak 1,80 iken, bu değer Dr. öğretim üyelerinde 2,56, doçentlerde 2,21 ve profesörlerde 2,07’dir. Bu verilere dayanarak, kadın akademisyenlerin, akademik kariyerlerinde ilerlerken rol çatışmasını en yüksek yaşadığı dönemin Dr. öğretim üyeliği aşaması olduğu söylenebilir. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek üzere gruplar arası çoklu karşılaştırma yapılmıştır. Bonferroni testinin sonucuna göre ise Dr. öğretim üyeleri ile araştırma görevlileri arasında, aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

**Tablo 7:** Aile-İş Çatışması Boyutunun Unvana Göre Farklılaşması

	Levene Varyans Homejenliği Testi	ANOVA ( $\alpha=0.05$ )	Grup İstatistikleri		
	Anlamlılık (Sig.)	Anlamlılık=p	Unvan	N	Ort.
Aile-İş Çatışması	.124	.010	Profesör	12	2,07
			Doçent	19	2,21
			Dr. Öğretim Üyesi	24	2,56
			Araştırma Görevlisi	57	1,80

Son olarak, iş-aile çatışması boyutunun, iş tanımında belirtilen süreden fazla çalışma süresine ve evde işe ayrılan zamana göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir (bkz. Tablo 8). Buna göre her iki değişkende de varyansların eşit olduğu varsayılır ( $p=.846$  ve  $p=.797 > \alpha=.05$ ). İş-aile çatışması boyutunun iş tanımında belirtilen süreden fazla çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği  $p=.014 < \alpha=.05$  değerine bakılarak söylenebilir. Bu durumda  $H_4$  kabul edilmektedir. Ortalamalar incelendiğinde, iş tanımında belirtilen süreden fazla çalışma süresi arttıkça katılımcıların iş-aile çatışması ortalamalarının da düzenli bir şekilde arttığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, kadın akademisyenlerin çalışma süreleri arttığında iş kaynaklı rol çatışmalarını daha yüksek düzeyde yaşadıkları söylenebilir.

Benzer şekilde, iş-aile çatışması boyutunun gün içinde evde işe ayrılan zamana göre farklılık gösterdiği  $p=0,000 < \alpha=0.05$  değerine bakılarak söylenebilir.  $H_5$  hipotezi kabul edilir. Buna göre, gün içinde evde işe ayrılan süre arttıkça, iş-aile çatışması yaşama düzeyi de artmaktadır. Birçok sorumluluğu yerine getirmeye çalışan kadın akademisyenlerin, özel yaşamlarına ayıracakları zamanlarda da çalışmak zorunda kalmalarının onların iş kaynaklı rol çatışması yaşamlarına neden olduğu söylenebilir.

**Tablo 8:** İş-Aile Çatışması Boyutunun Fazla Çalışma Süresi ve Evde İşe Ayrılan Zamana Göre Farklılaşması

	Levene Varyans Homejenliği Testi	ANOVA ( $\alpha=0.05$ )	Grup İstatistikleri		
	Anlamlılık (Sig.)	Anlamlılık=p	Fazla Çalışma Süresi	N	Ort.
	.846	.014	5 saat ve daha az	37	2,54
			6-10 saat	39	3,02
			16 saat ve üstü	18	3,40
İş-Aile Çatışması	.797	.000	Evde İşe Ayrılan Zaman	N	Ort.
			1 saatten az	14	1,81
			1-2 saat	53	2,68
			3-4 saat	37	3,06
			5-6 saat veya daha fazla	14	3,74

