

Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*

Development of the Quality of Working Life Scale of Female Academics: Validity and Reliability Study*

Tahsin ERME, Ali Murat ALPARSLAN

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, iş hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşan kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesine ilişkin bir ölçme aracının geliştirilmesidir. Çalışma motivasyonu yaratan sebep ise kadın akademisyenler için çalışma yaşamı kalitesini tüm yönleri ile yansıtan bütüncül bir modelin bulunmamasıdır. Keşfedici sıralı karma yöntemde kurgulanan çalışma üç araştırma sürecinden meydana gelmektedir. Birinci araştırma sürecinde, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi bileşenlerini tespit etmek amacıyla 30 kadın akademisyen ile yapılandırılmış mülakat gerçekleştirilmiştir. Sürecin sonunda kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesine ilişkin bileşenler tespit edilmiş ve kategorilere ayrılmıştır. İkinci araştırma sürecinde, 275 kadın akademisyene pilot çalışma uygulanmıştır. Sonrasında gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi ile kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği elde edilmiştir. Üçüncü ve son araştırma sürecinde, 516 kadın akademisyenden elde edilen verilerle ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak için doğrulayıcı faktör analizine ek olarak; ayrışım, birleşim ve kriter geçerliliği analizleri de gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda; geçerli ve güvenilir 28 madde ve 7 boyuttan oluşan "Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği" literatüre kazandırılmıştır. Ölçekteki boyutlar şunlardır: "Hak ve Değer Gözetimi", "Mesleki Tatmin", "İş-Aile Roller Dengesi", "Anlayışlı Yönetim Politikası", "Yasal Unsurlar", "Kişi-İş Uyumu" ve "Kurumsal Aidiet Tutumu". Ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri 0,934'tür.

Anahtar Sözcükler: Kadın akademisyenler, Ölçek geliştirme, Çalışma yaşamı kalitesi, Keşfedici sıralı karma yöntem

ABSTRACT

The aim of this study is to develop a measurement tool related to the quality of working life of female academics who face various difficulties in business life. The reason for the motivation to work is the lack of a holistic model that reflects the quality of working life in all aspects for

Erme T., & Alparslan A. M., (2023). Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/ Journal of Higher Education and Science*, 13(1), 19-31. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1075719>

*Bu makale, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora Programı Kapsamında Doç. Dr. Ali Murat Alparslan danışmanlığında Tahsin Erme tarafından hazırlanan "Kadın Akademisyenlerde Bilinçli Farkındalığı Artıran Çalışma Yaşam Kalitesi Unsurları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

*This article is produced from PhD dissertation that entitled "A Study on Quality of Work Life Elements That Increase Mindfulness in Female Academics", prepared by Tahsin Erme under the supervision of Assoc. Prof. Ali Murat Alparslan within the scope of PhD Program in Business Administration at Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Institute of Social Sciences.

Tahsin ERME (✉)

ORCID ID: 0000-0002-6477-5935

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Zonguldak, Türkiye
Zonguldak Bulent Ecevit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration, Management and Organization Studies, Zonguldak, Turkey
tahsin.erne@beun.edu.tr; tahsin.erne@gmail.com

Ali Murat ALPARSLAN

ORCID ID: 0000-0002-1682-4202

Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Kurumsal İletişim Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye
Suleyman Demirel University, Faculty of Communication, Department of Public Relations and Publicity, Corporate Communication, Isparta, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 18.02.2022

Kabul Tarihi/Accepted : 28.02.2023



Bu eser "Creative Commons Atıf-GayriTicari-4.0 Uluslararası Lisansı" ile lisanslanmıştır.

female academics. The study, which was constructed with the exploratory sequential mixed method, consists of three research processes. In the first research process, structured interview was conducted with 30 female academic in order to determine the components of quality of working life of female academics. At the end of this process, the components that related to the quality of working life of female academics were determined and categorized. In the second research process, a pilot study was performed to 275 female academics. After that, the quality of working life scale of female academics was obtained with the explanatory factor analysis. In the third and final research process, in addition to confirmatory factor analysis, divergence, convergence and criterion validity analyzes were also carried out to ensure the construct validity of the scale with the data obtained from 516 female academics. Result of the analyzes, “The Quality of Working Life Scale of Female Academics”, which is valid and reliable, consisting of 28 items and 7 dimensions, has been brought into the literature. The dimensions in the scale are: “Rights and Value Protection”, “Occupational Satisfaction”, “Work-Family Roles Balance”, “Understanding Management Policy”, “Legal Elements”, “Person-Job Fit” and “Institutional Belongingness Attitude”. The Cronbach’s Alpha (α) value of the scale is 0.934.

Keywords: Female academics, Scale development, Quality of working life, Exploratory sequential mixed method

GİRİŞ

Sanayi devriminden beri çalışma yaşamında insan ihtiyaçları kapsamında gelişen çalışma yaşamı kalitesi anlayışı, geride bıraktığı süreçte farklı boyutlarla dönemden döneme farklı anlam ve ihtiyaçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gelişmenin ilk ses getiren hareketinin Hawthorne Araştırmaları ile başlamasıyla birlikte; iş ortamındaki sosyal ilişkiler, iş birliği davranışları, informal iletişim, çalışma ortamına ilişkin özgürlük alanı gibi faktörleri kapsayan insan ilişkilerinin örgüt içinde önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır (Pugh & Hickson, 2007:219). Bu süreçten sonra iş ortamının sosyal yönünün farkına varılmaya başlanmasıyla birlikte; iş yerinde insan ilişkileri, çalışanın sosyo-psikolojik refahı, performans ve verimlilik konularına daha fazla önem verilmeye başlanmıştır (Huzzard, 2003:14). Tüm bunlar çalışma yaşamı kalitesinin temel bileşenleri olmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesinin bileşenleri neoklasik yönetim kuramına kadar uzanmakla birlikte, tarihsel süreçte iş ve insan arasındaki etkileşimi temel almaktadır. Hawthorne araştırmalarından günümüze kadar geçen süreçte çalışma yaşamı kalitesi tanımlanırken farklı konular temel alınmakla birlikte ortak özellik olarak insan odaklı iş ortamı yaratmak amaçlanmıştır.

İş ortamının niteliğini ve kalitesini arttırmaya dönük çabalar literatürde çalışma yaşamı kalitesi olarak yer almaktadır. ÇYK (Çalışma Yaşamı Kalitesi) gelişim sürecinde çalışma koşulları, çalışma çevresi gibi farklı kavramsal yapılar olarak kullanılmakla birlikte Almanya’da “*işin insancillaştırılması*” olarak, Fransa’da “*çalışma koşullarının iyileştirilmesi*” olarak, Doğu Avrupa Ülkeleri’nde “*çalışanın korunması*” olarak kullanıldığı görülmektedir (Huzzard, 2003:21).

Bu çalışmayla kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği keşfedici yöntemle geliştirilerek literatürde var olan çalışma yaşamı kalitesi boyutlarına yenileri eklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

ÇYK’yi işaret eden örgütsel anlamda ilk girişimler, 19. yüzyılın sonlarında bazı örgütlerin, çalışanlarına kâr payı dağıtması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ancak ÇYK kavramının isim olarak olmasa da anlamsal olarak belirgin şekilde karşımıza çıkması, Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorne Araştırma-

ları ile gerçekleşmektedir. ÇYK’nin kavram olarak ilk defa kullanımı ise ABD’de General Motors’da çalışan bir yönetici tarafından 1960’lı yılların sonunda, çalışanların kendi ortamları ile ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışan katılımlı kararlar almayı amaçlayan bir program ile olmuştur (Martel & Dupuis, 2006:334). Kavramsal olarak ilk tanımlanması ise, 1972 yılında Uluslararası Çalışma İlişkileri Konferansı’nda otomotiv çalışanları birliği ile General Motors’un uygulamaları sayesinde gerçekleşmiştir (Lau & May, 1998:212).

ÇYK, kavram olarak ilk kez 1972 yılında Uluslararası Çalışma İlişkileri Konferansı’nda tanımlanmasından sonra, bu konuda en kapsamlı araştırma ve tanımlama Walton (1973) tarafından gerçekleştirilmiştir. Walton (1973)’e göre ÇYK kavramı; yirminci yüzyılda insancıl çalışma standartlarını oluşturan ve radikal haklar tanıyan çalışma kanunları, 1930’larda ve 1940’larda çalışanların iş güvenliği ve ekonomik kazanımlarını sağlamayı kolaylaştıran sendikalaşma hareketi, 1950’lerde moral ve verimlilik arasında ilişkinin varlığı ve insan ilişkilerinin bu ilişkideki katkısı, 1960’larda görülen istihdam açısından fırsat eşitliği çabalarını içeren geniş bir kavramdır. Walton (1973)’un bu tanımlamasındaki dikkat çeken nokta, kavramın hem önceki yıllarda oluşan reformist hareketlerin ruhunu yansıtmaması hem de lider ve yöneticiler tarafından önem verilmesi gereken insan ihtiyaçları ve arzularını içermesidir.

