



Kadın Akademisyenlerde Politik Becerinin İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Örneği

The Effect of Women Academics' Political Skill on Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: The Case of Foundation Universities

Lina KARABETİYAN¹

Öz

Günümüzde politik beceri, örgüt çalışanlarının iş ve kariyer açısından başarı elde etmeleri için olumlu bir güç şeklinde tanımlanmaktadır. Politik becerisi gelişmiş olan örgüt çalışanlarının, örgütte ortaya çıkan değişikliklere karşı hızlı bir şekilde uyum göstermeleri, diğerlerinin güvenini sağlayabilmeleri ve sonucunda bireysel hedeflere ulaşabilmeleri kolaylaşmaktadır. Bu tarz kişilik sahibi çalışanlar, iş-yaşam dengesini sağlamada da başarı elde ederler, iş-aile ve aile-iş çatışmalarında politik becerileri sayesinde etkili çözümler üretebilme kabiliyeti geliştirirler. Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da hizmet veren vakıf üniversitesi kadın öğretim üyelerinin politik beceri düzeylerinin iş-yaşam dengesinin ana unsuru olan iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Regresyon analizi sonucunda, politik beceri 1 br. arttığında iş-aile çatışması 0.382 br. azalmakta ve aile-iş çatışması 0.426 br. azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Politik Beceri, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Kadın Akademisyenler

Abstract

Today, political skill is defined as a positive power for the employees of an organization to achieve success in terms of business and career. Employees who develop political skills quickly adapt to changes in the workplace, gain the trust of other employees, and therefore, more easily achieve personal goals. Employees with such personalities also have more success in maintaining a work-life balance and in producing effective solutions in work-family and family-work conflicts as a result of their political skills. The purpose of this study is to assess the effects of the political skill levels of female academics serving in Istanbul foundation universities on their work-family and family-work conflict, which is the main element of work-life balance. As a result of the regression analysis, when an employee's political skill increased by 1.0 unit, their work-family conflict decreased by 0.382 units and their family-work conflict declined by 0.426 units.

Keywords

Political Skill, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Women Academics

¹ Sorumlu Yazar: Lina Karabetyan (Dr.), Kazım Sılvirili Sokak, Birlik Apt. No: 12 D: 7 Yeşilköy, Bakırköy, İstanbul, Türkiye.

E-posta: linakarabetyan@hotmail.com ORCID: 0000-0001-5250-871X

Atrf: Karabetyan, L. (2020). Kadın akademisyenlerde politik becerinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerine etkisi: Vakıf üniversiteleri örneği. *Istanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi - Istanbul University Journal of Women's Studies*, 20, 87–106. <https://doi.org/10.26650/iukad.2020.0004>



1. GİRİŞ

İş hayatı ve aileye ilişkin roller, kişilerin üstlenmiş oldukları en önemli roller olması sebebiyle, söz konusu rollerin getirmiş olduğu yükümlülükler kişinin hayatının önemli bir bölümünü kontrol altına almaktadır. Fakat, bahsi geçen sorumlulukların eşzamanlı bir şekilde yerine getirilmesi gerektiğinde; kişi hayatının en önemli çelişmesini iş hayatı ile aile hayatı rollerini yerine getirme sürecinde yaşayabilmektedir. Gerek iş ve gerek aile hayatlarında mutlu olmak ve hayat kalitesini artırarak iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamak, çalışma hayatında bulunan herkesin en önemli amaçları arasında yer almaktadır (Donald & Lington, 2015: 663). Sosyo-kültürel bakımdan kayda değer gelişmelerin meydana geldiği günümüz koşullarında, aile hayatının iş hayatı üzerinde ve iş hayatını aile hayatı üzerindeki etkileri nedeniyle meydana gelen çatışmanın örgütsel ve bireysel getirileri dikkate alındığında bireysel hayat ile iş ve aile hayatı arasında denge sağlama gereksinimi artmaktadır.

Aile-iş çatışması, bireysel bir faktör olup aile içi durumların işletme içindeki zamanı etkilemesi sonucu işe daha az vakit ayırarak kariyer imkanlarının önünü tıkamakta ve bireyin iş odaklı motivasyonunu etkilemektedir. İş-aile ya da aile-iş çatışmasının yaşanmadığı, iş-yaşam dengesi içerisinde hareket edebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. İşletme açısından faydalı gözükse de bu iş-yaşam dengesi kriteri aynı zamanda bireyler için önemlidir (Edwards & Rothbard, 2000: 182). Çünkü, her zaman iş veya gelir olmadan sadece aile hayatı kişi için düşünülemez.

Ferris vd. (2005), politik becerinin günümüz başarı koşullarında çok önemli bir yeri olduğunu ve pozitif bir gücü ifade ettiğini söylemişlerdir. Politik beceri gücü yüksek bireyler, başarıya ulaşmak için nasıl davranmaları ve ne yapmaları gerektiğini bilmekte ve bu doğrultuda ilerlerken göstermiş olduğu tavırların içtenliğine ve samimiyetine diğer bireyleri inandırabilmektedirler. Bütün bunların yanı sıra bu özelliklere sahip kişiler, arzularına erişebilmek ve üstünlük kazanabilmek için kendilerini doğru zamanda doğru yerde bulundurabilme özelliğine de sahip olmaktadır.

Politik beceri yaklaşımı, kişilerin çalışma ortamlarında önemli bir yere sahiptir. Çünkü bu yaklaşım, kişinin iş yaşamında başkalarıyla ve çevresiyle olan ilişkilerini kolaylaştırmaktadır. Politik beceri sayesinde diğer insanları etkilemeyi başarabilen kişiler ileri seviyede kontrol mekanizmasına sahip olmaktadır (Grandey vd., 2005:6). Ferris vd. (2005), politik becerinin diğer bir anlamıyla, kişiye özgüven aşıladığı savını ortaya atmıştır. Çalışma hayatında içinde yaşanılan koşullar göz önüne alındığında bireyin, çalıştığı çevrenin ve diğer çalışan bireylerin ne istediğini bilmesi gerekmektedir. Bu durum hakkında bilgi sahibi olabilmesi için ise, diğer çalışan bireylerle bir takım ilişkilere ve bu ilişkileri ilerletebilmek adına bir takım taktiklere ihtiyaç duymaktadır. Böylesi gereklilikler, bireyin karşı tarafı anlayabilmesi ve içinde bulunduğu durumu kontrol edebilmesi adına kendisine tecrübeler kazandırmaktadır. Bu tecrübeler bireye

artan güven ve kontrol duygusu aşlamakla birlikte politik beceri gücünü de artırmakta ve politik beceri sahibi bireylerin neden daha az kaygı ve stres yaşadıklarını açıklamaktadır. Buradan yola çıkarak, politik becerisi yüksek kişilikteki çalışanlar, bu becerileri sayesinde iş-yaşam dengesinin temel unsurları iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde de başarılı stratejiler üretebilmektedir.

