

Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyumu: Medeni Durumun Düzenleyici Rolü

*Work-Family Life Conflict and Job Satisfaction Among Female Academics: The
Moderating Role of Marital Status*

Meral Öztürk*, Ahmet Türk**

Öne Çıkanlar

- Kadın akademisyenlerde aile-iş çatışması, iş-aile çatışması ve medeni durum iş doyumunu negatif yönlü etkilemektedir.
- Bekâr akademisyenlerin aile-iş çatışması yükseldikçe iş doyumları düşmektedir.
- Hem evli hem de bekâr akademisyenlerde iş-aile çatışması arttıkça iş doyumunu azalmaktadır.

Öz: Bu çalışmada kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam çatışmasının boyutlarını oluşturan aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici rolü incelenmektedir. Araştırmada nicel yaklaşım benimsenmiş olup, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada kolayda ve kartopu örnekleme teknikleri kullanılarak iki üniversitede görevli toplam 338 kadın akademisyene ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu, “İş Tatmini Ölçeği” ve “İş-Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmış, bostrapt yöntemini temel alan regresyon analizi ile veriler analiz edilmiştir. Analizde Process Makro uygulaması kullanılmıştır. Bulgulara göre, aile-iş çatışması/iş-aile çatışması ve medeni durum iş doyumunu negatif yönlü etkilemektedir. Evlilerde aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisi anlamlı bulunmazken bekarlarda aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisi anlamlıdır. Bekar akademisyenlerin aile-iş çatışması yükseldikçe iş doyumları düşmektedir. İş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisinde de medeni durumun düzenleyicilik rolü bulunmaktadır. Hem evli hem de bekar akademisyenlerde iş-aile çatışması arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Bu durum bekarlarda daha belirgindir.

Anahtar Kelimeler: Kadın akademisyen, Aile-iş çatışması, İş-aile çatışması, İş doyumunu, Medeni durum.

Highlights:

- Family-work conflict, work-family conflict and marital status negatively affect job satisfaction in female academics.
- As the family-work conflict of single academics increases, their job satisfaction decreases.
- In both married and single academics, job satisfaction decreases as work-family conflict increases.

* Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü,
mrozturk@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7570-5361.

**Öğr. Gör., Sinop Üniversitesi, Türkeli Meslek Yüksekokulu, Çocuk Bakımı ve Gençlik
Hizmetleri, aturk@sinop.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5782-3794.

Abstract: This study examines the moderating role of marital status in the relationship between work-family life conflict dimensions (family-to-work conflict and work-to-family conflict) and job satisfaction. The study employed a quantitative approach, utilizing a relational survey model. A total of 338 female academics working in two universities were included in the study, using both convenience and snowball sampling techniques. The data was collected using a personal information form, the Job Satisfaction Scale, and the Work-Family Conflict Scale. The data were analyzed using regression analysis based on the bootstrap method. The analysis was conducted using Process Macro. The findings indicate that both family-to-work conflict and work-to-family conflict, as well as marital status, negatively affected job satisfaction. Among married participants, the effect of family-to-work conflict on job satisfaction was not significant, whereas among single participants, this effect was significant. As family-to-work conflict increased, job satisfaction decreased for single academics. Marital status also played a moderating role in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction. For both married and single academics, higher work-to-family conflict was associated with lower job satisfaction, with this effect being more pronounced among single academics.

Keywords: Female Academic, Family-work conflict, Work-family conflict, Job satisfaction, Marital status.

Summary

Job satisfaction is defined as the positive feelings experienced by individuals in relation to their professional roles, arising from the evaluation of their work and the conditions in which they perform it (Judge et al., 1998). Job satisfaction increases when individuals perceive that the material and non-material rewards, they receive in return for their labor outweigh the nature and scope of their work and that their expectations align with their perceptions (Spector, 1997). Various theoretical approaches emphasize that job satisfaction has significant impacts at both the individual and organizational levels (Locke, 1976; Spector, 1997). Thus, researchers have focused on factors influencing job satisfaction, particularly on the conflict's employees' experience between their work and family domains. Work-family conflict is defined as "a type of role conflict in which the role pressures from work and family domains are mutually incompatible in some respects" (Greenhaus & Beutell, 1985: 77). Work-family conflict consists of two interrelated but distinct forms: work-to-family conflict and family-to-work conflict (Netemeyer et al., 1996). Studies have shown that conflict between work and family life negatively affects job satisfaction (De Clercq et al., 2019; Frone et al., 1997; McElwain et al., 2005; Mumu et al., 2021).

The academic profession is a challenging and demanding career that requires academic regardless of gender-to fulfill essential responsibilities such as providing scientific education to students, producing knowledge on a global scale, and contributing to economic, social, and cultural change (Arora, 2020; Martin, 2011). This can lead to high levels of conflict between their work

and family lives (Bayramoğlu, 2018; Fatoki & Koiowu, 2015). This conflict is particularly pronounced among female academics due to the persistence of traditional gender roles in society, which are also reflected within universities (Allen & Finkelstein, 2014; Bayramoğlu, 2018; Fatoki & Koiowu, 2015; Nelson & Agarwal, 2023; Okolie & Uwayah, 2024; Yücel & Chung, 2023). This study aims to examine the moderating role of marital status in the relationship between work-family conflict, family-work conflict, and job satisfaction among female academics.

The study employed a relational survey model. A total of 338 female academics working at Sivas Cumhuriyet University and Sinop University participated in the study, selected through convenience and snowball sampling techniques. The mean age of the participants was 38.42 ± 8.26 years, with 221 (65.4%) being married and 117 (34.6%) single. Among the participants, 179 (53%) were faculty members (professors, associate professors, and doctoral faculty members), while 159 (47%) were teaching staff (lecturers and research assistants). To collect data, the study utilized Personal Information Form, Job Satisfaction Scale, and Work-Family Conflict Scale. A regression analysis based on the bootstrap method was conducted to examine the moderating role of marital status in the relationship between family-work conflict and job satisfaction. The Process Macro (Model 1) was used for this analysis.

According to the findings, approximately 10% of the variance in job satisfaction can be explained by the predictor variables. A negative relationship was found between family-work conflict and job satisfaction. Additionally, marital status moderates this relationship. Specifically, the effect of family-work conflict on job satisfaction is not statistically significant for married academics. However, for single academics, as family-work conflict increases, job satisfaction significantly decreases.

