



İŞ/AİLE SINIRI TEORİSİ BAĞLAMINDA KADIN AKADEMİSYENLERİN İŞ/YAŞAM DENGESİNİN SAĞLANMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

A FIELD SURVEY ON THE ACHIEVEMENT OF WORK / LIFE BALANCE OF
FEMALE ACADEMICIANS IN THE CONTEXT OF WORK / FAMILY BOUNDARY
THEORY

Gökben BAYRAMOĞLU²

Öz

Endüstri devrimiyle birbirinden tamamen ayrılmış olan iş ve aile alanları arasındaki sınır; teknolojiyle birlikte bulanıklaşmaya başlamıştır. İki alan arasındaki etkileşimlerin ve rol beklentilerinin etkili bir şekilde yönetilmesi, bireyin iş/yaşam dengesinin sağlanması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu dengenin sağlanmasıyla ilgili teorilerden birisi de “İş/Aile sınır teorisidir”. Akademisyenlik, niteliği bakımından iş/özel yaşam arasındaki sınırların netleştirilmesinin oldukça güç olduğu bir meslektir. Bu zorluğa bir de kadın olmanın gerektirdiği ekstra sorumluluklar da dâhil edildiğinde kadın akademisyenlerin iş/yaşam sınırını koruyabilmesi çok zor hale gelmektedir. Bu durum, sınır yönetim stratejilerinin spesifik mesleklere uygulanabilirliğine ilişkin soruyu beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesini nasıl sağladıklarını ortaya koymak amacıyla 300 kadın akademisyenle anket çalışması yapılmış; veri setine öncelikle SPSS programı ile keşifsel faktör analizi ve AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem T Testi, One Way Anova ve regresyon yöntemleriyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda “evde işe ilişkin çalışma” ve “aile rollerinin benimsenmesi” faktörlerinin, kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasında etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş/Yaşam Sınırı Teorisi, İş/Aile Çatışması, Kadın Akademisyenler

Abstract

The border between business and family areas, which are completely separated from each other by the industrial revolution, has begun to blur together with technology. That the interactions between these two domains and the role expectations of both domains are effectively met are great importance in terms of ensuring the work/life balance of the individual. One of the theories developed to provide this balance is the "work / family boundary theory". Academics is a profession whose quality is very difficult to clarify the boundaries between work and private life. In addition to this difficulty, it is very difficult to protect the work/life boundaries of female academics when it comes to the additional responsibilities of being a woman. This brings with it a question about how border management strategies should be applied to specific occupations. In this study, a survey was conducted with 300 female academicians in order to show how women academicians provide work/life balance; the data obtained are analyzed using the methods of exploratory and confirmatory factor analysis, descriptive statistics, regression and One Way Anova. As a result of the research, it was found that the factors of "work at home" and "adoption of family roles" were effective in ensuring the work/life balance of female academicians.

Keywords: Work/Family Boundary, Work/Family Conflict, Female Academics.

¹ Bu çalışma, 13-14 Ekim 2017 tarihinde gerçekleştirilen I. Uluslararası Kadın Araştırmaları Sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulan çalışmanın genişletilmiş halidir

² Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr, ORCID:

1. GİRİŞ

Günümüzde iş dünyasında çalışanlar, iş ve kişisel yaşamları arasında denge sağlamaya çalışmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise değişen yaşam standartları ile hem iş hem de aile bireylerinin artan talebi ve beklentileridir. Sonuç olarak iş yaşamı aile yaşamı üzerinde, aile yaşamı ise iş yaşamı üzerinde etkili olmaya başlamıştır (Helvacı vd., 2017). İş/yaşam (İ/Y) dengesi, kişinin farklı yaşam rolleri arasındaki yönelimini ve roller arasındaki olguları ifade etmektedir. Bir alandaki rol; diğer alanın rol talepleri ile uyuşmadığında İ/Y dengesini sağlamak zorlaşmakta ve iş/aile (İ/A) çatışmalarına neden olmaktadır (Vithanage ve Arachchige, 2017). İ/Y dengesinin sağlanmasında önemli olan; bireyin rollerini bir hiyerarşi dizisi içerisinde organize etmesinden ziyade; farklı yaşam rollerine eşit derece önem vermeyi başarabilmesidir. Yani bireyin, birden çok role dengeli bir yön vermesi gerekmektedir (Greenhaus vd., 2003, s.511). İ/Y arasındaki dengenin sağlanması, farklı insanlar için farklı anlamlar ifade eder. Bir kişinin İ/Y dengesini sağlamak için harcadığı enerji ve zaman kombinasyonu, başka bir kişinin dengeyi sağlaması için yeterli olmayabilir. Denge ancak bireyin, iş ve aile alanları için harcadığı enerji ve zaman ile ilgili olarak kendisini rahat hissettiği zaman elde edilebilir (Clark, 2002).

İş/yaşam dengesinin anlaşılabilmesi için İ/A alanları arasındaki ilişkilerin açıklanması gerekmektedir. İ/A alanları; endüstri devrimiyle birlikte birbirinden tamamen ayrılarak, farklı kural/davranış kalıplarına göre çalışan iki ayrı alana dönüşmüştür. Bunun en önemli sebebi iki alanda gerçekleştirilmek istenen temel değerlerin birbirinden farklılaşmasıdır. Örneğin bireyler; iş hayatında gelir elde etme, tanınma ve başarılı olma gibi değerleri elde etmeye çalışırken; aile yaşamında ise yakın ilişkileri koruma ve kişisel mutluluk gibi unsurları öncelikleri haline getirmektedir. Hedef değerlerin farklı olması, kültürel yapının ve düşünce kalıplarının da değişmesine neden olmuştur. Ancak bu anlayış, Kanter (1997)'in, "**Ayrı Dünyalar Miti**" çalışması ile değişmeye başlamış ve İ/A alanlarının birbirleriyle çok yakından bağlantılı olduğu ve birbirinden oldukça etkilendiği ve bu iki alanın birbirinden ayrıştırılamayacağı görüşü ön plana çıkmaya başlamıştır.

İ/A rolleri arasındaki karşılıklı bağımlılığa ilişkin bu yeni temel anlayış; iki alan arasındaki ortak noktalara ilişkin olarak yapılan araştırmaların sayısının artmasına neden olmuştur (Allen vd., 2014, s.100). Yapılan ilk çalışmalar, genelde aile ve iş hayatının taleplerinin birbiriyle çatışması olarak tanımlanabilecek "İ/A çatışması" üzerine odaklanmıştır. İş/aile çatışması; **stres** (Boles, Johnston, & Hair, 1997; Carlson ve Perrewe, 1999), **işgücü devir hızı** (Boyar, Maertz Jr., ve Pearson, 2003; Batt & Valcour, 2003), **tükenmişlik** (Bacharach ve Bamberger, 1991; Burke, 1994) ve **iş tatminsizliği** (Bruck, Allen, & Spector, 2002; Grandey, Corderio ve Crouter, 2005), **iş ve aile yaşamında mutsuzluk** (Aziz ve Cunningham, 2008) gibi istenmeyen sonuçlarla ilişkili olarak incelenmiş; önerilen çözümler ise bireysel düzeyden ziyade örgütsel düzeyde olmuştur.

Örgütsel düzeydeki önlemlere ilişkin çalışmaların büyük bir çoğunluğu ise **aile dostu uygulamalar** (Honeycutt ve Rosen, 1997, Hall, 1990; Saltzstein vd, 2001; Lewis, 1997; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2006; Swody ve Powell, 2007; Bourhis ve Mekkaoui, 2010; Moon ve Roh, 2010) ve **esnek çalışma saatlerinin** (Ezra ve Deckman, 1996; Scandura ve Lankau, 1997; Wallace, 1997; Hill vd, 2001; Tausig ve Fenwick, 2001; Shockley ve Allen, 2007; Allen vd, 2014; McNamara vd., 2013; Rafnsdottir ve Heijstra, 2013) İ/Y yaşamı dengesi üzerindeki etkileri incelenmesiyle ilgilidir. Daha sonra, bireysel düzeyde çözümlere odaklanılmış; ancak öncelikle kişilik ve demografik özellikler gibi stabil ve değiştirilmesi çok zor faktörlerin etkileri araştırılmıştır. Ancak bu çalışmalar, İ/Y dengesini sağlamak isteyen bireylere veya yöneticilere pratik bilgi/rehberlik sunmadıkları ve bireyleri sadece

çevresinden gelen tepkilere karşılık veren pasif aktörler olarak tanımladıkları için eleştirilmiştir (Kreiner vd., 2009, s.704).

Çağdaş İ/Y dengesine ilişkin literatürde, iş ve aile arasındaki ilişkiyi açıklayan iki teorinin baskın olduğu görülmektedir. **İlki**, insanların ailelerini ve çalışma ortamlarını nasıl anlamlandırdıklarını ve ayrıca bu iki alan arasındaki bağlantıları nasıl basitleştirdikleri ve geçişlerin nasıl yapıldığını açıklayan **sınır teorisi**dir (Ashford vd., 2000). Sınır teorisi, Nippert-Eng'in (1996) klasik sosyolojik çalışmasından geliştirilmiştir. Nippert-Eng (1996), bireylerin iş ve aile alanlarını "bütünleştirme" ve "ayırıştırma" stratejileriyle nasıl yönetilebileceğini örnek olaylar üzerinden açıklayarak sınır teorisinin kavramsallaştırılmasına katkıda bulunmuştur. Hall ve Richter (1989), bu iki alanın birbirini nasıl etkilediğini anlamak için birbirleriyle temaslarının yani kişinin fiziksel veya psikolojik olarak birinden diğerine geçtiği anların incelenmesi gerektiğini ifade ederek; insanların iş ve ev arasındaki sınır geçişleri üzerinden açıklayan bir model öne sürmüşlerdir. Nippert-Eng'in, kavramsallaştırdığı bu zihinsel sınırlandırmalar; sadece günlük davranışlarla ilgili olmayıp aynı zamanda bireylerin sınırlar arasında geçişler yaparak çelişen rol taleplerini aktif olarak yönettikleri bilinçli, stratejik ve amaca yönelik bir seçim olarak değerlendirilmektedir (Piszcek ve Berg, 2014, s. 3).