## **SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Bu çalışma, akademisyen kadınların iş-aile çatışması yaşama düzeylerini ve buna neden olduğu düşünülebilecek bazı demografik ve kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Bu amaca uygun olarak tasarlanan araştırmanın önemli bir kısmı, demografik özelliklere ayrılarak iş-aile çatışmasının yaşanmasında, günlük hayatta ne gibi unsurların etkili olduğunun belirlenmesine çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda dikkat çeken bulgulara bakıldığında, örneklemin yaklaşık olarak %92'sinin eve iş taşıdığı, evdeyken işle ilgili çalışmalara 1 – 4 saat arası zaman ayıranların oranının %83,8 olduğu, idari görevi olan katılımcıların tümünün eve iş taşımak zorunda oldukları, %87'sinin bir haftada, iş tanımlarında belirtilen sürelerden en az 5 saat fazla çalıştıkları ve yaklaşık olarak %81'inin kendilerine (sosyal ve kültürel aktivitelere) ancak 2 saat ve daha az zaman ayırabildikleri görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, analiz sonuçları, araştırmaya katılan akademisyen kadınların, işte belirtilen süreden fazla çalıştığını, bu işleri eve taşıdığını, bununla birlikte, ailelerine, evin ihtiyaçlarına ve kendilerine yeteri kadar zaman ayıramadıklarını göstermektedir. Bu durumun, kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama olasılığını arttıracakları ileri sürülebilir.

Araştırmada ayrıca, evli olan katılımcıların olmayanlardan daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşadığı saptanmıştır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak evliliğin getirdiği sorumlulukların, akademisyen kadınlarda aile kaynaklı rol çatışmasını arttırdığı söylenebilir. İşin sorumluluklarının artması ise iş-aile çatışmasını etkilemektedir. Buna göre idari görevi olanların ve eve iş taşıyanların daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı; fazla çalışma saatleri ve evde işe ayrılan zaman arttığında iş-aile çatışması düzeyinin de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda iş yükünün, işe ayrılan zamanın ve işin sorumluluklarının fazla olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması literatürüne göre bu kadar yoğun bir iş yükünün sonucu, aile-iş çatışması değil; iş-aile çatışmasıdır. Fakat bu çalışmada katılımcıların iş-aile çatışmasından ziyade aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu çarpıcı sonuç iki farklı şekilde yorumlanabilir: Birincisi, akademisyenlik mesleğine duyulan sevgi ve akademik hayatta başarı elde etmeye yönelik isteğin yüksek olması; ikincisi ise toplumsal cinsiyet rollerinin akademisyen kadınlar üzerinde yarattığı baskıdır.

Avrupa ve ABD kökenli araştırmalardan ve bulgularından farklı olarak, Türkiye'de kadınların üstlendiği roller ve sorumluluklar göz önünde bulundurulduğunda, bu alanda yürütülen çalışmaların artması ve konuya daha fazla dikkat çekilmesi gerektiği söylenebilir. Akademisyenlik mesleği özelinde kadınların aileye yönelik rollerinin, iş yerinde üstlendiği rolleri yerine getirmesini güçleştirdiği görülmektedir. Söz konusu rollerin, toplum tarafından yaratıldığı ve kadına sorumluluk olarak yüklendiği düşünüldüğünde, bakış açısını bu yöne

çevirmek daha yerinde olacaktır. Kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınları edilgen kılmakta, onlardan sürekli olarak taleplerde bulunmakta ve kadınlar bu rol yükünün altında ezilmektedirler. Var olan ataerkil sistemin değiştirilebilmesi kolay olmasa da akli ve bilimi yücelten günümüz modern dünyasında, artık cinsiyetler üzerinden ayırım yapılmaması gerekmektedir. Aile söz konusu olduğunda eşit sorumluluklar alınması gerekliliği ve cinsiyetler üzerinden yüklenen adil olmayan rollerin ve dolayısıyla bu rollerin yaptırımlarının özellikle devlet ve mevcut hükümet politikalarıyla düzenlenmesi ve toplumun bu konuda bilinçlendirilmesi önerilebilir.