Similarly, work-family conflict significantly affects job satisfaction. Marital status also plays a moderating role in the relationship between work-family conflict and job satisfaction. While both married and single female academics experience decreased job satisfaction as work-family conflict increases, this effect is stronger among single female academics.

Based on the findings of this study, it is recommended that training programs, seminars, and family counseling services be provided to female academics to reduce conflict between work and family domains; and enhance their coping and conflict resolution skills. Furthermore, gender-based studies examining the relationship between work-family conflict and job satisfaction across different professional groups would be beneficial. The study also highlights the importance of policy interventions such as free childcare centers and kindergartens, workplace arrangements to facilitate childcare, the socialization of caregiving responsibilities traditionally assigned to women,

and recognizing invisible female labor in socioeconomic policies. These measures are necessary to address the challenges female academics face due to work-family conflict and to promote gender equality in academia.

Giriş

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eden önemli bir kavramdır. Bireyin işini ve çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucunda işiyle ilgili olumlu duygular hissetmesi (Judge vd., 1998), emeğinin karşılığında elde ettiği maddi ve manevi kazançları işinin niteliği ve kapsamıyla kıyasladığında avantajlı bir konumda olduğunu düşünmesi ve beklentilerinin algılarıyla örtüşmesi durumunda iş doyumunun sağlandığı kabul edilir (Spector, 1997). İş doyumunun yüksek olması, çalışanın yalnızca mesleki performansını değil, aynı zamanda ruhsal ve fiziksel iyi oluşunu da olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Oshagbemi, 2000).

Teorik yaklaşımlar, iş doyumunun hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğurduğunu vurgulamaktadır (Locke, 1976; Spector, 1997). Bu bağlamda, araştırmacılar iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemiş ve özellikle çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki etkileşime odaklanmışlardır. İş ve aile yaşam alanı arasındaki çatışma “iş ve aile alanlarındaki rol baskılarının bazı yönlerden birbirleriyle uyumsuz olduğu bir tür rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bireylerin neden iş ve aileleri arasında çatışma yaşadığı “zaman kaynaklı”, “stres kaynaklı” ve “davranış kaynaklı” olmak üzere üç farklı açıdan açıklanmıştır (Öztürk ve Türk, 2019). Zaman kaynaklı çatışma, bireyin bir alandaki rolünü yerine getirirken diğer alandaki rolüne katılımının zorlaşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Stres kaynaklı çatışma, iş veya aile yaşamında yaşanan stresin bireyin diğer alandaki performansını olumsuz etkilemesiyle ilişkilidir. Davranış kaynaklı çatışma ise bir alanda sergilenen davranışların diğer alandaki rollerle uyumsuz olması ve bireyin farklı rol beklentilerini karşılamakta zorlanmasıyla meydana gelmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş ve aile arasındaki çatışma aileden işe veya işten aileye doğru olmak üzere birbirleri ile ilişkili fakat ayrı iki formdan oluşmaktadır (Netemeyer vd., 1996). Çatışmanın aileden işe doğru gerçekleştiği durumlarda işteki sorumluluklar yeterince yerine getirilememektedir. Ailedeki çocuk sayısı, çocukların yaşları, ailede engelli ya da yaşlı birinin bulunması, her iki eşin çalışıyor olması, eş desteğinin bulunmaması ya da yetersizliği gibi ailesel faktörler aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran önemli faktörlerdir (Coşkun, 2013). Çatışma işten aileye doğru olduğunda ise işteki aktiviteler ailedeki sorumlulukların yeterince yerine getirilmesini engellemektedir. İş-aile çatışması; uzun

mesai saatleri, düşük ücret, ast-üst ilişkilerinin olumsuzluğu, çalışandan beklenen performans kriterleri gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001).

Araştırmalar, iş ve aile yaşam alanlarındaki çatışmanın iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (De Clercq vd., 2019; Frone vd., 1997; McElwain vd., 2005; Mumu vd., 2021). Bununla birlikte, bazı araştırmalarda iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasına kıyasla iş doyumunu daha fazla etkilediği saptanırken (Allen vd., 2000; Uzun, 2021) bazılarında işten aileye doğru yaşanan çatışmanın yalnızca aile stresini artırdığı; aileden işe doğru yaşanan çatışmanın ise iş tatminsizliğini öngördüğü ortaya konmuştur (Frone vd., 1997).

Akademisyenlik, cinsiyetten bağımsız olarak tüm akademisyenlerin öğrencilere bilimsel eğitim sağlama, küresel ölçekte bilgi üretme ve ekonomik, sosyal ve kültürel değişime katkıda bulunma gibi önemli sorumluluklar üstlendiği, yoğun ve zorlu bir süreçtir (Arora, 2020; Martin, 2011). Akademisyenlerin farklı alanlardaki yükümlülükleri, iş ve aile yaşamları arasındaki çatışmayı daha yoğun bir şekilde deneyimlemelerine neden olabilmektedir (Bayramoğlu, 2018; Fatoki ve Koiowu, 2015). Özellikle kadın akademisyenler açısından bu çatışmanın daha belirgin olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni, geleneksel toplum yapılarında toplumsal cinsiyet rollerinin akademik kurumlarda da etkisini sürdürmesi ve kadın akademisyenlerin aile içi sorumluluklarının iş yaşamlarıyla daha fazla kesişmesidir (Allen ve Finkelstein, 2014; Bayramoğlu, 2018; Fatoki ve Koiowu, 2015; Nelson ve Agarwal, 2023; Okolie ve Uwayah, 2024; Yücel ve Chung, 2023). Toplumsal cinsiyet, biyolojik özelliklerin ötesinde, kadınlık ve erkekliğin toplumsal olarak kurgulanmasıdır ve bu bağlamda ataerkil toplumlarda kadınlardan, ailelerine daha fazla zaman ayırmaları, ev içindeki rollerini yerine getirmeleri beklenmektedir (Bayramoğlu, 2018). Kadın akademisyenler bir yandan iyi bir eş ve anne olmaya çalışırken, diğer yandan akademisyenliğin gerekliliklerini yerine getirmek durumunda kalmaktadır (Altıok-Gürel, 2018; Fatoki ve Koiowu, 2015; Özateşler-Ülkücan vd., 2023). Bu zorunluluk, kadın akademisyenlerin zaman sıkıntısı yaşamasına ve akademik çalışmalarını kişisel yaşamlarının birçok alanından taviz vererek yerine getirmelerine neden olmaktadır. Sonuç olarak, kadın akademisyenler ev ve aile sorumluluklarını yerine getirememeye duygusu yaşayabilmekte ve iş ile özel yaşamları arasında denge kurmaya çalışırken zorlu bir süreçle karşı karşıya kalmaktadır (Fatoki ve Koiowu, 2015; Tolay ve Boysal, 2020). Bununla birlikte, post-modern feminist kuramlar, kadınların homojen bir grup olmadığına ve her kadının kendine özgü deneyimlere sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Bu perspektif, evrensel bir “kadın” kimliği kavramını reddederek, kadınların sahip olduğu farklı kimliklerin (örneğin etnik köken, sınıf, sosyal statü vb.) onların toplumsal ve mesleki deneyimlerini farklılaştırabileceğini ileri sürmektedir (Cornell, 2008). Bu çerçevede, kadın akademisyenlerin benzer kurumsal yapı ve beklentiler içerisinde yer almalarına rağmen, unvan,

