T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Merve PELİT

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP

MAYIS – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Merve PELİT

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

"Bu tez 30/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir."

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin TAŞKOPAN KAYSAL	BAŞARILI	
Dr. Öğ. Üy. Ercan OKUTAN	Başarılı	
Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP	BAŞARILI	

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Merve PELİT
Öğrenci Numarası	:	1460Y05015
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
Programı	:	☑YÜKSEK LİSANS ☐DOKTORA
Tezin Başlığı	:	İş Aile Yaşam Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma
Benzerlik Oranı	:	%15

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

☑ Sakarya Üniversitesi .Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulalma Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

09/05/2019
Öğrenci İmza

☑ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımca yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere .....@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

09/05/2019
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç.Dr.Sinem YILDIRIMALP

Tarih: 09.05.2019

İmza:

☐KABUL EDİLMİŞTİR ☐REDDEDİLMİŞTİR **EYK Tarih ve No:**	**Enstitü Birim Sorumlusu Onayı**

ÖNSÖZ

Eğitim öğretim hayatımın bana verdiği en güzel hediyelerden biri olan, verdiği o güzel enerjiyi tanımlamak için hâlihazırda var olmayan yeni bir kelimeye ihtiyaç hissetmeme sebebiyet veren, saf sevgisiyle beni de arındıran, mütevazı idealizminin akademiye yansıyan kısmıyla akademik etiği öğrenebileceğim en güzel haliyle öğrenmeme vesile olan, fedakârlıkta ve yardımseverlikte sınır tanımayan, büyük bir şevkle beraberce bu çalışmayı sürdürdüğüm saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP'e, çalışma sürecinde bizlere destek olan Atilla Bey'e ve zamanını bize hediye eden küçük Onur'a en içten hürmetlerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Bu tezin hazırlık aşamasından sonuna kadar yardıma ihtiyacım olduğu her an yardımcı olan ve SPSS programını usanmadan bana öğreten Arş. Gör. Mert ÖNER'e, soyadı gibi candan olan ve istatistik bilgilerini bizimle paylaşan sayın Dr. Öğr. Üyesi Gökçe CANDAN'a, bölüme geldiğim ilk günden itibaren tecrübelerini ve desteklerini bir kez olsun esirgemeyen Doç. Dr. Bora YENİHAN'a, savunma sürecindeki katkıları için Dr. Öğr. Üyesi Elvan Okutan'a ve tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Tez sürecinde varlığı ve fedakârlığıyla bana destek olan, anaokulundan beri hiç ayrılmadığım, sırtımı dayadığım sevgili dostum Oğuzhan SÜMER'e, senelerdir yüzleri güldüren ve yardım etmek için gecesini gündüzüne katan kıymetli Asil ÇOLAKOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Beni bugünlere getiren, hayatımın her alanında ve her anında maddi manevi tüm imkânlarını ayaklarıma seren, fedakârlıkta sınırı olmayan, ne yapsam hakkını ödeyemeyeceğim, hayattaki en büyük şanslarım canım annem Gül PELİT ve canım babam Mustafa Kemal PELİT'e, aramızdaki onca yaş farkına rağmen çocukluktan beri bana birey olduğumu hissettiren, elindeki imkânları benimle paylaşan, aynı zamanda ulaşım sponsorum olan büyük abim Ercan PELİT'e, bir anne gibi bana bakan, şu an uzakta olsa da desteğini ve varlığını hep hissettiren küçük abim Erkan PELİT'e şükranlarımı ve minnetimi sunarım.

Merve PELİT

10.05.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR ……iv

TABLO LİSTESİ ……...v

ŞEKİL LİSTESİ ……viii

ÖZET……ix

SUMMARY……..x

GİRİŞ ……1

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL BOYUTUYLA İŞ AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI…….. 6

1.1. İş, Aile ve Çatışma Kavramları …… 6

1.2. İş Aile Yaşam Çatışması Tanımı ve Boyutları …… 10

1.2.1. İş-Aile Çatışması ……13

1.2.2. Aile-İş Çatışması ……13

1.4. İş Aile Yaşam Çatışması Kuramları …… 16

1.3.1. Telafi Kuramı……..16

1.3.2. Taşma Kuramı…….16

1.3.3. Araçsallık Kuramı……...17

1.3.4. Çatışma Kuramı ……..17

1.4. İş Aile Çatışma Türleri …… 18

1.4.1. Zaman Esaslı Çatışma …… 18

1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma …… 19

1.4.2. Davranış Esaslı Çatışma …….. 20

1.5. İş Aile Yaşam Çatışması Nedenleri …… 20

1.5.1. Kişisel Faktörler …….20

1.5.2. İş ile İlgili Faktörler…….23

1.5.3. Aile ile ilgili Faktörler…….25

1.6. İş Aile Yaşam Çatışması Sonuçları ……..……...…… 27

1.6.1. Bireysel Sonuçlar ...…….....27

1.6.2. Örgütsel Sonuçlar ...……..... 29

1.6.3. Aile ile ilgili Sonuçlar ……....31

1.7. İş Aile Yaşam Çatışmasını Önlemeye Yönelik Uygulamalar ...……...……31

1.7.1. Bireysel ve Aile Uygulamaları ...……...32

1.7.2. İşveren Uygulamaları ...…….33

1.7.3. Sosyal Politika Uygulamaları ……34

BÖLÜM 2: AKADEMİSYENLER VE AKADEMİSYENLERDE İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ...…..……...……. 37

2.1. Akademisyen Tanımı…….…….. 38

2.2. Türkiye'de Akademisyenler ve Akademik Etkinlikler..…… 42

2.2.1. Türkiye'de Akademisyenler…….…… 45

2.2.2. Akademik Etkinlikler…….……48

2.2.2.1. Öğretim……..49

2.2.2.2. Araştırma……...51

2.2.2.3. Toplum Hizmeti…… 53

2.2.2.4. Yönetim…….55

2.3. Araştırma- Öğretim İkilemi …….……..……...59

2.4. Akademik Yaşama Dair Sorunlar.…… 61

2.5. Akademisyenlerde İş Aile Yaşam Çatışması ..……..…….…….. 70

BÖLÜM 3: İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA …….. 75

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri …..……...…….76

3.2. Araştırmanın Kapsamı…….…….. 78

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları…….…… 79

3.4. Araştırmanın Bulguları…… 81

3.4.1. Demografik Bulgular ……. 81

3.4.2. İş Aile Yaşam Çatışması Değişkenlerine İlişkin Bulgular ……. 87

3.4.2.1. Demografik Özellikler ve İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik Çatışma, Aileden İşe Yönelik Çatışma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi …..…88

3.4.2.2. İş ile İlgili Özellikler ve İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik Çatışma, Aileden İşe Yönelik Çatışma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ……..……... 98

3.4.2.2. Akademisyenlerin İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İncelenmesi……...……..……...110

3.5. Araştırmanın Bulgularına İlişkin Değerlendirme……119

SONUÇ ……..……..…….. 140

KAYNAKÇA……...…….149

EKLER…….178

ÖZGEÇMİŞ 183

KISALTMALAR

ASPB	:	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
ILO	:	International Labour Organization
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MYO	:	Meslek Yüksek Okulu
OHAL	:	Olağan Üstü Hal
TOBB	:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
UBYT	:	Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik
URAP	:	University Ranking by Academic Performance
ÜAK	:	Üniversiteler Arası Kurul
VYÖKY	:	Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği
YAYKUR	:	Yaygın Yükseköğretim Kurumu
YÖK	:	Yüksek Öğretim Kurulu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: İş–Aile Yaşam Çatışmasının Çatışmanın Boyutuna Göre Çeşitleri ….…… 18

Tablo 2: İş Aile Yaşam Çatışması Nedenleri ……. 20

Tablo 3: Temel Değerler Tablosu …….. 23

Tablo 4: İş Aile Yaşam Çatışması Sonuçları .....……27

Tablo 5: İlk 500'e Giren 9 Türk Üniversitesi (2018 Yılı) ……..44

Tablo 6: Türkiye'de Unvanlara Göre Sayılarla Akademisyenler ….……..47

Tablo 7: Türkiye'de Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı ……..48

Tablo 8: Sakarya Üniversitesi'nin Bölünmeden Önce ve Sonraki Akademik Verileri 75

Tablo 9: Literatürdeki Örnek Çalışmalardaki Hipotez Değişkenlerine Göre İş Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları ..……..78

Tablo 10: İş-Aile Çatışması Ölçeği Güvenirlilik Değeri ..……. 81

Tablo 11: İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Madde Yapıları ...…….....81

Tablo 12: Akademisyenlerin Demografik Değişkenlerinin Dağılımları ..…….83

Tablo 13: Akademisyenlerin İş ile İlgili Değişkenlerinin Dağılımları ...……..…… 85

Tablo 14: İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Ortalama Değerleri …….88

Tablo 15: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular……..89

Tablo 16: Akademisyenlerin Yaşına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……...…….90

Tablo 17: Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……..….92

Tablo 18: Akademisyenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……..……93

Tablo 19: Akademisyenlerin Çocuk Sayısına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……...……..95

Tablo 20: Akademisyenlerin Aylık Hane Gelirine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……...……..96

Tablo 21: Akademisyenlerin Ekonomik Sıkıntı Düzeyine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……...…….....97

Tablo 22: Akademisyenlerin Görevli Olduğu Fakülteye Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular …….99

Tablo 23: Akademisyenlerin Unvanına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ..……..……102

Tablo 24: Akademisyenlerin Kıdeme Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……...……103

Tablo 25: Akademisyenlerin İşyerinde Haftalık Ortalama Çalışma Saatine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……..104

Tablo 26: Akademisyenlerin Evde İş ile İlgili Günlük Ortalama Çalışma Saatine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……..106

Tablo 27: Akademisyenlerin Haftalık Ders Yüküne Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ...……...…….107

Tablo 28: Akademisyenlerin Akademik Çalışmalara Ayırdığı Süre Algısına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik Ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……...……...……. 108

Tablo 29: Akademisyenlerin İdari Görev Varlığına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular ……..……..109

Tablo 30: Akademisyenlerin İş Aile Yaşam Çatışması Düzeyine Yönelik İfadelere İlişkin Bulgular ……..……...110

Tablo 31: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Maddelerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular ……..……113

Tablo 32: Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Maddelerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular ……..……116

Tablo 33: Akademisyenlerin Unvanına Göre İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği (7.Madde) Maddelerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular ……...……. 118

Tablo 34: Test Edilen Hipotez Sonuçlar ……...……. 120

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İş-Aile Çatışması Modeli ..……13

Şekil 2: Aile-İş Çatışması Modeli **..**……14

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	X	**Doktora**	

Tezin Başlığı: İş Aile Yaşam Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma

Tezin Yazarı: Merve PELİT

Danışman: Assoc. Prof. Sinem YILDIRIMALP

Kabul Tarihi: 30.05.2019

Sayfa Sayısı: x (ön kısım) + 177 (tez) + 5 (ek)

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Bireylerin yaşamının önemli bir bölümünü iş ve aile yaşamı oluşturmaktadır. Günümüz çalışma yaşamının önemli sorunlarından birini çalışanların iş ve aile yaşamları arasında yaşadıkları çatışma oluşturmaktadır. Bireylerin iş ve aile hayatlarında üstlendiği roller, talep ve ihtiyaçların aynı anda ortaya çıkmasından dolayı uyumsuz olmakta ve genellikle roller arasında çatışma yaşandığı görülmektedir.

İş aile yaşam çatışması, iş yaşamının aileye, aile yaşamının etkilerinin işe yansımasından kaynaklanan çatışmaları ifade etmektedir. Akademisyenlerin de yaşadıkları sorunlar arasında iş aile yaşam çatışması yer almaktadır.

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması sorununu incelemektir. Bu kapsamda Sakarya Üniversitende görev yapmakta olan 320 akademisyen ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anketler SPSS 24.0 ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi çatışmanın alt boyutlarına göre farklılık gösterip, işten aileye yönelik çatışma düzeyinin aileden işe yönelik çatışma düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı gibi demografik değişkenlerle; fakülte, unvan, ekonomik sıkıntı yaşama algısı, kıdem, haftalık ortalama çalışma saati ve akademik çalışmaya ayrılan zaman algısı gibi iş ile ilgili faktörlere göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Aylık hane geliri, idari görev varlığı, evde işle ilgili ortalama çalışma saati ve haftalık ders yükü gibi işle ilgili diğer faktörlerle iş aile yaşam çatışması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Yaşam Çatışması, İş Aile Çatışması, Akademisyenler

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	**X**	**Ph.D.**	

Title of Thesis: Work Family Life Conflict: A Research on Sakarya University Academicians

Author of Thesis: Merve PELİT	**Supervisor:** Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Accepted Date: 31.05.2019	**Number of Pages:** x (pre text) + 177 (main body) + 5 (app.)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	**Subfield :** Human Resources Management and Industrial Relations

Work and family life constitute the major part of most individuals' lives. One of the factors influencing modern working life is the conflict that employees experience between their work and family lives. Conflicting roles of people between work and family life and the emergence of conflicting demands and incompatible needs at the same time have been witnessed. Work-Family conflict is the problems arise from the reflections of the effects of working life conflict on family life and/or vice versa. Among the problems experienced by academics is the conflict of work and family life.

The aim of this study is to examine the problem of academia 's family life conflict. In this context, a survey was conducted with 320 academicians working in Sakarya University. The surveys were analyzed with SPSS 24.0.As a result of the analyzes, the level of work-family conflict of the academicians participating in the research varied according to the sub-dimensions of the conflict, and it was determined that the level of conflict from work to family was higher than the level of family conflict. The level of work-family conflict of academicians is based on demographic variables such as gender, age, marital status, working status of spouse, number of children; It has been determined that there is a significant difference between the faculty, title, economic perception of life, seniority, weekly average working hours and work time factors. There was no significant relationship between work-family conflict and monthly household income, administrative duty presence, home-based work hours and weekly workload.

Keywords: Work Family Life Conflict, Work Family Conflict, Academics

GİRİŞ

Çalışma kavramının, modern toplum için merkez kavram haline gelmesi ile birlikte çalışma hayatı bireyin yaşamında önemli bir yer edinmiştir. Günümüzde çalışma, yaşamın temel alanlarından biri haline gelerek, anlamlı ve kutsal bir eylem olarak görülmektedir. Bireyin yaşamını devam ettirebilmesi ve gereksinimlerini karşılayabilmesi için üretim faaliyetlerine katılması şeklinde tanımlanan çalışma, kişinin kendini gerçekleştirebilmesi açısından da önem arz etmektedir. Nitekim günümüzde bireylerin kendilerini meslekleri, yaptıkları işler üzerinden tanımladıkları ve iş yaşamındaki kimliklerinin yaşamlarının önemli bir bölümünü etkilediği dikkat çekmektedir. Diğer yandan bireylerin yaşamlarında önemli bir yer kaplayan bir başka alanı ise aile yaşamı oluşturmaktadır. Bireylerin çalışma amaçlarının başında kendilerinin ve ailelerinin yaşamını idame ettirmek, ailenin ihtiyaçlarını gidermek gelmektedir. Toplumun en küçük birimini oluşturan aile, bireyin yaşamında önemli ve büyük bir yer kaplamaktadır. Bu durum aile hayatının yanı sıra çalışma hayatını da yaşam planlaması içinde düzenlemeye çalışan modern insanın yeni sorunlarla tanışma sürecini beraberinde getirmektedir.

Bireylerin işlerine ilişkin rolleri ve ailelerine yönelik rolleri, temel sorumlulukları arasında yer almaktadır. Bu iki alana ilişkin roller ve rollerin gerektirdiği sorumluluklar bireylerin tüm yaşamını etkilemekte, yönlendirmekte ve kontrol etmektedir. Zaman paylaşımı ve sorumluluklar açısından iş ve aile arasında kalan bireyin yaşadığı sorun, iş aile yaşam çatışması olarak kendini göstermekte ve günümüzde çalışma hayatının temel sorunlarından biri olarak hemen her çalışan ve meslek grubunun yaşadığı başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. İş ve aile yaşamına dair rollerin birbiriyle çakıştığı, uyumlu olmadığı durumlarda çatışma ortaya çıkmaktadır. İş aile yaşam çatışması olarak literatürde yer alan bu sorun alanının, iş aile yaşam çatışması ve aile- iş çatışması şeklinde iki boyuttan oluştuğu görülmektedir.

Literatürde iş aile yaşam çatışması içinde, işten aileye yönelik çatışma boyutunun daha çok yaşandığı ifade edilirken, iş aile yaşam çatışması bireyin iş rollerinin ve işle ilgili problemlerinin aile rollerine yansıması, aile rolünün sorumluluklarını yerine getirmeye engel olması şeklinde tanımlanmaktadır. İş Aile Yaşam Çatışmasının yaşanmasında çalışma koşullarının önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Çalışma saatlerinin

düzensizliği, aşırı iş yükü, çalışma yaşamında insani ilişkilerde olumsuzluk yaşanması, kötü çalışma şartları, iş seyahatleri gibi evden uzak kalmaya sebep olan unsurlar, ekonomik yetersizlikler gibi nedenler işten aileye yönelik çatışma yaşanmasında etkili olan faktörler arasında yer almaktadır.