Carlson (1983:27); amaç, süreç ve felsefe veya yönetim konsepti olarak ÇYK kavramının tanımını yapmaktadır. Amaç olarak, örgütün tüm çalışanları için ilerleme imkânına sahip tatmin edici iş ve çalışma çevresi oluşturma çabaları şeklinde ifade edilirken, süreç olarak ise bu amacı gerçekleştirmek için örgütün tamamının aktif olarak katılımını sağlama girişimleri olarak dile getirilmektedir. Bu sürecin sonunda, örgüte anlamlı katkılar yapan çalışanlar hem örgütsel amaçlara hizmet edecek hem de kişisel başarı duygusunu yaşayarak iş tatminine ulaşacaktır. Bu açıdan ÇYK, kişisel hedeflerle örgütsel hedefleri uyumlaştıran önemli bir kavram olarak tanımlanmaktadır. ÇYK bir felsefe veya yönetim konsepti olarak da kültürden kültüre, örgütten örgüte, yöneticiden yöneticiye değişkenlik gösteren bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Tanımlamadaki temel vurgu ise ÇYK’nin, örgütteki tüm bireylerin temel insanlık onurunu koruyan çalışma iklimini teşvik etmesi gerektiği anlayışıdır.

Nadler ve Lawler (1983) ÇYK'yi, yapılan işin insanların kendilerini daha iyi hissetmesini nasıl sağlayabileceği ve çalışanların kendilerini ilgilendiren önemli karar alma süreçlerine katılımını temel alan düşünce sistemi çerçevesinde insanlar, iş ve örgütler hakkında bir düşünce biçimi olarak ifade etmektedir.

Bireysel düzeyde yaş, kariyer durumu, örgütün endüstrideki pozisyonu gibi faktörlere göre değişkenlik gösterebilen ÇYK Kiernan ve Knutson (1990) tarafından, bireylerin iş ortamına ilişkin rollerinin başkalarının beklentileri ile etkileşime girmesi ve bireylerin bu rollerini algılayış şekli olarak dile getirilmektedir.

Sirgy vd. (2001:241)'ne göre ÇYK, iş tatmininden farklı olarak çalışanların iyi oluş durumları ile ilgilenen bir kavramdır ve ÇYK algısının sonucunda işten tatmin sağlama durumu meydana gelebilmektedir. Bunun dışında kavram sadece iş tatminini değil aile hayatı, sosyal yaşam, finansal yaşam tatmini gibi alanları da etkileyen bir kavramdır. Bu yapısı gereği ÇYK; iş yeri ortamından tatmin duyma, iş dışı yaşamdan tatmin duyma ve genel yaşamdan tatmin duyma ile öznel mutluluk ve öznel iyi oluşu sağlama üzerine kurulu bir yapıdır. Bu çerçevede Sirgy vd. (2001) ÇYK'yi, çalışanların iş yerine katılımından doğan faaliyetler, kaynaklar ve sonuçlar aracılığıyla çalışandan çalışana çeşitlilik arz eden ihtiyaçların tatmini olarak tanımlamaktadırlar.

Tüm bu tanımlardan hareketle ÇYK; bireyin ücret, iş güvencesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının yanında çalışmakta olduğu iş ortamına ve işine ilişkin algıladığı iş doyumunu, anlamlılık, kariyer fırsatı, aidiyet duygusu, adalet, roller gibi iş ortamına katılımından doğan ihtiyaçlarının tatmini ve istenen niteliklere sahip fiziksel ve psikolojik durumları kapsayan iş ortamı şartları olarak ifade edilebilir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

ÇYK kavramı temellerini, Hawthorne Araştırmaları ile başlayan ve McGregor (1960)'un X Y kuramı, Herzberg (1964)'in çift faktör kuramı, Argyris (1973)'in olgunlaşma kuramı gibi önemli neoklasik akım kuramları üzerine inşa ederek günümüzdeki anlamına kavuşmaktadır. Böylece ÇYK'nin olumlu algılanmasında ve performans ile verimliliğin iyileştirilmesinde, Taylorist akımın getirmiş olduğu kontrol ve finansal teşviklerden ziyade ilişkiselliğin ve çalışanın sosyo-psikolojik refahının daha önemli olduğu anlaşılmıştır (Huzzard, 2003:14). Argyris, bireyler ve örgütler arasındaki ilişkiden hareketle, çalışanlara özgürlük sağlamayan, iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı formal örgüt yapısından ziyade; çalışanın işinde daha aktif hale getirmeyi, çalışanın işinde özerklik sahibi olmasını ve katılımlı yönetim anlayışını benimseyerek çalışan merkezli liderliğin yaratılmasını önermektedir (Sirgy vd, 2006:423). McGregor, ÇYK kavramına dikkat çeken ilk yönetim araştırmacılarından biridir. McGregor, X ve Y olmak üzere iki yönetim tarzından bahsetmektedir. X teorisi karakteristiğindeki yöneticiler çalışanlarını tembel, sorumluluk duygusu zayıf, değişime isteksiz, kontrol edilmesi ve cezalandırılması gereken, dışsal kaynaklardan motive olan kişiler olarak görmektedirler. Y teorisinde ise çalışanlar yaratıcı, sorumluluk almaya hevesli ve içsel kaynaklarla motive olan kişiler olarak ifade edilmektedir (Langton vd., 2015:128). Y teorisi karakteristiğini benimseyen yöneticiler, çalışanlarına bireysel hedeflerine ulaşmalarına olanak sağlayacak imkânları sunarak

onların bireysel ve örgütsel hedef uyumlaştırmasını sağlamaktadırlar. Bu yönetim tutumu ise ÇYK ve yaşam kalitesinin temelini oluşturan uygulamalar olarak literatürde yer almaktadır (Sirgy vd, 2006:424).

İşin doğasından ziyade çalışanların davranışları üzerine yoğunlaşan endüstriyel sosyoloji araştırmaları; çoğunlukla çalışanların davranışlarının iş ortamı ile ilişkili olarak açıklanmakta ve yönetilebilmekte olduğunu ifade etmektedir (Thompson, 1983:13). Bu konuda en temel örnek olarak gösterilebilecek çalışma Trist ve Bamforth (1951)'in Tavistock İnsan İlişkileri araştırmalarıdır. Bu araştırma, bireylerin çalışma tarzında gerçekleştirilen değişikliğin, grupların çalışma yaşamlarının sosyal yönünün kalitesini değiştirdiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu araştırmada dikkat çeken nokta, verimliliğin artırılması hedeflenirken sosyal bir varlık olan insanın ihtiyaçlarını da karşılanmanın gerekliliğini ortaya koyması açısından çalışma yaşamının kalitesine ilişkin uygulamaların gelişmesinde önemli bir teorik temel oluşturmaktadır.

ÇYK'nin motivasyonel özelliğinden dolayı, temelini oluşturan önemli teorik altyapılardan bir tanesi de iş karakteristikleri modelidir. Hackman ve Oldham (1975) tarafından ideal bir işin sahip olması gereken anlamlılık, özerklik, yetenek kullanımı, geri bildirim ve görev bütünlüğü gibi özellikler ÇYK için önemli bir temel olmaktadır.

Literatürde yer alan bu teoriler ve araştırmalar, verimlilik konusunu ele alırken çalışanın da göz ardı edilmemesi gerektiğini, çalışanın bir canlı olduğunu, birtakım ihtiyaçlara sahip olduğunu, örgütsel ortamdan ve uygulamalardan etkilendiğini gözler önüne sererek, ÇYK kavramının ortaya çıkışının sağlam teorik temellerini oluşturmaktadır.

Çalışma Yaşamı Kalitesine Dair Yaklaşımlar

Temelde ÇYK kavramı ihtiyaç tatmini ve yayılma olmak üzere iki perspektiften ele alınarak incelenmektedir. İhtiyaç tatmini, çalışanların işleri aracılığıyla karşılamaya çalıştıkları temel ihtiyaçları bulunduğu ve çalışanların tatmin durumlarının işlerinin bu ihtiyaçları karşılama derecesiyle orantılı olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Yayılma ise yaşamın herhangi bir alanındaki tatmin duygusunun diğer alanlardaki tatmin duygusunu da etkileyebileceği düşüncesidir (Sirgy vd., 2001:242-244).

Bu düşünceden hareketle iş ve genel yaşam kalitesi arasındaki ilişki açıklanırken iş tatmini ve genel yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi saptayan yaklaşımlar temel alınmıştır. Bu yaklaşımlar; yayılma, telafi ve bölümlendirme yaklaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır. *Yayımla yaklaşımı modeli*; iş ve yaşam tatmini arasındaki pozitif ilişkiden yola çıkarak, bir kimsenin hayatının herhangi bir alanında yaşadığı tatminin diğer alanlarda da tatmin yaratacağını savunan modeldir. Bu modele göre, tatmin durumu işten genel yaşama olabileceği gibi tam tersi yönde de olabilmektedir ancak eş zamanlı olarak gerçekleşmemektedir. *Telafi modeli*; işten kaynaklı tatmin duygusunun sağlanamamasından dolayı iş dışı deneyimler yoluyla tatmin duygusunun telafi edilmeye çalışılması olarak ifade edilmektedir. Bu modele göre nedensellik olmaksızın iş tatmini ile iş dışı tatmin arasında ters bir ilişkinin varlığı savunulmaktadır. *Bölümlendirme mode-*

li; iş ve iş dışı yaşamların birbirine bağlı olmadığını savunmaktadır. Bireyler hayatlarını yönlendirirken farklı yaşam yönlerini tamamen ayrı değerlendirecek kapasitededir ve hayatlarının bir alanındaki faaliyetler ve duygular diğer alandakileri kesinlikle etkilemezler. Bölümlendirme modelinde, bahsi geçen diğer modellerden farklı olarak iş ve iş dışı alanların ilişkisiz olduğu vurgulanmaktadır (Loscocco & Roschelle, 1991:200-201).