Sadece akademisyenlik mesleği için değil, genel olarak iş yerinde çocuklar için kreş ve emzirme alanları yaratılması, devlet tarafından eğitim kurumlarının çoğaltılması, eşin de baba olarak çocuk bakım izni alması ve çocuğun bakımıyla ilgilenmesi vb. uygulamaların, kadın çalışanların yükünü hafifleterek, aile-iş çatışmasını azaltabileceği söylenebilir. İş-aile çatışmasının azaltılmasına yönelik olarak, yönetici desteği, işte bağımsızlık, esnek çalışma saatleri, daha az mesai ve sıkıştırılmış iş programları gibi uygulamaların daha yoğun biçimde kullanılmaya başlanması önerilebilir.

Katılımcıların sorulara gerçek eğilimleri yerine toplumca beğenilen türden cevaplar vermiş olması olasılığı; internet ortamından anket gönderimi sürecinin Türkiye için siyasi açıdan kritik bir döneme denk gelmesi ve son olarak, akademisyenlik mesleğinin belli saatlerle sınırlı olmaması dolayısıyla yeterli ölçüde elden anket dağıtımının yapılamaması gibi sebeplerden ötürü katılımcı sayısının beklenenden az olması, bu araştırmanın temel kısıtını oluşturmaktadır. Bu sebeple, konuya ilgi duyan araştırmacılara daha geniş bir örnekleme ve/veya farklı meslek grupları üzerinde yeni araştırmalar yapmaları önerilebilir. Ayrıca akademisyen kadın ve erkeklerden oluşan bir örneklem grubuyla karşılaştırmalı analizler yapılmasının da konu ile ilgili literatürün zenginleştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Achour, M., Grine, F., & Nor, M. R. M. (2014). Work-family conflict and coping strategies: Qualitative study of Muslim female academicians in Malaysia. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(10), 1002-1014.

Achour, M., Nor, M. R. M. & Yusoff, M. Y. Z. M. (2015). Work-family demands and subjective well-being among female academicians: The role of Muslim Religiosity. *Review of Religious Research*, 57(3), 419-433.

Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.

Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi*, 2(3), 99-113.

Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7-8), 453-471.

Başarı, F. & Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.

Benschop, Y., Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization*, 10(2), 194-212.

Beşpınar, F. (2014). Türkiye’de evlilik. M. Turgut, S. Feyzioğlu (Ed.). *Türkiye aile yapısı araştırması: Tespitler, öneriler içinde* (ss. 112-168). İstanbul: Çizge Yayınevi.

Brink, M., Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work and Organization*, 19(1), 71-92.

Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological Models of Human Development. *International Encyclopedia of Education*, 3(2), 37-43.

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.

Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.

Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740.

Buddhapriya, S. (2009). Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of indian women professionals. *Journal of Vikalpa*, 34(1), 31-45.

Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.

Carlson, D., Kacmar, K., Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, (56), 249-276.

Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational

commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99.

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541.

Coşkuner, S. & Şener, A. (2013). Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1-22. [http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/AKADEMISYENLERIN\\_IS\\_VE\\_AILE\\_LE\\_ALANI\\_KASIM2013.pdf](http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/AKADEMISYENLERIN_IS_VE_AILE_LE_ALANI_KASIM2013.pdf), (Erişim Tarihi: 22.04.2019).

Çarıkçı, İ., Çiftçi, M., Derya, S. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.

Çaylin, A. (2014). Türkiye'de boşanma. Editör: Mustafa Turgut, Semiha Feyzioğlu *Türkiye aile yapısı araştırması: Tespitler, öneriler*. (ss. 198-207). İstanbul: Çizge Yayınevi.

Daniels, P. & Weingarden, K. (1983). Mothers' hours: The timing of parenthood and women's work. P. Voydanoff (Ed.). *Work & family changing roles of men and women* içinde (ss. 209-231). California: Mayfield Publishing Company.

Delina, G. & Raya, P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.

Dikmen, N. & Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu Üniversitesi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 257-288.

Dursun, S. & İştah, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.

Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go? Canadian Policy Research Networks Discussion Paper. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465060.pdf>, (Erişim Tarihi 25.03.2019).

Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.