Aile iş çatışması boyutu ise bireyin aile yaşamından kaynaklı rollerini ve sorumluluklarını karşılarken, iş yaşamı rolünün gereklerini yerine getiremediği durumda ortaya çıkan çatışmayı ifade etmektedir. Aile iş çatışması boyutunun temelini aile oluşturduğu için ailenin yapısı ve özellikleri çatışmanın düzeyi üzerinde de etkili olmaktadır. Bireyin medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, bakmakla yükümlü olunanların varlığı ve sayısı gibi unsurların yanı sıra ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerin geleneksel olarak kadınların aile rolleri, sorumlulukları arasında görüldüğü için çatışma sebepleri arasında cinsiyette belirleyici olmaktadır. Yapılan birçok araştırma, ev temizliği ve düzeni, çocuk bakımı gibi işlerin kadınlar tarafından yerine getirilen sorumluluklar arasında yer aldığı için kadınların daha fazla çatışma yaşadığını ortaya koymaktadır.

Yapılan araştırmalar, çalışan bireylerin aile hayatları ile çalışma hayatları arasında sağlıklı bir denge kurmalarının kolay olmadığını ve hemen her meslek grubunda çalışan bireylerin çatışma yaşadığını ortaya koymaktadır. Çatışmanın boyutu, düzeyi demografik değişkenlere bağlı olarak farklılıklar göstermekle birlikte her mesleğin kendine özgü koşulları ve özellikleri de çatışmanın ortaya çıkışında, yaşanmasında etkili olmaktadır.

Akademisyenlerin çalışma yaşamı, çalışma biçimleri ve mesleğin gerekleri değerlendirildiğinde, iş yeri olan üniversiteler dışında da mekândan bağımsız olarak çalışmayı sürdürdükleri, mesleğin doğası gereği çalışma yoğunluğunun ve çalışma sürelerinin sürekli değişiklik gösterdiği izlenmektedir. İş yükü ve çalışmaya ayırdıkları süre açısından bir standardı bulunmayan akademisyenlerin, eğitim öğretime yönelik yükleri dışında evlerinde de çalışmaya devam ettikleri, araştırma faaliyetleri için yurtdışına çıkma, kongre, konferans gibi bilimsel etkinliklere katılım sebebiyle evden, ailelerinden uzak kaldıkları, aile yaşamlarına zaman ayıramadıkları bilinmektedir. Bu gibi durumların ise aile yaşamlarına, aile rollerine yansıması kaçınılmazdır. Dolayısıyla akademisyenlerin yaşadıkları sorunlar arasında iş aile yaşam çatışmasını da saymak mümkündür.

Bu bağlamda tezin ilk bölümünde iş aile yaşam çatışması, boyutları, nedenleri ve sonuçları ele alınarak kavramsal ve teorik boyutlarıyla iş aile yaşam çatışmasına bir çerçeve sunulmuş, ikinci bölümde ise akademisyenler ve akademisyenlerin sorunları ele alınarak, iş aile yaşam çatışması sorununa ilişkin akademisyenleri konu alan çalışmalar değerlendirilmiştir. Tezin uygulama bölümünü oluşturan üçüncü bölümde ise akademisyenlerin iş aile yaşam çatışmasını incelemeye yönelik bir araştırmaya yer verilmiştir.

Çalışmanın Konusu

Akademisyenler, evrensel değerler üzerinde kurulu olan üniversitelerin görev ve misyonları doğrultusunda hareket etmekte, bu çerçevede bir taraftan çeşitli araştırmalar yaparak bilgi ve teknoloji üretirken, diğer yandan da bilgi ve teknoloji üretecek bireyleri yetiştirmekte, aynı zamanda çeşitli toplum hizmetlerinde bulunmaktadırlar. Bu durum akademisyenlerin gösterdiği performansın gerek üniversiteler gerekse toplum açısından önemini ortaya koymaktadır. Sorumlulukları ağır ve fazla olan bir grubu oluşturan akademisyenlerin, sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için mesleklerini sevmeleri, özveri göstermeleri, disiplin içinde çalışmalarını gerektirmektedir.

Ancak yapılan araştırmalar, akademisyenlerin iş doyumuna, yaşam tatminlerine ve tükenmişliklerine sebep olan sorunlar yaşadıklarını göstermektedir. Bunların yanı sıra akademisyenlerin, üniversitelerdeki olumsuz koşullar, bilimsel araştırma ve çalışmalarda yaşanan sorun ve yetersizlikler, aşırı ders yükü, objektif kriterler yerine subjektif unsurların işletildiği durumlar, kadro sıkıntıları, maddi olarak yetersizlikler gibi sorunlar yaşadıkları da ifade edilmektedir. Öte yandan yaşanan sorunların, cinsiyete, medeni duruma ve unvana göre değiştiği de görülmektedir. Yapılan çalışmalarda kadınların, erkeklerden daha fazla, evli olanların bekârlara göre daha fazla sorun yaşadıkları sonucuna ulaşılırken, akademik unvanlar içinde en çok sorun yaşayan grubu Araştırma Görevlilerinin oluşturduğu belirtilmektedir.

Toplumların ve bireylerin gelişiminde önemli bir kurum olan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin yaşadığı sorunlar arasında iş aile yaşam çatışmasının da olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin çalışma biçimleri ve mesleğin doğası gereği, diğer meslek gruplarından farklılaşması, iş sorumlulukları ve aile sorumlulukları arasında bir çatışma yaşanmasına sebep olacak nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın

konusunu akademisyenlerin yaşadıkları sorunlardan biri olan iş aile yaşam çatışması oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında Sakarya Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması sorunu yaşayıp yaşamadığı konu edilmektedir.

Çalışmanın Önemi

Küreselleşme, neoliberal politikalar ve bilgi, iletişim teknolojilerinde yaşanan devrimlerin neticesinde üniversiteler önemli bir yapısal değişim yaşarken, bu değişim akademisyenleri de etkilemektedir. Türkiye'de son yıllarda üniversitelerin sayısı hızla artarken, akademisyenlerin sayısının da arttığı görülmektedir. Bu durum akademisyenleri konu alan çalışmaların gerekliliğini ortaya koyarken, akademisyenlerin sorunlarının da tartışılmasını önemli kılmaktadır.

Akademik çalışma yaşamının özellikleri ve mesleğin kendine has koşulları ve gereklilikleri göz önüne alındığında akademisyenlerin işe dair sorumlulukları ve rol gereklerinin aile yaşamını etkilemesi, aile rolleri ve gerekliliklerinin de çalışma yaşamına etkilerinin olması kaçınılmazdır. Ancak alan yazın incelendiğinde akademisyenlerin iş aile yaşam çatışmasına yönelik çalışmaların sınırlı kaldığı, yapılan araştırmaların ise ağırlıklı olarak kadın akademisyenleri konu aldığı dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın önemi ise cinsiyet, medeni durum, unvan ayırımı yapmadan tüm akademisyenleri kapsayacak şekilde iş aile yaşam çatışmasının incelenmesi suretiyle literatüre ve eksiklik görülen bir alanın doldurulmasına katkı sağlamak oluşturmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Günümüzde üniversitelerden bireysel tercihlerin değer kazandığı ve esnek bir çalışma ortamı sağlandığı görülmektedir. Bu durumun akademisyenlerin yaşam dengelerini kurmalarında kolaylaştırıcı ve destekleyici bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Ancak akademik yaşam üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar, akademisyenlerin birçok sorun yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu sorunlar arasında, iş aile yaşam çatışması da bulunmaktadır. Çalışma mekânını ve çalışma saatlerini özgürce ayarlayabilecek esnekliğe sahip olduğu kanısının ağır bastığı bir grubu oluşturan akademisyenler için iş yaşamını ve aile yaşamını dengelemek, her iki alanın sorumluluklarını birlikte yürütebilmek düşünüldüğü kadar kolay gerçekleşmemektedir.

Bu çalışmanın genel amacı, akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması sorununu incelemektir. Çalışmanın alt amacı ise Sakarya Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması yaşama düzeylerini ve çatışma boyutlarını incelemektir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmaya başlarken öncelikle iş aile yaşam çatışması, üniversiteler ve akademisyenlere ilişkin teorik zemini oluşturmaya yönelik literatür taraması yapılmıştır. Uygulama için nicel araştırma metodolojisi belirlenmiş ve bilgi toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket uygulanan akademisyenlere demografik bilgilerine, iş ile ilgili özelliklerine dair açık ve kapalı uçlu sorular sorulmuş; akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeylerini belirlemeye yönelik olarak Netemeyer, Boles ve Mc Murrian (1996) tarafından oluşturulan iş aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 24.0 ile analiz edilmiştir.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL BOYUTUYLA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Çalışma hayatı içinde her meslek grubu için geçerli olan sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar arasında hemen her meslek grubunda görülen ortak sorunlardan biri iş aile yaşam çatışmasıdır. İş aile yaşam çatışması, çalışan bireylerin yaşam kalitesini düşüren ve beraberinde birçok sorunu daha getiren bir durum olarak dikkat çekmektedir. Literatürde de güncelliğini koruyan bir çalışma alanı olan iş aile yaşam çatışmasının iyi anlaşılabilmesi ve kalıcı çözümler bulunabilmesi açısından kavramsal, teorik ve neden-sonuçları bakımından iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu düşünceden hareketle çalışmanın birinci bölümünde iş aile yaşam çatışmasının kavramsal ve teorik boyutuyla, nedenleri, sonuçları ve önlemeye yönelik politikalar incelenmektedir.

1.1. İş, Aile ve Çatışma Kavramları

Bireyler hayatlarının büyük bölümünü iş ve aile içinde geçirdiğinden iş ve aile hayatı arasındaki çatışmalar ve etkileşimler bireylerin yaşamlarının genelini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu etkileşim ve çatışmayı daha iyi algılayabilmek adına çalışmaya iş, aile ve çatışma tanımlarıyla başlamak yerinde olacaktır.

İş, insanın hayatını devam ettirebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için üretim faaliyetine katılma şeklinde tanımlanabilir. İş, i*nsanlar için bir takım içsel ödüller yanında asıl amaç olarak belli dışsal kazanımları sağlayan bir faaliyettir* (Edwards ve Rothbard, 2000: 181). Guest'e göre ise iş, bir değer yaratan ve bunun karşılığında ücret ödenen emeği ifade etmektedir. İnsanlar uzun yıllardan bu yana bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanarak elde ettikleri ücret ile ekonomik ve psiko- sosyal ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadırlar. (Guest, 2002: 262).

Bir işe sahip olmak bireyin kendini gerçekleştirmesi açısından da son derece önemlidir. Günümüzde çalışma kutsal kabul edilen bir eylem haline dönüşmüş ve çalışmaya büyük anlamlar yüklenmiştir. Kişiler kendilerini yaptıkları işlerle tanımlar, işlerindeki kimliklerini yaşamlarında da benimser hale gelmişlerdir (Dikmen, 1995: 115). Mülkiyet, toplumsal yaşam ve aile, çalışma hayatı ile belirlenir bir duruma gelmiştir (Lordoğlu ve diğ., 1999: 4). Yaşamda bu denli önemli bir yere sahip olan çalışma eylemi bireyin en temel hak ve özgürlüklerinden birisidir. Dolayısıyla bu hakkı hangi koşullarda kullandığı

kritik bir önem arz eder. Yani bireyin eşit, özgür, adil ve insani çalışma koşulları içerisinde, onuruna yakışır bir işte çalışması, temel haklar perspektifinde elzemdir. Bu bağlamda insana yakışır iş kavramına değinmek uygun olacaktır. ILO'ya göre;

> *İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıtmaktadır. Kastedilen, üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal konuma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir* (ILO, 2018).

Tarihsel boyutta ele alındığında insanlığın başlangıcından günümüz toplumuna kadar insanlar ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda kalmışlardır. Sanayi toplumu öncesindeki çalışma kavramı, 18. yy.'ın sonlarında gerçekleşen Sanayi Devrimi sonrasında yerini iş kavramına bırakmıştır. Buna göre bir üretimi amaçlayarak yerine getirilen fiziksel ve zihinsel faaliyetler çalışma olarak tanımlanırken, bu faaliyetlerden maddi bir kazanç sağlanması da iş olarak tanımlanmaktadır (Özgüven, 2003:6). Bu iki kavramı birbirinden ayıran en önemli noktanın bir ücret elde etmek olduğu görülmektedir.

Sanayi devriminden sonra üretimin fabrikalara kaymasıyla insanlar köyden kente gelerek buralarda çalışmaya başlamışlardır. Bu döneme kadar tarlada ya da küçük atölyelerde kendileri için çalışmaktaydılar. Şehire gelen insanlar artık sermaye sahibi olan patron için, patronun belirlediği çalışma koşulları içerisinde, emeklerini belirli bir ücret karşılığında sunarak ya da kiralayarak "modern iş" olarak adlandırılabilecek bir kavramla tanışmışlardır (Aydoğanoğlu, 2010: 12). Bu noktada işin bir de sosyal boyutu vardır ki Sabuncuoğlu ve Tokol bunu bireylerin çalışma hayatı içinde bulunduğu insanlarla ilişki kurarak, onlarla beraber yaşama çabası olarak ele almışlardır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 1991:4). Öyle ki günümüzde bireyler diğer bireylerin sosyal statülerini yaptıkları işlerle belirlemekte, işin gelir getirme fonksiyonunu statü elde etmede ve saygınlık kazanmada kullanmaktadırlar (Öner,2012: 5).

Bireylerin işe verdiği önem ve işin bireylere sağladığı faydalar bakımından (Özen, 2005: 100-101; Keser, 2009: 61-62) işin özelliklerinden şu şekilde bahsetmişlerdir:

- İş, çalışan bireye ve ailesine sosyal statü sağlar,
- İş, otonomi ve esneklikle birlikte bireyin yaratıcılığını ortaya çıkarır,
- İş, insanın diğer insanlarla iletişim kurmasını sağlayan sosyalleşme sürecidir,
- İş, bireyin kimliğin gelişmesini sağlar,
- İş, bireylerin hayatlarını sürdürmeleri için gelir kaynağıdır.

Özet olarak bu çalışmada esas alınan iş kavramını, bireyin bir ücret ya da gelir karşılığında, bireysel ya da bir organizasyona mensup olarak, bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak, kendisi ya da başkaları için değeri olan mal ve hizmet üretmek amacıyla gerçekleştirdiği sürekli olan bir faaliyet olarak tanımlamak mümkündür (Özen, 2005: 84).

Yalnız ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da çok önemli olan iş hayatı bireylerin günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü kaplamaktadır. Günün ortalama 8 saatinin yani üçte birinin işte geçirildiği düşünüldüğünde birey için işteki başarının kişinin mutluluğunun sağlanmasında ne denli büyük bir güce sahip olduğunu anlamak zor olmayacaktır (Güney ve diğerleri, 1996: 56-58).

Bireyin bir işte çalışmasındaki temel gaye kendisinin ve ailesinin yaşamını idame ettirmektir. Toplumun en küçük birimi olan, toplu halde yaşama kavramını içeren aile, kişilerin hayatında önemli bir yer kaplamaktadır.

Toplumun temelini oluşturan aile, sosyal örgütlenmenin temel birimidir. Devletleri ve kültürleri değiştiren, değer yargıları ve davranışların biçimlendiği ve dönüşerek kuşaktan kuşağa aktarıldığı en küçük topluluktur (ASPB, 2014: 1). Aile, geleceğe yön veren, toplumların devamlılığını sağlayan başat bir ögedir. Bunlarla beraber ailenin nüfusun devamlılığını sağlama, milli kültürü gelecek nesillere aktarma ve süreklilik sağlama, çocuk yetiştirme, yaşlı ve çocukları koruma, sosyal statü kazandırma, eşler arasındaki cinsel ilişkiyi meşru kılma, sevgi ve saygı gibi psikolojik, biyolojik ve ekonomik olarak doyum sağlamada çok önemli fonksiyonları bulunmaktadır. Ailenin yapısı ne kadar düzenli ve sağlamsa toplumun yapısı da o derece düzenli ve sağlam olacaktır (Yıldırım, 2006: 3-10). Bu sebeple toplumlar için aile ilişkileri büyük bir önem taşımaktadır.

Dünya üzerinde çok çeşitli aile yapısı bulunması ve tarih içerisinde aile kurumun sürekli değişime uğraması sebebiyle evrensel bir aile tanımı yapmak oldukça zordur (Canatan ve

Yıldırım, 2013: 62). Coğrafyaya, zamana, toplumların yapısına ve bilim dallarına göre ailenin tanımlanması ve sınıflandırılmasının farklılaştığı görülmektedir. Bu değişkenlere göre ailenin içeriği genişler ya da daralır. Geniş aile ve çekirdek aile kavramları buna örnek gösterilebilir. Geniş aile anne-baba, büyükanne, büyükbaba, çocuklar, kardeşler, kuzenler vb.'den oluşurken, çekirdek aile ise anne, baba ve çocuklardan meydana gelmektedir. (Canatan ve Yıldırım, 2013: 71-74). Çekirdek aileye sanayileşme ve modernleşme öncesinde de rastlansa bile daha çok sanayileşmeyle beraber ön plana çıkmıştır (Vergin,1990: 309).