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE KADIN AKADEMİSYENLER

Kadın Çalışanların Sorunları

Günümüzde kadın emeğinin kullanımı bir gelişmişlik göstergesi olarak görülmektedir. Bununla birlikte kadın çalışanlar erkek çalışanlardan farklı olarak, kadın olmalarından ileri gelen birtakım sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Çalışma yaşamında kadın iş gücü erkek iş gücünün ikamesi olarak görülmeyle birlikte, işe alım sürecinden itibaren başlayan ayrımcılık ve tacize kadar giden çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır (Yılmaz vd., 2008:91). Kadın çalışanlar aynı zamanda toplumsal yaşamın ataerkil merkezli iş bölümlendirmesinden kaynaklı problemler yaşamaktadırlar. Bunun yanında çalışma yaşamında daha çok çalışma koşulları, uzun mesailer, adaletsiz ücretlendirme, iş dışı yaşamın kontrol edilmeye çalışılması gibi kurumdan kaynaklanan sorunlar da ortaya çıkabilmektedir (Özer, 2017:1421). Yöneticinin olumsuz tutumu, kariyerinde ilerleme olanağının kalmadığına dair inanç ve bazı konularda kurumsal desteğin yoksunluğuna dair algı da çalışma yaşamına dair içinden çıkılmaz sorunları beraberinde getirmektedir (Yılmaz vd., 2008:111).

Kadınların, cinsiyetlerinden kaynaklı olarak çeşitli rol beklentilerine sahip olmaları hem örgütsel yaşamda hem de özel yaşamda onlarda strese ve çatışmaya yol açmaktadır (Balaji vd., 2018:22). Çoklu rol üstlenimi bağlamında, kadınların öncelikle kadınlık rollerinin gereğini yerine getirmesi gerektiği anlayışı sonucunda örgütsel alanda ayrımcı davranışlar, kadın çalışanlarda özgüven eksikliğine yol açarak kendilerine çalışma yaşamına ilişkin birtakım engeller koymalarına neden olabilmektedir (Acuner, 2019). Kadınlar, kadın olmanın kutsal yönünü ifade eden annelik vasfından kaynaklı olarak da çalışma yaşamında işe alım sürecinden başlayarak çalışma hayatında hamilelik sürecine müdahaleye kadar giden baskılar ve olumsuz tavırlarla karşılaşmaktadırlar (Epik & Umutlu, 2019:36).

Bu sorunlar toplumun her alanında olduğu gibi eğitim alanında da kendini göstermektedir (Başarır & Sarı, 2015:42). Akademisyenlik gibi çok büyük fedakârlıklar gerektiren, sürekli çalışmayı, araştırmayı, okumayı, kendini geliştirmeyi ve güncellemeyi gerektiren, zaman ve mekân sınırı olmayan bir meslekte bu sorunların yaşanması konunun ciddiyetini artırmaktadır.

Kadın Akademisyenler ve Çalışma Yaşamı Kalitesi

Akademisyenlik mesleği, sadece mesai saatleri içinde icra edilen ve belli bir yere bağlı bulunmayı gerektiren bir meslek değildir. Bu anlamda ev, kütüphane, ofis ve hayatın her alanı bilimsel bilgi üretilen, araştırma yapılan, danışmanlıklar gerçekleştirilen, akademik ve idari diğer faaliyetlerin yerine getirildiği alanlar olmaktadır. Akademisyenler, eğitim-öğretim faaliyetlerinin yanında jüri ve komisyonlarda görev almak, akademik faaliyet-

lere katılmak, bilimsel dergi hakemlikleri, sanayi ve toplumla etkileşim, doğru ve güvenilir bilgi yayma gibi önemli görevler üstlenmektedirler. Çok yönlü görev ve sorumluluk gerektiren akademisyenlik mesleği yoğun çalışmayı da gerektirmektedir. Bu yoğun çalışma esnasında süreci yavaşlatan her türlü etken akademisyenler için sorun teşkil etmektedir. Hele ki bu durum farklı rol beklentilerine sahip kadın akademisyenler açısından düşünüldüğünde iş yaşam dengesinin kurulması çok zor bir hal almaktadır (Altıok Gürel, 2018:37). Bu anlamda kadın akademisyenler hem toplumsal cinsiyetten kaynaklı çoklu sorumlulukların üstesinden gelirken hem de bilimsel çalışmalarını ilerletmek zorunda kalmaktadırlar. Bunun sonucunda ise aşırı rol yükü kaynaklı yıpranma ve katlanılan fedakârlıkların görünmeyen emek olarak kalması söz konusu olabilmektedir (Dikmen & Maden, 2012:236).

Toplumsal cinsiyetten kaynaklı belli rollerin benimsenmesinden dolayı kariyer ilerlemesinde ve yönetsel pozisyonlarda kadın akademisyen varlığının oranı azalmaktadır (Suğur & Cangoz, 2016). Bu oranın azalması esasen ÇYK bileşeni olan ve kariyer ilerlemesi ile sıkı sıkıya ilişkili olan aile sorumluluklarından kaynaklı rol çatışmasından ileri gelebilmektedir. İş ve yaşam dengesizliğine işaret eden bu sorunların çözümü için kadın akademisyenler ya aşırı sorumluluk olarak farklı rol beklentilerini karşılamaktadırlar ya da aşırı rol yükü getirecek ilişkilerden ve işlerden uzak durmaktadırlar (Özkanlı, 2007:68).

Bilim bir tutku ve hayatı anlamlandırma biçimi olarak görülmesinden dolayı akademisyenlik mesleğinin gerektirdiği uzun çalışma süreleri, fedakârlıklar gibi durumlara rağmen bu mesleğin mensupları, bu mesleği kendini gerçekleştirme için en önemli yolu ve bir yaşam tarzı olarak görmektedirler (Özcan & Doğan, 2015:209).

ARAŞTIRMA

Araştırma Yöntemi

Çalışma, keşfedici sıralı karma yöntem deseninde gerçekleştirilmiştir. Keşfedici sıralı karma yöntemde araştırma, nitel verilerin elde edilmesiyle başlayan ve bu verilerden hareketle nicel araştırmanın inşa edilmesiyle devam eden bir süreci ifade etmektedir (Creswell, 2013; 230). Bu kapsamda üç araştırmadan meydana gelen çalışmanın birinci araştırma sürecinde, kadın akademisyenler için çalışma yaşamı kalitesi faktörlerine ilişkin bir ölçme aracının bulunmaması nedeniyle nitel araştırma yöntemiyle veri elde edilmektedir. Elde edilen verilerden bir ölçek oluşturularak ikinci araştırma sürecinde oluşturulan ölçeğin pilot çalışması gerçekleştirilmektedir. Üçüncü araştırma sürecinde ise kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin geçerlilik analizleri gerçekleştirilerek çalışma sonlandırılmaktadır. Üç araştırma sürecinde kullanılan ölçme araçlarına ilişkin gerekli etik kurul izinleri alınmıştır.

Araştırma 1

Araştırma 1'in çalışma grubu, bir devlet üniversitesinde çalışan 30 kişilik kadın akademisyenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun sayısının belirlenmesinde uygunluk kriteri temel alınmıştır. Uygunluk, veri toplama sürecinde katılımcılardan yeni bilgiler elde edilemediği, verilerin tekrara düştüğü noktada

katılımcı sayısının yeterliliğine karar verilen noktadır (Dongre vd., 2009:2). Katılımcılardan elde edilen verilerin tekrar etmeye başlamasıyla ve yeni verilerin elde edilemediği farkındalığıyla, sayının doygunluğa ulaştığına kanaat getirilerek 30 katılımcıda veri toplama işlemi sonlandırılmıştır. Çalışma grubu, maksimum çeşitlilik yöntemine göre belirlenmiştir. Bu yöntemde araştırmacı sorularına yanıt alabileceğini düşündüğü, araştırma konusuna uyan katılımcıları seçme amacındadır. Bu kapsamda maksimum çeşitlilik, konuyla ilgili olabileceği düşünülen farklı özelliklere sahip kesimlerden katılımcı seçilerek araştırmaya dahil edilmesiyle çeşitlilik yaratılmasıdır (Karagöz, 2019:941). Çalışma için maksimum çeşitlilikte temel alınan unsurlar, kadınların çalışma yaşamında etkili olabilecek en büyük faktörlerden bir tanesi olan çocuk sahibi olma durumu, farklı disiplinlerde çalışanların çalışma yaşam kalitesinin değişik faktörlerden etkilenebileceği düşüncesiyle çalışma alanı ve farklı akademik pozisyonların kendine has özellikleri olmasından dolayı akademik unvandır.