İkinci teori ise Clark'ın (2000) sadece iş ve aile alanlarına odaklı olarak; sınır geçicilerin iş ve aile yaşamları arasındaki karmaşık etkiyi açıklamak, çatışmanın ne zaman ortaya çıkacağını öngörmek ve dengeyi sağlamak için bir çerçeve çizmeye çalışan "**İ/A sınır teorisi**dir. Bu teori, temellerini Kurt Lewin'in "**Alan Kuramı**"ndan (1939) almakta olup fiziksel alan mantığından hareket ederek (manyetik alan gibi) özel psikolojik alan kavramının geliştirmesine ve bu alanların birbirleriyle karşılıklı etkileşim içerisinde olan dinamik bir sistem olarak kabul edilmesine dayanmaktadır. "Psikolojik alan" kavramından hareketle Clark (2000); alanların nasıl bütünleştirileceğini/ayırıştırılacağını, sınır yaratma ve sınır geçişlerini açıklamaktadır.

Aralarında bazı küçük farklılıklar olmasına rağmen bu iki teori, bireylerin İ/A alanları arasında sınır yaratarak ya da varolan sınırları koruyarak aktif bir şekilde İ/Y dengesini korumaya çalıştıklarını ifade etmektedir (Qiu ve Fan, 2015). Bu teoriler; İ/Y yaşam dengesinin sağlanmasını iki alan arasındaki sınırların bütünleşmesine ve bulanıklaşmasına bağlı olarak açıklamakta ve farklı düzeylerde gerçekleşen bütünleşme/ayırışma durumlarına bağlı olarak, bireysel mutluluğun artabileceğini ya da azalabileceğini ortaya koymaktadır (Allen vd., 2014).

İş/Aile Sınır teorisi, bireyin çevresini sınıflandırmak ve basitleştirmek için sınırlar yaratması, koruması ya da değiştirmesine odaklanmaktadır (Kreiner, Hollensbe ve Sheep, 2009). İş ve aile alanları farklı olmasına rağmen birbirleriyle bağlantılıdır. Birçok çalışan, aile saatlerinde işe ilişkin e-postalara cevap vermekte ya da izin günlerinde/hafta sonlarında çalışarak kendi çalışma saatlerini düzenleyebilmektedir. Ayrıca e-çalışmayı kolaylaştıran dijital teknolojilerin gelişmesi ve iş sistemlerinin küreselleşmesiyle birlikte, her zaman ve her yerde çalışmak olanaklı hale gelmiştir. Bunun sonucunda ise iş ve aile alanı arasındaki sınırlar giderek bulanıklaşmaktadır (Kosseck ve Lautsch, 2012). Sınırların bulanıklaşması konusunda bir grup; aşırı çalışmaya, bireyciliğe, toplumdan izolasyona ve aile yaşamına sürekli müdahale edilmesine neden olduğu için olumsuz etkileri olduğunu ileri sürmektedir. Diğer bir grup ise teknolojinin; esnekliği arttırarak iş düzenlemelerine destek olduğunu ve böylece İ/A arasındaki çatışmalarının azaltılmasına olanak sağladığını ifade etmektedir (Chesley, 2005, s.1238).

İş/aile sınır teorisi, önceki iş/yaşam dengesi teorilerindeki (yayıma, telafi) eksiklikler ve eleştiriler nedeniyle geliştirilmiş bir teoridir. Bu teoriye göre, bireyler İ/A

sorumluluklarının dengelenmesinde aktif bir rol oynamaktadır. Ancak bu stratejileri etkin olarak kullanamadıkları zaman İ/A yaşamları arasında denge sağlamaları güçleşmekte ve İ/A çatışması yaşamları söz konusu olmaktadır. A/İ sorumlulukları arasındaki dengenin sağlanması, rekabetçi iş ortamı ve uzun çalışma saatleri getiren küresel dünyada giderek daha zor bir hale gelmektedir.

Bu araştırmanın amacı, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların önemli ölçüde bulanıklaştığı ve iki alan arasında geçişlerin neredeyse kaçınılmaz olduğu kadın akademisyenlerin İ/Y dengelerinin araştırılmasıdır. Bu kapsamda kadın akademisyenlerin iş ve aile alanlarını yönetme konusunda uyguladıkları bütünleştirme/ayırıştırma düzeylerini analiz etmek ve böylece uyguladıkları stratejilerin İ/Y dengesi üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Ancak literatürde sınır teorisinin ampirik araştırmalarla test edildiği çalışmalar yeterli değildir. Ayrıca çalışmaların ABD kökenli olması, farklı kültürlerle ilişkin değerlendirmelerin yapılmasını zorlaştırmaktadır. Araştırmanın İ/A alanlarının birbirlerinden ayırıştırılmasının en zor olduğu meslek gruplarından biri olan akademisyenlerle ilgili olarak yapılmış olması nedeniyle bu alandaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

İş/aile alanı arasındaki sınırların erozyona uğraması özellikle bireylerin, çoklu rollerin yönetimi konusundaki yeteneklerini önemli hale getirmiştir (Rothbard vd., 2005). İki alan arasındaki sınırları etkili bir şekilde yönetme becerisine sahip olmayan kişiler; kendilerini işten uzaklaştırma ya da bunun tam tersi olarak özel hayatını işin dışında bırakma konusunda sıkıntılar yaşamaktadır (Kossek ve Lautsch, 2012). İş/aile sınır teorisinin tam olarak anlaşılabilmesi için a) iş ve aile alanları b) iş ve aile alanları arasındaki sınırlar c) sınır geçiciler d) sınır koruyucular kavramlarının açıklanmasında yarar olduğu düşünülmektedir.

İş ve aile alanı; Modern dünyada birey, çeşitli rollerden kaynaklanan farklı kimliklere sahip olup kişiliğinin farklı boyutlarını belirli zaman, kişiler ve mekânlar olarak ayırıştırma gereksinimi duymaktadır. Bu ise “kim olduğumuz” kavramının “işte” ve “evdeyken” şeklinde ayırıştırılmasına neden olmaktadır (Nippert-Eng, 1996). **Sınır yönetim stratejisi**, bireylerin ev/iş alanlarını ayırmak ve böylece rol taleplerini ve beklentilerini organize etmek için kullandığı ilkeler olarak tanımlanabilmektedir (Kossek vd., 2006). Literatürde bütünleştirme/ayırıştırma olmak üzere iki strateji oldukça yaygındır (Piszcek ve Berg, 2014). **Bütünleştirme** stratejisini tercih eden kişiler, hangi faktörlerin aileye hangilerinin ise işe ait olduğuna dair herhangi bir ayırım yapmazlar. Bunun sonucunda ise duyguların her iki alan arasında geçişler yapmasına (taşma teorisi) ya da bir alanda yaşanan hayal kırıklığının, kişinin diğer alanda daha başarılı olmak için daha fazla çabalamasına ve kendini tamamen o alana kanalize etmesine (telafi teorisi) olanak sağlamaktadır (Clark, 2000). Buna karşın **ayırıştırma** stratejisini tercih eden kişiler, iş ve aile alanlarının birbirinden ayrılmasının daha iyi olacağını düşünmektedir. Gün sonunda cep telefonlarını kapatırlar veya akşam/hafta sonu işle ilgili maillere ya da aramalara cevap vermezler (Kossek, Lautsch ve Eaton, 2006, s. 350). Her iki alana ilişkin roller **ayırıştırıldığında** sınırlar netleşir ve yönetilmesi daha kolay olur. Ancak diğer yandan roller **bütünleştirildiğinde** ise roller arasındaki geçiş sağlamak kolaylaşır; buna karşın rol çatışmaları artar ve sınırların korunması zorlaşır (Desrochers ve Sargent, 2004, s.41). Bu iki alan, birbirinden tamamen farklı entelektüel ve duygusal yaklaşımları içerdiği için; en doğrusu bu alanların farklılaştırılmasıdır (Clark, 2000, s. 755). İş ve aile rolleri gerçek anlamda birbirinden ayırıştırıldıkça, İ/A çatışması azalmakta ve İ/Y dengesi artmaktadır (Allen vd., 2014, s. 106). Bütünleşme/ayırıştırma ayrımı bir çelişkidir ziyade sınır teorisinin temel amacını oluşturmaktadır.

Sınırlar; belirli bir alanın çevresini ve kapsamını (örneğin; rol, bir ülke ya da bir işyeri) sınırlayan bir yapı olup, alanla ilişkili davranışların nerede başladığını ve nerede bittiğini tanımlayan ayırt edici çizgilerdir (Ashford vd., 2000). Donald ve Lilington (2015); iş ve aile birbirinden tamamen ayrılması gereken iki farklı psikolojik yaşam alanı olarak tanımlamış ve bu iki alan arasındaki etkileşimi belirleyen en önemli faktörün aralarındaki sınır olduğunu ifade etmiştir. Kişilerin bu sınırları yönetme biçimi; her bir rol için beklenen davranışların açıkça tanımlanmasına yardımcı olmakta ve diğer insanlarla etkileşimlere temel oluşturarak bir düzen kaynağı olabilmektedir. Ancak aynı zamanda sınırlar, roller arasındaki geçişleri zorlaştırarak bir çatışma kaynağı da olabilirler (Allen vd., 2014, s.101).

Clark (2000, s. 755) fiziki, geçici ve psikolojik olmak üzere üç sınır türünden bahsetmektedir. **Fiziki sınırlar**; iş ya da ev duvarları gibi alanla ilişkili davranışların gerçekleştirildiği yerdir. **Geçici sınırlar** ise iş saatleri ya da çocuklarla ilgilenme saati gibi alanla ilgili faaliyetlerin yapıldığı zaman dilimlerini içermektedir. **Psikolojik sınırlarsa** bireyin bir alana ilişkin düşünce yapısının, davranış örneklerinin ya da duygusal tepkilerin bir alana uygunken diğer alana uygun kabul edilemeyeceğine dair yargısıdır. İş saatleri içerisinde ağlamanın kabul edilemez olduğunun düşünülmesi gibi. Psikolojik sınırlar, çoğunlukla bireyin kendisi tarafından yaratılır. Kişi fiziksel ve geçici sınırları; psikolojik sınırları gizlemek ya da mantığa büründürmek için geliştirilmiş kuralları açıklamak için kullanılır. Ayrıca psikolojik sınırlar, bireyin çevresini mantıklı bir şekilde organize etmesi için gerekli olan iradeyi nasıl gösterdiğini de açıklamaktadır.