Sosyolojik açıdan aile, evlenerek ya da akrabalık bağlarıyla gelen bir hayat birliğidir. Aile kelimesi özellikle batı toplumlarında anne-baba ve çocuklar kavramını karşılar. Doğu toplumlarında ise daha fazla kişinin aynı evde yaşaması ya da aynı soydan gelen insanların birleşimi aile olarak tanımlanır (Yörükoğlu, 2000: 120- 123).

Ayrıca biyolojik olarak, evlilikle, ya da evlat edinme gibi bağlarla bir araya gelen bireyler de aile olarak tanımlanabilir. Aile, yalnızca mal ve hizmet elde etmek için değil, aile birliğinin huzuru ve mutluluğunu sağlamak için aileye mensup bireylerin katkılarının önemle belirtildiği sosyal birimlerdir (Edwards ve Rothbard, 2000: 186).

Tüm toplumlarda görülen aile kavramı Türkiye anayasasında da kendine yer bulur. Anayasamızın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlıklı üçüncü bölümünün 41. maddesinde aile, "Aile Türk toplumunun temelidir" olarak tanımlanmaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde iş ve ekonomik değişimlerle beraber aile yapısı da değişmiştir. Sanayi öncesi dönemde daha çok kırda yaşayan, işlerini ve ekonomik kaynaklarını paylaşan aile yapısı sanayileşmeyle birlikte yerini kırdan kente göçen; ev dışında, fabrikalarda, başkalarının hizmetinde ücretli olarak çalışan bireylerden oluşan aile yapısına dönüşmüştür. Bireylerin aile içindeki kadınlık-erkeklik rolleri değişmiştir. Kentin yaşama biçimi, sosyal ilişkileri, yerleşme düzeni ve çalışma tarzı kentte gelişen bu aile yapısını etkilemektedir (Canatan ve Yıldırım,2013: 74). Bu dönemde "yaşanılan yer" ve "çalışılan yer" değişmiştir. Artık bireyler çalışmak için uzun saatler evden uzaklaşmaktadır. Artan çalışma saatleriyle birlikte bireylerin ailelerine ayırdıkları da zaman azalmıştır (Yazıcı, 2010: 19).

İş ve ailede meydana gelen büyük değişimler genel tatminsizliğe, bireylerin iş ve aile içindeki rollerinde karmaşaya ve rol çatışmalarına sebep olmaktadır.

Bireyin içinden gelen veya dış çevresinin etkisiyle oluşan, diğer bireyler veya toplum tarafından kendisinden beklenen, kişiye uygun davranış biçimleri rol olarak adlandırılabilir (Aytaç, 2005: 20). Kişinin belirlenmiş ve kendisinden beklenen bu davranışları uygulaması da rolünü yerine getirmesi anlamına gelmektedir. Her bir rol yeni bir statü demektir: Örneğin bireyin ebeveyn olması ya da işyerinde patron olması vb. Statü bireyin toplumdaki konumu, rol da bu konumdaki bireyden beklenen davranışlar bütünüdür (Özkanlı ve Korkmaz, 2000: 13).

İnsanın toplumda birden fazla sosyal grubun üyesi olması sebebiyle, üyesi olduğu grup sayısı kadar statü ve role sahip olur. Bu şekilde birden fazla rolün bir kişide toplanması çoklu rol olarak isimlendirilir (Özen ve Uzun, 2005). Her rolün kendine özgü sorumluluğu bulunmakta ve bireyin bunları yerine getirmek için zaman ve enerji harcaması gerekmektedir. Dolayısıyla bu da kişide rol baskısı oluşturmaktadır. Birden fazla rolün sorumluluğunun aynı anda üstlenilmesi rol baskına sebep olmakta, roller arasında uyum sağlamak güçleşmekte ve rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Kahn ve diğ., 1964: 19). Bu şekilde iş ve aile hayatındaki rollerin uyumsuz olmasıyla meydana gelen çatışma ise iş- aile çatışması olarak adlandırılmaktadır.

1.1. İş Aile Yaşam Çatışması Tanımı ve Boyutları

Bireyler hayatlarının büyük bir bölümünü iş ve aile ekseni etrafında geçirmektedirler. Her iki eksende de çeşitli rolleri ve yerine getirmeleri gereken sorumlulukları vardır. Rollerinin gereği olarak iş ile ilgili çeşitli görevleri, aile hayatlarında da aile bireylerine karşı yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu iki düzlemdeki görev ve sorumlulukların birbiriyle kesiştiği noktada ise çatışma kaçınılmaz olmaktadır.

Çatışmalar genellikle bireyin iki ya da daha fazla role sahip olmasından kaynaklı ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ve iş aile yaşam çatışmasının birbiriyle örtüşen kavramlar olduğu çeşitli araştırmacıların konuyla ilgili tanımları irdelendiğinde anlaşılmaktadır.

1964'te Kahn ve arkadaşları, iş- aile çatışması kavramını literatüre kazandırmışlardır. Onlara göre çatışma çift yönlü fakat tek boyutludur. Yani bireyin iş ve ailedeki yükümlülüklerden birine uyum sağlaması diğerindeki görevi zorlaştırır. Aynı anda iki ya

da daha fazla rolün ortaya çıkmasının birbirleri arasında uyumsuzluk yaratarak çatışmaya yol açacağını ifade etmişlerdir (Kahn ve diğ., 1964: 19). Literatürde en sık kullanılan tanımın sahibi Greenhaus ve Beutell (1985: 77) ise Kahn ve diğerlerinin çalışmasını esas alarak, iş ve aile hayatının gerektirdiği rollerin uyumsuz olmasının çalışan üzerinde yarattığı baskının artmasına, bir role katılırken diğer bir role katılımının zorlaşmasına dolayısıyla iş-yaşam dengesinin bozulmasına ve sonuç olarak da bireyin iş- aile çatışması yaşamasına sebep olduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde Netemeyer ve arkadaşlarına (1996: 400-409) göre, iş ve aile dair rollerin birbiriyle uyumsuzluğunun oluşturduğu baskı iş aile yaşam çatışmasını ortaya çıkarır. Parasurman ve Simmers (2001: 551-568) de iş aile yaşam çatışmasının, iş ile ailedeki rollerin birbiriyle kesişmesi sonucu ortaya çıkan uyumsuzluk kaynaklı baskının sebep olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışan bireylerin iş ve aile hayatıyla beraber genel sağlık ve iyilik hallerini olumsuz bir görüşle değerlendirilmesi iş aile yaşam çatışması olarak nitelendirilmektedir (Bruck ve diğ., 2002: 335).

Birbirine tabi olan ve birbirini etkileyen işe ve aileye dair rolleri ve bu rollerin gereklilikleri arasında denge kurmaya çalışan fakat kurmakta zorlanan bireyler iş aile yaşam çatışması yaşayabilmektedirler (Blair-Loy, 2003; Kanter, 2006).

Özdevecioğlu ve Doruk (2009: 72)'a göre, iş ve aile rollerinin gerektirdiği sorumlulukların aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde kişinin yaşadığı ikili durum iş aile yaşam çatışması olarak ifade edilir.

Sanayi Devrimi'nden önce aileler kendi tüketimleri için üretim yapmaktaydı. Aile ve işle ilgili etkinlikler aile bireyleri arasında beraberce yürütülmekteydi. Sanayi devriminden sonra iş ve aileyle ilgili etkinlikler ayrılmaya başlamış; iş için ev dışında yeni bir mekâna gitmeye, çalışmak için ise daha fazla zamana ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla aile ve işe dair etkinlikler zorlaşmaya ve uyumsuzluk oluşmaya başlamıştır (Coşkuner,2013: 5).

Küreselleşmeyle beraber gelişen teknoloji ve artan rekabetle birlikte işgücüne ihtiyaç artmıştır. Ülkelerin çeşitli kalkınma politikaları, insanların yaşam standartlarını arttırma arzusu ve kadın hareketlerinin güçlenmesi gibi etkenlerle kadınların işgücüne katılım oranı günbegün artmıştır. Bu da ev içerisindeki sorumlulukların paylaşılması gerekliliğini

doğurmuştur (Kahraman ve Çelik, 2018: 96). Bununla beraber annenin eve dair işlerle ilgilendiği, babanın evin reisi olarak bir işte çalışıp eve ekmek getiren olarak algılandığı geleneksel cinsiyet rollerine dayanan geleneksel aile modeli yerini; kadın ve erkeğin aile ve işle ilgili sorumluluklarını eşit olarak paylaşarak ikili rol üstlendiği aile modeline bırakmıştır (Bruck ve diğ., 2002: 336, Bielby, 1992: 282). Toplumda ve aile yapısındaki bu değişimle beraber sorumlulukların her iki cinsiyet tarafından paylaşılması artarak kabul görmüş ve modernleşme sürecinde toplumsal cinsiyet rollerine dair tutumlar bakımından kayda değer değişimler gerçekleşmiştir (Külahçı, 1990). Buna rağmen hala ev ile ilgili etkinliklerin ağırlıklı olarak çalışan kadının üzerinde olduğu sosyal ve kültürel anlamda yapılandırılmış geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine bağlı yaşayan ailelerde, kadınların zamanları ve enerjileri daha fazla bölünmekte ve daha fazla çatışma yaşanabilmektedir (Çoşkuner, 2013: 25).

Değişen rollerle beraber bireyler rol gerilimleri yaşamakta, bu da iş aile yaşam çatışmasına neden olmaktadır. Yaşamlarında çalışan, ebeveyn, eş olmak gibi çoklu rollere sahip bireyler, bu rollerin gereklerini yerine getirmek durumunda olacak; bu durum zaman, enerji ve bağlılık gibi talepleri beraberinde gerektirecek ve nihayetinde bu taleplerin kesişmesi bireyde rol gerginliğine sebep olacaktır (Öner, 2012: 9). Kelly ve Voydanoff'un iş aile rol gerginliği modeline göre çalışan birey işinin ailesinin ve kendisinin taleplerine ve bunların seviyesine göre problem yaşayacaktır. Bu teoriye göre talepler, birey ya da ailelerin uymak ya da gerçekleştirmek zorunda bulunduğu durumlardır. Bu modelde yer alan kaynak kavramı ise birey ve ailelerin, taleplerin ortaya çıkardığı problemlerin üstesinden nasıl gelebileceklerini nitelendirmektedir (Voydanoff ve Kelly, 1984: 882).

Günümüzde iş ve aile arasındaki etkileşim iç içe geçmiştir. Artık pek geçerliliği kalmasa da literatürde bulunan Kanter'in "Ayrı Dünyalar Yaklaşımı"na göre iş ve aile birbiriyle etkileşimi olmayan ve birbirinden bağımsız iki kavramdır (Greenhaus ve diğ., 2006: 61). Günümüzde bu yaklaşım yerini toplumsal değişimlerin insanların iş ve aile hayatlarında meydana getirdiği sosyal, ekonomik ve demografik değişimlere ve çalışan kadın sayısındaki artış konularına bırakmıştır (Özen-Kapız, 2002: 143).

Clark (2000: 751) tarafından ortaya atılan "İş ve Aile Sınır Teorisi"ne göre çalışan bireylerin iş ve aile olmak üzere iki dünyası bulunur. Bireyler günlük olarak bu iki

dünyadaki sınırlardan geçerler. Kişiler içinde oldukları çevreyi şekillendirip etkiledikleri gibi onlar tarafından da şekillenirler ve onlardan etkilenirler. İş ve aile dünyalarının sınırlarından geçen bireyler, her geçtikleri dünyaya uyum sağlamak ve ona göre şekillenmek zorunda kalmaktadırlar. Sınır teorisi de bu geçişlerdeki dengenin sağlanmasını açıklamaya çalışmaktadır.

Bronfenbrenner'in (1979;1989) Voydanoff (2008; 2007; 2002; 2001) tarafından, iş ve aile alanına uyarlanan, Ekolojik Sistemler Teorisi'ne göre bireyin iş yeri veya aile gibi yüz yüze ilişki içerisinde olduğu ortamlardaki roller, faaliyetler ve kişilerarası ilişkiler mikrosistem düzeyinde ele alınır. İş ve aile mikrosisteminin birleşiminden de iş aile mezosistemi oluşur; mezosistem de mikro sistemler arasındaki ilişkileri kapsar (Voydanoff, 2008: 38). Ekolojik sistemler teorisine göre iş ve ailedeki rollerden kaynaklanan ihtiyaç ve beklentiler birbirleriyle uyuşamayıp çatışma içine girer ve roller arası çatışma meydana gelir (Bellavia ve Frone, 2005: 120).

İş- aile yaşam çatışmasının, iş aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyutu sözkonudur.

1.2.1. İş Aile Çatışması

Birey çalışma hayatındaki rolünde işinin gerektirdiklerini yapmaya çalışırken, iş ile ilgili sorumluluklarının fazla olması gibi sebeplerle aile hayatındaki rolünün gerekliliklerini yerine getiremiyorsa iş aile yaşam çatışması yaşaması olasıdır.

Frone ve diğerleri (1992: 74), bireyin işindeki rolünün ailedeki rolünün gereklerini yerine getirmesini engellemesi sebebiyle ortaya çıkan işten aileye yönelik olan çatışmayı iş aile yaşam çatışması olarak ele almıştır. Bu çatışma biçimde çalışma koşulları önemli bir yer arz etmektedir. Düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olumsuz ilişkiler, iş seyahatleri, iş stresi, işkoliklik, kötü çalışma koşulları vb. hususlar bireyin işten aileye yönelik çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Cinamon, 2006: 2; Greenhaus ve Beutell, 1985: 78; Atabay 2012: 19). Literatür incelendiğinde işten aileye yönelik çatışmanın daha çok meydana geldiği görülmüştür. Bunun sebeplerinden biri, bireyin işle ilgili problemlerini aileye yansıttığı durumlarda göreceği hoşgörünün, aile ile ilgili problemlerini işine yansıttığında işyerinde karşılaşacağı anlayıştan daha çok olacağını düşünmesi olarak ifade edilmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73).

Bireylerin işteki rollerini, iş zamanının miktarı ve dağılımı ve iş talepleri olmak üzere iki ayırıcı nitelikteki özellik tayin etmektedir.

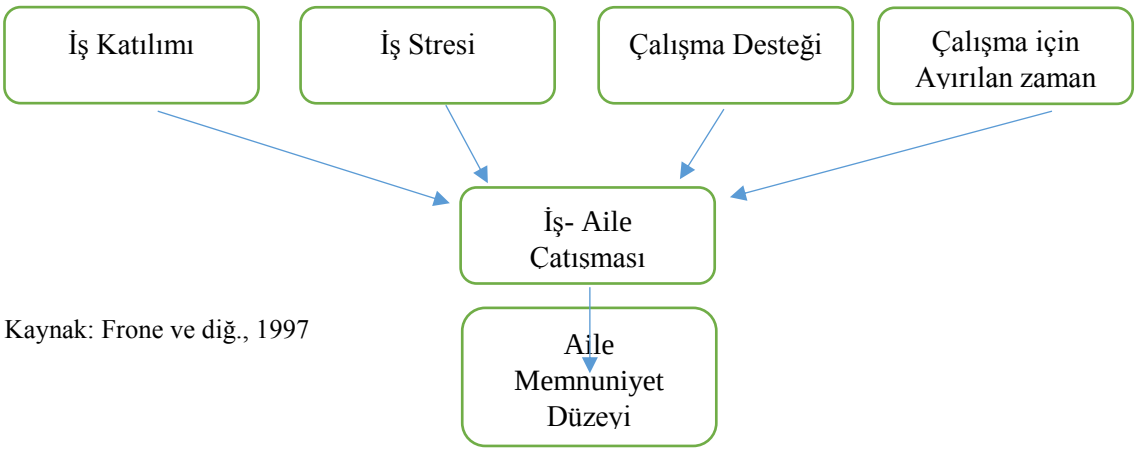
İşte geçirilen zaman ve işin miktarı (fazla çalışma, vardiyalı çalışma, mesaiye kalma vb.) ne kadar artarsa aileye ayırılan zaman o kadar azalır. Enerjisinin büyük bölümünü işe harcayan birey eve geldiğinde yorgun, halsiz ya da stresli olacaktır. Bu koşullarda bireyin ailesinin rol taleplerini gerçekleştirmesi zorlaşacak ve işten aileye doğru çatışma yaşayacaktır (Voydanoff, 1988: 750; Parasuraman ve Simmers, 2001: 55).

Çatışmayı etkileyen bir diğer faktör ise aile hayatının gerekliliklerini yerine getirmek için gereken kaynakların tükenmesine sebep olan iş talepleridir. İşteki zihinsel ve fiziksel çaba, işteki rolün belirsizliği, çalışanlar arasındaki iletişim problemleri iş taleplerine örnek olarak verilebilir (Voydanoff, 1988: 750).