medeni durum ve diğer bireysel faktörler nedeniyle iş ve aile alanları arasındaki çatışma ve iş doyumu açısından farklı deneyimler yaşayabilecekleri öne sürülebilir. Bu bağlamda literatürde, medeni durumun önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda evli ve çocuklu kadınların iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasını bekarlara göre daha yoğun yaşadığı (Byron, 2005; Minnotte vd., 2015) bazı çalışmalarda ise bekarların evlilere göre daha yüksek oranda iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşadıkları (Doğan vd., 2017; Keleş-Ay, 2010) ortaya konmuştur. Ayrıca, evlilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirten çalışmalar olduğu gibi (Endaryanto ve Astuti, 2024) bekarların iş doyumunun yüksek olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Tekne ve Güney, 2019).

Öte yandan, akademide kadın akademisyenlerin sayısı giderek artmaktadır. Günümüzde dünya genelinde yaklaşık 25.000 üniversitede 8 milyona yakın akademisyen görev yapmakta olup (Bouchrika, 2023), OECD verilerine göre Avrupa ve OECD ülkelerinde kadın akademisyen oranı yaklaşık %43'tür. Türkiye'de ise toplam 181.498 öğretim elemanı içerisinde 84.207 kadın akademisyen bulunmaktadır ve bu oran yaklaşık %46'ya tekabül etmektedir (Anadolu Ajansı, 2024). Literatürde, akademisyenlerde iş-aile yaşam çatışması ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, bu çalışmaların çoğu genel akademisyen kitlesine odaklanmış olup (Dorenkamp ve Ruhle, 2018; Rahman vd., 2020; Su ve Jiang, 2023), kadın akademisyenler özelinde yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır (Bkz. Adebayo vd., 2020; Ojo ve Pojwan, 2018). Mevcut çalışmalar genellikle iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisini incelemiş, ancak kadın akademisyenlerin hem aile-iş çatışması hem de iş-aile çatışmasının iş doyumu ile ilişkisini birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Oysa bazı araştırmacılar, aile-iş ve iş-aile çatışmasının birbirlerinden farklı anlamlar ve sonuçlar taşıdığını, dolayısıyla bu boyutların iş doyumuyla ilişkilerinin birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Kossek ve Ozeki, 1998). Bu bağlamda kadın akademisyenlerin aile-iş ve iş-aile çatışmasının iş doyumları üzerindeki etkisini birlikte ele alan çalışmaların eksikliği, akademik alanda önemli bir boşluk oluşturmaktadır.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında bu araştırma kadın akademisyenler üzerine odaklanarak aile-iş çatışması/iş-aile çatışması ve iş doyumu arasındaki ilişkide medeni durumun düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma, her iki boyutun kadın akademisyenlerin iş doyumuyla ilişkisini medeni durum bağlamında inceleyerek literatüre önemli bir katkı sağlamayı ve politika yapıcılara, akademik yöneticilere ve kadın akademisyenlere yönelik çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir. Buradan hareketle araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmektedir.

H_1 : Aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

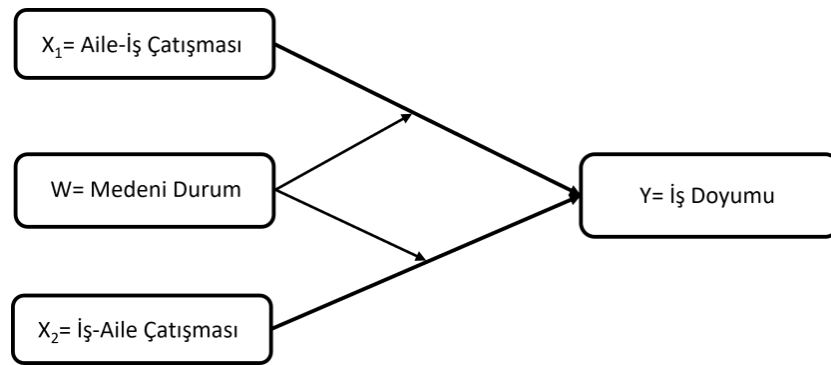
H_2 : Medeni durumunun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3 : Aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici rolü vardır.

Yöntem

Araştırmanın modeli

Araştırmada nicel yaklaşım benimsenmiş olup, çalışmanın amacı doğrultusunda genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Değişkenler arası nedensel ve düzenleyici ilişkiye dayanan araştırmanın kuramsal modeli (Şekil 1) aşağıda verilmiştir.



Şekil 1.