Araştırma verilerinin toplanmasında, nitel araştırma yöntemlerinden mülakat tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış mülakat formundan yararlanılmıştır. Verilerin analizi için içerik analizi tercih edilmiştir. İçerik analizinde katılımcılardan elde edilen veriler ışığında kodların belirlenmesi ve benzer kodların bütüncül bir çatı altında toplanarak anlaşılır kategoriler oluşturulması esastır. Bu analiz yöntemi aynı zamanda tümevarımcı analiz olarak da bilinmektedir (Şimşek, 2018:186). Bu çalışmada verilerin altında yatan anlamlar seçici ve açık kodlama yöntemleriyle keşfedilerek doğrudan ve dolaylı kod türleri kullanılarak Excel programı yardımıyla tasnif edilmiştir.

Araştırma 2

Bu araştırma evresinde kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin ifadeleri belirlenmiştir ve ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. 53 ifadeden oluşan anket formu, araştırma 1'in sonucunda 8 kategori altında toplanan 66 adet kod kullanılarak oluşturulmuştur. İfadelerin anlaşılır, kısa, açık ve net olmasına dikkat edilerek görünüş geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ölçek ifadeleri, 4 kadın ve 3 erkekten oluşan uzman grubunun görüşlerine sunulmuş ve yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda ifadelerin içerdiği anlamın tam aktarılması adına semantik (anlambilimsel) ve sentaks (söz dizinsel) yapıları da göz önünde bulundurularak görüşler alınmıştır. Ölçekte yer alan skala, "1- Hiç Önemli Değil, 2- Önemli Değil, 3- Kısmen Önemli Değil, 4- Kısmen Önemli, 5- Önemli, 6- Çok Önemli" şeklinde sıralanmaktadır. Bunun haricinde katılımcılardan demografik bilgilerin elde edilmeye çalışıldığı ikinci kısım da bulunmaktadır. Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğini elde edebilmek adına gerçekleştirilen pilot çalışmada veriler, aynı devlet üniversitesindeki kadın akademisyenlerden tam sayım yöntemine göre toplanmaya çalışılmıştır. Ancak katılımcılardan bir kısmına ulaşamadığından dolayı anket formları ulaştırılamamıştır. Tek bir üniversiteden verilerin toplanması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nden alınan bilgiye göre veri toplama döneminde veri toplanması planlanan üniversitenin kadın akademisyen sayısı 652'dir. Veri toplama sürecinin sonunda toplamda 577 kişiye anket formu ulaştırılmış ve 275 kişiden sağlıklı veriler elde

edilerek analizlere devam edilmiştir. Cattell (1978:508), yeterli örneklem sayısının ölçek madde sayısının 3 ile 6 katı miktarında olması gerektiğini vurgulayarak, en ideal sayının 5 kat örneklem büyüklüğü olması gerektiğini ancak 3 katı örneklem büyüklüklerinin de genellikle kabul gördüğünü ifade etmektedir. Geliştirilmeye çalışılan ölçeğin geçerlilik kriterinin sağlanması için kapsam ve yapı geçerliliğini sağlaması önem arz etmektedir. Kapsam geçerliliği ve görünüş geçerliliği, ölçek geliştirilirken gerekli literatür taramaları, katılımcı görüşleri ve uzman görüşleri alınarak gerekli yönlendirmeler doğrultusunda revizyonlar yapılmasıyla sağlanmaktadır. Yapı geçerliliğinin sağlanabilmesi için de alanda sıkça kullanılan bir yöntem olan açıklayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmaktadır. Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni, daha az sayıda bağımsız ve anlamlı faktörlere indirgeyerek açıklayan istatistiksel bir yöntemdir (Kalaycı, 2010:321). Açıklayıcı faktör analizini gerçekleştirebilmek için KMO ve Bartlett testleri uygulanmakla birlikte verilerin normal dağılımlarına da bakılmaktadır. Verilerin analizi için SPSS 25'ten yararlanılmaktadır.

Araştırma 3

Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmesi, ayrışım, birleşim ve kriter geçerliliklerinin sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla evrenini Akdeniz ve Ege Bölgesi'nde yer alan 11 devlet üniversitesinde çalışmakta olan kadın akademisyenlerin oluşturduğu araştırma 3 kurgulanmıştır. Adı geçen bölgelerin seçilmesinin temel sebebi üniversitelerin batıda yer almalarından dolayı tercih edilirliklerinin yüksek olması, çalışan sayısı bakımından aynı kuşak üniversiteler arasında daha yüksek sayıda çalışana sahip olmaları ve çalışma yaşamı açısından daha dinamik bir yapıya sahip olduklarının düşünülmesidir. Tam sayım yöntemi kullanılarak bilgisine ulaşılabilen katılımcıların tamamına anketler iletilmiştir. Bu kapsamda katılımcılardan 516 adet sağlıklı veri elde edilmiştir. Veri toplama döneminde, seçilen 11 devlet üniversitesinde kadın akademisyen sayısı 6734'tür (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2021). Örneklem sayısı olarak, 7000 kişilik bir popülasyonda 364 kişilik katılımcının yeterli olacağı ifade edilmektedir (Sekaran & Bougie, 2016:263). Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket linki katılımcılara, üniversitelerin personel yönetim sistemleri sayfalarında bulunan e-posta adresleri toplanarak ulaştırılmıştır. Analizler, R tabanlı çalışan, ücretsiz bir istatistik analiz programı olan Jamovi ve Excel programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada ölçek ifadeleri 6'lı likert skalada, 1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kısmen katılmıyorum, 4-kısmen katılıyorum, 5-katılıyorum ve 6-tamamen katılıyorum şeklinde oluşturulmaktadır.

Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak faktör yükleri, model uyum iyilik değerleri ve modifikasyon göstergeleri ışığında gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesiyle 28 ifade ve 7 boyutlu doğrulanmış ölçek yapısı elde edilmiştir. Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin yapı geçerliliğini sağlamak için ayrışım, birleşim ve kriter geçerliliği analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Demografik Veriler

		Araştırma 1		Araştırma 2			Araştırma 3		
		n	Toplam	n	%	Toplam	n	%	Toplam
Medeni Durum	Evli	19	30	153	55,6	275 %100	342	66,3	516 %100
	Bekâr	11		122	44,4		174	33,7	
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	15		135	49,1		297	57,6	
	Yok	15		140	50,9		219	42,4	
Çalışma Alanı	Sosyal Bilimler	10		123	44,7		268	51,9	
	Fen Bilimleri	8		90	32,7		100	19,4	
	Sağlık Bilimleri	12		62	22,6		126	24,4	
	Eğitim Bilimleri	-		-	-		14	2,7	
	Güzel Sanatlar	-		-	-		8	1,6	
Unvan	Arş. Gör.	10		84	30,5		132	25,6	
	Öğr. Gör. / Okt.	2	71	25,8	139	27			
	Dr. Öğr. Üyesi	11	73	26,6	112	21,7			
	Doç. Dr.	4	32	11,6	91	17,6			
	Prof. Dr.	3	15	5,5	42	8,1			

Çok faktörlü yapılarda, birleşim geçerliliği (yakınsak geçerlilik – benzeşim geçerliliği), bir faktörü oluşturan maddelerin birbirleri ile ilişkili olması ve altında buldukları faktörü yansıtmaya anlamına gelmektedir (Yaşlıoğlu, 2017:82). Bu kapsamda faktörlere ilişkin AVE ve CR değerleri ile iç tutarlılık katsayı değeri hesaplanacaktır. Bu kriterin sağlanması için AVE (Average Variance Extracted=Ortalama Açıklanan Varyans) değerinin 0,50 üzerinde, CR (Birleşik Güvenilirlik=Composite Reliability) ve iç tutarlılık katsayısı (α) değerlerinin de 0,70 üzerinde gerçekleşmesi beklenmektedir. Ancak keşfedici çalışmalarda CR ve iç tutarlılık katsayı değerlerinin 0,60 ve üzeri olması da kabul edilebilir bir değerdir (Hair vd., 2019:161). İç tutarlılık güvenilirliğinin 0,95 üzerinde bir değer olarak gerçekleşmesi durumunda ise gerçeklik dışı bir duruma işaret edebilmektedir. Bu durum ise ölçek maddelerinin çok benzer veya ölçekte aynı olguyu ölçen gereksiz maddelerin bulunduğu anlamına gelebilmektedir (Hair vd., 2019:755).