Esneklik ve geçirgenlik ise bir sınırın gücünü temsil etmektedir. Düşük esneklik ve düşük geçirgenlik **ayırıştırma stratejisini** tanımlarken; yüksek esneklik ve yüksek geçirgenlik **bütünleştirme stratejisini** tanımlar (Allen vd., 2014, s. 107). **Esneklik**, alanlar arasındaki uzamsal ve zamansal sınırların esneklik derecesini ifade etmekte olup; zaman, mekân, değerlendirme ve ücret açısından değerlendirilebilmektedir (Hall ve Richter, 1989). **Zaman esnekliği**, aile alanı içerisinde iş alanı ile ilgili bir şey yapmak ya da bunun tam tersi olarak ifade edilebilir. **Mekân esnekliği** ise bir alanın diğer alanın rollerini yerine getirmek için kullanılmasıdır. Örneğin, kişi evinin bir odasını ofis haline getirebilir. Telekomünikasyon sistemlerinin gelişmesi, uzaktan/evden çalışma adı verilen çalışma biçimlerine olanak sağlamaktadır. **Değerlendirme esnekliği** ise bireyin İ/Y dengesini nasıl yorumladığı ile ilişkilidir. Bazı insanlar, işte çok uzun süre çalışmanın verimliliğin ve üretkenliğin temel göstergesi olmadığını düşünmektedir. **Ücret esnekliği** ise diğer unsurlarla bağlantılıdır. Bireyler yeterli finansal kaynaklara sahip olduklarında İ/Y dengelerini daha iyi koruyabilmektedir. Maddi sıkıntılardan dolayı çok uzun saatler çalışmak zorunda kalan bir kişi, özel yaşam alanından fedakârlık yapmaktadır. İnsanlar belirli bir refaha kavuştuklarında seyahat etmek, yeni deneyimler yaşamak için kendilerine zaman ayırmaya başlayabilmektedir (Cowan ve Hoffman, 2007, s.38).

Geçirgenlik ise hangi elementlerin diğer alana geçebileceğinin derecesini tanımlamaktadır. İş saatleri içerisinde aileyle şahsen ya da telefonla görüşmek, geçirgen bir iş rolü olduğunu göstermektedir. Bunun tam tersi olarak, diğer rollerin gereklerini yerine getirmek için (erişim, zaman vs.) çok az olanak varsa, bu takdirde ise geçirgen olmayan bir sınır söz konusudur (Ashford vd., 2000, s. 474). Sınırlar, geçirgenlikleriyle tanımlanır. Örneğin bireyin fiziksel duvarları olan bir ofisi olabilir. Ancak bu ofis aile bireylerinin sık sık ziyaret ettiği bir yer de olabilir. Çoğunlukla fiziksel ve geçici sınırlar, engelleyici olarak algılanır. Ancak aynı zamanda, diğer alanın üyelerini hatırlatan olumlu bir özellikleri de vardır. Geçirgenlik psikolojik de olabilir. İşyerinde yaşanan negatif duyguların ve davranışların özel hayata yansıtılması, en çok rastlanılan psikolojik geçirgenlik örneğidir. Geçirgenlik; fikirlerin, endişelerin ya da tutumların bir alandan diğerine taşmasına olanak sağlamaktadır (Cowan ve Hoffman, 2007:38). Ayrıca, ne zaman hangi rollerin önemli olması

gerektiğinin belirginleştirilmesine engel olabilir. Ancak tüm psikolojik geçirgenler olumsuz olarak değerlendirilmemelidir. Fikirler ve düşünceler, bir olaydan diğerine transfer edildiğinde yaratıcılığı teşvik edebilir (Clark, 2000) ya da bireyin gerekli olduğu anda diğer alanın rolünü benimsemesine yardımcı olarak roller arası çatışmayı azaltabilir (Ashford vd., 2000, s.474).

Sınır geçiciler; roller; belirli bir yer, günün ya da haftanın belirli saatleri ile ilişkili olmaları nedeniyle mekân ve zaman bakımından sınırlandırılma eğilimindedirler (Allen vd., 2014). Diğer bir deyişle, belirli fiziksel mekânlarla ve haftanın/günün belirli saatleriyle ilgili hale gelirler (Ashford vd., 2000, s. 474). Örneğin, çalışan rolü pazartesiden cumaya, fiziksel olarak işyerindeyken aktif olurken; aile rolleri akşam ya da hafta sonları ön plana çıkar. Sınır teorisi roller arasındaki geçişlere odaklanmaktadır (Allen vd., 2014). Sınır geçme faaliyetleri, sınırı aşarak bir rolden diğerine geçişi ifade etme olup, alanlar arasında bilişsel bir sıçrama olarak tanımlanabilmektedir. Bu sınırları geçme faaliyeti; ev ile iş arasında gidip gelme gibi sık sık ve genellikle tekrar eden **mikro geçişler** olabileceği gibi; emeklilik gibi nadir gerçekleşen ancak kalıcı olan **makro geçişler** şeklinde de olabilir. Sınır teorisine ilişkin çalışmalar genellikle mikro geçişlere odaklanmaktadır (Ashford vd., 2000, s. 72). Ayrıca bu geçişler gün başlangıcında/sonunda ya da bir kişi fiziksel olarak bir alana girdiğinde ortaya çıkan mental ve psikolojik değişim şeklinde de olabilir. Hall ve Richter (1989); bireylerin, alanlar arası geçişte “**beklenen**”, “**ayrık**” ve “**gecikmeli**” olmak üzere üç şekilde davranabileceklerini açıklamaktadır. “**Beklenen**” stili, bireyin daha öbür alana geçmeden, o alanla ilgili düşünmeye başlamasını ifade etmektedir. “**Ayrık**” stilinde ise kişi öbür alana ulaşmadan o alanla ilgilenmeye başlamamaktadır. “**Gecikmeli**” de ise birey geçtiği alanda ancak belirli bir süre bulduktan sonra o alana yoğunlaşmaktadır. İnsanlar genellikle işe giderken “beklenen”; eve dönerken ise “ayrık” stilini benimsemektedir. Özetle insanlar daha işe gitmeden işle ilgili olarak düşünmeye ya da planlama yapmaya başlamaktadır. Ancak eve dönüncüye kadar, işin yoğunluğundan evi düşünmeye fırsat bulamamaktadır. Sınır geçirgenliği bakımından aile sınırı, özellikle sabahları daha geçirgenken; iş sınırları nispeten geçirgen olmayan bir yapıdadır (Lambert vd., 2006, s. 67). İ/A çatışması açısından bakıldığında, sabah evden çıkıştan ziyade akşam eve dönüşlerde daha çok sorun yaşanmaktadır. Çünkü sabah, eşler işle ilgili planlama yapılmasını daha anlayışla karşılarken; akşam eve dönüşte eşinden aile alanına tamamen kanalize olmasını beklemektedir.

Sınır koruyucular; Esneklik düzeyi; normlardan, kurallardan veya o alandaki diğer kişilerin getirdiği kısıtlamalardan da etkilenebilmektedir. Sınır teorisi bu diğer kişileri “sınır koruyucular” olarak adlandırmaktadır. Bu kişiler tarafından belirlenen tercihler veya kurallar; geçirgenlik düzeyine bağlı olarak alana izinsiz girişleri engelleyebilmektedir (Bulger, Matthews ve Hoffman, 2007). Örneğin, amirler çalışma alanı içerisinde sınır koruyucu olarak hareket ederken; evde ise bu rolü genellikle eşler oynamaktadır. Sınır koruyucular; bir alanın nerede başladığına ilişkin algının oluşmasında yardımcı olurlar. Böylece bireylerin İ/Y taleplerini karşılamak için sınır geçişlerini belirleyen farklı düzeylerde esneklik yaratabilirler. Örneğin bir amir, iş saatleri içerisinde kişisel telefon görüşmelerine izin vermeyebilir. Bu da ailenin, çalışma alanına müdahale etmesini engeller (Allen vd., 2014).

İ/A sınır yönetimi teorisine ilişkin yapılan deneysel çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular Tablo-1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: İ/A Sınır Yönetimi Teorisine İlişkin Deneysel Çalışmalar

Yıl	Araştırmacılar	Bulgular
2000	Edwards ve Rothbard	Bireyler, İ/A alanlarını yüksek düzeyde ayırttıklarında iki alan arasındaki sınırları daha etkin olarak kontrol edebilmektedir.
2000	Noor	Çalışanlar, aile ya da iş alanlarından bir tanesine çok fazla zaman ayırması durumunda; diğer sistemin bundan olumsuz olarak etkilenmektedir.
2005	Rothbard, Philips ve Dumas	Daha fazla bütünleştirme arzusunda olan çalışanlar; işletmelerin bütünleştirme politikalarından (işyerinde kreş vb.) ziyade ayırıştırma politikaları (esnek çalışma vb.) sağlandığında daha fazla iş tatmini yaşadıklarını ve örgütsel bağlılıklarının arttığı tespit edilmiştir.
2007	Cowan ve Hoffman	Çağdaş insanın İ/Y dengesinin sağlanmasında esneklik ve geçirgenlik kavramlarına odaklanarak zaman, mekân, değerlendirme ve telafi olmak üzere dört esnekliği tanımlamışlardır. Ayrıca, işletmelerin ve çalışanların İ/Y dengesinin kurulması için uygulaması gereken iletişim stratejileri ve müzakerelerine de yer verilmiştir.
2009	Kreiner, Hollensbe ve Sheep	Sınırların korunmasında; davranışsal, zamansal, fiziksel ve iletişimsel olmak üzere dört farklı taktik olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, İ/A çatışması ve sınır ihlalleri kavramlarının birbirinden farklı olduğunu ifade etmiş ve sınır taktiklerinin; İ/Y zorluklarını azalttığını gösteren iki niteliksel araştırma sunmuşlardır.
2012	Kossek ve Lautsch	Sınır yönetimi, kişinin İ/A rollerini yerine getirmek için aralarındaki sınırların belirginleştirilmesi olarak tanımlamış ve sınır yönetimin biçimlerinin (bütünleştirme, ayırıştırma ve dönüşümlü), bireyin sınır geçişlerine (esneklik, geçirgenlik, simetri ve yönlendirme) ilişkin tercihlerinin bir varyasyonu olarak açıklamıştır.
2013	Karrassvidou ve Glavelli	İ/Y dengesini belirleyen örgütsel/bireysel faktörleri araştırmak için İ/A sınır teorisini genişletmeye çalışmışlardır.
2014	Adisa, Mordi ve Mordi	Nijeryalı kadın doktor/hemşirelerin İ/Y dengesini; “işlerini yaparken aynı zamanda aile sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli zaman yaratmak olarak” tanımladıklarını ifade etmişlerdir. Kadınlar, doktorluğun ve hemşirelik mesleğinin, gün sonunda ailesel sorumluluklarının gereklerini yerine getiremeyecek kadar tükenmelerine neden olduğu ifade etmektedir.
2016	Danile ve Sonnentag	Çalışanların esneklik ve geçirgenlik tercihlerinin ve algılanan geçirgenliğin, İ/Y zenginleştirme ve iş tatmini ile işyerinde algılanan esneklik kaynakları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.
2016	Toffoletti ve Starr	İ/Y dengesi söylemlerinin, kadın akademisyenler tarafından nasıl ele alındığını incelemiş ve kadın akademisyenlerin bu anlamda İ/Y dengesini sağlamalarının imkansızlığına vurgu yapmıştır.
2017	Fedáková ve Istoňová	Evden çalışma biçiminin; İ/A alanları arasındaki fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırların korunmasını güçleştirdiği ve bu yöntemin, çalışanlar açısından hem üstünlükleri hem de sakıncaları olduğu ortaya konarak İK birimlerinin bu açıdan önlemler alması gerektiğini tespit etmişlerdir.