Kuramsal Model

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sivas Cumhuriyet Üniversitesi ile Sinop Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Personel Daire Başkanlıklarından edinilen bilgilere göre Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde 998, Sinop Üniversitesinde 290 olmak üzere toplam 1288 kadın akademisyen görev yapmaktadır. Evrenin bilindiği durumda $n = N \div (1 + N \cdot e^2)$ formülü kullanılarak örneklem hacmi hesaplanabilmektedir (Yamane, 1967). %5 hata payı ve %95 güven aralığında formüldeki değerler yerine konulduğunda 305 kadın akademisyenin çalışmaya katılması yeterli görünmektedir. Araştırmada kolayda ve kartopu örnekleme teknikleri kullanılarak toplam 338 akademisyene ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan 24-65 yaş aralığındaki kadın akademisyenlerin yaş ortalaması $38,42 \pm 8,26$ olup 221'i (%65,4) evli, 117'si (%34,6) bekarıdır. Kadın akademisyenlerin 179'u (%53) öğretim üyesi (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi) ve 159'u (%47) öğretim elemanıdır (öğretim görevlisi, araştırma görevlisi). Evlilerin 129'u (%58,4), bekarların ise 50'si (%42,8) öğretim üyesi (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi) olarak görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgi formu ile İş Tatmini Ölçeği ve İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak adına araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Formda yaş, medeni durum, unvan, çocuk sahibi olup olmama gibi sorular yer almaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: Judge ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen ölçek, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum...5=Kesinlikle katılıyorum) tipinde cevaplanan 5 maddeden oluşmaktadır. Ters kodlanan maddenin bulunmadığı ölçekten alınan yüksek puan katılımcıların yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu ifade etmektedir. Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılan Türkçe versiyonunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı $\alpha=0,92$ 'dir. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı $\alpha=0,84$ olarak hesaplanmıştır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen ölçek, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum...5=Kesinlikle katılıyorum) tipinde cevaplanan 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır. İş-aile çatışması boyutu, işten aileye yönelik çatışmayı (örn: "İşimin talepleri, ev ve aile hayatımla çatışıyor.") ölçerken aile-iş çatışması boyutu aileden işe yönelik çatışmayı (örn: "Ailemin ya da eşimin/partnerimin talepleri iş ile ilgili aktivitelerimle çatışıyor.") ölçmektedir. Ölçeğin tümünden ve alt boyutlardan alınan puan arttıkça katılımcıların aile ve iş yaşam alanları arasındaki çatışma düzeyi artmaktadır. Efeoğlu (2006) tarafından yapılan Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında Cronbach alfa güvenirlik katsayısı tüm ölçek için $\alpha=0,82$; iş-aile çatışması alt boyutu için $\alpha=0,88$ ve aile-iş çatışması alt boyutu için $\alpha=0,85$ 'tir. Bu araştırmada ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısı iş-aile çatışması alt boyutu için $\alpha=0,92$ ve aile-iş çatışması alt boyutu için $\alpha=0,91$ olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama öncesinde, Sinop Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 06.12.2024 tarih ve 2024/370 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmada ölçme aracı Google formlar aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Veri toplama süreci 07.12.2024-15.12.2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Verilerin normal dağılımı çarpıklık ve basıklık; otokorelasyon olup olmadığı Durbin-Watson; çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığı Tolerance ve VIF değerlerine bakılarak anlaşılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach α değerlerine bakılarak test edilmiştir.

Analizde çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Durbin-Watson değeri 1,935 olup bu değer 1,5 ve 2,5 aralığında olması otokorelasyon bulunmadığını ortaya koymaktadır. Tolerance ve VIF değerleri 1,000'dır. Tolerance değerinin 0,2'den büyük VIF değerinin 10'dan küçük olması çoklu doğrusal bağlantılılık probleminin olmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çalışmada ölçeklerin Cronbach α değeri iş-aile çatışması için 0,91; aile- iş çatışması için 0,91; iş doyumu için 0,84 olarak hesaplanmıştır. Değerler ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 1.
Varsayımlara İlişkin Ön Analizler

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alfa	Tolerance	VIF	Durbin-Watson
Aile-İş Çatışması	0,245	0,133	0,912	0,265	0,91	1,000
İş-Aile Çatışması	-0,465	0,133	-0,686	0,265	0,92	1,000
İş Doyumu	-0,717	0,133	0,843	0,265	0,84	1,935

Araştırma verileri, IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows 25.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyicilik rolünü tespit etmek için bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizi kullanılmıştır. Analizde Process Makro uygulaması kullanılmış olup, Model 1 yoluyla analiz gerçekleştirilmiştir. Etkileşimsel terimin bağımlı değişken üzerindeki etkisindeki çoklu bağlantı sorununu ortadan kaldırmak için tahmin değişkeni olan “aile iş çatışması” ve “iş-aile çatışması” standardize edilmiştir. Analizde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Katılımcıların aile-iş çatışması ($\bar{x}=2,74\pm 1,08$) ve iş-aile çatışması ($\bar{x}=3,48\pm 1,07$) ölçeklerinden elde ettikleri ortalama puan orta düzeyde çatışmayı, iş doyumundan elde ettikleri ortalama puan ($\bar{x}=4,01\pm 0,71$) ise yüksek düzeyde iş doyumunu göstermektedir. İş doyumu ile aile-iş çatışması ($r=-0,14$; $p<0,05$) ve iş-aile çatışması ($r=-0,25$; $p<0,01$) arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2.

Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Min.	Max.	$\bar{x}$	ss.	1	2	3
1. Aile-İş Çatışması	1,00	5,00	2,74	1,08	1		
2. İş-Aile Çatışması	1,00	5,00	3,48	1,07	0,42**	1	
3. İş Doyumu	1,80	5,00	4,01	0,71	-0,14*	-0,25**	1

*p<0,05; **p<0,01

Aile-İş Çatışmasının İş Doyumu Üzerindeki Etkisinde Medeni Durumun Düzenleyici Etkisine Yönelik İstatistikler

Regresyon analizine dahil edilen tahmin değişkenlerinin iş doyumu üzerindeki değişimin yaklaşık %10'unu ($R^2=0,097$) açıkladığı gözlenmekte olup aile-iş çatışması iş doyumunu etkilemektedir. Aile-iş çatışmasındaki bir birimlik artış iş doyumundaki 0,16'lık bir azalışa yol açmaktadır [$\beta=-0,1625$; %95 CI[-0,2409/-0,0841]; $t=-4,0752$; $p<0,001$].

Aile-iş çatışması ve medeni durumun etkileşimsel etkisine bakıldığında medeni durumun düzenleyici rolü görülmektedir zira aile iş çatışması $\times$ medeni durum etkileşimine ait beta katsayısı anlamlıdır [$\beta=-0,1723$; %95 CI[-0,2554/-0,0892]; $t=-4,0774$; $p<0,001$]. Bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3.

Düzenleyici Etkiye İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	β	S.H	t	p
Sabit	3,9637* [3,8877/4,0398]	0,0387	102,4791	0,000
Aile İş Çatışması (X_1)	-0,1625* [-0,2409/-0,0841]	0,0399	-4,0752	0,000
Medeni Durum (W)	-0,1742* -0,2522/-0,0961	0,0397	-4,3881	0,000
AİÇ $\times$ MD ($X_1 \times W$)	-0,1723* -0,2554/-0,0892	0,0422	-4,0774	0,000

R=0,312; $R^2=0,097$; *p<0,001; S.H=Standart hata; β =Standardize edilmemiş beta katsayısı.