Çalışma saatleri dışında da akademik faaliyetler nedeniyle yoğun çalışma ortamında yaşayan kadın akademisyenler, bir taraftan da aile yaşamlarını dengelemeye çalışmaktadır. Bu çalışmanın çıkış noktası; politik becerisi yüksek düzeyde olan kadın akademisyenlerin, iş-aile ve aile-iş çatışmalarında olumlu yaklaşımlar sergileyeceği, bu becerinin iş-yaşam dengesini sağlamada etkili olduğunun ortaya konulmasıdır. Çalışmada ilk olarak kavramsal çerçeveye yer verilerek, politik beceri ve iş yaşam dengesi açıklanmış, ikinci aşamada İstanbul'da hizmet veren vakıf üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin politik becerilerinin iş-aile ve aile-iş çatışmalarında etkisine yönelik istatistik analizlere yer verilmiştir. Son aşamada bulgular değerlendirilmiş ve çıkarımlarda bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Politik Beceri Kavramı

Politik beceriler kavramı literatüre ilk defa Pfeffer (1981) tarafından kazandırılmıştır. Pfeffer (1981) çalışmasında, etkili ve başarılı bir performans gösterilmesi açısından, politik becerilere ihtiyaç duyulduğunu ve konunun derinlemesine bilinçli bir şekilde araştırılmasını önermiştir. Politik beceriyi, örgütlerde kişilerin başarılı olabilmek amacıyla gereken gücün elde edilmesi ve bu gücün geliştirilmesi için sergiledikleri davranış örüntüleri olarak tanımlamaktadır. Mintberzg (1983) çalışmasında, insanların büyük başarılarla ulaşabilmeleri açısından 2 niteliğe sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Bunlardan ilki, kişilerin politik davranış sergilemeden evvel bireysel kaynaklarını sarf etmek için isteklerini göstermeleri gerektiğini belirtmekte ve bunu da “politik niyet” kavramıyla açıklamaktadır. İkincisi ise, politik niyet ile birlikte politik davranış sergileyebilmek için “politik beceri” davranışına sahip olunması gerektiğini ifade etmektedir. Mintzberg (1983), politik beceriyi; inandırma, yönlendirme ve manipülasyon ile etkileme alıştırmaları üzerinden tanımlamaktadır. Mayen & Allen (1977) tarafından politik davranış; örgüt tarafından onaylanmayan sonuçların elde edilmesi veya onaylanan sonuçlara uygunsuz yöntemlerle erişmek için etkileme gücünün kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla beraber politik davranışın, örgütler tarafından istenmeyen bir durumu ifade etmek için kullanıldığı ifade edilmiştir.

Ferris vd. (2005); politik becerilerin, kişilerin kendisi üzerindeki öz değerlendirmesini şekillendirdiğini, karşıdaki insanları ve durumları iyi okuyabildiklerinden ve bu bilgileri kullanarak, karşıdaki insanların kendisini olumlu değerlendirmeleri sağladığını belirtmektedir. Öz değerlendirme üzerindeki bu etki, çalışanların iş tutumlarına da yansır.

Politik becerileri olan insanlar, stresli ortamlarda uyarıları ılımlı algıladıklarından, sakin bir özgüvenle daha az gerginlik yaşar. Bu insanlar çevrelerindeki stres faktörlerini tehdit olarak algılamazlar. Ferris vd. (2007) göre, politik beceri başlı başına bir kaynaktır. Ancak ne zaman ve hangi durumlarda bu beceri aktif hale getirilirse, örgütte değerli kaynakları elde etmeyi sağlayan çok önemli kaynak işlevi görür. Bu nedenle bu beceri, kişisel kaynak geliştirmenin ve kişisel amaçlara kavuşmada etkili olur.

Politik beceri, “örgütteki diğer kişileri etkili bir biçimde anlayabilme ve bu bilgiyi, diğerlerinin kendisine ait bireysel hedefler ve/veya örgütsel hedefler doğrultusunda hareket etmeleri için onları etkilemek amacı ile kullanabilme becerisini” ifade etmektedir (Meurs vd., 2010: 523). Ferris ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalara göre; politik becerinin, zeka ve bilişsel kabiliyetten bağımsız olduğu görülmüştür. Bu bakış açısına göre, politik beceri gücü yüksek olan bireyler, yüksek bilişsel kabiliyete ve zekaya sahip olmayabilmektedir veya bu görüşün tam aksine yüksek bilişsel kabiliyeti ve yüksek zekası olan bireylerin politik beceri gücü yüksek olmamaktadır (Brouer vd., 2012:5; Davis & Peake, 2014: 21). Araştırmacılara göre, politik becerinin bazı boyutları eğitim yolu ile geliştirilebilmektedir. Fakat bazı boyutları ise, kalıtsal olduğundan dolayı geliştirilememektedir. Bu düşüncelerin ışığında Ferris vd. (2005)’e göre politik beceri sahibi bireylerdeki özellikler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Özgüven seviyeleri yüksektir fakat bu durum onları bencil hale getirmemektedir.
- Çevrelerinde nasıl bir algı bırakmak istiyorlarsa o şekilde bir algı ile karşılaşırlar.
- Farklı sosyal durumlarda nasıl davranmaları gerektiğini çok iyi bilmektedirler. Çünkü uyum yetenekleri gelişkin olduğu için bu tarz durumlara ayak uydurabilmektedirler.
- Özel durumlarda ne yapılması gerektiğini ve davranışlarını, inandırıcı olarak ne şekilde göstereceklerini bilmektedirler.

Örgütler tarafından başarılı bir politika ve yönetim anlayışıyla amaçlarına ulaşabilecekleri göz önünde bulundurulduğunda, politik becerinin öneminin farkında varılmış olunacaktır. Buchanan (2008)’a göre, politik beceri kavramı; etkili bir iletişim yeteneğini, samimiyeti ve içtenliği, uygun durumsal davranışı sergileyerek sosyal becerikliliği bütünleştiren bir yetenektir. Bununla beraber güçlü bir politik beceri, örgüt içinde yönetici ve liderlerden beklenen bir özelliktir. Bu gibi durumlarda liderlerin kişilerarası etkileşimi, sosyal ve ağsal genişliği iyi bir sonucun mimarı olarak görülmektedir.

Ferris’in yaptığı çalışmalar sonucunda politik beceri liderlerin iş performansındaki yükselişle ilgili en önemli avantajlardan biri olarak tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında, politik becerinin güçlülüğü sadece yönetici ve lider anlamında davranışı etkilemediği aynı zamanda kişisel düzeyde bir kazanç da sağladığı görülmüştür (Lvina vd., 2016:98).

Literatürde örgütsel politika ve politik beceri, politik becerinin 4 önemli boyutuna işaret etmektedir. Bu boyutları; sosyal zihniyet, kişilerarası etki, ağ kurma kabiliyeti ve samimi görünme şeklinde sıralamak mümkündür (Ferris vd., 2007: 292; Ferris vd., 2005: 12). Söz konusu boyutların ifade etmiş olduğu açıklamalar aşağıdaki gibidir:

Sosyal Zeka: Sosyal zekası olan kişiler, diğerlerinin zeki birer gözlemcisidir. Sosyal etkileşimlerden iyi anlamakta ve başkalarının davranışlarını doğru bir şekilde yorumlamaktadırlar. Değişik sosyal ortamlarda bulunmaktan çekinmezler ve bu anlamda farkındalıkları da yüksektir. Başkaları ile olan ilişkilerinde zeki görülmektedirler. Kuvvetli bir ayırt etme yeteneği ve kişisel farkındalık sahibidirler. Bahsi geçen özellikleri “diğerlerine duyarlılık” şeklinde isimlendirilmiştir.

Kişilerarası Etki: Politik anlamda becerisi olan kişiler, çevresinde bulunan kişiler üstünde güçlü bir etkiye ve ince, inandırıcı bir bireysel tarza sahiptirler. Kişilerarası etkisi olan kişiler, başkalarından gelen özel tepkilerin ortaya çıkarılması açısından davranışlarını her koşula göre uyarlama ve ayarlama hususunda büyük bir esneklik göstermektedirler. Kişilerarası etkiye sahip olan kişiler başkaları ile ilişkisinde hoş ve üreten görünmektedirler ve söz konusu tazrdaki davranışlarını, çevresindekileri etkilemek amacıyla sergilerler.