Çatışmaya sebep olan iş ile ilgili faktörlerden biri de işe bağlılıktır. Bireyin işine ya da çalıştığı örgüte aidiyet duygusu arttıkça iş için yapılan fedakârlıklar (fazla çalışma, fazla mesai vb.) da artacaktır. İşine çok bağlı bireyler, önceliği işleriyle ilgili rollerine verdiklerinden ailelerine yeterli ilgiyi gösteremeyecek, zaman ayıramayacak ve işi sebebiyle ailesiyle çatışma yaşaması kaçınılmaz olacaktır (Karacaoğlu, 2005: 58-59).

Son olarak bireyin işinden elde ettiği ekonomik gelirin kişide yarattığı tatmin düzeyi de işten aileye yönelik çatışmaya etki eden değişkenlerdendir. Bireyin kazancı ailesinin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmiyorsa ya da bireyi tatmin etmiyorsa, birey daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyacak ve iş için daha fazla zaman harcamak durumunda kalacaktır. Aileye ayırılan zaman azalacağı için doğal olarak çatışma meydana gelecektir (Gönen ve diğ., 2004: 16).

Şekil 1: İş – Aile Çatışması Modeli

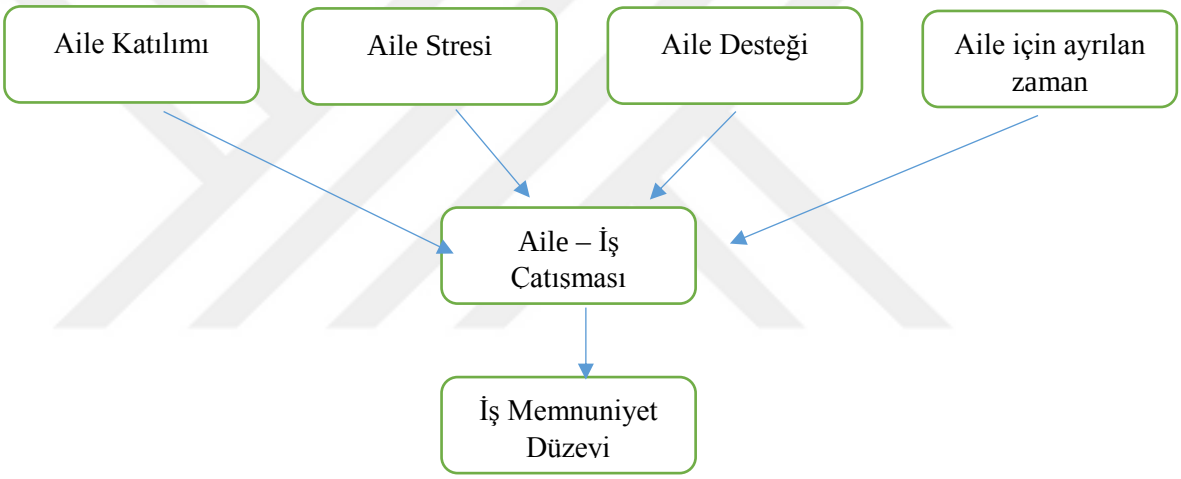


Kaynak: Frone ve diğ., 1997

1.2.2. Aile-İş Çatışması

Aile hayatındaki rol taleplerini karşılamak için çaba gösteren birey bu sebepten işindeki rolünün gerektirdiklerini yerine getirirken sorun yaşarsa bu durumda aileden işe doğru bir çatışma söz konusu olur. Bu şekilde bireyin aile rolünün iş rolüne negatif müdahale durumu aile-iş çatışması olarak adlandırılmaktadır (Wayne ve diğ., 2004: 116). Bireyin ailesiyle ilgili rollerinden dolayı iş hayatındaki rolünün etkilenmesi ile aile-iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Frone ve diğ., 1992: 74). Aynı şekilde bireyin aile rolünün sorumluluklarının iş rolünü engellemesi durumu da aile-iş çatışması olarak tanımlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 213).

Şekil 2: Aile -İş Çatışması Modeli



Kaynak: Frone ve diğ., 1997

Aile-iş çatışmasında, çatışmanın temelinde aile yer aldığı için bireyin aile yapısı ve özellikleri önemlidir. Bu durumda bireyin medeni durumu, çocuk sayısı ve yaşları, bakmakla yükümlü olunan yaşlı ya da engelli birey varlığı, eş desteğinin varlığı ve boyutu vb. çatışmaya sebep olabilecek faktörler arasında gösterilebilir (Kinnunen ve Mauno, 1998; Cinamon, 2006: 2).

Ev işleri, çocuk bakımı ve çalışan eş aile-iş çatışmasına sebep olan önemli faktörlerdendir. Özellikle çocuk sayısının fazlalığı ve okul çağına gelmemiş çocuk varlığı bu etkinliğe ayrılan zamanı arttırmaktadır. Özellikle bu konuda bakım desteği almayan çalışanlarda bu durum çatışma için ciddi bir tetikleyicidir (Voydanoff, 1988: 751). Ev işi

ve çocuk bakımı işlerinin çoğunlukla kadınların üzerinde olması sebebiyle kadınların daha fazla çatışma yaşadıkları ifade edilir (Bozkurt, 2012: 88).

Kadınlar için aile ve çocukların işten önce gelmesi, bundan dolayı aile hayatındaki aşırı iş yükü sebebiyle kariyerinde terfi olanaklarından yoksun bırakılması, kadınlarda evlilik ve çocuk sahibi olunmasının kariyer durumunu etkilemesi gibi etkenler de kadınların aile-iş çatışması yaşama sebepleri arasında gösterilebilir (Arslan, 2012: 100). Çalışan erkeklerde de kendi çalışma saati, çocukların yaşı ve sayısı; kadınlarda hem kendisinin hem de eşinin çalışma saati ve çocukların sayısı ve yaşı gibi faktörler aile iş çatışmasında ağırlıklı rol oynamaktadır (Voydanoff, 2009: 141).

1.3. İş Aile Yaşam Çatışması Kuramları

Geniş bir literatür taraması sonucunda literatürde farklı farklı ele alınan iş aile yaşam çatışması teorilerini, iş aile yaşam çatışmasının yapısal farklılıklarıyla çatışmaya sebep olan faktörler ve çatışmanın ortaya çıkma biçimi bakımından 4 grupta ele almak yerinde olacaktır.

1.3.1. Telafi Kuramı

İnsanlar iş ya da aile hayatlarındaki doyumu ve mutluluğu sağlamak amacıyla yaşamlarındaki zayıf olan tarafı düzeltme çabasındadırlar. Telafi kuramı iş ve aile yaşamları arasında ters bir ilişkinin olduğu iddiasına dayanır. Buna göre bireylerin aile ya da iş hayatındaki rolleri arasında olumsuzluk olduğunda, bu alanlardan birine daha fazla ilgi duyup, bu alanda doyuma ulaşmaya çalışacaktır (Xu, 2009: 230-239). Yani birey yaşam alanlarından birinde yaşadığı doyumsuzluğu diğer yaşam alanında doyum sağlayarak telafi etmeye gayret eder (Zedeck ve Moiser, 1990). Örneğin çalışma hayatında tatminsizliği olan birey, aile hayatına yönlenecek ve buradaki tatmini arttırma çabasına girecektir. Ya da aile yaşamında sorunları olan birey, işine daha çok bağlanıp bu alanda tatmin olmaya uğraşacaktır.

1.3.2. Taşma Kuramı

Staines tarafından ortaya konulan taşma teorisi, bireylerin iş ya da aile hayatlarının birinde yaşanan değişimin diğer alana taşınarak benzer bir etki gösterdiğini ifade etmektedir (Staines, 1980). Rol taleplerinin aynı anda karşılanması gerektiğinde bireyin

strese gireceği ve bunun iki rol arasında taşıma etkisi yarattığı iddia edilir (Xu, 2009: 230). Bu etkiler hem pozitif hem de negatif sonuçlar doğurabilir. Zedeck ve Moiser'e (1990: 247) göre bireyin iş ya da aile hayatındaki mutluluğun ve iyilik halinin diğer yaşamında da aynı duygulara sebep olması *pozitif taşma*, tam tersi, bir yaşam alanındaki mutsuzluk ve stres gibi unsurların diğer alana taşınması da *negatif taşma* olarak değerlendirilir. Örneğin kişi iş hayatındaki rolünde başarısız ya da mutsuzsa bu aile hayatındaki rolüne yansıyacak ve o rolde de mutsuz olacaktır. Ya da aile hayatında sıkıntıları olan bir birey, bunu iş hayatına taşıyacak ve başarısız olacaktır.

Bireyin yaşam alanlarından birinde yaşadığı tecrübe, duygu ve tutumların diğer yaşam alanına yansıması genel olarak taşma teorisini ifade etmektedir (Keser, 2006: 213).

1.3.3. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramına göre kişiler bir yaşam alanındaki rolü, diğer yaşam alanının amaçlarına ulaşmak için kaynak olarak kullanabilmektedir (Barling, 1999: 76). Bu teoriye göre bireyler bir alanı, başka alanda istenilenleri elde etmek için bir yol olarak görmektedirler. Örneğin birey başarılı bir aile kurmak ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için iş yaşamına öncelik gösterip onu bir araç olarak kullanabilir (Evans ve Bartolome, 1984).

1.3.4. Çatışma Kuramı

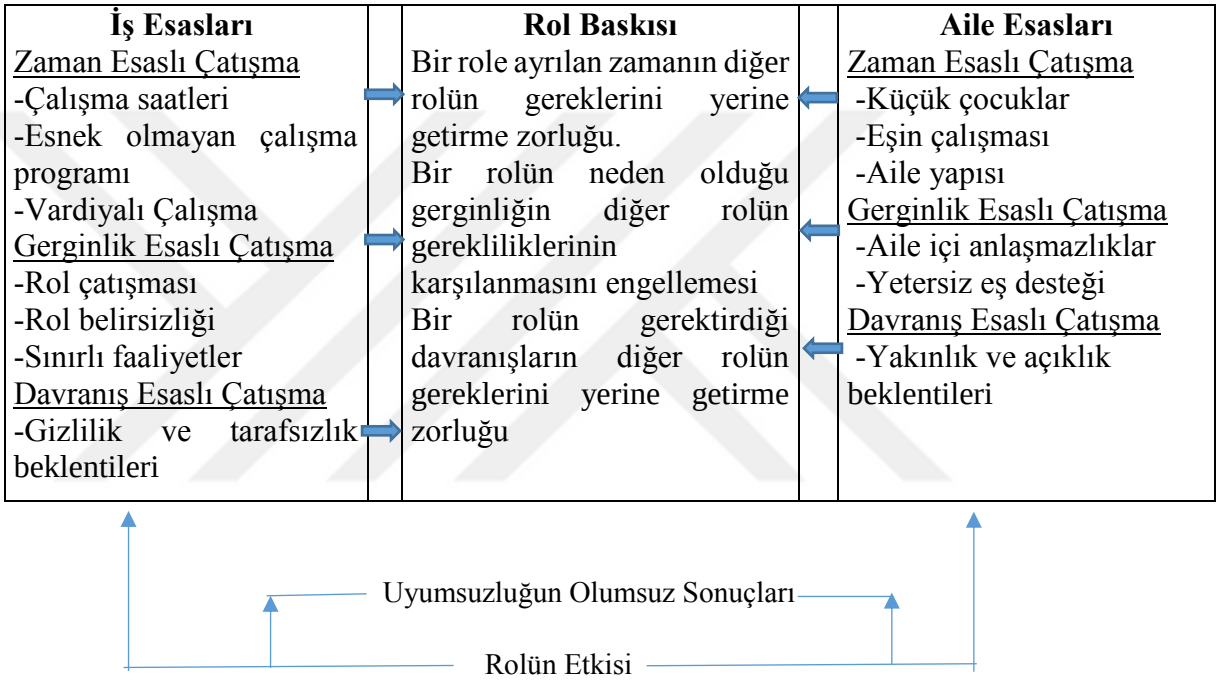
Çatışma kuramı, kişilerin iş ve aile hayatlarındaki rol beklentilerinin birbirini karşılamamasıyla meydana gelen rol çatışması olarak ifade edilir (Frone ve Rice, 1987: 46). Bu kuram bireyin yaşam alanlarının birinde oluşan tatmininin diğer yaşam alanında yaptığı fedakârlığa bağlı olduğu varsayımına dayandırılır.

Bireylerin iş aile yaşam çatışması yaşamasının sebebi, birbirinden farklı roller üstlenmeleriyle beraber, bu rollerin gereklerinin yaşamlarında zorluklara sebep olması ve birbiriyle uyuşamamasıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Çalışan bireyler kıt zaman ve enerjiye sahip olduğu için rolleri arasındaki zaman ve enerji paylaşımı üzerinde uzlaşı sağlanamaz ve çatışma meydana gelir. Örneğin, iş yoğunluğu sebebiyle ailesine verdiği sözleri tutamayan birey, aile rolüne dair talepleri yerine getiremeyerek ailesini tatmin edemeyecek, dolayısıyla ailesiyle sorunlar yaşayacak ve çatışma kaçınılmaz olacaktır (Keser, 2006: 219-220).

1.4. İş Aile Yaşam Çatışmasının Türleri

İş ve aile yaşamına dair roller arasındaki uyumsuzluk sebebiyle meydana gelen iş aile yaşam çatışması farklı nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985: 77) nedenleri itibariyle üç tip iş aile yaşam çatışması olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre, zaman esaslı çatışma, gerilim esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma, iş aile yaşam çatışması nedenleri şeklinde belirtilmektedir.

Tablo 1. İş Aile Yaşam Çatışmasının Çatışmanın Boyutuna Göre Çeşitleri



Kaynak: Greenhaus ve Beutell 1985: 78

1.4.1. Zaman Esaslı Çatışma

Bireylerin yaşam alanlarındaki her bir rol daha fazla zaman ihtiyacını doğurur. Sahip olunan roller yerine getirilirken genellikle rollerden biri için harcanılan zaman başka bir rol için gerekli olan zamandan tahsis edilmektedir. Bir rolün gerektirdiği zaman talebiyle başka bir rolün zaman talebi arasında uyumsuzluk oluşup rollerden birinin diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini zorlaştırması noktasında zaman esaslı çatışma meydana gelir. (Greenhaus ve Beutell,1985: 77-78) Greenhaus ve Beutell' e göre zamana dayalı çatışma iki şekilde ortaya çıkar:

- Bir rolü üstlenirken oluşan zaman baskısının diğer rolün taleplerini yerine getirmeyi fiziksel olarak olanaksız kılması,
- Rol talepleri fiziksel olarak karşılansa bile baskıların diğer rollerde zihinsel meşguliyet yaratması.

Aile rolü için ayrılan zamanın iş rolü için ayrılan zamandan ya da iş rolü için gereken zamanın aile rolü için ayrılan zamandan temin edilmesi durumunda zaman esaslı çatışma meydana gelmektedir (Öner, 2012: 20). Zaman esaslı çatışma aileye ilişkin ve işe ilişkin nedenler olmak üzere iki taraflıdır. Aileden kaynaklı nedenlerden bazıları; eşlerin çalışma durumu, hanede bakıma muhtaç yaşlı ya da engelli birey bulunması, çocuk sayısı ve yaşları olarak sıralanabilir (Elloy ve Smith, 2004). Kişinin aile yaşamındaki rolünün özellikleri ve aileyle ilgili aktivitelere ayırdığı zaman miktarı da bu nedenlere eklenebilir. İşten kaynaklanan nedenler ise fazla mesai, düzensiz, esnek olmayan çalışma saatleri, vardiyalı çalışma vb. olabilir (Greenhaus ve Beutell,1985: 78).

Bunların dışında bireylerin kişilik özellikleri de bu çatışma biçimini etkilemektedir. Örneğin, çalışma hayatı içindeki bireylerin işleriyle ilgili hırslı olmaları ya da görev odaklı olmaları durumunda iş rolü için ayrılan zaman miktarı artacaktır. Kişi bu durumda ailesine yeterli zaman ayıramayacak ve çatışma meydana gelecektir. Özellikle kadınlardan eve dair rol beklentileri yüksektir. Bir yandan çalışma hayatının rol taleplerini karşılamaya çalışan kadın diğer taraftan ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerden sorumlu olduğu için erkeklere kıyasla daha fazla zaman esaslı çatışma yaşamaktadırlar (Koray ve diğ., 1999: 34).

1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Bireyin iş veya aile rollerinden birinde yaşadığı yorgunluk, gerginlik, stres, kaygı gibi duygusal durumların diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması gerginlik esaslı çatışma olarak ifade edilmektedir. Örneğin; aşırı iş yükü, yönetici veya çalışma arkadaşlarıyla kötü ilişkiler, uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri vb. koşullarda çalışan birey üzerinde stres ve gerilim yaratarak aile rolünü olumsuz etkileyecektir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80-81). Aynı şekilde eşler arasındaki uyumsuzluk, yetersiz eş desteği vb. bireyin aile hayatında yaşadığı olumsuzluklar da iş rolü üzerinde gerilime sebep olacak ve gerginlik esaslı çatışma meydana gelecektir (Higgins ve Duxbury, 1992: 51).