Hangi medeni durumda bu etkinin olduğunu anlamak üzere eğitim analizi sonuçları incelenmiş, elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Analizde evlilerde aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamışken ($\beta=-0,0327$; %95 CI[-0,1139/0,0486]; $t=-0,7913$ $p>0,05$) bekarlarda bu etki anlamlı bulunmuştur ($\beta=-0,3574$; %95 CI[-0,4913/-0,2235]; $t=-5,2489$ $p<0,001$).

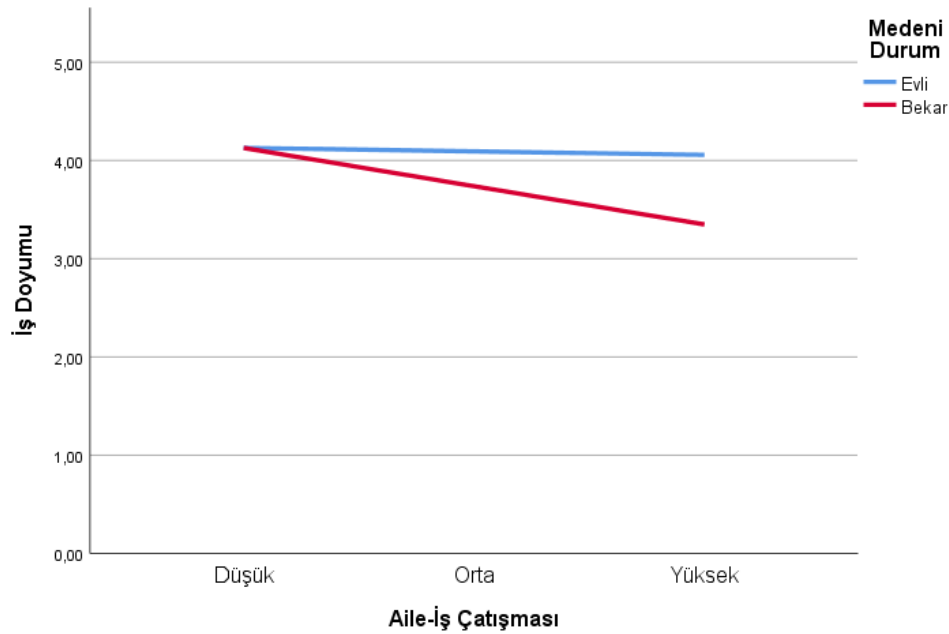
Tablo 4.

Düzenleyici Etkinin Farklı Değerlerine Göre Durumsal Etkiler Tablosu

Medeni Durum	n	β	S.H.	t	p	%95CI
Evli	221	-0,0327	0,0413	-0,7913	0,429	-0,1139/0,0486
Bekar	117	-0,3574	0,0681	-5,2489	0,000*	-0,4913/-0,2235

*p<0,001; S.H= Standart hata; CI: Güven aralığı

Medeni durumun düzenleyici etkisine ilişkin oluşturulan Slope grafiğine göre evli akademisyenlerin aile-iş çatışma düzeyleri fark etmeksizin iş doyumlarının aynı düzeyde kaldığı, ancak bekar akademisyenlerin aile iş çatışması yükseldikçe iş doyumlarının düştüğü gözlenmektedir (Bkz. Grafik 1).

**Grafik 1.**Düzenleyici Değişkene İlişkin Slope Grafiği (X₁)

İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu Üzerindeki Etkisinde Medeni Durumun Düzenleyici Etkisine Yönelik İstatistikler

Tahmin değişkenleri iş doyumunu üzerindeki değişimin yaklaşık %10'unu ($R^2=0,098$) açıklamaktadır. İş-aile çatışması iş doyumunu etkilemekte olup, iş-aile çatışmasındaki bir birimlik artış iş doyumunda 0,18'lik bir azalışa yol açmaktadır [$\beta=-0,1827$; %95 CI[-0,2562/-0,1092]; $t=-4,8921$; $p<0,001$]. İş-aile çatışması ve medeni durumun etkileşimsel etkisinden (İş-aile çatışması $\times$ medeni durum) beta katsayısının anlamlı olduğu görülmekte olup [$\beta=-0,0882$; %95 CI[-0,1629/-0,0136]; $t=-2,3243$; $p<0,05$], medeni durumun düzenleyici etkisi saptanmıştır. Bulgular Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4.

Düzenleyici Etkiye İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	β	S.H	t	p
Sabit	4,0087* [3,9354/4,0819]	0,0372	107,6216	0,000
İş-Aile Çatışması (X ₂)	-0,1827* [-0,2562/-0,1092]	0,0373	-4,8921	0,000
Medeni Durum (W)	-0,1071* [-0,1807/-0,0335]	0,0374	-2,8641	0,000
İAÇ × MD (X ₂ × W)	-0,0882** [-0,1629/-0,0136]	0,0380	-2,3243	0,021

R= 0,313; R²= 0,098; *p<0,001; **p< 0,05; S.H= Standart hata; β =Standardize edilmemiş beta katsayısı.

Eğim analizi sonuçlarına göre hem evlilerde (β =-0,3574; %95 CI[-0,4913/-0,2235]; t=-5,2489 p<0,001) hem de bekarlarda (β =-0,3574; %95 CI[-0,4913/-0,2235]; t=-5,2489 p<0,001) iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisi anlamlıdır. Bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