İlişki Ağı Kurma: Politik beceriye sahip olan kişiler, çeşitli ilişki ağları kurmak ve geliştirmek hususunda uzmandırlar. Söz konusu ağlarda yer alan diğer kişiler, örgütsel ve kişisel başarı açısından değerli ve gerekli görülen varlıkların tutulması eğilimindedir. Tipik ince tavırları gerekçesiyle, kolaylıkla arkadaşlık başlatabilir, güçlü ve faydalı ittifaklar ve koalisyonlar kurabilirler.

Samimi Görünme: Politik açıdan yetenekli bireyler, diğerlerine karşı yüksek derecede dürüst, otantik, samimi ve içten, açık, onurlu ve dobra görünmektedirler. Ayrıca bu kişiler, özgünlük, samimiyet ve gerçeklik konusunda yüksek bir bütünlük sergilemektedirler. Samimi görünme boyutu, diğerlerini etkileme girişimlerinin tam merkezinde bulunmaktadır.

2.2. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI

Çalışma hayatındaki kişilerin, iş hayatları ve aile hayatlarının arasındaki dengeyi sağlamalarının iş hayatlarındaki başarıları ve aile hayatlarındaki mutlulukları üzerindeki etkileri, Frone & Cooper (1992); Higgins & Duxbury (1992) ve Allen vd., (2000) gibi araştırmacılar tarafından uzun süredir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar genel olarak; çalışanların iş ve aile hayatlarında üstlendikleri birbirinden farklı rollerin çalışanlar için meydana getirdiği çatışmalar ve bu çatışmaların çalışanların işleri, işletmelere ilişkin tutumları ve çalışma ortamındaki davranışlarının üzerinde yoğunlaşmaktadır.

İş-aile hayatı çatışması, bireylerin eşzamanlı olarak çalışan, anne-baba ve eş şeklinde birden çok rol ve sorumluluğa sahip olması halinde meydana gelmektedir. Temelde, roller arası çatışmanın bir türü olan iş-aile hayat çatışması, iş ve aile ortamlarından kaynaklı ortaya çıkan rol taleplerinin kimi yönleri ile birbirlerine uyum göstermemesi şeklinde ifade edilmektedir (Greenhaus vd., 2003: 512). Parasuraman & Simmers (2001) tarafından, iş-aile hayat çatışması; iş ve aileden kaynaklanan rollerin eşzamanlı şekilde meydana gelmesi sebebiyle ortaya çıkan uyumsuzluk hali şeklinde tanımlanmaktadır. İş-aile hayat çatışmasının ilk boyutu olan “iş-aile çatışması (Work-family conflict)”, kişinin işiyle ilgili olarak üstlenmiş olduğu rolün, ailesiyle ilgili olan sorumluluklarını gerçekleştirmesinin önüne geçmesinden kaynaklı ortaya çıkan çatışmadır. Diğer bir ifadeyle işten aileye ilişkin olan bir çatışma şeklidir (Frone ve Cooper, 1992: 728). Çatışmanın ikinci boyutu olan “aile-iş çatışması (Family-work conflict)” ise, kişinin ailesinin, işiyle ilgili sorumluluklarını gerçekleştirmesinin önüne geçmesinden kaynaklı ortaya çıkan çatışmadır. Bir başka ifadeyle aileden işe ilişkin olan çatışma durumunu ifade eder (Voydanoff, 2005: 709). Bu konuda gerçekleştirilen araştırmaların sonuçlarına göre; iş-aile çatışması olarak ifade edilen tür; aile-iş çatışmasına nispeten daha fazla yaşanmaktadır. Çalışanların uzun ve düzensiz mesai saatleri ve fazla mesai, özerklik durumu, çalışılan örgütün büyüklüğü, ücretin düşük olması, üst yönetimin olumsuz tavırları, iş ilişkileri, kişinin iş yerinde geçirdiği sürenin uzunluğu, terfi, aile ilişkileri, aile beklentileri, sağlık durumu, çocuk sayısı, yaş, gelir, çalışan performansı şeklindeki birtakım iş ve bireysel nitelikler; iş-aile hayat çatışmasının en önemli gerekçeleri arasında sayılmaktadır (Parasuraman vd., 2001; Ahuja vd, 2007; Cinamon vd., 2007).

Trachtenberg vd. (2009)’a göre; iş-aile çatışması kavramı; kişinin çalışma hayatındaki rolüyle bireysel ve ailevi hayatının arasında bulunan rekabeti ifade etmek amacıyla kullanılan bir kavramdır. Bununla beraber aile-iş çatışması kavramı ise; ailevi rolleri yerine getirmenin, çalışma hayatındaki rolleri yerine getirmeyi güçleştirme hali olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle; çalışma hayatındaki rollerin, ailevi sorumlulukları gerçekleştirmeyi engellemesi halinde meydana gelen çatışma iş-aile çatışması olmaktadır; aile rollerinin, işe ilişkin sorumlulukları gerçekleştirmeyi engellemesi halinde meydana gelen çatışma ise aile-iş çatışması olarak tanımlanmaktadır (Haar vd., 2012:2549). Frone vd. (1992) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; iş-aile çatışmaları, aile-iş çatışmalarına göre 3 kat daha fazla meydana gelmektedir.

İş ve aile çatışması, iş-aile dengesi kavramının kapsamında değerlendirilebilmektedir. İş-aile dengesi kavramı; kişinin işine ilişkin rolü ve aile rolüyle eşit düzeyde ilgilenmesi ve her iki rolden de eşit düzeyde memnun olması olarak ifade edilmektedir. Bununla beraber, bahsi geçen her iki rolün de eşit bir şekilde gerçekleştirilmesinin sonucunda iş-aile çatışmasının yaşanma ihtimali de düşecektir (Greenhaus vd., 2003:515). Ancak, iş ve aile rolleri her durumda birbiri ile uyum gösterememektedir. İşe ilişkin rollerin ve aile rollerinin normlarının ve yükümlülüklerinin farklılığı, her iki rolün birbirini

olumsuz olarak etkileyip aralarında çatışma olmasına yol açabilmekte ve bu durum da bireylerin hem kişisel hayatlarını hem de çalışma hayatlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Byron, 2005: 171). Michel vd. (2010) tarafından ortaya konulan araştırmaya göre, bireylerin çalışma hayatlarında karşılarına çıkan rol çatışmaları iş-aile çatışmasıyla, bununla beraber bireylerin aile rollerine ilişkin olarak yaşadıkları çatışmalar ve belirsizlikler ise aile-iş çatışmasıyla ilgili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Çalışma hayatında bulunan güvensiz çalışma şartları, istikrarsız istihdam, bölünmüş çalışma takvimi, işverenlerin yüksek performans beklentileri ve müşteri gereksinimlerinin karşılanması amacıyla çalışanlar üzerindeki yoğun baskı gibi sebepler, iş ve aile hayatının arasında denge kurulmasını güçleştirmektedir. Zira çalışanlar, aile hayatı için ve aile hayatlarının istekleri için kullanmaları gereken zamanın çoğunu, iş hayatının isteklerini karşılamak amacıyla harcamaktadırlar. Bunun sonucunda ise, çalışan kişinin çocukları, alışverişi ve günlük işleri için zaman ayırma şeklindeki aile hayatının isteklerini yerine getirmesi zorlaşmaktadır (Westring & Ryan, 2011: 598).