Ayrışım geçerliliği, çok faktörlü yapılarda, faktörlerin ve altında yer alan ifadelerin farklı yapıları ölçtüklerinin ispatı olarak ifade edilebilir (Yaşlıoğlu, 2017:82). Ayrışım geçerliliği için, HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) kriterleri dikkate alınarak analizler gerçekleştirilmektedir. HTMT kriterinin ayrışım geçerliliği analizinde kullanılmasının sebebi, çapraz yükleme veya Fornell-Lacker kriterleri ile kıyaslandığında daha hassas ve duyarlı sonuçlar ortaya koymasındadır (Hamid vd., 2017:3). HTMT kriterine göre ayrışım geçerliliği incelenen yapılarda yer alan ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı değişkene ait ifadelerin korelasyonlarının geometrik ortalamasına oranlamasıyla elde edilen değerin 0,90'dan daha düşük olması gerekmektedir. Yapıların kavramsal olarak birbirine daha uzak olduğu durumlarda, eşik değer olarak 0,85 değeri de kabul edilmektedir (Hair vd., 2019:776).

Kriter geçerliliği, geliştirilmiş ölçeklerin ölçüm sonuçlarının aynı veya benzer yapıyı ölçen, alanda oluşturulmuş diğer ölçekler

ile sağladığı korelasyonel ilişkiyi ifade etmektedir (DeVellis, 2016:93). Bu kapsamda, çalışma yaşamı kalitesinin muhtemel sonuçları olabilecek işyeri mutluluğu ve iş tatmini ile arasındaki ilişki test edilmektedir. Aynı zamanda çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları olan hak ve değer gözetimi ve kurumsal aidiyet tutumu ile benzer yapıya sahip olan kişi-örgüt uyumu arasındaki korelasyonel ilişkiler incelenmektedir.

Bulgular

Araştırma süreçlerinde çalışmaya dâhil edilen katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de sunulmaktadır.

Demografik bilgiler kapsamında kadın akademisyenlerden medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çalışma alanı ve unvana ilişkin veriler toplanmıştır. Bu kapsamda nitel araştırma desenine sahip birinci araştırma sürecinde 30 katılımcı, nicel araştırma deseninde gerçekleştirilen ikinci araştırma sürecinde 275 katılımcı ve üçüncü araştırma sürecinde ise 516 katılımcı bulunmaktadır. Her bir araştırma sürecinde çalışmaya dâhil edilen katılımcılar farklı akademisyenlerden oluşmaktadır.

Araştırma 1'de mülakatların transkripsiyonu sonrasında, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesini etkileyen çeşitli boyutlar altında toplanan 66 kod tespit edilmiştir ve bu kodların toplam ifade edilme sıklığı 387'dir. Belirlenen bu kodlar en çok frekansa sahip olandan en az frekansa sahip olana doğru *kurumdan kaynaklı unsurlar (f=88)*, *bireyin kendisinden kaynaklı unsurlar (f=57)*, *anlamlılık (f=56)*, *bireyin kişisel çevresinden kaynaklı unsurlar (f=53)*, *toplumsal unsurlar (f=41)*, *yasal unsurlar (f=40)*, *çalışma yaşamına dair korkular (f=29)* ve *aidiyet (f=23)* olmak üzere 8 kategori altında birleşmektedir.

Araştırma 2'de kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğini geliştirmek için nitel analiz ile elde edilen 8 kategori altında toplanan 66 adet kod kullanılarak 53 anket ifadesi oluşturulmuştur. Faktör analizine başlamadan ölçeğin güvenilirlik

kriterinin test edilmesi amacıyla iç tutarlılık göstergeleri olan madde-toplam korelasyon değerleri ve Cronbach alpha değeri analiz edilmiştir.

Tablo 2: Faktör Analizi Öncesi Ölçek Güvenirliği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı (n)
,932	53

Tablo 2'de görüldüğü üzere ölçeğin faktör analizi öncesi güvenilirlik katsayısı 0,932'dir. Bu değer ölçeğin mükemmel seviyede güvenilir olduğu ifade etmektedir. Ölçeklerde güvenilirliğin ispatı için hesaplanan iç tutarlılık analizinde Cronbach alpha katsayısı kullanılmaktadır. Bu katsayının 0,60'ın altında olması kabul edilemez olarak nitelendirilirken, 0,60-0,65 arası düşük güvenilirlik, 0,65-0,70 arası kabul edilebilir, 0,70-0,80 arası kayda değer güven seviyesi, 0,80-0,90 arası çok iyi düzey 0,90 ve üzeri ise mükemmel düzey güvenilirlik olarak ifade edilebilmektedir (DeVellis, 2016:136). Ancak keşfedici çalışmalarda iç tutarlılık katsayı değerinin 0,60 ve üzeri olması da kabul edilebilir bir değerdir (Hair vd., 2019:161).

Maddelerin genel ölçekle olan ilişkisini test etmek için madde toplam korelasyon değerleri incelenerek, zayıf korelasyona sahip ($r < 0,3$) maddelerin olduğu görülmüştür. Ancak madde atılması durumunda güvenilirliğin ciddi derecede artacağı görülmemiştir. Bir veri setine faktör analizi uygulanabilmesi için o veri setindeki korelasyon değerlerinin çoğunluğunun 0,3'ten büyük olması gerekmektedir (Altunışık vd., 2010:269). Elde edilen veri setinde yer alan ifadelerin büyük çoğunluğunun 0,3 değerinin üzerinde olduğunun görülmesinden dolayı madde atılması işlemi faktör analizi aşamasına bırakılarak analizlere devam edilmiştir.

Faktör analizinden önce verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov (sig.=,002) ve Shapiro-Wilk (sig.=,000) testlerine göre sig.<0,05 olduğundan dolayı, verilerin normal dağıldığı varsayımı reddedilirken çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,00 ile +1,00 arasında olmasından dolayı verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Huck, 2012:27).

Tablo 3: Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

CYK	Ortalama	4,9284
	Standart Sapma	0,51044
	Çarpıklık	-0,104
	Basıklık	0,244

Verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğuna karar verebilmek için KMO örneklem yeterliliği ve Bartlett küresellik analizleri gerçekleştirilerek, KMO değeri 0,873 olarak bulunmuş ve Bartlett küresellik analizi de ($p < 0,05$) anlamlı olarak çıkmıştır. KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması, Bartlett küresellik analizinin de anlamlı olması durumunda verilerin faktör analizi için uygun olduğu ifade edilmektedir (Huck, 2012:487).

Tablo 4: KMO Örneklem Yeterliliği ve Bartlett Küresellik Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü	,873	
Bartlett Küresellik Testi	X ²	8808,654
	Serbestlik Derecesi	1378
	p	,000

Faktör sayısının belirlenmesinde Kaiser kriteri, yamaç grafiği analizi, özdeğerler yaklaşımı gibi farklı stratejiler bulunmaktadır (Huck, 2012:490). Bu çalışmada özdeğerleri 1 ve üzerinde olan faktörler dikkate alınmıştır. Faktör analizi sonrasında birden fazla faktöre 0,10'dan daha az katsayı farkı ile yüklenen (binişik madde) ve 0,40'tan daha küçük katsayıya sahip maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda geliştirilen ölçeğe ilişkin bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır.

Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0,871 olarak bulunmuştur. Ölçek 7 boyut ile toplam varyansın %66,28'ini açıklama gücüne sahiptir. 7 madde ile ölçülen ve %25,30 ile en fazla açıklama yüzdesine sahip birinci boyut, bir örgütün üyelerinin sahip olduğu temel haklarının korunmasını esas alan bir anlayışı içermesi ve insan odaklı düşünüş tarzıyla çalışanlara verilen değeri yansıtmamasından dolayı "hak ve değer gözetimi" olarak ifade edilmektedir. İkinci boyut, bireylerin mesleklerine karşı algısal olarak besledikleri inanç çerçevesinde, atfettikleri anlam, o meslekte yer almanın sağladığı kolaylıklar, avantajlar veya kazanımları ifade etmesi açısından "mesleki tatmin" olarak ifade edilmektedir ve açıklanan varyans yüzdesi %12,78 olmakla birlikte 5 maddeden oluşmaktadır. Eş ve aile desteği ile iş-yaşam dengesinin kurulması rol beklentileri çerçevesinde gelişen bir durumdur. Elde edilen üçüncü boyut bireyin kişisel çevresinden kaynaklanan rol beklentilerinin çalışma yaşamındaki yansımaları ifade etmesinden dolayı "iş-aile rolleri dengesi" olarak ifade edilmektedir ve açıklanan varyans gücü %8,02 olarak gerçekleşmekle birlikte 4 maddeden meydana gelmektedir. Yönetimsel tarz, destekleyici ilişkiler geliştirme anlamında yönetimin örgüt çalışanları üzerindeki düşünsel tasarruflarını içerebilmektedir (Erdil vd., 2004:19). Bu çerçevede dördüncü boyut, yönetim tarafından sağlanması gereken psikolojik olarak çalışana destekleyici tutum ve davranışları içermesi açısından "anlayışlı yönetim politikası" olarak ifade edilmektedir. Dördüncü boyutun açıklanan varyans oranı ise 3 madde ile %6,21'dir. Beşinci boyut 3 maddeden oluşmakta ve %5,04 açıklayıcılık gücüne sahip olmakla birlikte yasal konuları içermesinden dolayı "yasal unsurlar" olarak isimlendirilmektedir. Kişisel özellik, yetenek ve ilgi alanı ile seçilen meslek ilişkilidir. Bu anlamda yetkinlik, idealize edilen meslek ve meslekle uyumlu kişiliği yansıtmaması açısından altıncı boyut olan bu boyut "kişi-iş uyumu" olarak ifade edilmekte ve 3 madde ile açıklanan varyans oranı %4,71'dir. Aidiyet, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki bakış açısında sahiptir. Davranışsal aidiyet, bireylerin kendilerini bir kurumun parçası görebilirlik durumları karşısında tutarlı davranışlar sergilemesidir. Tutumsal aidiyet ise aidiyetin gelişmesine yol açan durumların tanımlanmasıyla birey-örgüt ilişkilerine dair zihinsel çerçevede gelişen aidiyettir (Meyer & Allen, 1991:62). Yedinci boyut, tutumsal ve davranışsal aidiyetin değerlendirilmesi sonucu ör-