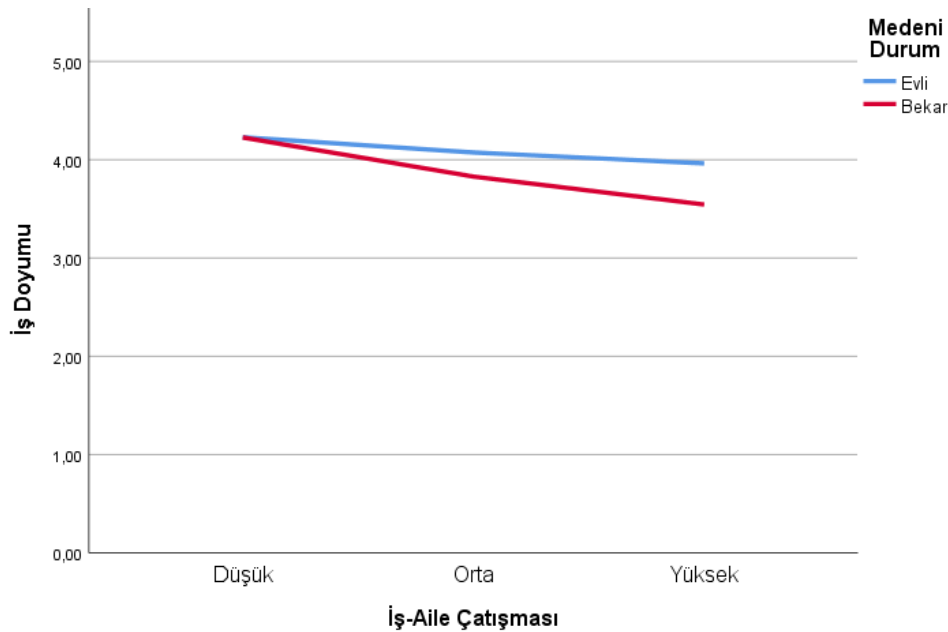
Tablo 5.

Düzenleyici Etkinin Farklı Değerlerine Göre Durumsal Etkiler Tablosu

Medeni Durum	n	β	S.H.	t	p	%95CI
Evli	221	-0,1181	0,0455	-2,5956	0,009**	-0,2075/-0,0286
Bekar	117	-0,3028	0,0652	-4,6446	0,000*	-0,4311/-0,1746

*p<.001; **p<.01; S.H= Standart hata; CI: Güven aralığı

Slope grafiğine göre hem evli hem de bekar akademisyenlerin iş-aile çatışma düzeyleri yükseldikçe iş doyumları azalmaktadır. Ancak bu etki bekar akademisyenlerde daha belirgindir. (Bkz. Grafik 2).

**Grafik 2.**Düzenleyici Değişkene İlişkin Slope Grafiği (X₂)

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma kadın akademisyenlerde aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları H_1 , H_2 ve H_3 hipotezlerinin desteklendiğini göstermektedir. Araştırmada elde edilen bulgular, literatür kapsamında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmada aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu anlamlı düzeyde etkilediği ve bu çatışmalar arttıkça kadın akademisyenlerin iş doyumunun düştüğü tespit edilmiştir. Bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmalarla da tutarlılık göstermektedir (Çelikkalp vd., 2019; Okolie ve Uwayah, 2024; Sharma vd., 2024; Sousa vd., 2020; Su ve Jiang, 2023; Şimşek ve Koç, 2020). Akademik kariyerin gerektirdiği yüksek iş yükü, uzun çalışma saatleri, araştırma, ders verme ve yayın yapma zorunluluğu, kadın akademisyenlerin profesyonel yaşamını şekillendirirken, aynı zamanda ailevi sorumluluklar ve bakım yükümlülükleri ile birleşerek çift yönlü bir çatışmaya yol açmaktadır (Altıok-Gürel, 2018; Özateşler-Ülkücan vd., 2023). Bununla birlikte geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin getirmiş olduğu baskılar kadın akademisyenlerin aile ve iş yaşamları arasında çatışmalar yaşanmasına yol açabilir. Bu durum da kadın akademisyenlerin evlilik uyumları üzerinde olumsuz etkiler meydana getirebilir (Erzeybek ve Gökçearslan-Çifci, 2019). Bu bağlamda, kadın akademisyenler hem akademik rekabetin gereklilikleriyle hem de toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı sorumluluklarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Nelson ve Agarwal, 2023; Okolie ve Uwayah, 2024). Aileden işe yönelen çatışmanın neden olduğu stres, kadın akademisyenlerin işlerine odaklanmalarını zorlaştırabilir, işlerine daha çok zaman ayırmalarını engelleyerek kariyer ilerlemelerinin yavaşlamasına (Fatoki ve Koiowu, 2015) ve iş doyumlarının düşmesine neden olabilir. Öte yandan işteki yoğunluğun ve stresin eve taşınmasıyla aileye yansıyan çatışma tükenmişliğe (Türk, 2022) yol açarak iş motivasyonu ve işe bağlılığı olumsuz etkileyerek iş doyumunun azalmasına yol açabilir (De Clercq vd., 2019; Mumu vd., 2021).

Araştırmada aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici bir role sahip olduğu gözlenmiştir. Bu durum bekar kadın akademisyenler için geçerli olup bu grubun aile-iş çatışması arttıkça iş doyumunun düştüğü tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında medeni durum "evli" ve "bekar" olmak üzere iki kategoriye ayrılmış, eşinden ayrılan veya eşi vefat eden kadın akademisyenlerin "bekar" seçeneğini işaretlemeleri istenmiştir. Bu nedenle, bekar kategorisinde yalnızca hiç evlenmemiş bireyler değil, eşinden ayrılmış veya eşi vefat etmiş kadın akademisyenler de bulunmaktadır ve bunların da %20'si çocuk sahibidir. Bu bağlamda, elde edilen bulgunun, eşinden ayrılan veya eşi vefat eden kadın akademisyenlerin