Tablo-1’den de anlaşılacağı üzere bireylerin esneklik ve geçirgenlik tercihlerinin, İ/Y dengesinin sağlanmasında etkili olduğu görülmektedir.

3. KADIN AKADEMİSYENLERİN İŞ/AİLE DENGESİ

Cinsiyete bağlı toplumsal beklentilerin farklı olması, cinsiyetler arasında İ/Y sınırlarının asimetric olarak farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu asimetricin sonucu olarak ise; erkekler, iş taleplerinin aile yaşamına taşmasına izin verirken; kadınlar, aile taleplerinin iş alanına geçmesine izin vermektedir (Chesley, 2000 s. 1239). OECD’nin (2014) yayınladığı “Cinsiyet Veri Portalında” günlük faaliyetlerle ilgili istatistiklere göre Türkiye’de erkeklerin işe harcadıkları süre, kadınların harcadıkları sürenin neredeyse üç katıdır (2,92). Buna karşın erkeklerin, günlük ev işleri için harcadığı süre ortalama günlük 21 dakika iken kadınların ev işlerine harcadığı süre ortalama 4 saat 21 dakikadır. Kadın ve erkeklerin farklılık gösterdikleri bir diğer unsur ise eve dönüş süreciyle ilgilidir. Kadınlar, eve erkeklere oranla daha erken gitmekte ve (Compos vd., 2009) dönüş süreci, erkeklere göre daha stresli bir şekilde geçmektedir. Çünkü hızlı bir şekilde anne, eş ve ev hanımı rollerine bürünmeleri gerekmektedir. Buna karşın erkekler, eve geldiklerinde kadınlardan farklı olarak, bir

yorgunluk kahvesi içmek ya da gazete okumak için ekstra bir zamana sahiptir. Yani, erkekler aileden bağımsız fiziksel sınır oluşturabilmekte (Compos vd., 2009) ve rol geçişini kademeli olarak gerçekleştirebilmektedir (Hall ve Richter, 1989).

Erkek ve kadınlar için uygun davranış biçimlerini tanımlayan toplumsal cinsiyet rolleri; örgütsel söylemler ve sosyal uygulamalar bakımından üniversitelerde de kendisini göstermektedir. Bilimsel normatif beklentiler, bilim insanları için iş yaşamı dışındaki ilgi ve uğraşlarının minimum düzeyde kalması ve bilim insanlarının kararlı bir şekilde bilimsel çalışmalarına odaklanması gerektiği yönündedir. Bu beklenti ve standartlar; iş yükünü ve çalışılan zamanı arttırmaktadır (Coşkun, 2013, s. 7). Artan kurumsal talepler ve hesap verebilirlik nedeniyle akademisyenlerin haftalık çalışma süreleri 50-60 saate ulaşmaktadır (Achour, Grine ve Nor, 2014, s.1003). Ancak kadın akademisyenler, ailesel etkinliklere çok fazla zaman ve duygusal enerji tahsis etmeleri nedeniyle; erkek meslektaşlarına oranla araştırma yapmaya daha az zaman ayırabilmektedir (Fatoki ve Koiowu, 2015). Kadınlar, bilim ve mühendislik alanında çalışan toplam işgücünün sadece %22'sini ve 4 yıllık üniversitelerdeki fen ve mühendislik fakültelerinin ise %20'sinden daha azını oluşturmaktadır. Dahası bilimle uğraşan kadınların büyük bir çoğunluğu çocuksuz kadınlardan oluşmaktadır. Bu bulgu, akademisyen kadınların orantısız bir biçimde aileleri ve akademik kariyerleri arasında seçim yapmak zorunda kaldıklarını göstermektedir (Cole ve Curtis, 2004).

Dışardan bakıldığında üniversiteler, son derece esnek bir işyeri olarak algılanmaktadır (Kossek, 2012). Akademisyenler; çoğunlukla nerede, nasıl ve ne zaman çalışacaklarına karar verme özgürlüğüne sahip olup çalışmaların kontrolünde (bir amire bağlı olarak çalışsalar bile) daha çok özdenetim mekanizmaları etkili olmaktadır (Rafnsdottir ve Heijstra, 2013). Doğası gereği sınırsız bir potansiyele sahip olan akademik çalışmalar, her daim cevap aranacak bir soru ya da problem, okunacak/ yazılacak veya incelenecek konular sunmaktadır. Eve her zaman bir araştırmacı kimliğiyle gelen akademisyen 9-5 mesai saatlerinden farklı olarak esnek çalışma saatlerine (hafta sonlarında kongrelerde olmak, tez yazmak ya da akademik araştırmalar için geceleri/hafta sonları çalışmak) (Kossek ve Lautsch, 2012) ve mekânlara (ev, tatil vb.) sahiptir (Toffoletti ve Starr, 2016). Özellikle teknolojik gelişmeler de akademisyenlerin iş dışı roller için ayrılmış zamanlarda bile işle ilgili çalışmasına olanak sağlamıştır (Curtis, 2004).

Nikunen (2012), konuya neoliberal üniversitelerin İ/Y dengesinin sağlanmasında sağladığı destekler açısından yaklaşmıştır. Bireysel tercihlere daha çok önem veren ve özgürlüğün arttığı bu üniversitelerde bile İ/Y dengesinin sağlanmasının kişinin kendi sorumluluğu olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında üniversite, akademisyene istediği şeyi, istediği zaman yapabileceği özgür bir zaman sunmaktadır. Ancak aynı zamanda yapılması gereken birçok iş (yayın/araştırma yapma, dersler için hazırlık yapmak, danışman vb.) de vardır. Bu ise neredeyse 7/24 çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Esnek çalışma saatleri sunan üniversitenin, bu anlamda tüm sorumluluklarını yerine getirdiği varsayılmaktadır. Akademisyenlerden ise kendilerine sağlanan bu ayrıcalığı akıllıca değerlendirmeleri beklenmektedir. Neoliberal ortamda eğer kadınlar kendilerini 7/24 çalışıyor olarak buluyorlarsa, bu aşırı iş taleplerinden değil; zamanlarını akılcı ve etkili bir şekilde değerlendirememelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak esnek işyeri düzenlemeleri, İ/Y sorumluluklarının dengelenmesi açısından önemli olmakla birlikte aslında sınırsız bir iş yükünün kişisel olarak yönetilmesi gerektiğine dair bir beklentiyi doğurmaktadır. Esneklik hiçbir zaman daha az çalışmaya olanak sağlamamaktadır. Tam aksine işe ayrılan sürelerin artırılması yönünde bir etki yaratmaktadır. Bu nedenle, bireysel bir problem olarak esnekliğin (uzayan çalışma saatleri, kişisel yaşamı etkileme vb.) olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırılması ve kadın akademisyenlerin İ/Y dengesini sağlayabilmeleri

için toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin söylemlerin tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir (Toffoletti ve Starr, 2016).

Özellikle stresli ve aşırı çalışma dönemlerinden geçmeden doktora ve doçentlik süreçlerini tamamlamak olanaklı değildir. Bu nedenle akademisyenlik; eğitim ve çalışma yükünün çok ağır olduğu ve bu nedenle tükenmişlik ve aşırı yüklenme problemlerinin sıklıkla yaşandığı bir meslek grubudur (Doyle ve Hind, 1998; Ardıç ve Polatçı, 2008; Rothmann ve Barkhuizen, 2008). Tüm bu sebeplerden dolayı akademisyenler için İ/A rollerini yönetmek; mavi yakalı, part-time ya da saatlik çalışanlarla kıyaslandığında sınırların daha bulanık ve geçirgen olması nedeniyle çok daha zor ve kritik bir konu haline gelmektedir.

Türkiye’de kadın akademisyenlere ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında genellikle *kadın akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları* (Başarır ve Sarı, 2015; Yenilmez, 2016), *akademik hayatta karşılaştıkları sorunlar* (Kaya vd., 2010; Ergöl vd., 2013), *anne/eş rolleri ve ev hayatına ilişkin sorumlulukları* (Belkıs, 2016; Dikmen ve Maden, 2012); *çalışma yaşam kalitesi* (Yeşil ve Fidan, 2015), *iş/yaşam dengesinin sağlanması* (Bozkurt, 2012; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014) ve *akademik yükselmelerde ve idari görevlerde kariyer engelleri* (Özkanlı ve Korkmaz, 2000; Özkanlı, 2007; Ozel, 2008; Özkanlı, 2010; Arslan, 2014; Alaçam ve Altuntaş, 2015; Öztan ve Doğan, 2015; Şentürk, 2015; Küçükşen ve Kaya, 2016; Suğur ve Cangöz, 2016) gibi konularının daha baskın olarak araştırıldığı görülmektedir. Türkiye’de kadın akademisyenlerin İ/Y dengesiyle ilgili olarak yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Tablo-2’de özetlenmiştir.