İşe ve aileye ilişkin yükümlülüklerin ve karşılıklı isteklerin dengelenmesi noktasındaki zorluk, çalışanlar için büyük bir sorun teşkil etmektedir. Örgütsel davranış alanındaki literatürde söz konusu sorun; “iş-aile çatışması” şeklinde isimlendirilmiş olup önemli bir inceleme konusu olarak ele alınmıştır. İş-aile çatışması, iş ve aile ortamlarından kaynaklı olarak ortaya çıkan ve karşılıklı şekilde uyumsuz rollere bürünen kişilerin yaşadıkları bir çatışma şeklidir. Kişilerin zaman, enerji ve bağlılık ihtiyacı bulunan birden çok rolü yerine getirmek zorunda kalması, iş-aile çatışmalarını meydana getiren en önemli nedenler arasındadır (Noor, 2002: 647).

İş-aile çatışmasının nedenleri incelendiğinde genel olarak karşılaşılan sorunlar arasında çift kariyer sahibi aile, çocuk sayısı fazla olan veya küçük yaşta çocuğu olan aile ve hem çift kariyer sahibi aile hem de küçük yaşta çocuğu olan aile olduğu görülmektedir. Çünkü aile içi rolde anne, pek çok rol yükünü omuzlarında taşımaktadır (Thompson vd., 2017: 743).

İş-aile çatışmasının olası üç sonucu bulunmaktadır. Bunlar; örgütsel, ailesel ve kişisel sonuçlar olarak görülmektedir. Kişisel sonuçlardan ise en önemlisi stres faktörü olarak belirlenmiştir. Son dönemlerde yapılan iş stresi araştırmalarında, çalışma hayatında karşılaşılan stres ile iş-aile çatışması, fiziksel sağlık, ruhsal sağlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler saptanmaya çalışılmıştır (Kossek & Lautsch, 2012: 155).

Ilies vd. (2012)’ye göre, iş ve aileden aynı anda gelen ve çelişen talepler sonucunda iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Çatışma sonuçları arasında çalışan bireylerin aile içi sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getiremediklerine rastlanılmıştır. Böyle bir durumun kişi üzerinde mutsuzluk, gerginlik ve tatminsizlik gibi negatif duygular yarattığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç bireysel bir sonuç vermekte ve aile-iş çatışmasını açıklamaktadır.

Allen vd. (2000), iş -aile çatışması üzerine yapmış oldukları çalışmada, iş – aile çatışmasının yaşam tatmini, evlilik ve aile üzerinde ters ilişkisi olduğunu öne sürmüşler ve bu durumu evil-bekar olarak karşılaştırmalı analize götürmüşlerdir. Evli ve çocuğu olan bir bireyin, bekar ve çocuksuz olan bir bireye göre iş-aile çatışması yaşadığında etkilene şiddetinin daha yüksek olduğuna rastlanılmıştır. Aile ve evlilik hayatından memnuniyet kriteri olarak ise eş desteği olarak belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda eşinden destek gören birey hem daha az iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamakta hem de iyi bir evlilik geçirmektedirler.

Bununla beraber kadınların iş gücünün yoğun istihdamı, aile hayatında önemli değişimlere yol açarken, yoğun çalışma hayatı kişilerin birtakım rollerinin arasında bulunan dengeyi bozabilmektedir. Önceki yıllarda kadınların çalışma hayatına katılması “olursa iyi olur” bakış açısı ile değerlendirilmekteyken, günümüzde ise gelişmiş ülkelerde “olmazsa olmaz” bir gereklilik durumuna dönüşmüştür (Kinnunen vd, 2004:11). Bu kapsamda iş ve aile yükümlülüklerinde meydana gelen bu değişiklikler, iş ve aileden beklentilerde de önemli değişiklikler olmasına yol açmıştır. Şüphesiz bu değişiklikler, kişilerin iş ve aile hayatları arasında bulunan dengenin bozulmasına neden olmakta ve iş-aile hayat çatışmasının meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır.

3. KADIN AKADEMİSYENLERİN İŞ-AİLE DENGESİNE GENEL BAKIŞ

Erkek ve kadınlar için uygun davranış biçimlerini tanımlayan toplumsal cinsiyet roller, örgütsel söylemler ve sosyal uygulamalar bakımından üniversitelerde de kendisini göstermektedir. Bilimsel normatif beklentiler, bilim insanları için iş yaşamı dışındaki ilgi ve uğraşlarının minimum düzeyde kalması ve bilim insanlarının kararlı bir şekilde bilimsel çalışmalarına odaklanması gerektiği yönündedir (Doherty & Manfredi, 2006: 249). Bu beklenti ve standartlar, iş yükünü ve çalışılan zamanı arttırmaktadır. Artan kurumsal talepler ve hesap verebilirlik nedeniyle akademisyenlerin haftalık çalışma sürelerinin artmasına yol açmaktadır (Santos, 2015:9). Kadın akademisyenler, aile ilgili herşeye fazla zaman harcamak zorunda kaldığı için, erkek meslektaşlarına oranla araştırma yapmaya daha az fırsat bulabilmektedir.

Kadınlar, bilim ve mühendislik alanında çalışan toplam işgücünün sadece %22'sini ve 4 yıllık üniversitelerdeki fen ve mühendislik fakültelerinin ise %20'sinden daha azını oluşturmaktadır. Genellemenin yapıldığında, bilimle uğraşan kadınların büyük bir çoğunluğunun çocuksuz kadınlardan oluşmakta olduğu görülmektedir. Bu bulgu, akademisyen kadınların orantısız bir biçimde aileleri ve akademik kariyerleri arasında seçim yapmak zorunda kaldıklarını göstermektedir.

Dışardan bakıldığında üniversiteler, son derece esnek bir işyeri olarak algılanmaktadır. Akademisyenler; çoğunlukla nerede, nasıl ve ne zaman çalışacaklarına karar verme özgürlüğüne sahip olup çalışmaların kontrolünde (bir amire bağlı olarak çalışsalar

bile) daha çok özdenetim mekanizmaları etkili olmaktadır (Strachan, 2012:56). Akademik çalışmaların potansiyeli sınırsızdır, bilgi dünyası ve araştırılacak konular her zaman çok sayıdadır. Haftasonu kongreye giden, ders notları hazırlayan, danışmanlık yapan, akademik araştırmalar için geceler boyunca ve haftasonları çalışan kadın akademisyenler neredeyse 7/24 çalışmak durumundadır. Üstelik aile içinde ona biçilen rollerinde (çocuk bakmak, ev işleri vb.) üstesinden gelmek zorundadır (Toffoletti ve Starr, 2016). Özellikle, stresli ve aşırı çalışma dönemlerinden geçmeden doktora ve doçentlik süreçlerini tamamlamak olanaklı değildir. Bu nedenle akademisyenlik; eğitim ve çalışma yükünün çok ağır olduğu ve bu nedenle tükenmişlik ve aşırı yüklenme problemlerinin sıklıkla yaşandığı bir meslek grubudur.

Vaktinin büyük bir çoğunluğunu bilimsel çalışmalar için ayırmış olan kadın akademisyenler, mesai saatlerinin haricinde ve evlerinde de çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu doğrultuda kadın akademisyenler; eş, anne, meslektaş, araştırmacı şeklindeki pek çok rolü yerine getirmek açısından kendilerine ayıracakları vakitten de vazgeçmek durumunda kalırlar. Kadın akademisyenlere yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda, kadın akademisyenlerin mesleklerinde yükselmelerinin gecikmesine neden olan en önemli etken; evlenmek ve çocuk sahibi olmak şeklinde ifade edilmektedir (Waters & Bardoel, 2006:69). Anne olmak, kadın akademisyenlerin hayatlarında hem olumlu hem de olumsuz yönde etkiler yaratmaktadır. Çocuk ile beraber yükümlülüklerin artması; kadın akademisyenler için çalışmaya, ders hazırlamaya ve bilimsel faaliyetleri gerçekleştirmeye vakit bırakmamaktadır.