yaşadığı zorluklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir çünkü literatürde de eşinden ayrılan veya eşi vefat eden bireylerin aile-iş çatışmasını daha yoğun yaşadığı ortaya konmuştur (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Taşdelen vd., 2016). Çocuk sahibi olmak bu grubun aile-iş çatışması riskini daha da yükseltebilir. Nitekim bu araştırmada yapılan bağımsız örneklem-t testi sonuçlarına göre, çocuğu olan bekar kadın akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri ($\bar{x}=2,80\pm1,03$), çocuğu olmayan bekar akademisyenlere kıyasla ($\bar{x}=2,28\pm0,89$) anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($t_{(115)}=2,279$; $p<0,05$). Keleş-Ay'ın (2010) çalışması da benzer şekilde, eşinden ayrılan (bekar) ve çocuğu olan katılımcıların daha yüksek aile-iş çatışması yaşadığını göstermektedir. Tek ebeveyn olarak çocuk yetiştirmek, aile ve iş sorumlulukları arasında denge kurmayı zorlaştıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Galaven ve Villocino, 2024; Gönen vd., 2004). Bekar ve çocuk sahibi kadın akademisyenler, çocuk bakımının getirdiği ek sorumluluklarla birlikte, akademik kariyerin zorluklarını da yönetmeye çalışırken yüksek stres ve duygusal gerginlik yaşayabilmektedir (Aloro vd., 2024; Galaven ve Villocino, 2024). Bu durum, iş yaşamına yansiyip yetersizlik duygusuna neden olabilir ve dolayısıyla iş doyumunu düşürebilir. Bunun yanı sıra, bekar kadın akademisyenlerin sosyal destek mekanizmalarına erişimde yaşadığı sınırlılıklar da aile-iş çatışması ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklayabilir. Çelikkalp ve arkadaşları (2019), evli akademisyenlerin sosyal destek alma konusunda bekar akademisyenlere göre daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir. Aile desteği, evli bireylerin iş-aile çatışmasını yönetmelerinde önemli bir tampon görevi görürken, bekar bireylerde bu tür bir destek mekanizmasının eksikliği, iş stresiyle başa çıkmayı zorlaştırabilir ve iş doyumunu düşürebilir (Endaryanto ve Astuti, 2024). Son olarak, araştırma bulguları, bekar kadın akademisyenlerin çoğunluğunun (%57,3) öğretim elemanı statüsünde olduğunu, dolayısıyla kariyerlerinin henüz başında bulunduklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, lisansüstü eğitim süreçlerinin devam etmesi ve akademik kariyerin erken dönemine özgü baskılar nedeniyle bekar kadın akademisyenlerin daha fazla stres yaşamasına neden olabilir. Ailevi sorumluluklarla birleşen bu baskılar, bekar akademisyenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyebilir.

Araştırmanın son bulgusu, iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkide medeni durumun hem evli hem bekar akademisyenler açısından düzenleyici etkiye sahip olduğudur. Evli ve bekar akademisyenlerde iş-aile çatışması arttıkça iş doyumunu azalmaktadır ancak bu durum bekar akademisyenlerde daha belirgindir. İş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisinin bekar akademisyenlerde daha belirgin olması, birkaç olası faktörle açıklanabilir. Öncelikle, evli akademisyenler genellikle aileleriyle daha güçlü bir sosyal destek ağına sahip olabilir ve eşlerinden veya diğer aile üyelerinden duygusal ve pratik destek alarak iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerini hafifletebilir (Denson ve Szelényi, 2022). Buna karşılık, bekar

akademisyenler için iş, hayatlarının merkezinde daha büyük bir yer tutabilir ve iş-aile çatışmasını yönetebilecekleri destek mekanizmaları daha sınırlı olabilir. Ayrıca, toplumsal algılar da bu farkı etkileyebilir; evli bireylerin iş-aile dengesine yönelik yaşadıkları zorluklar daha kabul edilebilir görülürken, bekar bireyler için yoğun iş yükü ve özel yaşam dengesizliği daha büyük bir stres kaynağı olabilir (Etwin ve Tsitsi, 2023; Monalisa vd., 2024). Bekar akademisyenlerin iş dışında kendilerini dengeleyebilecekleri aile sorumlulukları yerine daha bireysel destek sistemlerine ihtiyaç duymaları, iş doyumlarını koruma açısından onları daha savunmasız hale getirebilir. Son olarak, evli akademisyenler iş-aile çatışmasını yönetmek için daha yapılandırılmış zaman yönetimi stratejileri geliştirmiş olabilirken (Wang, 2024) bekar akademisyenler genellikle işin zaman ve mekân sınırlarını daha belirsiz yaşadıklarından, iş-aile çatışmasının etkisini daha yoğun hissedebilirler (Çingiené ve Batuchina, 2025; Ramachandaran vd., 2024). Bu faktörler birlikte değerlendirildiğinde, iş-aile çatışmasının bekar akademisyenlerde iş doyumunu daha fazla azaltmasının altında yatan dinamikler daha iyi anlaşılabilir.

Araştırmanın bulgularından yola çıkarak, kadın akademisyenlerin iş ve aile yaşam alanları arasındaki çatışmaları azaltacak, özellikle bekar akademisyenlerin aile-iş/iş-aile çatışmasıyla baş etme stratejilerini ve çatışma çözme becerilerini geliştirecek eğitimler, seminerler ve aile danışmanlığı hizmetlerinin verilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında iş ve aile yaşam alanları arasındaki çatışma ve iş doyumuna ilişkin dayanan cinsiyet temelli çalışmaların farklı meslek gruplarında da incelenmesi yararlı olacaktır. Araştırma bulguları, ücretsiz çocuk bakım evleri ve kreşler, iş yerlerinde çocuk bakımının kolaylaştırılmasına yönelik düzenlemeler, kadınlara yüklenen bakım işlerinin kamusallaştırılması, görünmez kadın emeğinin sosyoekonomik politikalarda görünür kılınması gibi taleplerin dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da çeşitli sınırlılıklar mevcuttur. Öncelikle bu çalışma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi ile Sinop Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın büyükşehirlerdeki üniversitelerde de tekrarlanması elde edilen bulgunun genellenebilirliğini yükseltecektir. Araştırmada yalnızca nicel araştırma modeli benimsenmiştir. Kadın akademisyenlerin iş ve aile yaşam alanları arasındaki çatışmaların nedenleri ile bu çatışmayı nasıl deneyimledikleri konusunda derinlemesine bilgi elde edebilmek için karma çalışmaların faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Adebayo, A., Oso, L. B., Akeju, A., Oduntan, O. O., Meya, T. N., Odunowo, A. M., & Ajala, T. A. (2020). Work-life balance and job satisfaction of female academic staff in public universities. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies*, 3(4), 1-13.

- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376–384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Aloro, A., Berbano, A., Ellamil, M., Calubiran, G., & Paulette, G. S. (2024). Challenges encountered by solo parents' in raising their children in Nagcarlan, laguna: basis for an action plan development. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(3), 1-16. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.23139>
- Altıok-Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Anadolu Ajansı. (2024, Şubat 11). *Türkiye'de kadın akademisyen oranı, OECD ortalamasının üstünde*. 28 Kasım 2024 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/turkiyede-kadin-akademisyen-orani-oecd-ortalamasinin-ustunde/3134032> adresinden erişildi.
- Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: A demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17. <http://dx.doi.org/10.1108/RAMJ-11-2019-0024>
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744. <https://doi.org/10.17755/esosder.433355>
- Bouchrika, I. (2024, Ekim 24). *60 University Statistics: 2024 Data, Trends & Predictions*. 29 Kasım 2024 tarihinde <https://research.com/universities-colleges/university-statistics> adresinden erişildi.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Çingienë, J., & Batuchina, A. (2025). Work-Nonwork boundaries in academia: A problematizing review. *Open Research Europe*, 4, 245. <https://doi.org/10.12688/openreseurope.18573.1>

- Cornell, D. (2008). Feminizmin zamanını yeniden düşünmek. S. Benhabib, J. Butler, N. Fraser & D. Cornell (eds.), F. Evren-Sezer (Çev.), *Çatışan Feminizmler: Felsefî Fikir Alışverişi* (ss. 157-169) içinde. Metis Yayınları.
- Coşkuner, S. (2019). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (9), 153-170.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M., & Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyum ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66. <https://doi.org/10.2399/yod.18.031>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: Roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- Denson, N., & Szelényi, K. (2022). Faculty perceptions of work-life balance: The role of marital/relationship and family status. *Higher Education*, 83(2), 261-278. <https://doi.org/10.1007/S10734-020-00654-8>
- Doğan, A., Bozkurt, S., & Demirtaş, H. T. (2017). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ile özyeterlilik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(53), 718-729. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20175334160>
- Dorenkamp, I. & Ruhle, S. (2018). Work-life conflict, professional commitment, and job satisfaction among academics. *The Journal of Higher Education*, 90(1), 56-84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Endaryanto, M., & Astuti, P. (2024). Employee's Well Being dan Job Satisfaction: Tinjauan Peran Family Supportive Supervisor Behaviors dan Work-Family Conflict. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 400-410. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.8201>
- Erzeybek, B., & Gökçearslan-Çifci, E. (2019). Akademisyen kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve evlilik uyumu. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 3(1), 61-80.

- Etwin, M., & Tsitsi, N. G. (2023). Breaking the glass ceiling: A study of single academic women in one Zimbabwean University. *Journal of African Studies and Development*, 15(1), 14-22. <https://doi.org/10.5897/jasd2022.0667>
- Fatoki, F. T., & Koiewu, S. (2015). Family and work responsibilities and coping strategies of women academics. *European Scientific Journal*, 11(34), 1857-7881.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Galaven, A. J. L., & Villocino, R. P. (2024). Against all odds: probing the case of solo-parent teachers in raising the family alone. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research*, 10(7), 438-444. <https://doi.org/10.36713/epra2013>
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş., & Özmete, E. (2004). *İş ve aile yaşamının dengelenmesi: Akademisyen kadınlar üzerinde bir araştırma*. Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Keleş-Ay, F. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-to-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Consulting Psychologists Press.
- Martin, B. (2011). On being a happy academic. *The Australian Universities' Review*, 53(1), 50-56.
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283-298.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2015). Work-family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 36, 21-33. <https://doi.org/10.1007/s10834-014-9420-5>

- Monalisa, M., Stevani, H., Oktasari, M., & Dewi, E. R. (2024). Work-family conflict among working students: strategies, challenges, and implications for academic success. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 967-974. <https://doi.org/10.30998/rdje.v10i2.23485>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Nelson, M. M., & Agarwal, B. (2023). The rigmarole of negotiating double binds: A qualitative study of indian women academics' work-from-home routines in covid-19 times. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 12(3), 372-389. <https://doi.org/10.1177/22779779231209374>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ojo, S.S., & Pojwan, M.A. (2018). Work-family conflict and Job satisfaction among female academics in Nasarawa State Polytechnic Lafia. *International Journal of Educational Research and Management Technology*, 3(4), 30-40.
- Okolie, U. C., & Uwayah, L. I. (2024). Workplace consequences of work-family conflict for women. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 21-30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v9i1.16598>
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15, 331-343. <https://doi.org/10.1108/09649420010378133>
- Özateşler-Ülkücan, G., Çelik, Ş., & Yurttaşen, D. (2023). Akademide cinsiyetlendirilmiş bakım emeğinin etkileri ve iş-yaşam dengesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1173-1192. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1333261>
- Öztürk, M., & Türk, A. (2020). The effect of sociodemographic variables and work-family conflict on perceived job stress: The case of social work organizations. *Sivas Cumhuriyet University Faculty of Letters Journal of Social Sciences*, 44(1), 187-202.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Jantan, A. H., Mansor, Z. D., & Rahaman, M. S. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of

- Malaysian academic community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(4), 621-642.
- Ramachandaran, S. D., Nuraini, R., & Doraisingam, P. (2024). Understanding work-life balance challenges among academic professionals in higher education: A phenomenological study. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(12), 130-147. <https://doi.org/10.26803/ijlter.23.12.8>
- Sharma, A., Thapa, P., Gautam, L.K., Sharda, H., Yadav, P., & Rana, V. (2024). The effect of family-work conflict on job performance and satisfaction of female employees in education sectors. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 8 (4), 1-16. <https://doi.org/10.55041/IJSREM30568>
- Sousa, C., Pinto, E., Santos, J., & Gonçalves, G. (2020). Effects of work-family and family-work conflict and guilt on job and life satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 51(4), 305-314. <http://dx.doi.org/10.24425/ppb.2020.135463>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Su, Q., & Jiang, M. (2023). “Ideal employees” and “good wives and mothers”: Influence mechanism of bi-directional work–family conflict on job satisfaction of female university teachers in China. *Frontiers in Psychology*, 14, 1166509. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1166509>
- Şimşek, M. N., & Koç, H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Taşdelen, U., Aksoy, R., & Çakmak, A. F. (2016). Gemiadamlarının iş-aile ve aile-iş çatışmasına ilişkin bir saha çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(2), 217-241. <https://doi.org/10.18613/deudfd.266157>
- Tekne, S., & Güney, S. (2020). İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 143-170.

- Tolay, E., & Baysal, S. (2020). Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışmasına neden olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 793-821. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.561014>
- Türk, A. (2022). Sosyal hizmet çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmalarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisi: Sivas örneği. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 159-169.
- Uzun, H. (2021). İş-aile çatışması ve iş doyumu üzerine etkileri. *The Journal of Social Sciences*, 55, 211-226. <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.55032>
- Wang, Y. (2024). Work-Family conflict and balance strategies—an analysis based on the work-family resources model. *Open Journal of Business and Management*, 12(2), 1228-1239. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.122064>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd Ed.). Harper and Row.
- Yücel, D., & Chung, H. (2023). Working from home, work–family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family*, 26(2), 190-221. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>