Tablo 2:Türkiye’de Kadın Akademisyenlerin İ/Y Dengesiyle İlgili Olarak Yapılan Çalışmalar

Yıl	Araştırmacılar	Bulgular
2010	Kaya, Alyıldız ve Kuşuoğlu	Türk kadın akademisyenlerin, akademik hayatta yaşadıkları en önemli sorunlar arasında cinsiyet ayrımcılığı, İ/A yaşamı arasında denge kuramama, finansman ve kaynak yetersizliği ve sosyo-kültürel faaliyetlerin eksikliği ya da vakit yetersizliği nedeniyle bu faaliyetlere katılamama vb. sorunları tespit etmişlerdir.
2012	Bozkurt	Konuya İ/A çatışması ve İ/Y dengesini araştırma boyutunda yaklaşmış ve İ/A ve A/İ çatışmasının, kadın akademisyenlerin yaşam tatminini azalttığını tespit etmiştir.
2013	Ergöl ve Koç	Kadın-erkek ayrımını, kadının kariyerinin erkektekine göre yüksek olmasının ve eve ilişkin sorumlulukların çoğunluğunun kadınların yükümlülüğünde olmasının sorun yaratan unsurlar olarak tanımlanmıştır.
2014	Mustafayeva ve Bayraktaroğlu	İ/A çatışması ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi küreselleşen dünyada iki ülke bazında karşılaştırma yaparak ortaya koymaya çalışmışlardır. Sözkonusu çalışmada Türkiye’deki akademisyenlerin İ/A çatışmalarının, İngiliz akademisyenlere göre daha yüksek; buna karşın yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki hiçbir etkisi bulunamamış; buna karşın iş-aile çatışmalarının yaşam tatminini olumsuz yönde orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.
2015	Yeşil ve Fidan	Kadın akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin artırılmasında maddi koşulların etkisine vurgu yapmışlardır.
2016	Küçükşen ve Kaya	Yönetici konumunda çalışan kadın akademisyenlerin, İ/Y dengesini kurabilmelerinde hedef odaklı çalışmaları ve zaman yönetimi konusundaki becerilerinin etkili olmasının yanı sıra kendi kişisel gereksinimlerinden (uyku, eğlence, dinlenme ve sağlık gibi) ödün vermek zorunda kaldıklarını da tespit edilmiştir. Bu çalışmada ayrıca eş desteğinin önemi de vurgulanmıştır.

Tablo-2’den de görüleceği üzere Türkiye’de kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle zaman zaman cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları, eve ilişkin sorumlulukların çoğunlukla kadınların üzerinde olduğu ve bu nedenle de İ/Y dengesini sağlamakta çeşitli sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Çok iyi bir zaman yönetimi becerisine

sahip olmak bu sorunları nispeten azaltabilmekle birlikte, kadın akademisyenlerin genellikle kişisel gereksinimlerinden ödün vererek İ/Y dengesini sağlamaya çalıştıkları görülmektedir.

4. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgi verilecektir.

Araştırmanın Modeli

Çalışmada Chakrabarti (2011) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır Anket, “Evde işle ilgili çalışma”, “işte evle ilgili çalışma”, “iş rollerini benimseme”, “aile rollerini benimseme” ve “İ/A çatışması” olmak üzere 5 bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın hipotezleri ve araştırma modeli aşağıda verilmiştir.

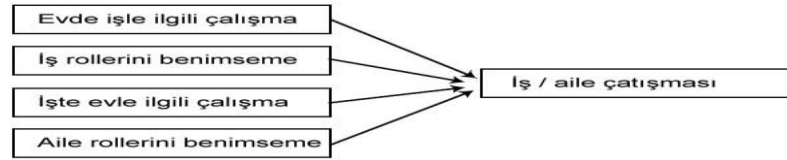
H₁= Evde işle ilgili çalışmak İ/A çatışmasını etkilemektedir.

H₂= İşte evle ilgili çalışmak İ/A çatışmasını etkilemektedir.

H₃= İş rollerini benimseme düzeyi İ/A çatışmasını etkilemektedir.

H₄= Aile rollerini benimseme düzeyi İ/A çatışmasını etkilemektedir.

Araştırma modeli ise Şekil-1’de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

İ/Y dengesinin sağlanmasında demografik özelliklerin de önemli olduğu düşünülerek alt amaç olarak demografik faktörlerin 5 boyut açısından ayrı ayrı değerlendirilmesine karar verilmiştir. Ancak katılımcıların çoğunluğunun (%87) yaşlı bakım sorumluluğu olmaması nedeniyle bu değişken analiz dışında bırakılmıştır. Alt amaca ilişkin araştırma hipotezler Tablo-3’te verilmiştir:

Tablo 3: Farklılık Analizlerine İlişkin Hipotezler

H₅= Evde işle ilgili çalışmak, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir

H₆= İşte eve ilişkin çalışmak, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir.

H₇= İş rollerini benimseme, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir.

H₈= Aile rollerini benimseme, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir.

H₉= İ/A çatışması, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir.

H₁₀= Evde işle ilgili çalışmak, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir.

H₁₁= İşte eve ilişkin çalışmak, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir.

H₁₂= İş rollerini benimseme, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir.

H₁₃= Aile rollerini benimseme, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir.

H₁₄= İ/A çatışması, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir.

H₁₅= Evde işle ilgili çalışmak, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₁₆= İşte eve ilişkin çalışmak, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₁₇= İş rollerini benimseme, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₁₈= Aile rollerini benimseme, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₁₉= İ/A çatışması, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₂₀= Evde işle ilgili çalışmak, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H₂₁= İşte eve ilişkin çalışmak, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H₂₂= İş rollerini benimsemek, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H₂₃= Aile rollerini benimsemek, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H₂₄= İ/A çatışması, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H₂₅= Evde işle ilgili çalışmak, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₂₆= İşte eve ilişkin çalışmak, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₂₇= İş rollerini benimsemek, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₂₈= Aile rollerini benimsemek, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₂₉= İ/A çatışması, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₃₀= Evde işle ilgili çalışmak, günlük çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₃₁= İşte eve ilişkin çalışmak, günlük çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₃₂= İş rollerini benimsemek, günlük çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₃₃= Aile rollerini benimsemek, çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₃₄= İ/A çatışması günlük çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde; tanımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, farklılık analizleri ve regresyon yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Evreni

Kadın akademisyenlerin İ/Y dengesinin sağlanmasında, İ/A sınır yönetim stratejilerinin etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada, “anket” tekniği tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de özel ve devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. ÖSYM’nin (2018) bilgi sisteminde toplam kadın akademisyen sayısı 71,280 olarak yer almaktadır. Evrenin çok büyük olması nedeniyle örnekleme çalışma tercih edilmiş ve örneklem büyüklüğünü belirlemek için Kline’in (2011, s.11), ulaşılması gereken katılımcı sayısını belirlemek için “ölçekte yer alan her bir değişken için en az 10 kişi olmalıdır” ifadesinden hareket edilmiştir. Ankette 32 ifade bulunması nedeniyle ulaşılması gereken kişi sayısı 320 olarak hesaplanmıştır. Ancak Shah ve Goldstein (2006) 200’ün üstünde örneklem büyüklüğüne sahip çalışmaların kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Devlet üniversitelerinin web sayfalarından alınan 900 kadın akademisyenin mail adreslerine anket gönderilmiş ve geri dönüş sağlanan anket sayısı 300 olmuştur. Bu açıdan 320 sayısına ulaşamamış olmakla birlikte örneklem büyüklüğü 200’ün üzerinde olduğu için yeterli kabul edilmiştir.

5. BULGULAR

Araştırmanın bulguları, demografik bulgular ve iş/yaşam sınır yönetim stratejilerinin analizine ilişkin bulgular olmak üzere iki grupta düzenlenmiştir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo-4’de verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri İlişkin Bilgiler

Unvan	Medeni durum	Gelir düzeyi
Arş.görevlisi: 93 (%31)	Bekâr: 108 (%36)	3000-5000: 56 (%18,7)
Öğretim görevlisi: 51 (%17)	Evli: 174 (%58)	5001-7000: 58 (%19,3)
Dr. öğr. üyesi: 114 (%38)	Boşanmış: 18 (%6)	7001-9000: 81 (%27)
Doçent: 27 (%9)		9001 ve üzeri: 105 (%35)
Profesör: 15 (%5)		
Yaş	Çocuk Sayısı	Yaşlı Bakım yükümlülüğü
21-25: 8 (%2,7)	Yok: 173 (%57,7)	Evet: 22 (%7,3)
26-30: 66 (%22)	1: 91 (%30,3)	Yılın belli aylarında: 16 (%5,3)
31-35: 95 (%31,7)	2: 31 (%10,3)	Hayır: 262 (%87,3)
36-40: 71 (%23,7)	3: 4 (%1,3)	
41-45: 34 (%11,3)	4 ve üzeri: 1 (%0,3)	
46-50: 16 (%5,3)		
51 ve üzeri: 10 (%3,3)		

Tablo-4’den de görüleceği üzere ankete katılanların büyük bir çoğunluğu Dr. Öğr. Üyesi (%38) ve araştırma görevlisi (%31), 31-40 yaş grubu aralığında (%55,4), evli (%58),

çocuk sahibi olmayan (%57,7), gelir düzeyi 7000 TL ve üzeri olan (%62) kadınlardan oluşmaktadır. Yaşlı bakım sorumluluğu olan kadın akademisyenlerin oranı da yaklaşık %13 düzeyindedir. Kadın akademisyenlerin çalışma saatleri ve ortalama günlük çalışma saatleri Tablo-5’de verilmiştir.

Tablo 5: Kadın Akademisyenlerin Çalışma Saatleri

Çalışma Saatleri	Günlük Çalışma süresi
08:00-17:00 mesai saatlerine uyuyorum: 129 (%43)	1-3 saat: 16 (%5,3)
Ders saatlerim dışında çalışma saatlerim esnektir, kendim belirleyebiliyorum: 145 (%48,3)	3-5 saat: 57 (%19)
Belirli bir çalışma saatim yok: 26 (%8,7)	6-8 saat: 158 (%52,7)
	9-11 saat: 50 (%16,7)
	11 saat üzeri: 19 (%6,3)

Katılımcıların yaklaşık %43’ü gün içerisinde belirli bir mesai saati kavramına uyduklarını ifade etmektedir. İş ve özel hayatın; fiziksel ve zamansal olarak birbirinden ayrılması; alanların ayrıştırılması açısından önem taşımaktadır. Kadın akademisyenlerin; sınır geçiciler olarak kabul edilen grupta yer almak olasılığı çok daha fazladır. Katılımcıların yarısından fazlası günlük çalışma süresi olarak kabul edilen 6-8 arasında çalışmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçek; “Evde işe ilişkin çalışma” ilgili 4 ifade, “İşte özel yaşamla ilgilenme” ilgili 3 ifade, “İş rollerini benimseme” ilgili 11 ifade, “Aile rollerini benimseme” ilgili olarak 8 ifade, “İş-aile çatışması” 6 ile ilgili olarak ifade olmak üzere toplam 32 ifade yer almaktadır. Anketin geçerliliğini analiz etmek için “keşifsel faktör analizi” yapılmasına karar verilmiştir. KMO oranı ,808 ve Sigma değeri ise 0,00 olarak hesaplanmış ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda, birden fazla faktör yükü alan ya da faktör yükü 0,50’nin altında kalan 3 ifade analizden çıkarılmıştır. Daha sonra AMOS programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Araştırmada model-veri uyumunu değerlendirilirken belirlenen indeksler ve bu indekslerle ilişkin eşik değerleri (Kline, 2011) Tablo-6’da verilmiştir.