Doğumdan sonra geçen 3 sene boyunca, kadın akademisyenlerin akademik yaşamlarında dikkat dağınıklıkları, odaklanma sorunları, uykusuzluk ve aşırı yorgunluk şeklindeki birtakım problemler gözlenmektedir. İleriki yıllarda ise, çocuk ile ilgili bakıcı veya okul şeklindeki gelecek kaygıları meydana gelmektedir. Bu olumsuz etkilerin yanı sıra çocuk sahibi olmak, akademik yaşamda kadın akademisyenlere çoklu düşünme ve organizasyon kabiliyetlerinin gelişmesi konusunda katkıda bulunmaktadır (Thomas, 1996: 148).

Günümüz şartlarında kadınlar, erkeklerin geleneksel rollerini üstlenmeye başlamalarına karşın erkekler, kadınlar ile ilişkilendirilen geleneksel rolleri üstlenmemektedir. Toplumun geleneksel cinsiyet rolleriyle akademik kariyerleri arasında sıkışan kadınların sıklıkla karşılarına çıkan sorun ise iş-aile özel alanlarının arasında dengenin sağlanmasıdır. Bahsi geçen sorun, kadınların akademik yaşamın karar mekanizmasında çok düşük bir seviyede bulunmasına da yol açmaktadır (Maxerolle & Barrett, 2018: 250). Ortaya konulan çalışmalarda, kadın akademisyenler tarafından, üniversitelerinin yönetim kademesindeki oranlarının düşük olmasının gerekçesi; toplumsal cinsiyet ayrımcılığı değil de iş ve aile arasında yaşanan rol çatışması olarak ifade edilmiştir (Doherty & Manfredi, 2006: 250). Bununla beraber toplumda, yöneticilik açısından gereken niteliklerin erkek bireylerde bulunduğu ve kadınların söz konusu niteliklere

sahip olmadıkları gerekçesiyle yöneticilik yapmak için uygun olmadıkları görüşü hakimdir (Sandberg, 2013:240). Kadın akademisyenler, akademik yaşamda üst düzey bir pozisyona ilerlemek istediklerinde cam tavan ile karşı karşıya kalmakta ve kariyer basamaklarını çıkamadan akademik yaşama veda etmekte ya da iş-aile dengesini kuramayacağı endişesiyle bekar kalmayı seçmektedirler.

Kimi yükseköğretim kurumlarının, kadın dostu bir ortama sahip olmaması, kadın akademisyenlerin kariyerlerini olumsuz yönde etki etmektedir. Kadın akademisyenler çalışma yaşamlarında yalnızca iş-aile çatışması, çocuk bakımı ve cam tavan şeklindeki engeller ile karşılaşmamaktadırlar. Çalışma hayatındaki kadınların karşılarına çıkan pek çok sorun ile dolaylı şekilde olsa bile kadın akademisyenler de karşı karşıya kalmaktadırlar. Bununla beraber, kadınların çalışma hayatında karşılarına çıkan sorunları; ücret eşitsizliği, eğitim ve mesleki eğitiminde eşitsizlik, işyerinde psikolojik taciz (mobbing), iş bulma ve meslekte yükselme noktasında eşitsizlik ve sosyal haklardan faydalanma hususunda eşitsizlik olarak sıralamak mümkündür (Misra vd., 2012:312).

4. İSTATİSTİK ANALİZ

4.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Politik beceriye sahip bireyler, sosyal anlamda yetenekli olmaları, diğerlerini etkileyebilme yeteneğine sahip olmaları, samimi görünmeleri ve iletişime geçme faaliyetlerine çok fazla önem göstermeleri sayesinde; buldukları ortamı daha yaşanabilir ve örgütlerini ise daha az stresli alanlara dönüştürme hususunda yetenekli kişilerdir. Politik beceri, örgütler açısından başarılı olmanın en önemli anahtarlarından biri olarak görülmektedir. Öğretim üyelerinin politik becerilerinin yüksek olması üniversitedeki kişilere ya da olaylara daha kolay uyum sağlamalarını kolaylaştıracak, içten davranışları sayesinde çevrelerinde bulunan çalışanlara kolaylıkla ulaşabilecekler ve eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi noktasındaki performansı yükseltebileceklerdir. Ayrıca, politik becerinin sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, iletişim kurma kabiliyeti ve samimiyet boyutlarında yeteri kadar başarılı olunursa, bireysel hedeflerine ve eğitim kurumunun hedeflerine daha kolay ve hızlı erişebileceklerdir. Kadın akademisyenlerin, yoğun çalışma temposu altında iş ve aile rolleri arasında sıkışıp kalmaları, iş hayatlarında olası bir sorun şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Araştırmada, vakıf üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlerin, politik becerileri ile iş-aile ve aile-iş çatışmalarının ilişkisi belirlenmeye çalışılacak, her iki kavrama da katkıda bulunacağı ve araştırmanın sonuçlarının, sonraki dönemlerde bu alanda gerçekleştirilecek araştırmalara kaynaklık edeceği öngörülmektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklem

Araştırmanın Evreni İstanbul'da eğitim veren vakıf üniversitelerinde farklı akademik ünvanlarda çalışan kadın akademisyenlerdir. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) (2019)

bilgi yönetim sisteminde toplam kadın akademisyen sayısı vakıf üniversiteleri için toplam 8937 kişi olarak açıklanmıştır. Evrenin büyük olması nedeniyle örnekleme yapılmış, tesadüfi örnekleme yöntemiyle kadın akademisyenlere uygulanan anket bir link olarak mail üzerinden gönderilmiştir. Mail adresleri üniversitelerin web sayfasından elde edilmiştir. Anket araştırması [15.01.2020-10.02.2020] tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü tablosunda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ için 370 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada, 412 kadın akademisyen için analizler gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi, politik becerinin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde istatistik anlamlı etkisi olduğu (ilişkili) yönüyledir. Çalışmada geliştirilen hipotezler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Hipotezleri

H	Yön	Hipotez
H1	PB→İAÇ	Politik beceri (PB) ve iş-aile çatışması (İAÇ) istatistik anlamlı ilişkilidir.
H2	PB→AİÇ	Politik beceri (PB) ve aile-iş çatışması (AİÇ) istatistik anlamlı ilişkilidir.

4.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Anket çalışmasına katılan kişilerin, ölçekte yer alan sorulara yanıt verirken gerçek duygularını ve düşüncelerini yansıttıkları varsayılmıştır. Bununla beraber katılımcıların, anket çalışmasına isteyerek yanıt verdikleri ve anketi doğru ve eksiksiz bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların, anket sorularının gerçek anlamını kavradıkları kabul edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılması konusunda zorluk yaşanmıştır. Bu noktada, kadın akademisyenlerin ankete katılım gösterme isteğinin düşük olması önemli bir kısıt olmuştur. Diğer yandan, anketin yapıldığı tarih aralığında mailine bakmayan, anketin ulaşamadığı akademisyenler örneklem dışı kalmıştır.

4.5. Veri Toplama Aracı

Yapılan çalışma, deneysel olmayan nicel bir araştırma tasarımına sahip olup yapılmaya metoduna göre tarama modelidir. Çalışmada kullanılan anket, geniş bir literatür taramasının neticesinde geçerlilik ve güvenilirliği daha önce yapılan araştırmalarda onaylanmış olan ölçeklerden faydalanılarak hazırlanmıştır. Bu ölçekleri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

Politik Beceri Ölçeği: Ferris vd. (1999) “*Development And Initial Validation Of The Political Skill Inventory*” makalesinden alınmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Atay (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplamda 18 madde içermektedir. İlişki Ağı Kurma Becerisi (6 madde) , Kişilerarası Etki (4 madde), Sosyal Zeka (5 madde) ve Samimi Görünme (3 madde) başlıkları altında dört boyuttan oluşmaktadır.

Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netemayer vd. (1996) “*Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*” çalışmasından elde edilmiştir. Ölçek Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 2 boyutludur ve iş-aile çatışması ölçeği 5 madde, aile-iş çatışması ise toplam 5 madde biçimindedir.

Katılımcılar cevapları “kesinlikle katılmıyorum” (1) “kesinlikle katılıyorum” (5) olarak Likert formatında vermişlerdir. Anket içinde ilk bölümü kadın akademisyenlere yönelik genel bilgiler oluşturmakta, ikinci bölümde kullanılan 2 ölçek yer almaktadır.

4.6. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada verilerin analizi IBM SPSS 25.0 sürümü kullanılarak yapılmıştır. Birinci aşamada, anketin ilk bölümünü oluşturan demografik ve genel bilgilere ilişkin yüzde dağılım bilgileri sunulmaktadır. Ayrıca, açıklayıcı faktör analizi sonuçları ve ölçeklere yönelik cevapların ortalama değerleri sunulmuştur. Ölçeklerin boyutlarına yapılan normallik testleri sonucunda normal dağılım olmadığı belirlendiği için ilişki analizlerinde Kendall’s tau_b korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Son aşamada, ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test edilmesine yönelik regresyon analizi uygulanmıştır.

4.7. İSTATİSTİK BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

4.7.1. Anketin Güvenirliği

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik testi olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) testleri uygulanmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70’in üzerinde olması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise %75 değerinin geçilmesi esas alınmaktadır (Sezgin ve Kınay, 2010; Sezgin, 2016). Diğer ölçütlerin de %70’in üzerinde olması, anketin iç tutarlılık gösterdiğini ve sonuçlara güvenilebileceğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada yapılan anketin güvenilirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.917, Paralel = 0.917, Split = 0.916-0.918 ve Strict = 0.918 olarak belirlenmiştir.

4.7.2. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın ilk aşamasında ankete cevap verenlere yönelik genel bilgiler aşağıda verilmiştir:

- Kadın akademisyenlerin %19.8’i araştırma görevlisi, %34.5’i Dr. öğretim üyesi, %25.6’sı doçent ve %20.1’i profesör olduğunu belirtmiştir.

- Kadın akademisyenlerin %14.2'si mühendislik fakültesinde, %17.9'u fen-edebiyat fakültesinde, %17.6'sı tıp fakültesinde, %14.4'ü iktisat fakültesinde, %17.8'i işletme fakültesinde, %18.1'i meslek yüksek okulunda çalıştığını belirtmiştir.
- Kadın akademisyenlerin % 40.3'ü 23-35 yaş, % 41.5'i 36-45 yaş ve %18.2'si 46 ve üzeri yaş arasında olduğunu belirtmiştir.
- Kadın akademisyenlerden %49.2'si evli, %36.9'si bekar ve %13.9'u boşanmış/dul olarak belirlenmiştir.
- Kadın akademisyenlerin %20.8'i 1-10 yıl arası, %31.2'si 11-15 yıl arası, %24.2'si 16-20 yıl arası ve %23.8'i 20 yıl ve üzeri meslek kıdemine sahiptir.
- Kadın akademisyenlerin %38.1'i tek çocuklu, %22.9'u iki çocuklu, %6.7'si üç çocuk ve üzeri iken, %33.2'sinin çocuğu yoktur.
- Kadın akademisyenlerin %44'ü aynı evde kimseye bakmakla yükümlü değilken, %36'sı bakmakla yükümlü olduğu kişi olduğunu belirtmiştir.
- Kadın akademisyenlerin %48'ine ev işlerinde yardım eden kişi/kişiler bulunmaktayken, %52'sine yardım eden bulunmamaktadır.
- Evli olan katılımcıların %53,6'sı ev sorumluluğunda eşinin desteğini alırken, %46,4'ü destek almamaktadır.
- Katılımcıların %50,2'si iş-yaşam dengesi sağlamada yöneticileri tarafından destek alırken, %49,8'i destek almamaktadır.

4.7.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizini yapmadan önce, veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiştir. Bu kapsamda veri setinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde ve 0.928 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu istatistik anlamlı ($\chi^2= 6741.69$ ve $p= 0.000$) çıkarken, anti-imağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre ise ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde 0.67-0.95 arasında elde edilmiştir. Testlerin sonucuna göre; açıklayıcı faktör analizinde kullanılacak olan örneklemin yeterli olduğu ve ölçekte bulunan ifadelerin iç tutarlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Veri setinin, açıklayıcı faktör analizine uygun olduğunun gerçekleştirilen testler ile onaylanmasının sonrasında faktör yapısının ortaya konulması için faktör tutma metodu olarak varimax döndürme metoduyla temel bileşenler analizi yöntemin-den yararlanılmıştır. Faktör yapısında, politik beceri için 4 faktör ve iş-aile ve aile-iş

çatışması için 2 faktör öz değerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. Böylelikle, toplam varyansın %85.77'sini açıklayan 6 faktörlük bir yapıya ulaşılmıştır. Faktör yükü değerleri 0,603-0,835 değer aralığında elde edilmiştir.

Tablo 2: Faktör Analizi Sonuçları ve Cevap Ortalamaları

Faktörler	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
İlişki Ağı Kurma Becerisi	%19.89	0.922	4.01
Samimi Görünme	%17.56	0.917	3.88
Sosyal Zeka	%15.90	0.915	4.06
Kişilerarası Etki	%12.33	0.920	3.40
İş-Aile Çatışması	%10.88	0.916	4.17
Aile-İş Çatışması	%9.21	0.913	4.08

KMO= 0.928; Bartlett $\chi^2=6741.69$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %85.77

4.7.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktör analizi ile belirlenen 6 boyuta yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

		İlişki Ağı Kurma Becerisi	Samimi Görünme	Sosyal Zeka	Kişilerarası Etki	İş-aile çatışması	Aile-iş çatışması
İlişki Ağı Kurma Becerisi	r	1.000	.584*	.539*	.603*	-.683*	-.648*
	p		.000	.002	.000	.005	.000
Samimi Görünme	p		1.000	.462*	.455*	-.590*	-.547
	r			.000	.001	.000	.008
Sosyal Zeka	p			1.000	.575*	-.674*	-.616
	r				.000	.000	.006
Kişilerarası Etki	p				1.000	-.620*	-.644
	r					.000	.004
İş-aile çatışması	p					1.000	.727
	r						.008
Aile-iş çatışması	p						1.000
	r						-

*0.05 için anlamlı ilişki

Ele alınan boyutlar birbiriyle anlamlı ilişkili çıkmıştır. İlişki ağı kurma becerisi arttıkça, samimi görünme %58.4 artmakta, sosyal zeka %53.9 artmakta, kişilerarası etki %60.3 artmaktadır. İlişki ağı kurma becerisi arttıkça iş-aile çatışması %68.3 azalmakta ve aile-iş çatışması %64.8 azalmaktadır. Samimi görünme boyutu arttıkça sosyal zeka %46.2 artmakta, kişilerarası etki %45.5 artmaktadır. Samimi görünme boyutu arttıkça iş-aile çatışması %59.0 azalmakta ve aile-iş çatışması %54.7 azalmaktadır. Sosyal zeka boyutu arttıkça kişilerarası etki %57.5 artmaktadır. Sosyal zeka boyutu arttıkça iş-aile çatışması %67.4 azalmakta ve aile-iş çatışması %61.6 azalmaktadır. Kişilerarası etki

arttıkça iş-aile çatışması %62.0 azalmakta ve aile-iş çatışması %64.4 azalmaktadır. iş-aile çatışması arttıkça aile-iş çatışması da %72.7 artış göstermektedir.