1.4.3. Davranış Esaslı Çatışma

Bireylerin üstlendiği rollerin gerektirdiği davranışların birbirine uymaması, çelişkiye neden olması durumunda davranış esaslı çatışma ortaya çıkar. Daha çok yöneticiler için geçerli olmakla beraber örneğin çalışma hayatındaki bireyin iş rolü gereği otoriter, duygularını kontrol edebilen sert biri olması gerekebilir. Diğer taraftan aile hayatındaki rolünde ise daha duygusal, sevecen ve sıcakkanlı olması talep edilebilir. Bu durumda birey birbirinden farklı davranış gereklilikleri olan rollerine uyum sağlayamazsa davranış esaslı çatışma yaşaması kaçınılmaz olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82-83).

1.5. İş Aile Yaşam Çatışmasının Nedenleri

İş ve aile yaşamı arasındaki ilişki iki yönlü bir yapı arz etmektedir. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. Aile ile ilgili unsurlar, ailenin özellikleri de kişinin iş yaşamı üzerinde etkili olabilmektedir. Bu durum ise beraberinde aile-iş çatışmasını getirmektedir. Birbirleriyle ilişki içerisinde bulunan bu iki çatışmayı ayıran unsur ise çatışmalara neden olan faktörler olarak görülmektedir (Frone ve Cooper, 1992). Literatür incelendiğinde iş- aile çatışması nedenlerinin üç ana başlık üzerinde toplandığı görülmektedir. Bunlar, kişisel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve aile ile ilgili faktörlerdir.

Tablo 2. İş Aile Yaşam Çatışması Nedenleri

Kişisel Faktörler	**İş ile İlgili Faktörler**	**Aile ile İlgili Faktörler**
-Yaş -Cinsiyet -Medeni durum -Kişilik yapısı/tipolojisi (Yaşam değerleri) -Eğitim düzeyi	-İş ve Çalışma saatleri -İş yükü -İş stresi -Çalışma arkadaşı ve yöneticilerin tutumları -Ücret	-Çocuk sayısı ve yaşı ve bakımı -Çift kariyerli aile yapısı -Aile içinde bakıma muhtaç birey bulunması -Aile içi ilişkiler

Kaynak: (Baykal, 2015:26)

1.5.1. Kişisel Faktörler

Bilindiği üzere dünya üzerindeki bütün insanlar birbirinden farklıdır. Dolayısıyla kişilerin olaylar ve durumlar karşısında hissettikleri, düşündükleri ve davranışları da değişiklik

gösterir. Kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi ve kişilik yapısı bu farklılığın oluşmasında rol oynayan etmenlerdendir.

Yunanlı filozof Herakleitos'un" Aynı nehirde iki kere yıkanılmaz" sözüyle zamanla her şeyin değiştiğini ifade etmektedir. Her şeyin sürekli değişim içinde olduğu bu düzlemde, insanların da yaş aldıkça hem psikolojik hem de biyolojik özellikleri farklılaşmaktadır. Bu sebeple iş aile yaşam çatışmasıyla ilgili çalışmalarda yaş ve çatışma arasındaki ilişkilere dair değişik sonuçlar olduğu görülmektedir. Giray ve Ergin (2006: 86) yaş alan bireylerin bilgi, birikim, statü ve ücret gibi edinimlerinin arttığı, tecrübeyle beraber iş ve aileye dair sorumluluklarını daha iyi yönetebildikleri; daha az iş stresi ve daha az iş- aile çatışması yaşadıklarını ifade etmektedirler.

Ekinci ve Ekici (2003)'nin çalışmasında ise bireylerin yaşlandıkça algılarının azaldığını, öğrenme yetisinin köreldiğini; genç çalışanların ise orta yaş ve üzeri çalışanlara göre işleri daha iyi algıladığını ve işe kolay adapte olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ilerleyen yaşlarda yaşanan menopoz ve andropoz sebebiyle daha stresli olan bireylerin çatışma yaşamaya daha meyilli olduğu ifade edilmektedir. Akademisyenler üzerinde yapılan başka bir araştırmada ise akademisyenlerin yaşı arttıkça iş il ilgili sorumluluklarının aile hayatlarını daha az etkilediği tespit edilmiştir (Grandey ve Cropanzano, 1999).

İş Aile Yaşam Çatışmasıyla ilgili çalışmalar incelendiğinde cinsiyet faktörünün oldukça önemsendiği görülmektedir. İş – aile çatışmasında cinsiyetin etkisiyle ilgili literatürde rasyonel görüş ve cinsiyet rolü görüşü olmak üzere iki farklı görüş bulunmaktadır. Rasyonel görüşe göre çatışmanın sebebi kısıtlı olan zamandır. İşine fazla zaman harcayan birey iş aile yaşam çatışması, ailesine fazla zaman ayıran ise aile iş çatışması yaşamaktadır. Çatışmanın cinsiyete göre değişiklik gösterdiği; kadınların erkeklere oranla daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşadığı pek çok çalışma ile ortaya konmaktadır (Özmete ve Eker, 2012; Bragger ve diğ., 2005; Cinamon ve Rich, 2002; Burke ve Greenglass, 2001; Frone, 1997).

Amerikalı Sosyolog Talcott Parsons'un yapısal-işlevselci yaklaşım bağlamda ele aldığı cinsiyet rollerine göre ailenin ihtiyaçlarını ev ve çocukların sorumluluğunu üzerine alarak tek başına karşılayan kadına dair roller "duygusal / dışavurumsal", ailenin ihtiyaçlarını bir işte çalışıp gelir elde ederek karşılayan erkeğe dair roller ise "araçsal" olarak isimlendirilmiştir (Parsons, 19720: 140). Sanayi Devrimi'yle beraber kadınlar da

emeğinin karşısında ücret alarak çalışma hayatında yerini almıştır. Kentleşme sonrasında da küreselleşmeyle beraber toplumsal yapı da değişmekte ve dönüşmektedir. Bu dönüşümle iş ve ev hayatındaki roller de farklılaşmaktadır (Günay ve Bener, 2011: 159). Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin benimsendiği erkek egemen toplumlarda çalışma hayatındaki kadınların işteki sorumluluklarının yanı sıra evdeki sorumlulukların da üzerlerinde olması sebebiyle iş aile yaşam çatışması yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır (Burke, 1997: 320).

Bireylerin medeni durumu da çatışmayı etkileyen kişisel faktörlerdendir. Özmutaf (2007: 46) çalışmasında evliliğin kalitesiyle çatışma negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu ifade etmiştir. Mutlu evlilikleri olan bireylerin işteki performansının da pozitif yönde etkilendiği, evliliğinde sorun olanların ise stresinin arttığı, işteki performanslarının düştüğü dolayısıyla daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşadığı belirtilmiştir. Tayvanlı girişimci çiftlerin (Copreneurs) kadınları üzerinde yapılan bir iş aile yaşam çatışması araştırmasına göre, aile sınırlarının iş sınırlarına göre daha geçirgen olduğu, algılanan iş başarısı ve evlilik memnuniyetiyle iş aile yaşam çatışmasının negatif yönlü bir ilişkide olduğu ve işten aileye yönelik çatışmanın evlilik memnuniyetini yordadığı; aileden işe yönelik çatışmanın ise algılanan iş başarısını yordadığı tespit edilmiştir (Wu ve diğ., 2010: 742).

İş- aile çatışmasının kişilik yapısı ile olan ilişkisini konu edinen araştırmalarda genellikle Freidman ve Roseman'ın, kişilik tiplerini ikiye ayırdıkları A ve B tipi kişilik yapıları üzerinden gidildiği görülmektedir. A tipi yapıda olan agresif, iş odaklı, çalışkan, sabırsız, rekabetçi ve stresli olarak tanımlanırken (Durna, 2004: 202); B tipi kişilik yapısındakiler daha sakin, rekabetten uzak, planlı, çalışma hayatında iyi ilişkileri olan bireyler olarak belirtilmektedir (Güney, 2016: 80). B tipi kişilik yapısındaki bireylerin kişilik özellikleri sebebiyle A tipindeki bireylere oranla daha az iş aile yaşam çatışması yaşadıkları ifade edilmektedir (Durna, 2004; Çarıkçı, 2001). Dünya üzerinde milyarlarca insan varken, kişileri belirli tipolojilere sığdırmak pek mümkün değildir. Zira bir kişi hem A hem de B tipi davranışlara aynı anda sahip olabilir. Ve bu durum iş aile yaşam çatışması yaşama düzeylerini farklılaştırabilir.

Tablo 3. Temel Değerler Tablosu

	DEĞER TİPLERİ	AÇIKLAMA
Değişimlere ve yeniliklere açık olma	**Güç**	Sosyal statü ve prestij, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim ve otorite kurma gücü
	Başarı	Toplumsal standartlara göre kişisel başarı ve yetkinlik
	Hazcılık	Yaşamdan keyif alma ve kendine yönelme
Kendini geliştirme	**Uyarılım**	Heyecan ve yenilik arayışı
	Özyönelim	Bağımsız düşünme ve keşfetme ve özgürlük, yaratıcılık
Öz aşkınlık	**Evrenselcilik**	Hoşgörülü ve anlayışlı olma, doğanın ve insanın iyiliğini gözetme, barış isteme
	İyilikseverlik	İnsanların iyiliğini düşünerek hareket etmek, dürüst, bağışlayıcı olma
Muhafazakârlık	**Gelenek**	Dinlere ya da geleneksel kültürlere saygı duymak
	Uyma	Toplumun normlarına uygun davranmak, başkalarını rahatsız etmekten kaçınmak
	Güvenlik	Toplumun, bireylerin huzuru ve güvenliği

Kaynak: Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 61

Cohen (2009)'in S. H. Schwartz'ın (1992) Değer Kuramı'nı baz alarak gerçekleştirdiği bir çalışmada güç ve iyilikseverlik değerlerine önem veren bireylerin iş aile yaşam çatışması yaşamaya daha meyilli olduğu; fakat güce önem veren bireylerin kendi hayatları üzerinde kontrolü sağlama becerileri olduğu için çatışmayla daha rahat başa çıkabildikleri; iyilikseverlik değerine önem veren bireylerde ise, çalışma arkadaşlarının ihtiyaçlarını karşılamaya daha meyilli olma sebebiyle iş aile yaşam çatışması meydana geldiği ifade edilmiştir. Çalışmada güvenlik, uyum ve gelenek değerlerinin iş aile yaşam çatışmasını etkilemediği; hedonizmin değerinin ise iş aile yaşam çatışmasını azalttığı belirtilmektedir.

1.5.2. İş ile ilgili Faktörler

İnsanlar, kısıtlı olan ömrünün büyük bir bölümünü bir işte çalışarak geçirdiğinden ötürü çalışma hayatı kişiler için son derece önemlidir. Çalışma hayatında sıkıntılı olan bireylerin stres düzeyinin arttığı bunun da aynı oranda aileye yansıyarak iş aile yaşam

çatışması yaşanmasına sebep olduğu ifade edilmiştir (Kim ve Ling, 2001). Yapılan çalışmalarda, düzensiz çalışma saatleri, iş yükü, iş stresi, işe bağlılık, işin türü, esnekliği, çalışma arkadaşları ve yöneticilerin tutumları, ücret, örgüt kültürü gibi faktörler iş aile yaşam çatışmasına sebep olduğu belirtilmektedir (Ramasundaram ve Ramasundaram, 2011; Durna, 2010; Vaydanoff, 2004; Duxbury ve Higgins, 2003: 72; Schaufeli ve diğ., 2002; Greenhaus ve Beutell, 1985).

Akşam ya da gece çalışma, hafta sonu çalışma, mesaili çalışma, rotasyon gibi uzun süreli ve standart dışı çalışma aralıkları, çalışan bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilemekte hem de kişilerin ailesine ayırdığı zamanı kısıtlamaktadır (Liu ve diğ., 2011: 474; Ramasundaram ve Ramasundaram, 2011: 26). Çalışma süresinin uzunluğu ve düzensizliği bireylerin iş dışı yaşamlarındaki rollerinin gereklerini yerine getirmesi zorlaştırabilmekte ve çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır. Özellikle standart olmayan vardiya sistemiyle çalışan bireylerin yaşam döngüsüne adapte olmakta zorlanmasıyla gerginlik ortaya çıkmakta ve çatışma meydana gelmektedir (Kossek ve diğ., 2011: 292).

Yapılan bazı çalışmalarda, çalışma hayatında yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından sağlanan sosyal desteğin bireylerin iş aile yaşam çatışması yaşama düzeyini azalttığını ifade edilmektedir (Voydanoff, 2004: 406; Greenhaus ve Beutell, 1985: 2).

Emeğin karşılığında alınan ücretin bireylerin yaşamlarında oldukça önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmektedir. Çalışan bireyin kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamaması halinde stres yaşayacağı bununla beraber iş aile yaşam çatışması meydana geleceği belirtilmektedir (Durna, 2010: 194).

İşin türü ve esnekliği de iş aile yaşam çatışmasını etkileyen faktörlerdendir. Yapılan bir çalışmada idareciler ve profesyonel meslek sahiplerinin iş rollerinin yükünün diğer iş türlerine göre daha fazla olması ve bu pozisyonlardaki kişilerin daha çok kariyer odaklı bir yapıda bulunması sebebiyle bu kişilerin önceliklerini ailelerinden çok işlerinden yana kullanmalarına neden olmaktadır. Aynı çalışmada esnek çalışma biçiminin (Part-time, yarı zamanlı vb.) iş rolünün yükünü hafifleterek iş aile çatışma düzeyini azaltacağı ifade edilmektedir (Duxbury ve Higgins, 2003: 20-72).

Çalışan bireyin işine duyduğu aidiyet hissi, işiyle psikolojik bakımdan özdeşleşmesi işe bağlılık olarak ifade edilmektedir. İş bağlılığı yüksek olan bireyler işleri için ekstra fedakârlık gerektiren durumlar olduğunda bunu ailesine ayıracağı zaman ve enerjiden feda ederek karşılamakta; bu durum da iş aile yaşam çatışmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıca işine bağlı bireyler iş rollerine dair davranışları iş dışındaki rollerine de yansıtmaya meyilli olduğu için çatışma yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Karacaoğlu,2005: 58-60).

Çalışma ortamındaki iş rollerinin ya da işe dair görev ve sorumlulukların birey için zorlayıcı olması durumu olarak tanımlanan iş yükü (Greenhouse ve diğ.,1989) iş- aile çatışmasını arttıran etkenlerden biridir. Algılanan iş yükü fazlalığı hem zaman hem de gerginlik temelli çatışmaya sebep olmakta bu da aile yaşantısını olumsuz etkilemektedir (Turgut, 2011: 160).

1.5.3. Aile ile ilgili Faktörler

İş aile yaşam çatışmasına sebep olan ana nedenlerden biri de ailenin yapısı ve özellikleridir. Ailenin büyüklüğü, ailedeki çocuk sayısı, yaşı ve bakımı, bakıma muhtaç birey bulunması, çift kariyerli aile yapısı, aile içindeki ilişkiler çatışmaya sebep olan ailesel faktörlerden bazılarıdır. Bireylerin üstlendiği roller ve rol talepleri ailesel faktörlerin çeşitliliğine göre farklılık göstermektedir.

Hem toplumlar hem de bireyler için aile en temel sosyal gruptur. Lewis ve arkadaşları (1976), aileyi fonksiyonel aile ve fonksiyonel olmayan aile olarak iki tipe ayırmıştır. Bireyler arasındaki saygı, dayanışma ve iletişimin kuvvetli olduğu sağlıklı olduğu düşünülen aile yapısı fonksiyonel, bunun aksi birbirilerine uyum sağlayamayan, saygı ve hoşgörünün olmadığı sorumluluklarını yerine getirmeyen bireylerden oluşan ve sağlıklı olmadığı düşünülen aile yapısı da fonksiyonel olmayan aile olarak tanımlanmaktadır. Fonksiyonel ailelerin iş aile yaşam çatışmasını engelleyen ya da çatışmanın düzeyini azaltan bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Baykal, 2015: 47).

Carlson (1999: 225)'un çalışmasında çocuk sayısındaki artışla iş aile yaşam çatışması arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çocuk sayısı arttıkça sorumluluk ve rol talebi artacağı, bireyin kısıtlı olan zaman ve enerjisinin azalacağı ve çatışma düzeyinin artacağı ifade edilmiştir.

Kadınların çalışma hayatındaki oranı her geçen gün artış göstermektedir. Günümüzde özellikle ataerkil toplumlarda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hala kabul gördüğü bilinmekte; çocuk bakımı ve ev işleri öncelikli olarak kadının rol talepleri içerisinde yer almaktadır. Aytaç (2001: 21)'a göre çocuk sahibi çalışan kadınlar hem sorumluluk hem zaman hem de enerji yönünden sıkıntıya düştüğünden iş ve aile hayatında çeşitli zorluklar yaşamaktadır. Çocuk sahibi eşlerin daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşadığı belirtilmektedir (Fu ve Shaffer, 2001: 506).