Tablo 6: DFA İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks	Eşik Değeri	
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X ² /df	X ² /df<3	3≤ X ² /df≤5
GFI	>0,95	0,90
AGFI	>0,95	0,90
NFI	>0,95	0,90
CFI	>0,95	0,90
RMSEA	<0,05	<0,08
SRMR	<0,05	<0,08

Uyum iyiliği değerlerinin istenen standartlara ulaşması için standardize edilmiş regresyon katsayıları 0,70’den uzak olan (,070’in çok üstünde ya da çok altında) değişkenler en uzak değerlerden başlanarak sırayla analizden çıkarılmıştır. Toplam 9 ifade çıkarıldığında, anketin içsel tutarlılığını gösteren uyum iyiliği değerleri sağlanarak, ifade çıkarılması işlemi durdurulmuştur. Faktör analizinde ölçeğin 5 boyuttan oluştuğu ve toplam varyansların %56,231’ni açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo-7). 20 ifadeden oluşan ve beş faktörlü yapıya ilişkin uyum değerleri: X²/sd= 1,824, RMSEA=,052, CFI=,941, AGFI=,876). Söz konusu ifadelerle ilişkin güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach alpha kat sayısı 0,759 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7: Faktör Analizi

	Faktör				
	1	2	3	4	5
Evde, işle ilgili çalışırım					,827
Evde, işle ilgili mail, arama ya da gelen fakslara cevap yazarım					,803
Sık sık gece yarısına kadar ders çalışmam gerekir					,665
İş saatleri içerisinde aile/ iş dışı faaliyetlerimi gerçekleştiririm					,748
İş saatleri içerisinde ailem ya da arkadaşlarımla iletişim kurarım					,794
İş saatleri içerisinde kişisel günlük işlerimi halledebilirim					,792
İşim benim kim olduğumu tanımlar	,732				
İşimi yaparken, yaşadığımı hissederim	,697				
İlgi alanlarımla çoğunluğu, yaptığım işle ilgilidir	,778				
İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	,829				
Kişisel amaçlarımla, çoğunluğu işle ilgilidir	,779				
İşim, varlığımın temelini oluşturmaktadır	,822				
Beni en çok mutlu eden şeyler aile ve kişisel yaşamımdan kaynaklanmaktadır			,730		
Aile bireylerimin hayatı ile şahsen ilgilenirim			,759		
Ailem benim için işimden daha önce gelir			,830		
Hiçbir şey anne veya eş olmaktan daha önemli değildir			,774		
İşime ayırmam gereken zaman; aile ve kişisel sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor		,776			
İşimin gerektirdikleri şeyler yüzünden evde yapmak istediğim şeyleri yetiştiremiyorum		,901			
İşle ilgili görevler nedeniyle; sık sık aile ve kişisel faaliyetlerime ilişkin planlarımı sık sık değiştirmek zorunda kalırım		,900			
Aile hayatıma ilişkin sorumluluklarım, iş sorumluluklarımı etkilemektedir (işe zamanında gelme, işle ilgili görevleri zamanında tamamlama gibi)		,805			

Daha sonra bu ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistikler oluşturulmuştur (Tablo-8).

1734

Tablo 8: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort	Sdt.
Evde, işle ilgili mail, arama ya da gelen fakslara cevap yazarım	4,46	,786
Evde, işle ilgili çalışırım	4,28	,948
Aile bireylerimin hayatı ile şahsen ilgilenirim	4,23	,831
Beni en çok mutlu eden şeyler aile ve kişisel yaşamımdan kaynaklanmaktadır	4,12	,791
Ailem benim için işimden daha önce gelir	4,09	,931
İşime ayırmam gereken zaman; aile ve kişisel sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	3,83	,996
İşimi yaparken, yaşadığımı hissederim	3,83	,951
İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	3,62	1,016
Sık sık gece yarısına kadar ders çalışmam gerekir	3,59	1,211
İşim benim kim olduğumu tanımlar	3,58	1,046
Hiçbir şey anne veya eş olmaktan daha önemli değildir	3,55	1,202
İş saatleri içerisinde ailem ya da arkadaşlarımla iletişim kurarım	3,54	1,039
İlgi alanlarımla çoğunluğu, yaptığım işle ilgilidir	3,52	1,058
İşimin gerektirdikleri şeyler yüzünden evde yapmak istediğim şeyleri yetiştiremiyorum	3,49	1,158
İşime ayırmam gereken zaman; aile ve kişisel sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	3,46	1,116
Kişisel amaçlarımla, çoğunluğu işle ilgilidir	3,45	1,057
İşle ilgili görevler nedeniyle; sık sık aile ve kişisel faaliyetlerime ilişkin planlarımı sık sık değiştirmek zorunda kalırım	3,38	1,131
İş saatleri içerisinde kişisel günlük işlerimi halledebilirim	3,08	1,191
İşim, varlığımın temelini oluşturmaktadır	2,93	1,162
İş saatleri içerisinde aile/ iş dışı faaliyetlerimi gerçekleştiririm	2,78	1,246

Tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında en yüksek ortalamanın “evde işle ilgili mail, arama ya da gelen fakslara cevap yazarım” ve “evde işle ilgili çalışırım” çalışırım ifadelerine ait olduğu görülmektedir. Bu durum kadın akademisyenlerin, işle ilgili çalışmaların aile alanına taşınmasına izin verdiklerini göstermektedir. En düşük ortalama ise “iş saatleri

içerisinde aile/ iş dışı faaliyetlerimi gerçekleştiririm” ifadesine aittir. Bu durum Hall ve Richter’in (1989) “ev alanı daha geçirgen iken iş alanı nispeten daha geçirgen olmayan bir nitelik taşıyor” saptaması ile uyumaktadır.

İlginç bir diğer durum ise ortalamaların en yüksek olduğu 3. ifadenin “aile bireylerinin hayatı ile şahsen ilgilenirim” ifadesi olmasıdır. Evde işe ilişkin çalışmaya yönelik ifadelerin hemen akabinde aile üyelerinin hayatıyla yakından ilgilenme gereksiniminin gelmesi, kadın akademisyenler için aile bireyleriyle ilgilenme sorumluluğunun da oldukça önem taşıdığını göstermektedir. Ancak evde işe ilişkin çalışma, kadın akademisyenin aile bireylerine yeterince zaman ayırmasına engel olarak İ/A çatışması yaratabilen önemli bir faktör haline gelmektedir.

Analiz kapsamında katılımcıların demografik özellikleri ile “evde işe ilişkin çalışma”, “işte eve ilişkin çalışma”, “İş rollerini benimseme”, “aile rollerini benimseme” ve “iş aile çatışması” alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar Tablo-9’da verilmiştir.

Tablo 9: Demografik Özelliklere İlişkin Hipotez Testleri

	Hipotez	Sig.	K/R
Unvan	H ₅ = Evde işle ilgili çalışmak, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir	,127	RED
	H ₆ = İşte eve ilişkin çalışmak, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir	,137	RED
	H ₇ = İş rollerini benimseme, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir	,447	RED
	H ₈ = Aile rollerini benimseme, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir	,890	RED
	H ₉ = İş/aile çatışması, akademik unvanlara göre farklılık göstermektedir	,218	RED
Yaş	H ₁₀ = Evde işle ilgili çalışmak, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir.	,750	RED
	H ₁₁ = İşte eve ilişkin çalışmak, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir	,064	RED
	H ₁₂ = İş rollerini benimseme, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir	,218	RED
	H ₁₃ = Aile rollerini benimseme, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir	,200	RED
	H ₁₄ = İş/aile çatışması, yaş faktörüne göre farklılık göstermektedir	,631	RED
Medeni durum	H₁₅= Evde işle ilgili çalışmak, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	,016	KABUL
	H ₁₆ = İşte eve ilişkin çalışmak, medeni duruma göre farklılık göstermektedir	,210	RED
	H ₁₇ = İş rollerini benimseme, medeni duruma göre farklılık göstermektedir	,912	RED
	H₁₈= Aile rollerini benimseme, medeni duruma göre farklılık göstermektedir	,000	KABUL
	H ₁₉ = İş/aile çatışması, medeni duruma göre farklılık göstermektedir	,532	RED
Çocuk sayısı	H₂₀= Evde işle ilgili çalışmak, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir	,029	KABUL
	H ₂₁ = İşte eve ilişkin çalışmak, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir	,803	RED
	H ₂₂ = İş rollerini benimsemek, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir	,058	RED
	H₂₃= Aile rollerini benimsemek, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.	,000	KABUL
	H ₂₄ = İş/aile çatışması, çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir	,497	RED
Gelir düzeyi	H ₂₅ = Evde işle ilgili çalışmak, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir	,335	RED
	H ₂₆ = İşte eve ilişkin çalışmak, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir	,997	RED
	H ₂₇ = İş rollerini benimsemek, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir	,135	RED
	H₂₈= Aile rollerini benimsemek, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir	,041	KABUL
	H ₂₉ = İş/aile çatışması, gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir	,247	RED
Günlük çalışma süresi	H₃₀= Evde işle ilgili çalışmak, günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir	,000	KABUL
	H₃₁= İşte eve ilişkin çalışmak, günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir	,025	KABUL
	H₃₂= İş rollerini benimsemek, günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir	,001	KABUL
	H ₃₃ = Aile rollerini benimsemek, günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir	,367	RED
	H₃₄= İş/aile çatışması, günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir	,027	KABUL

Tablo-9'dan da görüleceği üzere “*unvan*” ve “*yaş*” değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın “*medeni durum*”, “*çocuk sayısı*” ve “*gelir düzeyi*” değişkenleri bakımından “*evde işe ilişkin çalışma*” ve “*aile rollerini benimseme*” alt boyutları açısından gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için “Games-Howel” analizi yapılmıştır. Medeni durum açısından “evde işle ilgili çalışma” evli ve bekâr akademisyenler arasında farklılaşırken; “aile rollerini benimseme” alt boyutu bekâr, evli ve boşanmış akademisyenler arasında farklılaşmaktadır.

Tablo-9'dan görüleceği üzere alt boyutlar açısından katılımcılar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluşturan diğer bir faktör ise “*günlük çalışma süresidir.*” Günlük çalışma süresi “*evde işle ilgili çalışma*”, “*işte eve ilişkin çalışma*”, “*iş rollerini benimseme*” ve “*iş/aile çatışması*” alt boyutları açısından istatistiki olarak anlamlı bir farka neden olmakta ve bu farklılık günde 11 saat ve üzeri çalışan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır.