4.7.5. Regresyon Analizleri Sonuçları

Çalışmada, politik beceri ve iş-aile ile aile-iş çatışması ilişkisine yönelik olarak, regresyon analizleri uygulanmıştır. Politik beceri boyutu bağımsız değişken olarak, iş-aile ve aile-iş çatışması boyutları bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. Böylece iki ayrı model analiz edilmiştir. Varsayımların sağlanması amaçlı Newey-West algoritması ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

MODEL1:				
Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p (anlamlılık)
Sabit	0.564	0.105	5.371	0.000*
Politik Beceri	-0.657	0.107	-6.140	0.000*
$R^2 = 0.701$ $F_{\text{hesap}} = 24.67$ $F_{\text{anlamlılık}} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.102				
LM test (p) = 0.118 Jarque-Bera (p) = 0.278				
MODEL2:				
Bağımlı Değişken: Aile-İş Çatışması	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p (anlamlılık)
Sabit	0.783	0.132	5.932	0.000*
Politik Beceri	-0.598	0.092	-6.449	0.000*
$R^2 = 0.698$ $F_{\text{hesap}} = 31.56$ $F_{\text{anlamlılık}} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.115				
LM test (p) = 0.126 Jarque-Bera (p) = 0.283				

*0.05 için istatistik anlamlı değişken

Modelin anlamlı olup olmadığını ifade eden F testine göre; p değerinin 0.05'ten küçük olmasından dolayı, modelin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin varsayımlarına ilişkin heteroskedasite (eş varyanslılığın sağlanmaması) için Harvey testinden faydalanılmıştır. Harvey testinin sonucuna göre p değer 0.05'ten büyük olduğundan dolayı homoskedasite (eş varyans durumu) olduğu ortaya konulmuştur. Otokorelasyon sorununa ilişkin olarak LM testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre p değeri 0.05'ten büyük olduğu için otokorelasyon bulunmadığı tespit edilmiştir. Hata paylarının normalliğini belirlemeye ilişkin yapılan Jarque-Bera testinin neticesinde p değeri 0.05'ten büyük olduğundan dolayı, hataların normal dağıldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak modelim varsayımları sağlanmış ve elde edilen sonuçların yorumuna uygun ve güvenilir yapıda oldukları belirlenmiştir.

Model çıktılarından görüleceği üzere; Politik beceri değişkeni 1 br arttığında iş-aile çatışması 0.657 br. azalmaktadır. Aynı zamanda, politik beceri değişkeni 1 br arttığında aile-iş çatışması 0.598 br. azalmaktadır. Katsayı değerlerine bakıldığında, politik beceri iş-aile çatışması üzerinde daha etkili azaltıcı role sahiptir. **Modelin ana hipotezini oluşturan H1 ve H2 doğrulanmıştır.**

5. SONUÇ

Politik beceri olumlu bir güçtür ve günümüzde başarılı olmak için son derece gereklidir. Politik beceriye sahip kişiler, başarıyı yakalamak için ne yapmaları gerektiğini iyi bilmekte ve amaçlarına ulaşabilmek için doğru zamanda doğru şekilde davranabilmektedirler. Bu anlamda çalışma hayatında politik beceri, hedefleri gerçekleştirebilmek açısından oldukça büyük önem teşkil etmektedir. Ferris vd. (2005)'e göre, örgüt içerisindeki önemli rekabet durumlarında politik beceriye sahip iş görenler daha başarılı olabilmektedirler. Çünkü iş görenler çevrelerini daha iyi analiz ederek, sosyal sermayelerini daha iyi geliştirmekte ve içten görünüşleriyle kariyerlerinde zorlanmadan ilerlemektedir.

İş-aile çatışması, örgütsel bir faktör olarak ele alınmaktadır. Bunun nedeni, bireylerin çalışma ortamlarında huzuru bulamaması, mesai saatleri içerisinde yapılması gereken işleri bitirememesi ve/veya zaman boyutunu idare edememesi yer almaktadır. Böyle durumlarda kişilerin zamanının önemli bir kısmını çalıştıkları yerlerde geçirmesi, ailesi ile geçireceği zamanın önüne geçmektedir ve bundan dolayı işten kaynaklı yani örgütsel anlamda bir çatışma oluşarak iş-aile çatışması meydana gelmektedir. Aile-iş çatışması ise, tam tersi durumda ortaya çıkmakta, bireysel faktör olarak ele alınmaktadır. Böyle bir durumda kişi aile içinde üzerine düşen rolleri iş hayatında devam ettirmektedir. İş-aile dengesinin kurulabilmesi kişiden kişiye değişebilen bir kavramdır. Bunun nedeni, kişilerin karakteri, ilgisi ve beklentisi arasındaki farklılık olduğundan öznel bir konu olarak görülmektedir.

Akademisyenlerin tutum ve davranışları başta öğrenciler ve yöneticiler olmak üzere üniversitenin tüm paydaşları üzerinde etkili olmaktadır. Üniversitelerin de birer örgüt olarak politik arenalar olduğunu ve akademik personelin de eğitsel amaçları gerçekleştirmek amacıyla politik becerilere sahip olması gerektiği söylenebilir. Okul içindeki ilişki ağını iyi bir şekilde yönetilmesi olumlu okul iklimi oluşmasını sağlayacaktır. Günümüz şartlarında kadınlar, erkeklerin geleneksel rollerini üstlenmeye başlamalarına karşın erkekler, kadınlar ile ilişkilendirilen geleneksel rolleri üstlenmemektedir. Toplumun geleneksel cinsiyet rolleriyle akademik kariyerleri arasında sıkışan kadınların sıklıkla karşılarına çıkan sorun ise iş-aile özel alanlarının arasında dengenin sağlanmasıdır. Bahsi geçen sorun, kadınların akademik yaşamın karar mekanizmasında çok düşük bir seviyede bulunmasına da yol açmaktadır. Ortaya konulan çalışmalarda, kadın akademisyenler tarafından, üniversitelerinin yönetim kademesindeki oranlarının düşük olmasının gerekçesi; toplumsal cinsiyet ayrımcılığı değil de iş ve aile arasında yaşanan rol çatışması olarak ifade edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da vakıf üniversitelerinde görev yapan farklı akademik ünvandaki 412 kadın akademisyen için politik becerinin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde istatistik anlamlı etkisi olduğunun belirlenmesidir. Korelasyon analizi

sonucunda, politik becerinin alt boyutları olan ilişki ağı kurma becerisi , kişilerarası etki, sosyal zeka ve samimi görünmenin hem iş-aile hem de aile-iş boyutları ile azaltıcı yönde anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir. Politik beceri alt boyutları ilişki katsayı büyüklüğüne göre daha çok iş-aile çatışması üzerinde azaltıcı etkiye sahiptir. Regresyon analizi sonucunda, politik beceri değişkeni 1 br. arttığında iş-aile çatışması 0.657 br. azalmakta olduğu ve politik beceri değişkeni 1 br. arttığında aile-iş çatışması 0.598 br. azalacağı belirlenmiştir. Katsayı değerlerine bakıldığında, politik beceri iş-aile çatışması üzerinde daha etkili azaltıcı role sahiptir.