Tablo 5: Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği	Hak ve Değer Gözetimi		Mesleki Tatmin		İş- Aile Roller Dengeşi		Anlayışlı Yönetim Politikası		Yasal Unsurlar		Kişi-İş Uyumu		Kurumsal Aidiyet Tutumu	
	Madde	Faktör Yüklü	Madde	Faktör Yüklü	Madde	Faktör Yüklü	Madde	Faktör Yüklü	Madde	Faktör Yüklü	Madde	Faktör Yüklü	Madde	Faktör Yüklü
1	,856	8	,831	13	,757	17	,764	20	,704	23	,787	26	,842	
2	,810	9	,810	14	,723	18	,701	21	,672	24	,745	27	,743	
3	,808	10	,759	15	,632	19	,613	22	,622	25	,621	28	,563	
4	,773	11	,715	16	,534									
5	,693	12	,531											
6	,673													
7	,612													
Öz Değer	7,085		3,578		2,245		1,739		1,411		1,320		1,181	
Açıklanan Varyans (%)	25,30		12,78		8,02		6,21		5,04		4,71		4,22	
Cronbach's Alpha	0,897		0,834		0,633		0,707		0,646		0,693		0,658	
Toplam Açıklanan Varyans (%)	66,28													
Genel Ölçek Cronbach Alpha	0,871													

Tablo 6: Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
İyi Uyum	$\chi^2/df < 3$	$CFI \geq 0,95$	$TLI \geq 0,95$	$SRMR \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df < 5$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
ÇYK Ölçek Uyum İyilik Değerleri	2,47	0,948	0,939	0,0428	0,0534

Kaynak: Sümer, 2000; Schermelleh-Engel vd., 2003; Meydan ve Şeşen, 2015; Özalp, 2021.

güte ilişkin geliştirilen aidiyeti yansıttığından dolayı “kurumsal aidiyet tutumu” olarak ifade edilmektedir ve 3 maddeden meydana gelmekle birlikte %4,22 açıklayıcılık gücüne sahiptir.

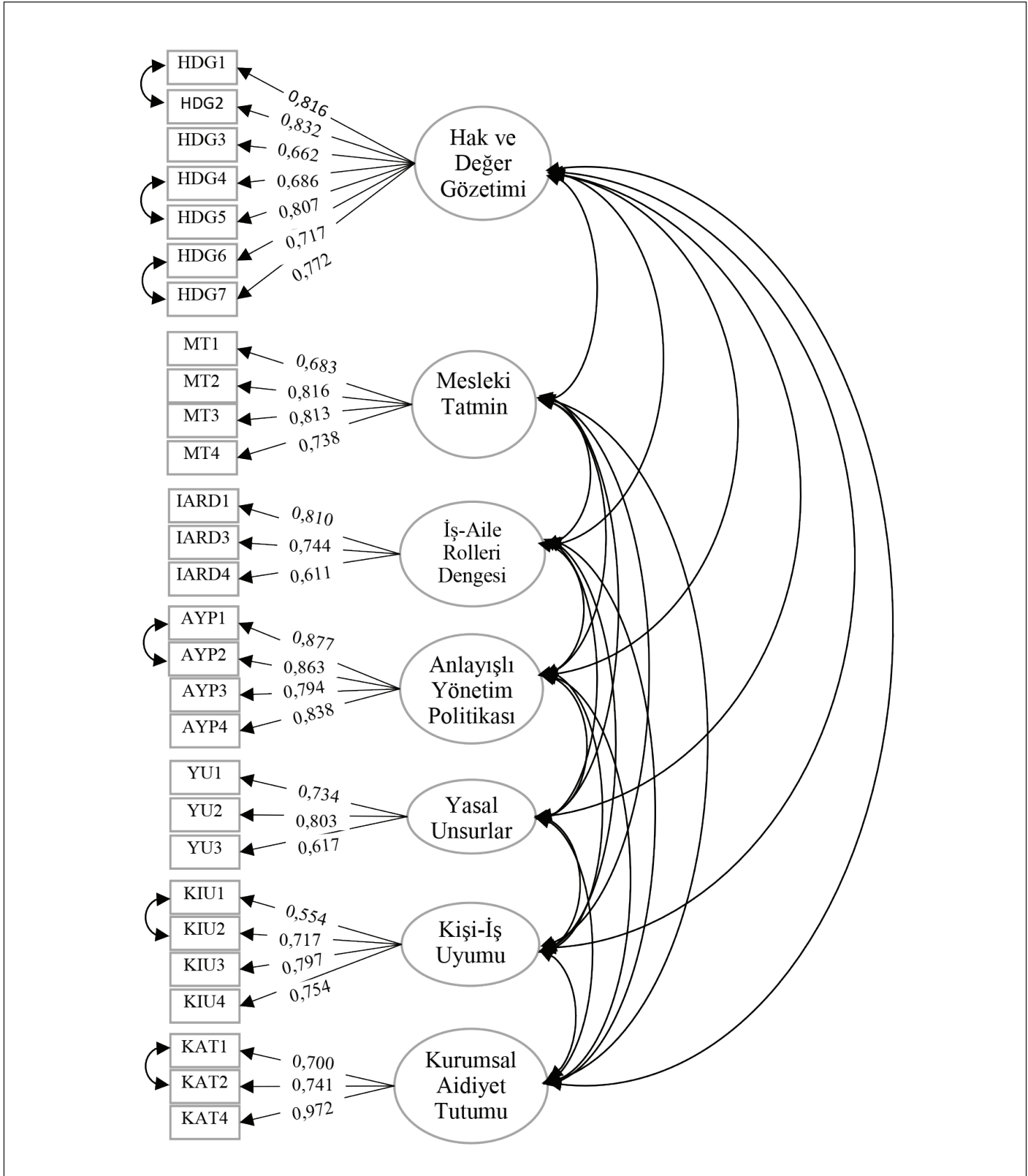
Araştırma 3'te, ilk iki araştırma süreciyle elde edilen kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi, ayrışım, birleşim ve kriter geçerliliğine ilişkin analizler yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin uyum iyiliği değerleri arasında yer alabilmesi için aynı faktör altında toplanan maddelerin hata terimlerinin birleştirilmesine ihtiyaç vardır. Analiz programının önerdiği maddeler arası altı adet kovaryans eklenerek model uyum iyiliği değerleri sağlanmaktadır. Bu işlemin sonucunda oluşan model uyum iyilik değerleri Tablo 6'da ifade edilmektedir. Ölçüm aracının doğrulayıcı faktör analizi sonucu oluşan model ise Şekil 1'deki gibi meydana gelmektedir.

Tablo 6'ya göre bir ölçeğin, serbestlik derecesi (χ^2/df), CFI (Comparative Fit Index - Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), TLI (NNFI) (Tucker Lewis Index - Tüker Lewis İndeksi), SRMR (Stan-

dardized Root Mean Square Residuals - Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation - Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) değerleri, ölçeğin örneklemden elde edilen verilerle doğrulanıp doğrulanmadığı konusunda sınırlar sunmaktadır. Bu değerlere göre ölçeğin serbestlik derecesi ve SRMR değeri iyi uyum olduğunu ifade ederken, CFI, TLI ve RMSEA değerleri ise kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinden sonra ölçeğin birleşim geçerliliğinin ispatı için AVE, CR ve iç tutarlılık katsayı değerleri hesaplanarak Tablo 7'de sunulmaktadır. Tablo 7 incelendiğinde ölçeğin tüm faktörlerine ilişkin puanlar ve genel ölçek puanları, ölçeğin benzeşim geçerliliğine sahip olduğunu ispatlamaktadır.

Tablo 7'ye göre kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin birleşim geçerliliği değerleri AVE için 0,50'nin üzerinde, CR ve iç tutarlılık katsayıları için de 0,70'in üzerinde gerçekleştirmektedir.



Şekil 1: Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği DFA modeli. **HDG:** Hak ve Değer Gözetimi, **MT:** Mesleki Tatmin, **IARD:** İş-Aile Roller Dengeşi, **AYP:** Anlayışlı Yönetim Politikası, **YU:** Yasal Unsurlar, **KIU:** Kişi-İş Uyumu, **KAT:** Kurumsal Aidiyet Tutumu.