Araştırma modeline ilişkin regresyon analizi ise Tablo-10'da verilmiştir.

Tablo 10: Regresyon Analizi

Model	R		R ²		Düzeltilmiş R ²	Tah.St hata	sig
	,367 ^a		,135		,123	,89288	,000 ^a
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Hata	Beta				
Sabit	1,140	,457			2,496	,013	
Evde işe ilişkin çalışma	,328	,068	,266		4,846	,000	
İşte eve ilişkin çalışma	-,086	,063	-,075		-1,367	,173	
Aile rollerini benimseme	,304	,070	,236		4,333	,000	
İş rollerini benimseme	,036	,065	,031		,553	,581	

a. Bağımlı değişken: İ/A çatışması

Regresyon Analizinden elde edilen bilgiler ışığında regresyon formülü; İ/A çatışması= $1,140+0,328X_1-0,086X_2+0,304X_3+0,036X_4$ olarak oluşturulmuştur. Regresyon modeli anlamlıdır (sig=,000). “Evde işe ilişkin çalışma” (sig=,000) ve “aile rollerini benimseme” (sig=,000) alt boyutları “İ/A çatışmasını” etkilemektedir. Model İ/A çatışmasının yaklaşık %14'nü açıklamaktadır. “Evde işe ilişkin çalışma” bir birim arttığında İ/A çatışması 0,328 birim artmaktadır. “Aile rollerini benimseme” ise bir birim arttığında ise İ/A çatışması 0,304 birim artmaktadır.

6. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bireyin, iş ve aile yaşamından kaynaklanan sorumluluklar arasında bir denge sağlanması olarak ifade edilen İ/Y dengesi, her şeyden önce bireyin kendi önceliklerine göre çevresini nasıl yönettiğinin bir sonucu olarak bireyin sahip olduğu *iradenin* bir ürünüdür. İş ve aile sınırlarının korunmasının giderek güçleştiği bu dönemde bireyin, aktif olarak çevresini organize etmek, mantıksal olarak düzenlemek ve seçenekleri ortaya koymak için neler yaptığı İ/Y dengesini belirleyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin, “ayrıştırma” ve “bütünleştirme” stratejileri yardımıyla her iki alana ilişkin sorumluluklarını yönetebilmesiyle ilgilene “*İ/A sınır teorisi*”, bireyin İ/Y dengesini sağlamada aktif bir rol oynayabileceğini ifade etmektedir. Bu çalışmada “*İ/A sınır teorisi*” bağlamında kadın akademisyenlerin İ/A taleplerini karşılamak amacıyla sınırlar arasındaki geçişleri ve bu geçişlerin İ/Y dengeleri üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Liberal politikaların etkisiyle üniversitelerde bireysel tercihlere verilen önemin artması ve çalışma ortamından kaynaklanan esneklik nedeniyle üniversitelerin, akademisyenlerin İ/Y

dengelerini sağlamalarında büyük bir destek ve olanak sağladığı varsayılmaktadır. Ancak gerçekte bu esneklik, istediğin zaman istediğin şeyleri yapma özgürlüğünden ziyade daha uzun süreler çalışılmasına ve aile hayatının bundan olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Ayrıca Hall ve Richter'in (1989) vurgulandığı aile üzere iş sorunlarının eve taşınması; ev sorunlarının işe taşınmasından daha kolay çözümlenmektedir. Bireyler, işteyken aile sorumluluklarını uygun olacakları bir zamana kadar erteleyebilmektedir. Ancak "her an ulaşılabilir bir çalışan olmanın" yöneticilerin gözünde değerlerini arttıracığını düşündükleri için evdeyken işle ilgili müdahalelere (mail, telefon vb.) izin vermektedir. Bu nedenle, aile sınırı iş sınırından daha geçirgen olup üniversite tarafından sağlanan esneklikle birlikte iş alanına ayrılan sürenin artmasına olanak sağlanmaktadır.

İ/A alanları arasındaki dengenin, iş alanı lehine değişmesine rağmen toplumsal cinsiyet rolleri halâ kadınların öncelikle "aile" alanıyla ilgilenmesi ve işe ilişkin sorumluluklarının sınırlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Erkek akademisyenler, hem işyerinde geçirdikleri süreler bakımından hem de evde "işe ilişkin rollerin" yerine getirilmesi bakımından daha olumlu koşullara sahiptir. Erkeğin uzun saatler iş yerinde kalması ya da ev alanına geldikten sonra bile işle ilgili çalışmaya devam etmesi, normal kabul edilip desteklenirken; aynı durumdaki kadın akademisyen "ailesini ihmal etmekle" suçlanabilmekte ya da kendisi böyle bir duyguya kapılabilmektedir. Bu nedenle kadınların, "evde işe ilişkin çalışmaya" devam ederek işin, aile alanına geçmesine izin vermesinin İ/A çatışması yaşamada etkili olduğu düşünülmektedir. Bozkurt'un (2012), İ/A çatışmasının kadın akademisyenlerin yaşam tatminlerini düşürdüğünü tespit ettiği çalışmasıyla paralel olarak bu çalışmada da gerek farklılık analizlerinde gerekse regresyon analizinde "**evde işe ilişkin çalışma**" ve "**aile rollerini benimseme**" faktörlerinin ön plana çıktığı görülmektedir.

Katılımcıların demografik özellikleri açısından bakıldığında "**medeni durum**", "**çocuk sayısı**", "**gelir düzeyi**" ve "**günlük çalışma sürelerinin**" kadın akademisyenlerin İ/Y dengesi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum, çocuk sayısı ve gelir düzeyine göre, "evde işe ilişkin çalışma" ve "aile rollerini benimseme" alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık söz konusudur. **Medeni durum ve çocuk sayısı** açısından bakıldığında evli ve bekâr akademisyenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olması oldukça doğal bir sonuçtur. Ailelerinden bağımsız yaşasalar bile bekâr akademisyenlerin, evli ve anne olan kadın akademisyenler kadar aile sorumluluklarının olmadığı aşikârdır. **Gelir düzeyi** açısından ise literatür kısmında ifade edilen "ücret esnekliği" ile uyumlu bir sonuç elde edilmiştir. Çünkü bireyler yeterli bir düzeyde gelire sahip olmadıklarında, daha iyi maddi koşullara sahip olabilmek için daha çok çalışmayı ve kariyerlerinde yükselmeyi tercih ederken; maddi anlamda belirli bir düzeye ulaştığında tatil, eğlenme ve yeni yerler keşfetmeyi öncelikleri haline getirebilmektedir. Elde edilen bu sonuç, Yeşil ve Fidan'ın (2015), kadın akademisyenlerin yaşam kalitesinin arttırılmasında gelirin ve maddi koşulların etkisini vurguladıkları çalışmayla tutarlıdır.

Araştırma bulgularında diğer öne çıkan bir unsur ise "**günlük çalışma süreleridir.**" Kadın akademisyenlerin günlük çalışma süreleri "evde işe ilişkin çalışma", "işte eve ilişkin çalışma", "iş rollerini benimseme" ve "İ/A çatışması" alt boyutları açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır. Bu farklılık günde 11 saat ve üzeri çalışan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Günlük çalışma süresinin ortalama 8 saat olduğu düşünülürse, günde 11 saat ve üzeri çalışan bir kişinin, aile ve özel yaşamına ayrılması beklenen sürenin minimum 3 saatini iş alanına aktardığı anlaşılmaktadır. Belirli dönemlerdeki aşırı yoğunluklar (tez vb.) nedeniyle, bu taşmalar tolere edilebilir olsa da uzun dönemde süreklilik kazanması durumunda İ/A alanları arasındaki dengenin bozulmasına neden olacağı ve İ/A çatışmasını arttıracığı bir gerçektir. Bu durum Noor'un elde ettiği (2002) "bir

çalışanın, aile ya da iş alanlarından bir tanesine çok fazla zaman ayırması durumunda; diğer sistem bundan olumsuz olarak etkilenir” tespitiyle tutarlılık göstermektedir.

Akademisyenlik, özellikle doktora ve doçentlik dönemleri olmak üzere yoğun bir çalışma gerektiren bir meslektir. Akademik araştırma/ders çalışma, önemli ölçüde konsantrasyon ve odaklanma gerektiren faaliyetler olduğu için iş saatleri dışında da uzun süreler çalışılmasına neden olmaktadır. Ayrıca akademisyenliğin yüksek statü ve nispeten iyi gelir düzeyi sağlayan bir meslek olması; akademisyenlerin kendilerini işleriyle özdeşleştirmelerini kolaylaştırmakta ve “evde işe ilişkin çalışma” olasılığını arttırmaktadır. Tanımlayıcı istatistikler açısından bir karşılaştırma yapılmak istenirse; “*evde işle ilgili çalışma*” ifadelerinin ortalama değeri 4,11 iken “*işte evle ilişkin görevlerin yapılmasına*” ilişkin ifadelerin ortalamasının 3,36 olduğu görülmektedir. Yani akademisyenler evde işe ilişkin çalışarak işe ilişkin rol taleplerinin, aile sorumluluklarını bölmesine izin vermekte; buna karşın aile rollerinin, iş alanına taşması konusunda nispeten daha kontrollü olmaktadır. Ancak buna karşın “evde işe ilişkin çalışma” düzeyi bir birim arttığında İ/A çatışmasında 0,328 birimlik bir artış olmaktadır. Benzer şekilde “aile rollerini benimseme düzeyi” bir birim arttığında İ/A çatışmasında 0,304 birimlik artış yaşanmaktadır. Diğer bir deyişle kadınların İ/Y dengesinin sağlanması zorlaşmaktadır. Bu sonuç, Mustafayeva ve Bayraktaroğlu’nun (2014) İ/A çatışmalarının akademisyenlerin yaşam tatminini olumsuz yönde ve orta düzeyde etkilediğini tespit ettikleri çalışmalarının sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Kadın akademisyenlerin işte geçirdikleri süreleri etkin ve verimli kullanmaları ya da tam tersi olarak kullanamamaları, “evde işe ilişkin çalışmayı” belirleyen önemli faktörlerden birisidir. İş saatleri içerisinde yaşanan bölünmeler, konsantrasyon eksikliği ya da okuldan kaynaklanan sorumluluklar nedeniyle akademisyenler genellikle akademik çalışmalarına evde devam etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum aynı zamanda İ/A çatışmasını da doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında gerek etkili zaman yönetimi gerekse ayrıştırma stratejisi kadın akademisyenlerin bu soruna çözüm bulmalarını kolaylaştırabilecektir.