Üniversitelerde kadın dostu bir ortamın bulunmaması kadın akademisyenlerin kariyerini olumsuz etkilemektedir. Erkek akademisyenler, hem işyerinde geçirdikleri süreler bakımından hem de evde işe ilişkin rollerin yerine getirilmesi bakımından daha olumlu koşullara sahiptir. Erkeğin uzun saatler iş yerinde kalması ya da ev alanına geldikten sonra bile işle ilgili çalışmaya devam etmesi, normal kabul edilip desteklenirken; aynı durumdaki kadın akademisyen ailesini ihmal etmekle suçlanabilmekte ya da kendisi böyle bir duyguya kapılabilmektedir. Bu nedenle kadınların, evde işe ilişkin çalışmaya devam ederek işin, aile alanına geçmesine izin vermesinin iş-aile çatışması yaşamasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın ileri adımlara taşınmasında, kadın ve erkek akademisyenler arasında karşılaştırma yapan çalışmalar yapılabileceği gibi eş desteği, yönetici desteği gibi unsurların kadın akademisyenlerin performansında aracılık rolleri de incelenebilir. Eş desteği ve yönetici desteği için neler yapılması gerektiği, kadının iki rolü üstlenmesinin zorluğu gözönüne alınarak neler yapılabileceği akademik arenaya duyurulmalıdır. Farklı üniversitelerde farklı kadın akademisyen gruplarına yönelik yeni araştırmalar tasarlanması önerilmektedir. Böylece, bir meta analiz yapılarak varolan durum genellenebilir. Diğer yandan, yöneticiler tarafından çalışanlara politik becerilerini özellikle ilişki ağı kurma, kişiler arası ilişki ve sosyal zeka alt boyutlarını geliştirecek eğitimlerin verilmesi, çalışma ortamının sağlanması ve örgütte etkili iletişimi sağlayacak kültürün oluşturulması önerilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no grant support.

KAYNAKÇA

- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C. & Ammeter, A. P. (2004). Leader Political Skill And Team Performance. *Journal of Management*, 30(3), 309-327.
- Ahuja, M. K., Mcknight, D. H., Chudoba, K. M, George, J. F., Kacmar, C. J. (2007). It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload To Mitigate Turnover Intentions, *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Brouer, R. L., Douglas, C., Treadway, D. C. & Ferris, G. F. (2012). Leader Political Skill, Relationship Quality, And Leadership Effectiveness: A Two-Study Model Test And Constructive Replication. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(10), 1-14.
- Buchanan, D. A. & Badham, R. J. (2008). *Power, Politics, and Organizational Change: Winning the Turf Game*, Second Edition. London: Sage Pbc.
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents, *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cinamon, R. G., Rich, Y. & Westman, M. (2007). Teachers' Occupations-Specific Work-Family Conflict, *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261.
- Cole, P. L. & Curtis, J. W. (2004). Academic Work and Family Responsibility: A Balancing <https://www.sciencemag.org/careers/2004/01/academic-work-and-family-responsibility-balancing-act>, (Erişim Tarihi:11.09.2020).
- Davis, P. E. & Peake, W. O. (2014). The Influence Of Political Skill And Emotional Intelligence On Student Entrepreneurial Intentions: An Empirical Analysis. *Small Business Institute Journal*, 10(2), 19-34.
- Doherty, L. & Manfredi, S. (2006). Action Research To Develop Work-Life Balance in a UK University. *Women in Management Review*, 21(3), 241-259.
- Donald, F. & Linington, J. (2015). Work/Family Border Theory and Gender Role Orientation. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 659-671.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ferris, G. R., Berkson, H. M. Kaplan, D. M., Gilmore, D. C., Buckley, M. R., Hochwarter, W. A. & Witt, L. A. (1999). Development And Initial Validation Of The Political Skill Inventory. *Paper presented at the Academy of Management*, 59th Annual National Meeting, Chicago.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C. & Frink, D. D. (2005). Development And Validation Of The Political Skill Inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C. & Lux, S. (2007). Political Skill in Organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Ferris, G. R., Blickle, G., Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, J., & Meurs, J. A. (2008). Political Skill Construct And Criterion-Related Validation: A Two-Study Investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 744-771.
- Frone, M. R. & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?, *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.

- Grandey, A. A., Corderio, B. L. & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 1-20.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 510-531.
- Haar, J. M., Roche, M. & Taylor, D. (2012). Work-Family Conflict and Turnover Intentions of Indigenous Employees: The Importance of the Whanau/Family for Maori. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 2546-2560.
- Higgins, C. A. & Duxbury L. E. (1992). Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.
- Ilies, R., De Pater, I. E., Lim, S. & Binnewies, C. (2012). Attributed Causes for Work-Family Conflict: Emotional and Behavioral Outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293-310.
- Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-Family Conflict and its Relationship With Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Kossek, E. E. & Lautsch, B. (2012). Work-Family Boundary Management Styles in Organizations: A Cross-Level Model. *Organizational Psychology Review*, 2(1), 152-171.
- Lvina, E., Maher, L. P. & Harris, J. N. (2016). Political Skill, Trust And Efficiency in Teams. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), 95-105.
- Maxerolle, S. & Barrett, J. L. (2018). Work-Life Balance in Higher Education for Women: Perspectives of Athletic Training Faculty. *Athletic Training Education Journal*, 13(3), 248-258.
- Meurs, J. A., Gallagher, V. C. & Perrewé, P. L. (2010). The Role Of Political Skill in The Stressor–Outcome Relationship: Differential Predictions For Self- And Otherreports Of Political Skill. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 520-533.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S. & Cullen, K. L. (2010). Clarifying Relationships Among Work and Family Social Support, Stressors, And Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104.
- Mintzberg, H. (1983). The Organization as a Political Arena. *Journal of Management Studies*, 22(1), 133-154.
- Misra, J., Lundquist, J. H. & Templer, A. (2012). Gender, Work, Time, And Care Responsibilities Among Faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323.
- Netemeyer, R. G., James S. B. & Mcmurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Noor, N. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-662.
- ÖSYM. (2019). *Öğretim Elemanı İstatistikleri*. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi:16.07.2020).
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations*. Boston: Pitman Pbc.
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*. 1st ed., New York: Knopf Pbc.
- Santos, G. G. (2015). Narratives About Work And Family Life Among Portuguese Academics. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 1-15.
- Sezgin, F. H. ve Kınay, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.

- Sezgin, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı, 1283-1296.
- Strachan, G., Troup, C., Peetz, D., Whitehouse, G., Broadbent, K. & Bailey, J. (2012). *Work And Careers in Australian Universities: Report on Employee Survey*. Queensland: Centre for Work, Organisation and Wellbeing, Griffith University Pbc.
- Thomas, R. (1996). Gendered Cultures And Performance Appraisal: The Experience Of Women Academics. *Gender, Work & Organization*, 3(3), 143-155.
- Thompson, G., Buch, R. & Kuvaas, B. (2017). Political skill, Participation in Decision-Making And Organizational Commitment. *Personnel Review*, 6(5), 740-79.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women Academics and Work-Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.
- Trachtenberg, J. V., Anderson, S. A. & Sabatelli, R. M. (2009). Work-Home Conflict And Domestic Violence: A Test Of A Conceptual Model. *Journal of Family Violence*, 24(1), 471-483.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stres. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.
- Waters, M. & Bardeel, E. A. (2006). Work-Family Policies in The Context Of Higher Education: Useful or Symbolic?. *Asia-Pacific Journal of Human Resources*, 44(1), 67-82.
- Westring, A. F. & Ryan, A. M. (2011). Anticipated Work-Family Conflict: A Construct Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 596-610.