Tablo 7: Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği Birleşim Geçerliliği Analizi

Faktör	İfade	Faktör Yüğü	Cronbach's Alpha (α)	CR	AVE
Hak ve Değer Gözetimi	Çalıştığım birimde genel olarak, etik değerlere ve kurumsal düzene bağlı kalınır.	0,816	0,909	0,904	0,575
	Çalıştığım birimde yaşanabilecek sorunları çözme iradesine sahip bir yönetim vardır.	0,832			
	Üstlerim ve çalışma arkadaşlarım mesleğe ataerkil bakış açısıyla yaklaşmazlar.	0,662			
	Çalıştığım birimde iş arkadaşlarım ile çalışma sinerjimiz vardır.	0,686			
	Çalıştığım birimde takdir etme kültürü vardır.	0,807			
	Çalıştığım birimde bürokrasi süreçleri çalışan lehine esnetilir.	0,717			
Mesleki Tatmin	Çalıştığım birimde haksız hukuki süreçlere karşı koruyucu bir mekanizma vardır.	0,772	0,841	0,848	0,584
	Akademisyenlik mesleğinde yer almak, benim için kadınları akademik hayatta temsil etmek anlamına gelmektedir.	0,683			
	Akademisyenlik, kadınlara özgürlük sağlar.	0,816			
	Akademisyenlik, kadınlara toplumda saygınlık kazandırır.	0,813			
İş-Aile Roller Dengeşi	Akademisyenlik, kadınlara bilimsel üretim yaparak kendini ifade etme imkânı verir.	0,738	0,766	0,767	0,527
	Mevcut çalışma yaşamımda iş-aile dengesini kurabilmekteyim.	0,810			
	Çalışma yaşamında, bir kadın olarak yer almamı destekleyen ve kolaylaştıran aile bireylerine sahibim.	0,744			
Anlayışlı Yönetim Politikası	Cinsiyetten kaynaklı olarak çeşitli toplumsal roller üstleniyor olmam çalışma yaşamımda olumsuz etkiler yaratmaktadır.	0,611	0,913	0,908	0,712
	Çalıştığım birimde üstlerim, örgütsel uygulamalarında adaleti gözetir.	0,877			
	Çalıştığım birimde üstlerim, akademik gelişimim ile ilgili konularda kolaylaştırıcı tutum benimser.	0,863			
	Çalıştığım birimde üstlerim, kadınlara karşı mesleki engel, hiyerarşik baskı, kısıtlayıcılık gibi tutum ve davranış içinde değillerdir.	0,794			
Yasal Unsurlar	Çalıştığım birimde üstlerim kadın akademisyenlere karşı her durumda koruyucu politikalar izlerler.	0,838	0,763	0,764	0,521
	Kadınlar için yasal anlamda kadro kazanımı ve çalışma hakları konularında hakkaniyetin var olduğuna inanmaktayım.	0,734			
	Görev tanımımın sınırları net olarak çizilmektedir.	0,803			
Kiş-i-İş Uyumu	İş/kadro güvencemin olduğunu düşünmekteyim.	0,617	0,826	0,801	0,506
	Akademisyenliğin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.	0,554			
	Akademisyenlik ile uyumlu bir kişiliğe sahibim.	0,717			
	Akademisyenlik idealimdeki bir meslektir.	0,797			
Kurumsal Aidiyet Tutumu	Akademisyenlik, meslekten yeni şeyler öğrenme arzuma fırsatlar sunar.	0,754	0,880	0,851	0,661
	Çalıştığım birime karşı vefa borcum olduğunu düşünmekteyim.	0,700			
	Çalıştığım birimin, kurum kültürü ve kimliğine sahibim.	0,741			
Genel Ölçek Puanları	Çalıştığım birimin değerleri ile benim mesleki değerlerim büyük ölçüde örtüşür.	0,972	0,934	0,975	0,584

Tablo 8: Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği Ayrışma Geçerliliği Analizi

	HDG	MT	IARD	AYP	YU	KIU	KAT
HDG	(0,909)						
MT	0,300	(0,841)					
IARD	0,372	0,357	(0,766)				
AYP	0,835	0,334	0,390	(0,913)			
YU	0,734	0,326	0,485	0,767	(0,763)		
KIU	0,120	0,500	0,409	0,171	0,306	(0,826)	
KAT	0,823	0,471	0,364	0,806	0,682	0,293	(0,880)

(I) Parantez içindeki rakamlar Cronbach's Alpha Katsayısıdır.

Tablo 9: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizleri

	CYK	HDG	MT	IARD	AYP	YU	KIU	KAT	KOU	IM	IT
CYK	(0,934)										
HDG	0,890***	(0,909)									
MT	0,523***	0,263***	(0,841)								
IARD	0,481***	0,281***	0,248***	(0,766)							
AYP	0,885***	0,858***	0,294***	0,292***	(0,913)						
YU	0,754***	0,609***	0,260***	0,332***	0,636***	(0,763)					
KIU	0,368***	0,098*	0,412***	0,278***	0,145***	0,240***	(0,826)				
KAT	0,840***	0,734***	0,409***	0,266***	0,722***	0,555***	0,246***	(0,880)			
KOU	0,788***	0,769***	0,321***	0,271***	0,771***	0,556***	0,154***	0,711***	(0,944)		
IM	0,681***	0,596***	0,337***	0,363***	0,557***	0,530***	0,303***	0,595***	0,546***	(0,897)	
IT	0,599***	0,421***	0,535***	0,339***	0,403***	0,432***	0,472***	0,520***	0,435***	0,607***	(0,815)

* $p < .05$ düzeyinde anlamlı, ** $p < .01$ düzeyinde anlamlı, *** $p < .001$ düzeyinde anlamlı

CYK: Çalışma Yaşamı Kalitesi **HDG:** Hak ve Değer Gözetimi, **MT:** Mesleki Tatmin, **IARD:** İş-Aile Roller Dengesi, **AYP:** Anlayışlı Yönetim Politikası, **YU:** Yasal Unsurlar, **KIU:** Kişi-İş Uyumu, **KAT:** Kurumsal Aidiyet Tutumu, **IBF:** İşyerinde Bilinçli Farkındalık, **KOU:** Kişi-Örgüt Uyumu, **IM:** İşyeri Mutluluğu, **IT:** İş Tatmini.
(I) Parantez içindeki rakamlar Cronbach's Alpha Katsayısıdır.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ispatı için kullanılan bir diğer geçerlilik türü ayrışım geçerliliğidir. HTMT kriterlerinin kullanıldığı ayrışım geçerliliğine ilişkin sonuçlar Tablo 8'de sunulmaktadır. Tablo 8 incelendiğinde görülmektedir ki tüm değerler hem 0,90 hem de 0,85 eşik değerinin altında gerçekleşmektedir. Buna göre ölçeğin ayrışma geçerliliği sağlanmaktadır.

Son yapı geçerliliği analizi olarak gerçekleştirilen kriter geçerliliği sonuçları Tablo 9'da sunulmaktadır.

Sosyal bilimler alanındaki çalışmalarda genel kabul gören ideal korelasyon aralıkları, $r \leq 0,20$ düşük ilişki, $0,20 < r < 0,35$ dikkate değer ilişki, $0,35 \leq r < 0,50$ orta derece ilişki, $0,50 \leq r < 0,70$ yüksek derecede ilişki, $0,70 \leq r < 1$ mükemmel derecede ilişki şeklinde ifade edilmektedir (Senthilnathan, 2019:4). Tablo 9'a göre çalışma yaşamı kalitesi ile işyeri mutluluğu ($r=0,681$) ve iş tatmini ($r=0,599$) yüksek derecede korelasyona sahiptir. Korelasyon tablosu incelendiğinde çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları ile işyeri mutluluğu ve iş tatmini arasında genel olarak orta ve yüksek derecede ilişki olduğu görülmektedir. Hak ve değer gözetimi ile kişi-örgüt uyumu ($r=0,769$) ve kurumsal aidiyet tutumu ile kişi-örgüt uyumu ($r=0,711$) arasındaki ilişkiler incelendiğinde mükemmel derecede bir ilişki olduğu görülmektedir.