Bu çalışmanın devamında İ/A sınır teorisi açısından kadın ve erkek akademisyenler arasında karşılaştırma yapan çalışmalar yapılabileceği gibi eş desteği/yönetici desteği gibi unsurların kadın akademisyenlerin sınır yönetim stratejilerindeki aracılık rolleri de incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Achour, M., Grine, F., & Nor, M. R. (2014). Work-Family Conflict and Coping Strategies: Qualitative Study of Muslim Female Academicians in Malaysia. *Mental Health, Religion&Culture*, 17(10), s. 1002-1014. doi:10.1080/13674676.2014.994201
- Adisa, T. A., Mordi, C., & Mordi, T. (2014). The Challenges and Realities of Work-Family Balance among Nigerian Female Doctors and Nurses. *Economic Insights-Trens and Challenges*, III(3), s. 23-38.
- Alaçam, B., & Altuntaş, S. (2015). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-Family Boundary Dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1, s. 99-121.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), s. 69-96.

- Arslan, G. E. (2014). Türkiye'de Çalışan Kadın Olmak ve Kadın Akademisyenler. *Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği Akademik Bülten*, 12(1), 36-41.
- Ashford, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management*, 25(3), s. 472-491.
- Bacharach, S. B., & Bamberger, P. (1991). Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), s. 39-53.
- Başarır, F., & Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin "Kadın Akademisyen Olma"ya İlişkin Algıların Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), s. 41-51.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations*, 42(2), s. 189-221.
- Belkis, Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 251-265.
- Boles, J.S., Johnston, M.W, Hair, J.F. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Bourhis, A., & Mekkaoui, R. (2010). Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? *Industrial Relations*(651), s. 98-117.
- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., & Pearson, A. W. (2003). Work-Family Conflict: A Model of Linkages between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), s. 175-190.
- Bozkurt, Ö. Ç. (2012). Kadın Akademisyenlerde İş –Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. *Uluslararası Kadın Konferansı: Kadın Olmak, Farkındalık ve Özgürleşme* (s. 85-98). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, s. 336-353.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), s. 365-375. doi: 10.1037/1076-8998.12.4.365
- Burke, R. J. (1994). Stressful Events, Work-Family Conflict, Coping, Psychological Burnout, and Well-Being among Police Officers. *Psychological Reports*, 75(2), s. 787-800.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25(4), s. 513-540.
- Chakrabarti, M. (2011). *Work-Family Boundary Management Strategies: Examining Outcomes, and the Role of Fit*. Wayne State University.
- Chesley, N. (2005). Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress, and Family Satisfaction. *Journal of Marriage and Family*(67), s. 1237-1248.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.

- Clark, S. C. (2002). Communicating across the Work/Home Border. *Community, Work&Family*, 5(1), 23-48.
- Cole, P. L., & Curtis, J. W. (2004). Academic Work and Family Responsibility: A Balancing Act. *Science*.
- Compos, B., Graesch, A. P., Repetti, R., Bradbury, T., & Ochs, E. (2009). Opportunity for Interaction? A Naturalistic Observation Study of Dual-Earner Families After Work and School. *Journal of Family Psychology*, 23(6), s. 789-807.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri.
- Cowan, R., & Hoffman, M. F. (2007). The Flexible Organization: How Contemporary Employess Construct the Work/Life Border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 37-44.
- Curtis, J. W. (2004). Balancing Work and Family for Faculty: Why is Important. *Acedeme*, 90(6), 21-23.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing The Borders: The Relationship Between Boundary Management, Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), s. 407-426.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. *Organization Management Journal*, 1(1), s. 40-48.
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), s. 235-251.
- Donald, F., & Linington, J. (2015). Work/Family Border Theory and Gender Role Orientation. *South African Journal of Psychology*, 38(4), s. 659-671.
- Doyle, C., & Hind, P. (1998). Occupational Stress, Burnout and Job Status in Female Academics. *Gender, Work & Organization*(2), s. 67-83.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), s. 178-199.
- Ergol, Ş., & Koç, G. (2012). Encountered Difficulties of Female Research Assistants at Domestic and Business Life in Turkey. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), s. 43-49.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2013). Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996). Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56(2), s. 174-179.
- Fatoki, F. T., & Koiowu, S. (2015). Family and Work Responsibilities and Coping Strategies of Women Academics. *European Scientific Journal*, s. 1857-7881.
- Fedáková, D., & Istoňová, L. (2017). Slovak IT- Employees and New Ways of Working: Impact on Work-Family Borders and Work-Family Balance. *Ceskoslovenska Psychologie*, LXI(1), s. 68-85.

- Foster, N. (2000). A Case Study of Women Academics' Viewa on Equal Opportunities, Career Prospects and Work-Family Conflicts in a British University. *Women in Management Review*, 15(7), 316-330.
- Grandey, A. A., Corderio, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, s. 1-20.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, s. 510-531.
- Hall, D. T. (1990). Promoting Work/Family Balance: An Organization-Change Approach. *Organizational Dynamics*, 18(3), s. 5-18.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1989). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organization Do to Help. *Academy of Management*, 2(3), s. 213-223.
- Helvacı, M. A., Bakalım, O., Can, V., & Akkoyun, Ü. (2017). The Work-Life Balance of Academics. *The Online Journal of New Horizans in Education*, 7(4).
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Ekstra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Balance. *Family Relations*, 50(1), s. 49-58.
- Honeycutt, T. L., & Rosen, B. (1997). Family Frenly Human Resource Policies, Salary Levels, and Salient Identity as Predictors of Organizational Attraction. *Journal of Vocational Behavior*(50), s. 271-290.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russel Sage Foundation.
- Karrassvidou, E., & Glavelli, N. (2013). Work-Family Balance Through Border Theory Lens: The Case of a Company "Driving in the Fast Lane". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journa*, s. 84-97.
- Kaya, N. B., Alyıldız, A., & Kuşuoğlu, İ. H. (2010). Kadın Akademisyenlerin Sorunları: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi Örneği. *21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme* (s. 59-69). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling* (3. b.). New York, London: The Guilford.
- Kossek, E. E. (2012). Learn to Manage Work-Life Boundaries, for Your Own Sanity. *Women in Higher Education*, 21(9).
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*(68), s. 347-367.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-Family Boundary Management Styles in Organizations: A Cross-Level Model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), s. 152-171.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), s. 704-730.
- Küçükşen, K., & Kaya, Ş. D. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), s. 662-674.

- Lambert, C., Kass, S. J., Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). Impact Factors on Work-Family Balance: Initial Support for Border Theory. *Organizational Development Journal*, 24(3), s. 64-75.
- Lewin, K. (1939). Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods. *American Journal of Sociology*, 44(6), s. 868-896.
- Lewis, S. (1997). "Family Friendly" Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margin? *Family Friendly Employment*, 4(1), s. 13-24.
- McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the Continuum of Satisfaction with Work-Family: Work Hours, Flexibility-fit, and Work-Family Culture. *Social Science Research*, 42, s. 283-298.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2006). How Family-Friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Labor Research*, XXVII(4), s. 555-576.
- Moon, S.-Y., & Roh, J. (2010). Balancing Work and Family in South Korea's Public Organizations: Focusing on Family-Friendly Policies in Elementary School Organizations. *Public Personnel Management*, 39(2), s. 117-132.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), s. 127-146.
- Nikunen, M. (2012). Changing University Work, Freedom, Flexibility, and Family. *Studies in Higher Education*, 37(6), s. 713-729. doi:10.1080/03075079.2010.542453
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and Keys: The Classification of "Home" and "Work". *Sociological Forum*, 11(3), s. 563-585.
- Noor, N. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), s. 645-662.
- OECD. (2014). *Gender Data Portal*. 11 19, 2017 tarihinde <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm> adresinden alındı
- Ozel, A. (2008). The Administrative Position of Female Academics in Turkish Universities and Their Geographical (Spatial) Distribution. *Research Journal of Environmental Sciences*, 2(2), s. 91-99.
- ÖSYM. (2018). *Öğretim Elemanı İstatistikleri*. 11 12, 2017 tarihinde Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi: <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alındı
- Özkanlı, Ö. (2007). Türkiye'de Kadın Akademisyenlerin Durumu. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), s. 59-71.
- Özkanlı, Ö. (2010). Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller. *Mülkiye*, XXXIV(268), s. 265-280.
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). Turkish Women in Academic Life: Attitude Measurement Towards Gender Discrimination of Business Administration. *Emerging Economies: Academy of Business Administrative Sciences* (s. 56). Prague, Czech Republic: Bonaventure University Publication.
- Öztan, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*(3), 191-223.

- Piszcek, M. M., & Berg, P. (2014). Expanding The Boundaries of Boundary Theory: Regulative Institutions and Work-Family Role Management. *Human Relations*, s. 1-22.
- Qiu, L., & Fan, J. (2015). Family Boundary Characteristics, Work-Family Conflict, and Life Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Psychology*, 50(5), s. 336-344.
- Rafnsdottir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing Work-Family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work and Organization*, 20(3), s. 283-298.
- Rothbard, N. P., Philips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*, 16(3), s. 243-258.
- Rothmann, S., & Barkhuizen, N. (2008). Burnout of Academic Staff in South African Higher Education Institution. *SAJHE*, s. 439-456.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work/Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employess. *Public Administration Review*, 61(4), s. 452-468.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationship of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, s. 377-391.
- Shah, R., & Goldstein, S. M. (2006). Use of Structural Equation Modelling in Operations Management Research: Looking Back and Forward. *Journal of Operation Management*, 24, s. 148-169.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, s. 479-493.
- Suğur, S., & Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), s. 89-115.
- Swody, C. A., & Powell, G. N. (2007). Determinants of Employee Participation in Organizations' Family-Friendly Programs: A Multi-level Approach. *J Bus Psychol*, 22, s. 111-122.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama Yokuz: Türkiye'de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *Vira Verita*(2), s. 1-22.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), s. 101-120.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women Academics and Work-Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care. *Gender, Work & Organization*. doi:10.1111/gwao.12133
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), s. 217-232.
- Vithanage, V., & Arachchige, B. J. (2017). A Study on the Work-Family Balance and Job Performance of Academics in Sri Lanka. *IUP Journal of Management*, 16(2), s. 7-28.
- Wallace, J. E. (1997). It's about Time: A Study of Hours Worked and Work Spillover among Law Firm Lawyers. *Journal of Vocational Behavior*(50), s. 227-248.
- Yenilmez, M. İ. (2016). Women in Academia in Turkey: Challenges and Opportunities. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), s. 289-311.

Yeşil, Y., & Fidan, F. (2015). Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(14), s. 238-248.