Ailede bulunan çocukların sayısı kadar yaşı da birçok araştırmacı tarafından iş aile yaşam çatışmasını etkileyen faktörler arasında kabul edilmektedir. Özellikle okul öncesi çağda çocukları olan ebeveynler, çocukların bakıma daha fazla muhtaç olması sebebiyle çocuğun ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla zaman ve enerji harcamaktadır. Bunun sonucunda çalışan ebeveynlerin işe gecikme, işte performans düşüklüğü ve iş stresi yaşadığı belirtilmektedir (Giray ve Ergin, 2006; Duxbury ve Higgins, 2005; Gürbüz ve Togran, 2003). Kossek ve Ozeki (1998: 139)'nin çalışmasında ise yaşı ne olursa olsun evdeki çocukların iş aile yaşam çatışmasını arttırdığı ifade edilmektedir.

Endüstri Devrimi sonrası kadınların iş gücü piyasasında gün geçtikçe daha fazla her almasıyla aile yapısında da çeşitli değişiklikler meydana gelmiştir. Hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift gelirli ve çift kariyerli aile biçimi ortaya çıkmıştır. Çift gelirli aile biçiminde eşlerden biri sadece gelir elde etmek, diğeri ise kariyer sahibi olmak için çaba sarf ederken çift kariyerli aile biçiminde eşlerin her ikisinin de kariyer odaklı çalıştığı ifade edilmektedir (Aytaç, 2005: 271). Ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel rollerinden ötürü kadınlar kariyer sahibi olmak için çok daha çetin koşullarda mücadele vermektedirler. Toplumda kadından öncelikle eve dair rol taleplerinin yerine getirilmesi beklendiği için genellikle kadınlar için kariyer genellikle ikinci planda kalmaktadır. Çift kariyerli ailelerde eşler arasında kariyer kaynaklı problemler yaşandığı ve bu aile tipinde boşanma oranlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tunçer, 2012: 224). Aile tipi üzerinden yapılan bir çalışmada çift gelirli ailelerin geleneksel ailelerden daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşadığı ifade edilmektedir (Duxbury ve Higgins, 2005: 15).

Hanede kendine bakamayacak durumda olan yaşlı, sakat gibi bakıma muhtaç birey bulunması da iş aile yaşam çatışmasına neden olan ailesel faktörlerden biridir. Türkiye'de huzur evi ve bakım evlerinin yetersiz olması bununla beraber hem kültürel hem de

duygusal nedenlerle bakıma muhtaç aile bireyler daha çok evde bakılmaktadır. Bu bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak ekstra zaman ve enerji gerektirdiği gibi bireyleri ekonomik ve psikolojik olarak da etkilemekte ve iş aile yaşam çatışması yaşanmasına sebep olmaktadır (Kurtoğlu,2012: 22).

1.6. İş Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

Literatür incelendiğinde iş aile yaşam çatışmasının bireyler, çalışma hayatı ve aile üzerinde etkili olan çeşitli olumsuz sonuçları görülmektedir. Yapılan çalışmalarda iş hayatının rol taleplerinin karşılanmasının aile hayatının rol taleplerinin yerine getirilmesini zorlaştırması durumunda ortaya çıkan işten aileye yönelik çatışmanın, ailenin rol taleplerinin, işteki rol taleplerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığı aileden işe yönelik çatışmaya göre daha yüksek düzeyde yaşandığı görülmektedir (Cinamon ve Rich, 2005: 368). İş Aile Yaşam Çatışmasının bireye, örgüte ve aileye ilişkin sonuçlarının iyi analiz edilmesinin çatışmayı engelleme ya da çatışma düzeyini azaltma hususunda faydalı olacağı düşünülmektedir.

Tablo 4. İş Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

Bireye İlişkin Sonuçlar	**Örgüte İlişkin Sonuçlar**	**Aileye İlişkin Sonuçlar**
-Stres -Tükenmişlik -Biyolojik ve psikolojik ve davranışsal sorunlar -Düşük yaşam doyumu	-İşe devamsızlık, işten ayrılma niyeti -Düşük iş doyumu -Örgütsel bağlılığın azalması -Performansın azalması	-Aile sorunları ve boşanma -Evlilik tatmininde azalma -Çocuklara dair problemler

Kaynak: Frone, Russell ve Cooper (1997) ve Baykal (2015)'in doktora tezinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

1.6.1. Bireye İlişkin Sonuçlar

Bireylerin işinde ve ailesinde yaşadığı sorunlar bireyde strese, tükenmişliğe, biyolojik ve psikolojik ve davranışsal sorunlar, düşük yaşam doyumu gibi çeşitli sorunlara yol açmaktadır.

Hem aile hem de iş kaynaklı iş aile çatışmalarının en önemli sonuçlarından birinin stres olduğu görülmektedir. Kişilerin iş ve aile hayatlarında yerine getirmeleri gereken çeşitli rolleri bulunmaktadır. Her rolün gerekliliği farklı olduğu için rol talepleri arasında uyumsuzluk yaşanabildiği, bu durumun da strese sebep olabileceği ifade edilmektedir (Güney, 2016: 331). Ayrıca Greenhaus ve Parasuraman (1986), iş aile yaşam çatışmasını kişilerin mutluluğunu etkileyen bir stresör olarak açıklamaktadır.

Çakır (2011: 22)'ın turizm sektöründeki çalışanların iş aile yaşam çatışmasına dair çalışmasında iş aile yaşam çatışması sebebiyle meydana gelen stresin sonuçlarını davranışsal, psikolojik ve fiziksel sonuçlar olmak üzere 3 açıdan değerlendirmektedir. Davranışsal sorunlar: şiddete meyletme, iş kazalarında artış, yeme düzeninde değişiklikler, madde bağımlılığı; Psikolojik sorunlar: kaygı, tükenmişlik, ruh sağlığında bozulmalar; Fiziksel sonuçlar: mide, kalp gibi çeşitli organlarda meydana gelen hastalıklar olarak açıklanmaktadır.

Macit ve Ardıç (2018)' ın iş aile yaşam çatışması, işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, çalışanların işkoliklik düzeyleri arttıkça tükenmişlik ve iş aile yaşam çatışması düzeyinin arttığı belirtilmektedir. İşkolik olan İş görenin kısıtlı olan zamanını ve enerjisinin büyük bölümünü işine kullanması sebebiyle aile hayatında çatışma yaşadığı ifade edilmektedir.

Çelik ve Tümkaya (2012)'nın akademisyenlerin evlilik uyumu ve yaşam tatminlerinin iş değişkenleriyle ilişkisini ele aldığı çalışmasına göre, büyük bir stres kaynağı olan akademik ilerleme endişesinden kurtulan Profesörlük unvanındaki bireylerin yaşam doyumlarının diğer öğretim elemanlarınınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Akademik hayattaki hiyerarşinin de büyük bir stres kaynağı olduğu; öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi olan öğretim elemanlarına, daha üst akademik unvana sahip akademisyenler tarafından fazla görev ve sorumluluk verilmesi, onlarda öfke gibi negatif duygulara sebep olmakta ve yaşam tatminini olumsuz olarak etkilemektedir. Yaşam doyumu düzeyiyle öğretim elemanlarının ders yükünün negatif yönlü bir ilişkisi olduğu, yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı belirtilmektedir. Uzun saatler çalışma, fazla ders yükü gibi ağır çalışma koşulları sebebiyle öğretim elemanlarının ev hayatlarına zaman ayıramadıkları dolayısıyla işten aileye yönelik bir çatışma yaşandığı ifade edilmektedir (Çelik ve Tümkaya, 2012: 231)

Kamu ve özel sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin demografik bilgileri üzerinden yapılan bir araştırmada, hemşirelerin hem işten aileye hem de aileden işe doğru çatışma yaşadıkları, yaşları ilerledikçe iş aile yaşam çatışmasının arttığı ve yaşam tatminlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Medeni duruma göre çatışmanın değişiklik gösterdiği belirlenen çalışmada, bekâr hemşirelerin evli ve medeni durumu diğer olan hemşirelere kıyasla daha yüksek düzeyde yaşam tatminine sahip olduğu anlaşılmıştır. Çocuk sayısı arttıkça iş aile yaşam çatışmasının arttığı belirlenmiştir. Araştırmacılar çatışmanın medeni duruma göre değişiklik göstermesini; bekâr olmayan hemşirelerin fazla sorumluluk gerektiren eş, ebeveyn olmak gibi çoklu rollere sahip olmalarıyla ilişkilendirmişlerdir (Yıldırımalp ve diğ., 2014:179).

1.6.2. Örgüte İlişkin Sonuçlar

İş Aile Yaşam Çatışmasının, bireyler ve işletmeler için birçok sorun doğurduğu bilinmekle beraber ağırlıklı olarak iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularında sorunlar yaşandığı tespit edilmektedir. Alan yazında iş aile yaşam çatışmasına yönelik gerçekleştirilen araştırmaların önemli bir bölümünün, çatışmayı bu konularla bağlantılandırarak incelediği dikkat çekmektedir.

İş aile yaşamı çatışmalarının sonuçlarının incelendiği çoğu araştırmada iş aile yaşam çatışmasının en önemli örgütsel sonucunun çalışanların iş ve iş hayatlarını değerlendirdiğinde aldıkları haz ya da geliştirdikleri olumlu tutumlar (Babin ve Griffin, 1998: 128) olarak tanımlanan iş tatminini azaltması olduğu ifade edilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde iş aile yaşam çatışması ve iş tatmini arasında daha çok negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Uysal, 2007; Parasuman ve Simmers, 2001; Greenhaus ve diğ.,2003; Kossek ve Ozzeki,1998; Netemeyer ve diğ., 1996; Adams ve diğ., 1996).

Çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen her türlü olay ve durum doğrudan ya da dolaylı olarak örgütleri de etkilemektedir. İş Aile Yaşam Çatışmasıda dâhil bütün rol çatışması türleri örgütsel süreçler ve davranışlar üzerinde çok önemli etkilere yol açabilmektedir. Yaşanan rol çatışmaları çalışana rollerini etkin biçimde yerine getiremediğini düşündürmekte, bunun için endişe duymasına neden olmakta ve psikolojik olarak yıpranmasına yol açmaktadır. Rol çatışmalarının örgütsel sonuçları ile ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde rol çatışması türlerinin hemen hemen hepsinin

çalışanlarda endişe, korku ve stresin artması, kendine güvenin ve işten alınan tatminin azalması, verimliliğin ve performansın düşmesi gibi sonuçlara neden olduğu vurgulanmaktadır (Doruk, 2008: 66).

Keser (2018: 56)'in mavi yaka, beyaz yaka ve akademisyenlerin çalışma hayatındaki mutluluğuna yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında tüm gruplardaki iş görenlerin düşük ücret, aşırı iş yükü, kariyer konusunda ilerleme imkânlarının kısıtlı olması sebebiyle akademisyenlerin ise bu faktörlere ek olarak olumsuz çalışma koşulları sebebiyle mutsuzluk yaşadığı tespit edilmiştir.

Alandaki çalışmalar incelendiğinde iş aile yaşam çatışmasının iş stresini arttırdığı (Turunç ve Erkuş, 2010; Voydanoff, 2005; Frone ve diğ., 1997), iş tatminini ise azalttığı görülmektedir Turunç ve Erkuş, 2010; Netemeyer ve diğ., 2004). Netenmeyer ve arkadaşları (1996), iş aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının doğrudan iş stresine neden olduğunu varsaymaktadır. İş-aile ve aile-iş çatışması değişkenlerinin her ikisinin de çalışanların iş stresi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etki göstermesini beklemenin anlamlı olacağını belirtmektedirler. Karatepe ve Baddar (2005), iş stresi ile iş aile ve aile-iş çatışması ilişkisini inceledikleri araştırmada, çalışanların iş aile yaşam çatışması düzeylerinin iş stresi üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin, çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaları değerlendiren bir çalışmada, kişisel özelliklerin, iş ve çalışma yaşamında yüklenilen rollerin, iş tecrübesinin ve çalışma ortamının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkili olan örgüt içi faktörler arasında sayıldığı görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Alandaki çalışmalara bakıldığında iş aile yaşam çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin değişkenlik gösterdiği görülmüştür. Netemeyer ve arkadaşları (1996)' nın çalışmalarına göre iş aile yaşam çatışması artış gösterdikçe örgütsel bağlılık azalmakta, Çetin ve arkadaşlarına (2008) göre iş aile yaşam çatışması ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakta, Lee ve Maurer (1999)' a göre ise iş aile yaşam çatışmasıyla örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Duxbury ve Higgins (1998)'in Kanada- Saskatchewan eyaletindeki işgörenlerin yaşadığı iş aile yaşam çatışması üzerinde yaptığı çalışmaya göre iş aile yaşam çatışmasının iş

tatmini ve örgütsel bağlılık ve işteki performansın azalması; devamsızlık, işten ayrılma niyetinin artması gibi sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Ayrıca (Aycan ve diğ., 2007: 64), bireysel alandaki ve aile hayatındaki rol taleplerini gerçekleştiremeyen bireylerin, bu talepleri yerine getirmek için işine devamsızlık davranışında bulunabildiğini ifade etmektedir.

1.6.3. Aileye İlişkin Sonuçlar

İş Aile Yaşam Çatışmasının aileye ilişkin sonuçlarını inceleyen çalışmalara göre iş aile yaşam çatışması evlilik tatmininde azalmaya, aile sorunlarına ve boşanmaya, çocuklara ilişkin problemler gibi aileye ilişkin olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Efeoğlu, 2006: 20).

Öztürk (2018: 83) kadın öğretmenlerin evlilik tatminini iş aile yaşam çatışması ve tükenmişlikle ilişkilendirdiği çalışmasında, iş aile yaşam çatışması ve tükenmişliğin evlilik doyumunu yordadığı; çocuk sahibi katılımcıların evlilik doyumunun çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı şekilde düşük olduğu, katılımcıların yaşı arttıkça iş aile yaşam çatışması yaşama düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir.

İş yerinde yaşanan problemler iş yükü ve zaman baskısı sebebiyle hem stres oluşabilmekte hem de evliliğe dair rol taleplerinin gerçekleştirilmesi zorlaşabilmekte bu da eşler arasındaki ilişkiyi bozup evlilik tatminin düşmesine (Aycan ve diğ., 2007: 58), evlilik içi çatışmalara ve boşanmaya sebep olmaktadır (Çakınberk, 2012: 172).

Literatürde iş aile yaşam çatışmasının çocuklarla olan ilişkisini inceleyen doğrudan bir çalışma bulunmamakla beraber medeni durum ve ebeveynliğe dair çalışmalardan dolaylı olarak bazı sonuçlara ulaşmak mümkün olmaktadır. Çalışan ebeveynlerin zaman ve enerjisinin büyük bir bölümünü iş taleplerini yerine getirmesi için kullanması durumunda çocuklarına yeterince zaman ayıramadığı belirtilmektedir. Özellikle gelişme çağındaki çocuklarla yeterince ilgilenilmemesi durumunda, çocukların davranışsal gelişiminde ve okul hayatında çeşitli problemler yaşadığı ifade edilmektedir (Aycan ve diğ., 2007: 59).

1.7. İş Aile Yaşam Çatışmasını Önlemeye Yönelik Uygulamalar

İnsanların iş ve aile alanındaki rollerdeki zaman, gerginlik ve davranış temelli talepler iş ve aile çatışmasına sebep olmaktadır. Bu çatışma bireylerin genel hayat kalitesini önemli

ölçüde düşürmektedir. İş ve aile hayatında sorunları olan, hayat kalitesi düşen birey içinde bulunduğu yaşam alanlarını da olumsuz olarak etkileyecek dolayısıyla bireylerden oluşan toplumda da problemler meydana gelecektir (Voydanoff, 2007).

İş ve aile hayatına dair çatışmaları önlemek ya da etkilerini azaltmak için bireyler, aile, işveren ve devlet gibi sosyal aktörlere destekleyici ve kolaylaştırıcı roller düşmektedir. Aile içinde sorumlulukları paylaşma, iletişime açık olma, çalışma ortamında işveren ve yöneticilerin çalışma koşullarını düzenlemesi, devletin ise yasal düzenlemeler ve sosyal politika uygulamaları buna örnek gösterilebilir. Aile, işveren ve devletin yanında; sendikalar ve sivil toplum kuruluşları da çatışma meydana gelen alanlarda yardımcı fonksiyon olarak işlev görürler (Bailyn ve diğ., 2001: 2).

1.7.1. Bireysel ve Aile Uygulamaları

Her insanın kendine özgü kişilik özelliği olduğu için çatışmadan kaynaklı stresle baş etme yöntemi de farklı olmaktadır. Kimi insan çatışmayı önlemek ya da çatışmanın olumsuz etkilerini azaltmak için çaba sarf ederken kimisi ise kaçınmayı tercih eder. Kaçınan birey işteyken aileyle ilgili sorunları, evdeyken de iş kaynaklı olumsuzlukları yok sayma eğilimi gösterebilirler (Zheng ve diğ., 2009: 85).