Buna ek olarak kişi-örgüt uyumu, anlayışlı yönetim politikası ile mükemmel ($r=0,771$) ve yasal unsurlar ($r=0,556$) ile de yüksek derecede korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlarla birlikte kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin kriter geçerliliği de sağlanarak geçerli ve güvenilir bir ölçek literatüre kazandırılmıştır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Cinsiyet, başta sosyal bilimler alanında olmak üzere birçok bilim alanında gerçekleştirilen araştırmalarda, incelenen konunun kadın ve erkeğe göre farklılık durumunun varlığının sınıması için istenen bilgilerin başında gelmektedir (Gültekin, 2014:11). Cinsiyet, biyolojik anlamda "Y" kromozomuna göre kadınların erkeklerden farklılaştığını ifade eder (Topuz & Erkanlı, 2016:303). Sadece biyolojik anlamda değil, duyguları anlamada, algılamada, tutumlarda, konuşma yeteneğinde, hafızada, uzaysal ve matematiksel yeteneklerde dahi farklılıklar meydana gelebilmektedir. Tüm bu işlevsel farklılıklar fizyolojik ve biyokimyasal farklılıktan ileri gelmektedir (Eşel, 2005:148). Bunun yanında bir de kültürel farklılıklarla ilgili olan toplumsal cinsiyet kavramı vardır. Toplumsal cinsiyet, kadın veya erkek olmaya toplumsal kültürün yüklediği anlamlar ve bunlara

ilişkin beklentilerinin bütünüdür (Topuz & Erkanlı, 2016:303). Toplumsal cinsiyete, adalet bakış açısından ziyade eşitlik bakış açısıyla yaklaşılarak kadın ve erkek her anlamda eşitlik görüşü savunulmaktadır. Ancak yaklaşım, yukarıda sayılan ve sayılmayan sayısız farklılıkları görmezden gelmektedir. Farklılıkların adalet anlayışı çerçevesinde, biyolojik ve kültürel etkenlerin bütününden meydana geldiği farkındalığı, cinsiyetten kaynaklı maruz kalınan ayrımcılığı azaltabileceği düşünülmektedir (Gültekin, 2014:33). Bu anlamda kadınların fizyolojik farklılıkları çerçevesinde, çalışma yaşamına ilişkin kalite algılamaları da farklılık gösterebilir. Bu nedenle kadınlar özelinde çalışma yaşamı kalitesi unsurlarının tespit edilmesi önem kazanmaktadır.

Kadınlar, çalışma hayatında erkek çalışanların yaşadığı sorunları yaşamakla birlikte, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Cinsiyet temelli sorunlar, her alanda varlığını sürdürdüğü gibi eğitim alanında da kendisini hissettirmektedir. Bu çerçevede kadın akademisyenler genelde iş ve yaşam dengesizliği neticesinde kariyere odaklanamama noktasında sorunlar yaşamaktadırlar. Bu ve benzeri durumlar ise çalışma yaşamının kalitesinde düşüş olarak algılanabilmektedir. Çözüm olarak sorumlulukların paylaşıldığı kişisel ve ailevi uygulamalar ile örgütsel desteğin sağlandığı mekanizmalar iş yaşam dengesinin kurulması için kritik önemdedir. Bu durum, kadın akademisyenler için en belirgin örnek olmakla birlikte çalışma yaşamı kalitesi algısını şekillendiren çok çeşitli unsurlar da bulunmaktadır.

Çalışma yaşamında kadın akademisyenler farklı zorluklarla karşılaşarak, bu zorlukların üstesinden gelmek için çaba göstermektedirler. Bu süreçte ise gerek ailevi gerekse mesleki anlamda büyük fedakârlıklara katlanmaktadırlar. Bu çalışma ile kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesini şekillendiren unsurlar tespit edilmektedir. Çalışmanın alana en büyük katkısı, kadın akademisyenler özelinde gerçekleştirilmesi ve yerli literatürde daha önce aynı grupta bir çalışmanın yer almamasıdır. Bu kapsamda, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği literatüre kazandırılmaktadır. Çalışmanın bir diğer özgülüğü geleneksel çalışma yaşamı kalitesi boyutlarına ek olarak, ihtiyaçların farklılaşması ve değişen kalite algısı ile yeni çalışma yaşamı kalitesi boyutlarının keşfedilmesidir. Geleneksel çalışma yaşamı kalitesi boyutları genellikle ücret ve ödemeler, iş güvenliği, hakların korunması, eşit istihdam, toplumsal fayda, iş tatmini, sosyal bütünleşme, saygınlık, kariyer fırsatları, örgüt içi bilgiye erişim gibi konuları kapsayan bir özellik göstermektedir. Fakat kritik bir unsur olan çalışanın algısal değerlendirmesi sonucu örgüt içinde var olduğuna inandığı *anlayışlı yönetim politikası*, kişilik ve meslek arasındaki kurulan köprüyü yansıtan *kişi-iş uyumu* ve örgüte yönelik geliştirilen tutumsal ve davranışsal aidiyeti kapsayan *kurumsal aidiyet tutumu*, çalışma yaşamı kalitesinin özgün ve güncel boyutlarını oluşturmaktadır.

Likert tipte oluşturulan, 28 madde ve 7 boyuttan meydana gelen ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile uyum iyilik değerleri yakalanmakta, ayrışım, birleşim ve kriter geçerlilikleri ile de yapı geçerliliği kanıtlanmaktadır. Ölçekteki 14. Soru olan "*cinsiyetten kaynaklı olarak çeşitli toplumsal roller üstleniyor olmam*

çalışma yaşamında olumsuz etkiler yaratmaktadır" ifadesi ters puanlanmaktadır.

Çalışmanın sadece devlet üniversitelerinde gerçekleştirilmiş olması, belli bölgelerdeki üniversitelerde faal olarak çalışan kadın akademisyenlerden verilerin toplanması ve katılımcı önyargısı önemli kısıtlar olmaktadır. Daha geniş örneklem ve farklı meslek grupları bünyesinde çalışan kadınlar özelinde araştırmanın genişletilmesi, çalışma hayatında dezavantajlı gruplar olan kadın çalışanlar için çalışma yaşamı kalitesinin yeni boyutlarının ortaya konulması açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Acuner, Ş. A. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 35-52.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(16), 31-44.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroglu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı (Geliştirilmiş 6. Baskı)*. Sakarya Yayıncılık.
- Argyris, C. (1973). Personality and organization theory revisited. *Administrative Science Quarterly*, 18(2), 141-167.
- Balaji, P., Behera, S., & Kumar, A. (2018). Dimensionality and antecedents of quality of work life. *Sumedha Journal of Management*, 7(3), 22-28.
- Başarı, F., & Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin "kadın akademisyen olma" ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Carlson, H. C. (1983). A model of quality of work life as a developmental process. *Education + Training*, 25(1), 27-32.
- Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences (1. Edt)*. New York, Plenum Press.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4. Edt.)*. SAGE Publications.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.
- Dongre, A. R., Deshmukh, P. R., Kalaiselvan, G., & Upadhyaya, S. (2009). Application of qualitative methods in health research: An overview. *Online Journal of Health and Allied Sciences*, 8(4), 1-5.
- Epik, M. T., & Umutlu, S. (2019). Çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalan anneler: Isparta banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 32-46.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eşel, E. (2005). Kadın ve erkek beyninin farklılıkları. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 15(3), 138-152.
- Gültekin, M. (2014). Bilimsel araştırmalarda kadın-erkek farklılıkları. *Aile Akademisi Derneği*.

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975) Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8. Edt.)*. Cengage.
- Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. H. M. (2017). Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *ICoAIMS*, 890, 1-5.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27(1), 3-7.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research (6. Edition)*. Boston: Pearson Education.
- Huzzard, T. (2003). *The convergence of the quality of working life and competitiveness*. Stockholm, Sweden: National Institute for Working Life.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (5. Baskı)*. Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2019). *Spss-Amos-Meta uygulamalı nitel-nicel karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği (2. Baskı)*. Nobel Yayıncılık.
- Kiernan, W. E., & Knutson, K. (1990). Quality of work life. In R. L. Schalock & M. J. Begab (Ed.), *Quality of life: Perspectives and issues*. American Association of Mental Retardation.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behaviour concepts, controversies, applications (7. Canadian Edition)*. Pearson.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal Of Vocational Behavior*, 39, 182-225.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. USA: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil kapitalist çalışma yaşamından kadın tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1397-1424.
- Özkanlı, Ö. (2007). The situation of academic women in Turkey. *Education and Science*, 32(144), 59-70.
- Öztaş, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyet: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3(46), 191-221.
- Pugh, D. S., & Hickson, D. J. (2007). *Great writers on organizations (3. Omnibus Edition)*. Ashgate Publishing.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach (7. Edt.)*. Chichester, West Sussex, UK: Wiley.
- Senthilnathan, S. (2019). Usefulness of correlation analysis. doi. org/10.2139/ssrn.3416918.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Sirgy, M. J., Michalos, A. C., Ferriss, A. L., Easterlin, R. A., Patrick, D., & Pavot, W. (2006). The quality-of-life (QOL) research movement: Past, present, and future. *Social Indicators Research*, 76(3), 343-466.
- Suğur, S., & Cangöz, İ. (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 89-115.
- Şimşek, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2653.
- Thompson, P. (1983). *The nature of work: An introduction to debates on the labour process*. UK: Macmillan Education.
- Topuz, S. K., & Erkanlı, H. (2016). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın ve erkeğe atfedilen anlamların metafor yöntemiyle analizi. *Alternatif Politika*, 8(2), 300-321.
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. *Human Relations*, 4(3), 3-38.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.
- Yaşloğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yücel, D. (2002). *Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2021). Öğretim elemanı istatistikleri: Öğretim elemanı sayıları. Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi 10.12.2021).