Efeoğlu, İ. & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.

Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. & Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.

Evans, G. L. & Cokley, K.O. (2008). African American women and the academy: Using career mentoring to increase research. *Training and Education in Professional Psychology*, 2(1), 50-57.

Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family Conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 7(13), 723-729.

Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, (50), 145–167.

Giray, M. & Ergin, C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş- aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.

Grandey, A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, (54), 350–370.

Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family role. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(2), 273-297.

Greenhaus, J. & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender. *Handbook of gender & work*. (ss.391-412). Editor: Gary N. Powell. Thousand Oaks: International Educational and Professional Publisher.

Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476-497.

Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.

Herst, D. (2003). *Cross-cultural measurement invariance of work/family conflict scales across English-speaking samples*. (Unpublished Graduate Dissertation). College of Arts and Sciences, University of South Florida, South Florida.

İrey, Ç. (2011). *Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, Selçuk Üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kahraman, Ü. & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Journal of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.

Kavuncu, M. (1998). *Metropolde kariyer meslekleri ve aile yapısı temelinde yaşama tarzları (Ankara örneği)*. Ankara: Uğur Yayınevi.

Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59-73.

Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683.

Köle, F. (2011). *Mersin Üniversitesi kadın akademisyenlerinin örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Lunn, M. (2007). Women academicians: Gender and career progression. *Journal Pendidikan*, 32, 77-90.

Maatta, S. & Lyckhage, E. D. (2011). The influence of gender in academia: A case study of a university college in Sweden. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(5), 379-393.

Marchese, M., Bassham, G. & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: A virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 145-154.

Mason, M. A. & Goulden, M. (2004). Marriage and baby blues: Redefining gender equity in the academy. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86-103.

Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T. & Alexander, A. (2008). Gender equality in academia: Bad news from the trenches and some possible solutions. *Perspectives on Politics*, 6(2), 215-233.

Mustafayeva, L. (2013). *İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Mustafayeva, L. & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.

Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223.

Naymansoy, G. (2009). *Türkiye'de bilim kadınları ve bilimin gelişimine katkıları*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49-60.

Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work–family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130-143.

Noor, N. (2004). Work-family conflict, work- and family- role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.

Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.

Öztaş, E. & Doğan, S. (2015). Akademik cinsiyet: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (46), 191-222.

Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43–61.

Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318.

Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-427.

Rahman, M. M., Abdul, M., Mansor, Z. D., Ali, N. A., Samuel, A. B., Uddin, M. J. & Rahaman, M. S. (2018). Effect of work-family conflict on job satisfaction of academicians of private universities in Bangladesh: a structural equation modeling approach. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioral Sciences*, 10(1), 1-8.

Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The Big Five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166.

Rosin, H. M., & Korabik, K. (1990). Marital and family correlates of women managers' attrition from organizations. *Journal of vocational Behavior*, 37(1), 104-120.

Seçer, Ş. (2010). *Çalışan anneler ve çalışan annelere yönelik ayrımcılık*. İzmir: Altın Nokta Yayınevi.

Shaffer, M., Harrison, D., Gilley, M. & Luk, D. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, (27), 99-121.

Shaffera, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.

Swanson, V., & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2(1), 67-88.

Vallone, E. & Donaldson, S. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Journal of Work & Stress*, 15(3), 214-226.

Valdez, R. L., & Gutek, B. A. (1987). Family roles: A help or hindrance for working women? B. A. Gutek & L. Larwood (Eds.), *Women's career development* içinde (ss. 157-169). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1996). Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 166.

Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 666-679.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.

Yılmaz, E. (2005). *Akademik hayatta kadınların statüsü, istihdamı ve sorunları (ODTÜ-SDÜ karşılaştırması)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yılmaz, E. & Özdemir, G. (2012). Türkiye’de kadın akademisyen ve araştırmacıların karşılaştıkları sorunlar ve tarıma bakış açıları. *Namık Kemal Üniversitesi Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 9(2), 50-56.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 11.09.2019).