Çaba gösteren birey olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve sorunları çözmek için duygusal ya da problem odaklı yaklaşımlar kullanmaktadır. Rotondo ve Kincaid'e göre sorunlarla baş etmek için *doğrudan eylem, yardım arama, pozitif düşünme ve kaçınma* olmak üzere dört ana yöntem bulunmaktadır. Bireylerin içinde bulundukları stresli durumu bir sorun olarak algılayıp, bunların kaynağını ortadan kaldırmak için probleme odaklanarak harekete geçmeleri *doğrudan eylem* olarak açıklanmaktadır. *Yardım arama,* bireylerin sosyal ilişki içinde olduğu kişilerden karşılaştıkları problemin çözümü için yardım talep etmesidir. *Pozitif düşünme*'de bireyler karşılaştıkları olumsuz durumların sonucunda olumlu çıktılar elde edeceklerini ummaktadırlar. *Kaçınma* durumunda ise bireyler stresli bir durumla karşı karşıya geldiklerinde bu durumdan hemen uzaklaşarak kurtulma eğilimine girmektedirler. Kaçınma davranışı ileride daha büyük problemlere yol açma riski taşımaktadır (akt. Öner, 2013: 23).

İş ve aile çatışmasını azaltmak ya da önlemek için bireysel uygulamaların yanında aile, eşler ve sosyal çevrenin desteği de oldukça önemlidir. Eş ya da partner desteği duygusal

destek ve iş paylaşımı olarak ikiye ayrılır. Eşler arası empati, tavsiyede bulunma ve hoşgörülü olma duygusal desteğin kapsamına girerken, ev işleri çocuk bakımı gibi konulardaki eş desteği de iş paylaşımı olarak adlandırılır.

Eş ya da partner desteğinde olduğu gibi akraba, arkadaş, komşu gibi yakınlardan da duygusal destek ve iş desteği alınabilir. İki ebeveynin de çalıştığı çift kazanımlı ailelerde, ailenin çocuk bakımı hususunda büyükanne-büyükbaba gibi akrabalardan ya da komşulardan yardım almaları ya da sıkıntılarını yakınlarıyla paylaşmaları buna örnek olarak gösterilebilir (Aycan ve diğ., 2007: 144).

Kadınların çalışma hayatına katılımıyla birlikte aile bireylerinin aile içi rol gereklilikleri değişime uğramıştır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre kadının ev işleri ve çocuk bakımı, erkeğin ise evin geçimini sağlamak olan klişeleşmiş görevleri değişmiş (Yüksel, 2003: 44), görev ve sorumlulukların kadın ve erkek arasında paylaşıldığı bir düzen ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu düzenin işlemesi için kadın erkek eşitliğinin toplum tarafından sindirilmesi ve toplumun bu konuda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu bilinç geliştiğinde iş- aile çatışması düzeyi de azalacaktır.

1.7.2. İşveren Uygulamaları

İş- aile çatışmasını azaltmak için bireysel ve aile ile ilgili önlemler tek başına yeterli olmayacaktır. Hayatlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren bireylerin hem çalışma hayatında hem de özel hayatında mutlu ve huzurlu olabilmesi için çalışma koşullarının iyileştirilmesi oldukça önemlidir (Önel, 2006: 158). İşverenler ve yöneticiler bu noktada en önemli sosyal destek organlarındandır. Çatışmayı azaltma ve iş ve aile arasında dengeyi kurma noktasında işverenin çalışanın iş rolünün taleplerini azaltması çalışan üzerindeki rol baskısını azaltacaktır.

Kadınların işgücüne katılımının artışıyla erkeğin eve ekmek getiren, kadının da ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri değişmiştir. Bu da işverenlerin iş ve aile çatışmasını azaltmak için çeşitli düzenleme ve uygulamalara gitmesine sebep olmuştur (Öner,2013: 32). Yasal düzenlemelerdeki eksiklerden kaynaklanan erkeklere doğum öncesi ve sonrası izin hakkı verilmesi, belirli sayıda çalışan olmadan da işyerinde kreş açmak gibi uygulamaları devlet zorunlu kılmasa bile işletmelerin bu hakları çalışanına sağlaması iş aile yaşam çatışmasını önemli ölçüde azaltacaktır (Çiftçi, 2010:

169). Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da çalışanın cinsiyeti sebebiyle yönetici tarafından ayrımcılığa uğramasıdır. Kadınların cinsiyeti sebebiyle bazı görevleri yapamayacakları, çocuk sahibi olup izin hakkına sahip olduklarında işverenin işgücü kaybı yaşayacağını düşünmesi gibi algılar kırılmalıdır.

İşverenler çalışanların iş dışındaki özel yaşamlarının varlığını kabul edip, onların beklentilerini göz önünde bulundurmalılardır. Çalışma saatlerinin azaltılması, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım desteği, çalışanın fiziksel ve psikolojik açıdan koruması, çalışanın ailesiyle alakalı sorunlarına anlayış gösterme vb. uygulamalar iş aile yaşam çatışmasını azaltma yolunda işverene düşen görevlerdendir (Frone ve diğ., 1997: 152). Uzun çalışma saatleri bireylerin özel yaşam faaliyetlerine katılımını sınırlamakta ve iş ve aile çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır. Evden çalışma, iş paylaşımı, vardiyalı çalışma, part-time çalışma, ücretli izin gibi işletmelerin örgütsel destek sağlayan uygulamalarıyla çalışan birey iş dışı rollerine daha fazla zaman ayıracak dolayısıyla iş aile yaşam çatışması azalacaktır. Bunlara maaş ve sağlık sigortası gibi sosyal haklar da eklenebilir (Aycan ve diğ., 2007: 75). Örgütteki bir diğer destek de çalışma arkadaşlarının desteğidir. İş paylaşımı ve psikolojik destek buna örnek gösterilebilir. Çalışanların eğitimlerini ve kişisel gelişimlerini desteklemek ve çalışana huzurlu bir çalışma ortamı sağlamak da çalışanların iş nedeniyle yaşadıkları sorunları azaltacağından iş aile yaşam çatışmasında düşüş sağlanacaktır.

1.7.3. Sosyal Politika Uygulamaları

Toplum bir arada yaşayan bireylerden oluştuğu için, bireylerin dâhil olduğu iş ve aile ortamı ve bu düzlemde yaşanan çatışmalar toplumu yakından ilgilendirmektedir. Toplumdaki bireylerin ve alt grupların problemlerini takip etmek ve bunların çözümlerine dair düzenlemeler yapmak devletin asli görevlerindendir. Devlet bu alanda düzenleme yaparken ilk olarak yasaları, ikincil olarak da sosyal politikaları araç olarak kullanmaktadır (Öner,2013: 25). Sosyal politika, toplumda sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olan grupların, karşılaştıkları ya da karşılaşabilecekleri olumsuzlukları önlemek ve buna dair kamusal politikalar oluşturmak olarak tanımlanabilir.

Toplumsal refah düzeyini ve kadın istihdamını arttırmak, çocuk yoksulluğunu azaltmak, evdeki ve işteki sorumlulukları dengelemek gibi amaçlarla devlet iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları geliştirmiştir. Bu politikalarla çalışanların refah seviyesini

yükseltmek için iş ve aile hayatlarındaki sorumlulukları uyumlaştırılmaya çalışır (Ulutaş, 2015: 723-746). Bununla beraber devlet, aile ve ailenin bakımına dair ev içinde yüklenilen ev işi, bakım yükü ve işteki yükümlülüklerin bağdaştırılmasına dönük hukuki, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesini amaçlamaktadır. İlkkaracan (2010: 8), çalışma zamanı ve izinlerine ve bakım hizmetlerine dönük uzlaştırma mekanizmalarını;

Çalışma saatleri ve güvenceli esnek çalışmaya yönelik düzenlemeler:

-Hamilelik ve doğum izinleri, bunların süresi ve ödeneklerine dair kanunlar

-Annelik, babalık ve ebeveyn izinleri ve bunların süresi ve ödeneklerine dair kanunlar

-Aile içinde çocuk harici diğer bakım sorumluluklarına dair yasal bakım izinleri

-İnsan onuruna yakışır iş kapsamında belirlenen çalışma saatleri şeklinde ifade ederken,

Bakım hizmetlerine yönelik politikalar;

-Anaokulu ve kreşler gibi okul öncesi yaştaki çocukların bakımına ve eğitimine yönelik hizmet veren kurumlar

-Okul çağındaki çocukların okul saatleri dışındaki zamanlarında bakımlarına, eğitimlerine yönelik kurumlar

-Yaşlı ve engelli bakımı, destek hizmetleri ve kurumları

-Hasta bakımı, destek hizmetleri ve kurumları olarak belirtilmiştir.

Türkiye'de hala çalışma süreleri, hamilelik, doğum, analık, babalık, hasta bakım vs. ile ilgili yasal izinler, bakım hizmetlerine yönelik kurumlar ve güvenceli esnek çalışma gibi iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik kanunlar olsa da Türkiye'nin hâlihazırdaki yasal düzenlemeleri, OECD ülkeleri arasında oldukça yetersiz ve geride kalmaktadır.

Son olarak kadın istihdamının arttırılması, kadınların ayrımcılığa maruz kalmamaları ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakımından da iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları oldukça önemlidir.

4587 sayılı İş Kanunu'nda kadınlara verilen haklardan olan doğum öncesi ve sonrası ücretli izinlerin erkeklere de verilmesi, işletmelerde kreş bulunması için belirli sayıda

çalışan olması zorunluluğu gibi uygulamalar düzenlenerek iş aile yaşam çatışması düzeyi azaltılabilir (Çiftçi, 2010: 169).

BÖLÜM 2: AKADEMİSYENLER VE AKADEMİSYENLERDE İŞ AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI

Toplumların kültürlerinin gelecek nesillere aktırılmasında en önemli araçlardan biri eğitimdir. Çocukluktan yetişkinliğe değin çeşitli kademelerde devam eden eğitim serüvenin son ayağını oluşturan yükseköğretim kurumu akademi olarak da anılan üniversitelerdir. Bütün gelişmiş medeniyetler ülke yönetiminde yer alacak bireyleri, din adamlarını, askerlerini ve ülkeye hizmet veren diğer seçkinlerini yetiştirmek için yüksek eğitimi kullanır (Perkin, 2007: 159).

11. yüzyıl itibariyle varlık gösteren üniversiteler, evrensel ve bilimsel eğitim anlayışı ile hareket eden yükseköğretim kurumlarıdır. Üniversitelerin ortaya çıkışı ya da tarihi hangi dönemden başlatılırsa başlatılsın, günümüzde tüm dünyada üniversitelerin belirli bir homojenliğe ulaştığı, benzer amaçlarla kuruldukları ve aynı düşünceleri paylaştıkları ifade edilmektedir. Kavramsal açıdan üniversite tanımına yönelik yorum farklılıklarının, üniversitelerin ortaya çıkış sürecine yönelik görüşleri de etkilediği görülmektedir. Üniversiteleri belli alanlarda sistemli olarak eğitim veren eğitim kurumu şeklinde tanımlayan bakış açısı üzerinden hareket edildiğinde üniversitelerin ortaya çıkışını insanlık tarihine kadar götürmek mümkündür (Antalyalı, 2007: 27-26).

Geçmişten bugüne değerini ve önemini koruyan üniversiteler, yaşanan değişim ve dönüşümlerin etkisi ile çağın gereklerine uygun nitelikli insan yetiştirmeye çalışan ve bilimsel araştırma yapan akademisyenleri de istihdam eden kurumlardır. Türkiye'de son yıllarda üniversitelerin sayısı hızla artarken, akademisyenlerin sayısının da arttığı görülmektedir. Bu durum akademisyenleri konu alan çalışmaların gerekliliğini ortaya koyarken, akademisyenlerin sorunlarının da tartışılmasını önemli kılmaktadır.

Akademisyenlerin çalışma yaşamı, çalışma biçimleri ve mesleğin gerekleri değerlendirildiğinde yapılan araştırmalar, akademisyenlerin iş doyumuna, yaşam tatminlerine ve tükenmişliklerine sebep olan sorunlar yaşadıklarını göstermektedir. Akademisyenlerin yaşadığı sorunlar arasında iş aile yaşam çatışmasının da olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin çalışma biçimleri ve mesleğin doğası gereği, diğer meslek gruplarından farklılaşması, iş sorumlulukları ve aile sorumlulukları arasında bir çatışma ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Bu bölümde başta bilimsel gelişmenin

olmak üzere üniversitelerin temel aktörleri olan akademisyenler, akademik etkinlikler ve akademisyenlerin sorunları ele alınacak, akademisyenlerde iş aile yaşam çatışmasına ilişkin literatür değerlendirilecektir.

2.1. Akademisyen Tanımı

Modern toplumda çeşitli üretim ve hizmet sektörleri incelendiğinde yükseköğretim ve araştırma kurumlarının çeşitli açılardan diğerlerinden farklı olduğu görülmektedir. Yükseköğretim kurumları göreceli olarak açık hedefleri olan, gevşek baskı mekanizmalarına sahip, üst makamdan kontrol ve idare edilen, asıl emekçilerin yani akademisyenlerin güçlü etkisiyle hedeflerin belirlendiği, günlük iş rutinleri olan kurumlar olarak karakterize edilmektedir (Enders, 2007: 7).

Üniversiteler, sürekli değişim ve gelişim içinde olan, yüksek düzeyde bilimsel bilginin, kültürel ve sanatsal değerlerin üretildiği, entelektüel insan yetiştirmeyi amaçlayan ve bütün bunlarla insanlığa yön veren yükseköğretim kurumları olarak ifade edilebilir. Üniversitelerin bütün bu özelliklerine bakıldığında bu kurumların toplum için çok önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu kurumlara anlam katan deyim yerindeyse üniversiteyi üniversite yapan en önemli faktörlerden biri de bu kurumlarda bilgi üreten, eğitim veren ve araştırmalar yapan akademisyenlerdir. Yükseköğretim kurumlarının anahtar unsuru olan akademisyenler, akademik kurumların hedeflerine ulaşmasında önemi yadsınmayacak bir role sahiptir (Rowley, 1996: 11). Bu sebeple akademisyen, bilgisini toplum yararına kullanarak bilginin uygulama alanı bulmasını sağlayan ve bilgisini öğrencileri ile paylaşarak öğretim etkinliğini gerçekleştiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Odabaşı ve diğ., 2010: 131).

Bilim, sanat veya edebiyat gibi alanlarda belirli standartları geliştirmek ve sürdürmek için oluşturulmuş akademinin bir üyesi olarak tanımlanan akademisyenler, ilmi, sanatsal veya felsefi bir geleneğin, fikirlerin geliştirilmesinde takipçi olarak görülmektedir (akt. Özdemir ve Çağlar,2018: 835).

Bunun yanında farklı üretim ve hizmet sektörleri arasındaki karşılıklı ilişkilere bakıldığında, akademisyenlik mesleğinin diğer mesleklerin şekillenmesinde son derece önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Literatürde akademisyenliğin bir meslek olup olmadığına yönelik farklı görüşlerin tartışıldığı görülmektedir. Akademisyenliğin, mesleki eğitimle kazandırılan bilgi, beceri, mesleki ehliyete, mesleki etik kurallarının bulunmasına ve çeşitli sınavlarda gösterilen başarılar gibi temel mesleki özelliklere sahip olduğunu kabul eden araştırmacılar akademisyenliği tek başına bir meslek olarak görmektedirler (Parsons, 1968; Freidson, 2001; Henkel, 2005; Kolsaker, 2008; Teichler ve diğ., 2013). Aksi görüşe sahip olan araştırmacılar her uzmanlık alanının farklı bir meslek olarak kabul edilebileceği düşüncesiyle akademisyenliğin tek başına bir meslek olma özelliğini taşımadığını iddia etmektedirler (Biglan, 1973; Piper, 1994; Taylor, 2000).

İngiliz sosyal tarihçisi Harold Perkin akademisyenlik mesleğini 'kilit meslek' olarak görmekte ve "diğer meslekleri eğiten meslek" olarak tanımlamaktadır (Perkin, 1969: 13).

Akademik yaşam diğer mesleklerde olduğu gibi çalışanların çalışma ortamında günlük görevlerini bitirip evlerine döndükleri bir yaşam değildir. Çalışma biçimi ve çalışma saatleri değişkendir. Öğrenci yetiştirme, ders saatlerinin dönemlere göre farklılık göstermesi, ikinci öğretim sınıflarda ders verme, bilimsel araştırmalar, toplantılar, kongreler, sempozyum ve paneller gibi birçok faktör bu değişkenliğin kaynakları olarak sıralanabilir. Bu bağlamda Yılmaz ve Özdemir (2012: 50) tarafından akademisyen, mesai saatleri ile sınırlı kalmayıp yaşamın her anında kendini sürekli geliştiren, bilimsel çalışmaları takip edip ürettiği kitap, makale vb. bilimsel eserler ve bildiri sunmak için katıldığı kongre, konferans ve sempozyumlarla bilimsel gelişmelere katkı sağlayan, öğrencilerin ve toplumun gelişmesi için ders veren ve sürekli çaba içinde olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla akademisyen, bilimsel konularla ilgili yaptığı bilimsel çalışmalar ve takip ettiği gelişmelerle toplumsal gelişmeye yardımcı olan ve toplum için model oluşturan kişiyi ifade etmektedir (Kırkkılıç ve diğ., 2015: 376).

Çeşitli sınavlar, not ortalamaları, puan sıralamaları, bireyin alandaki çalışmaları gibi faktörler öğretim elemanı olmak için gereken koşullar arasında yer almaktadır. Fakat bu koşullar ülkeden ülkeye değişmektedir. Dünya genelinde akademisyenler bağımsız çalışan olarak görülse de iş güvencesizliği sebebiyle uygulamada böyle değildir. Türkiye'de akademisyenlerle ilgili Kamu Personeli statüsünde düzenlemeler yapılmaktadır (Yenihan, 2015: 25). Aynı zamanda akademik personel olmaya ilişkin hukuki düzenlemeler bulunmaktadır.

Buna göre Türkiye'de 2547 sayılı yükseköğretim Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik ve üniversitelerin kendilerinin belirledikleri atama kriterleri esaslarına göre yükseköğretim kurumlarına akademik personel olarak yerleşme düzenlenmektedir.

2018 yılında gerçekleştirilen düzenlemeler doğrultusunda 2547 sayılı Yükseköğretim kanununun 3. Maddesinde akademisyen tanımlarına yer verilirken, aynı Kanunun beşinci bölümündeki ilgili maddelerde Araştırma Görevliliğine, Öğretim Görevliliğine, Doktor Öğretim Üyeliğine, doçentliğe, profesörlüğe atanma ile doçent olma ve Profesörlüğe yükselme şartları ve bu unvanlara dair görevler ayrı ayrı ve ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Buna göre;

> ***"Öğretim Elemanları:*** *Yükseköğretim kurumlarında görevli olan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olarak tanımlanmıştır.*
>
> ***Öğretim Üyeleri:*** *Yükseköğretim kurumlarında görevli bulunan profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleridir.*
>
> ***Profesör:*** *En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.*
>
> ***Doçent:*** *Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişidir.*
>
> ***Doktor Öğretim Üyesi:*** *Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir.*
>
> ***Öğretim Görevlisi:*** *Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanıdır.*
>
> Ayrıca, Madde 32 – (Mülga: 22/2/2018-7100/6 md.) ile okutmanlık unvanı öğretim görevliliği unvanına dönüştürülmüştür. Buna göre;

Araştırma görevlileri (2)

"Madde 33 – (Değişik: 17/8/1983- 2880/16 md.)

(Değişik: 12/8/1986- KHK 260/3 md.) Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. (Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.) Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler. (2)"

Türkiye'de öğretim üyelerinin görevleri 2547 sayılı Türkiye Yüksek Öğrenim Kanunu'nda düzenlenirken çoğu Avrupa ülkesinde akademik personelin görevleri ve görev tanımları mevzuat, resmi tüzük ve iş sözleşmesi ile düzenlenmektedir (Kasalak ve diğ., 2016:509). Buna göre 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun beşinci bölümündeki Madde 22'de Öğretim üyelerinin görevleri şu şekilde düzenlenmektedir;

"a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,

b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,

e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır."

"Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkındaki

Yönetmelik" te ise bütün öğretim elemanları için geçerli olan merkezi sınav, genel şartlar ve özel şartlar gibi bazı şartlar düzenlenmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 5772 sayılı kanunla değiştirilen 23,25 ve 26. Maddeleri ile bu kanunun 65. Maddesine göre düzenlenmiş olan *Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği*'nin ilgili maddelerinde, Öğretim üyeliği kadrolarına yükseltilme ve atanma işlemlerine ayrıntılı olarak yer verilmektedir.

2.2. Türkiye'de Akademisyenler ve Akademik Etkinlikler

Bilginin itici bir güç haline geldiği küreselleşme süreciyle, üniversiteler bilginin en fazla üretildiği kurumlar haline gelmiştir. Günümüzde yoğun bir dönüşüm içinde olan üniversitelerde, akademisyenlerin de bu dönüşümden önemli ölçüde etkilendikleri görülmektedir. Genç nüfusun fazla olduğu Türkiye gibi ülkelerde, üniversitelerin ve akademisyenlerin rolü de daha önemli bir hale gelmektedir. Türkiye'de üniversitelerin ve akademisyenlerin sayısı artarken, nicelik ve nitelik tartışmaları yapıldığı görülmektedir. Öte yandan üniversitelerin ve akademisyenlerin akademik etkinliklere yönelik yaklaşımları, durumları da dönüşen yapıya uygunluk açısından değerlendirilmektedir. Bu kapsamda öncelikle kısaca üniversitelerin son yıllardaki durumuna ve bunun bilimsel performansa etkisine değinmekte de önemli görülmektedir.

Oluşumundan itibaren toplumsal, kültürel ve sosyo-ekonomik değişimlerden etkilenerek sürekli değişim içinde olan üniversite kavramı küreselleşmeyle beraber daha radikal değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Nüfus artışı, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler üniversitelere olan talebi arttırmış, bununla beraber üniversiteler arası rekabet oluşmaya başlamıştır. Daha önceleri daha çok kamu hizmeti olarak görülen yükseköğretim hizmetleri, serbest piyasa ekonomisi ve özelleşme paradigmasına uyum sağlamış ve finansman gelirlerinin giderek daha azı devlet tarafından karşılanır hale gelmiştir. Bununla beraber üniversitelerde özerklik, hesap verilebilirlik, kalite yönetimi gibi yeni kavramlar ön plana çıkmıştır. Bu değişimler ve gelişimler öğretim ve araştırma üniversitelerinden girişimci üniversitelere doğru bir yönelimi beraberinde getirmiştir (Odabaşı ve diğ., 2010: 130; Doğan, 2013: 108).

Bahsi geçen bu paradigmal kırılmayla beraber çeşitli ekonomik ve politik nedenlerle Türkiye'de de çok sayıda yeni devlet ve vakıf üniversitesi kurulmuştur. Ekonomik

nedenler, üniversitelerin kuruldukları bölgeye ekonomik bir hareketlilik getirmesi, genç nüfusun başka bölgelere göçünü engellemesi, nitelikli işgücü yetiştirmesi, üniversite-sanayi işbirliği sağlaması durumunda istihdam yaratması ve bölgesel kalkınmayı sağlaması olarak sıralanabilir. Politik nedenlere bakıldığında iktidarların siyasi rant elde etme arzusu, akademik kadrolaşmayla siyasi güçlerini desteklemek, üniversite bölgesinde yaşayan halkı siyasi olarak etki altına almak olarak sıralanabilir (Dörtlemez, 1995: 131). Fakat bu durumun demokratikleşmenin önünü tıkadığı hem ülkenin hem de üniversitelerin özgürlüğünü kısıtladığı yönünde görüşlerde bulunmaktadır. Her köşe başında tek bir binadan oluşan ve kurumsallıktan uzak bir yapı sergiledikleri görülen vakıf üniversitelerine ilişkin Doğan (2013: 112-114) tarafından yapılan araştırmada da nitelikli öğretim elemanı eksikliği, fiziki ve akademik kadro yetersizliği, iç bölgelerdeki üniversitelerin âtıl kalması, rektörlük seçimleri sonrası muhalif ideolojide olan akademisyenlerin psikolojik baskı yaşaması gibi sorunlara sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu durum üniversite eğitiminin kalitesini de düşürmektedir.

2005 yılında Türkiye'de; 27'si Vakıf, 1'i Vakıf MYO, 77'si devlet olmak üzere toplam 100 adet üniversite bulunmaktayken; günümüz itibariyle bu sayının 72'si Vakıf, 5'i Vakıf MYO, 129'u devlet üniversitesi olmak üzere toplam 211 adet üniversiteye yükselerek toplamda %211 arttığı görülmektedir (YÖK, 2019). İktidarın "her ilde bir üniversite" mottosuyla 2006'da "Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi"nin hazırlanmasıyla başlayan yeni üniversite kurma politikası neticesinde, 14 sene içerisinde üniversitelerin niceliğinde meydana gelen bu hızlı artışın niteliğe yansımadığını ifade eden görüşler de bulunmaktadır. Bu düşüncenin sebebi olarak yeni kurulan üniversitelerin, daha çok politik ihtiyaçlar gözetilerek ve daha önce kurulan üniversitelerin kuruluş ve gelişim sürecinde yaşanan sorunlar göz ardı edilerek kurulması işaret edilmektedir (Arap,2010).

Bu durum, Türkiye'nin dünya üniversiteleri arasındaki yerine bakmayı da önemli hale getirmektedir. 2010'da Türkiye'de Ortadoğu Teknik Üniversitesi bünyesinde kurulan, University Ranking by Academic Performance (URAP) her yıl Türkiye ve dünya üniversite sıralamaları yaparak üniversitelerin akademik başarılarını gözler önüne sermektedir. URAP tarafından yayınlanan üniversiteler sıralaması belirlenirken;

> *"makale sayısı, öğretim üyesi başına düşen makale sayısı, atıf sayısı, öğretim üyesi başına düşen atıf sayısı, toplam bilimsel doküman sayısı, öğretim üyesi*

başına düşen toplam bilimsel doküman sayısı, doktora öğrenci sayısı, doktora öğrenci oranı ve öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı" gibi dokuz temel kriter esas alınmaktadır (URAP, 2019).

Tablo 5. İlk 500'e giren 9 Türk üniversitesi (2018 yılı)

Kurum İsimleri		**Webo Metrıcs**	**Usnews**	**The**	**Cwts**	**Rur**	**Qs**	**Arwu**	**Top.**
1	ODTÜ	494	367			437	475		4
2	Boğaziçi Üni.		234			419	495		3
3	Koç Üni.			450		453	435		3
4	Sabancı Üni.			375		400	465		3
5	İstanbul Üni.				317			450	2
6	Hacettepe Üni.				447	415			2
7	İhsan Doğramacı Bilkent Üni.					440	425		2
8	İTÜ		376			408			2
9	TOBB Eko. Ve Teknoloji Üni.					394			1

Kaynak: 2018 - 2019 URAP Türkiye Sıralaması Basın Bildirisi 27 Şubat 2019 Rapor 1 Mart 2019 tarihinde güncellenmiştir.

URAP Araştırma Laboratuvarı'nın verilerine göre Tablo 5'de 2018 yılında dünya genel sıralamasının en az birinde (Webometrics, USNEWS, THE, CWTS, RUR, QS, ARWU) ilk 500'e giren 9 Türk üniversitesinin sıralamaları görülmektedir. Buna göre Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ilk 500'e giren Türk üniversitelerini oluşturmaktadır. 2019 yılı itibariyle 211 üniversitenin bulunduğu Türkiye'de üniversitelerin akademik başarılarının arttırılmasının önemi de ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan URAP tarafından dikkate alınan kriterlerin önemli bir bölümünü öğretim üyelerince gerçekleştirilen araştırmalar ve yayınladıkları eserler oluşturmaktadır. Dolayısıyla öğretim üyelerinin performanslarının üniversitelerin toplam performansı ve sıralamadaki yerleri açısından önem taşımaktadır.

2.2.1. Türkiye'de Akademisyenler

Türkiye'de akademisyenlere ilişkin tanım, hak ve yükümlülükler 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve ilgili yönetmeliklerce hukuki olarak düzenlenmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu,

> *"Yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim- öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemeyi"* amaçlamaktadır.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ise akademisyenlerin ekonomik haklarını ve özlük haklarını düzenlemektedir. Bu çerçevede Kanun,

> *"Yükseköğretim Kanununda yer alan öğretim elemanları tanımına giren personeli sınıflandırmak, aylıklarını ve ek göstergelerini düzenlemek, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartları ile sosyal haklardan yararlanma, ek ders ücreti, üniversite, idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarını tespit etmek, emekli ve yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemeyi" amaçlamaktadır. Kanun, "2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi üniversite öğretim elamanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklarını"* kapsamaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına ilişkin mali ve idari hususlar 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda düzenlenirken, Vakıf üniversiteleri, 2547 Sayılı Kanun'a bağlı oluşturulan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği (VYÖKY) doğrultusunda akademik personelin çalışma ilişkilerini süreli hizmet sözleşmeleriyle özel hukuk hükümleri kapsamında düzenlemektedir. Yönetmelikte, vakıf üniversitelerinde istihdam edilecek olan öğretim elemanı ve idari personelin çalışma esasları bakımından 2547 Sayılı Kanun'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere, aylık ve diğer özlük hakları açısından ise 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi olduğu belirtilmektedir (VYÖKY md. 23/f2).

Akademisyenlere bilimsel çalışmaları teşvik ve ekonomik destek sağlamak amaçlı sunulan teşvikler de bulunmaktadır.14 Kasım 2014'te Resmi Gazete'de yayınlanan 2914

sayılı Yükseköğretim personel kanununa ek madde eklenerek kanunda belirtilen hükümler doğrultusunda hak kazananlara yükseköğrenim tazminatı; akademik teşvik puanı 30 ve üzerinde bulunan akademik personele, unvanlara göre değişen oranlarda yıllık yüz puan üzerinden, akademik teşvik puanı hesaplanarak akademik teşvik ödeneği verilmesine karar verilmiştir. Akademik teşvik puanı, öğretim elemanları için,

> *"Her bir takvim yılı için, bir önceki yıl, bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent ile çalışmalarına yapılan atıflar, bilim kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller esas…"* alınmak suretiyle yıllık olarak hesaplanır şeklinde düzenlenmektedir (RG,2014).

Güncel istatistiklere göre Türkiye'de 129 devlet, 72 Vakıf ve 5 Vakıf MYO eğitim vermektedir. Vakıf üniversitelerinin sayısı toplam üniversitelerin %37'ni oluşturmaktadır (YÖK, 2019). Türkiye'de üniversitelerde görev yapan akademik personel açısından bir değerlendirme yapıldığında yıllar itibariyle akademik personel sayısının da arttığı görülmektedir.

Yükseköğretim Kurulunca sunulan 2019 yılına ait istatistiki bilgiler uyarınca Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinin öğretim elemanı kadrolarında 91834'u erkek, 74391'u kadın olmak üzere toplam 166225 akademisyen bulunmaktadır. Akademik unvanların dağılımına göre 26453 Profesör, 154451 Doçent, 39464 Dr. Öğretim Üyesi, 36461 Öğretim Görevlisi, 48396 Araştırma Görevlisi görev yapmaktadır.

Tablo 6. Türkiye'de Unvanlara Göre Sayılarla Akademik Personel

Unvan Türü	Cinsiyet	Devlet	Vakıf	Vakıf_Myo	Toplam
Profesör	Erkek	15185	2908	4	18097
	Kadın	7065	1291	0	8356
	Toplam	**22177**	**4199**	**4**	**26453**
Doçent	Erkek	8262	1084	3	9349
	Kadın	5196	905	1	6102
	Toplam	**13458**	**1989**	**4**	**15451**
Doktor Öğretim Üyesi	Erkek	18517	3873	20	22352
	Kadın	13223	3873	16	17112
	Toplam	**31740**	**7688**	**36**	**39464**
Öğretim Görevlisi	Erkek	15586	2437	147	18170
	Kadın	13545	4541	205	18291
	Toplam	**29131**	**6978**	**319**	**36461**
Araştırma Görevlisi	Erkek	22514	1352	0	23866
	Kadın	22369	2161	0	24530
	Toplam	**44883**	**3513**	**0**	**48396**
Genel Toplam	Erkek	80064	11595	174	91834
	Kadın	61398	12771	222	74391
	Toplam	**141462**	**24367**	**396**	**166225**

Kaynak: YÖK'ün resmi istatistiklerine göre 03.05.2019 tarihli Türkiye'deki öğretim elemanı sayıları

Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerindeki bütün öğretim elemanlarının bilgilerine göre hazırlanan istatistiki verilerde yüzdelik dağılım incelendiğinde 166225 akademik personelin; yaklaşık %16'sını Profesör; %9'unu Doçent; %24'ünü Dr. Öğretim Üyesi; %22'sini Öğretim görevlisi; %29'unu ise Araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Buna göre; unvanların yüzdelere göre dengeli bir dağılımda olmadığı; Doçent ve Profesör oranının diğer unvanlara kıyasla oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Cinsiyet açısından üniversitelerde görev yapan akademisyenler incelendiğinde, kadın akademisyenlerin 8356'ini profesörler, 6102'sini doçentler, 17122'sini doktor öğretim üyeleri, 18291'ini öğretim görevlileri ve 24530'unu da araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Erkek akademisyenlerin ise 18097'si profesör, 9349'u doçent, 22352'si doktor öğretim üyesi, 18170'i öğretim görevlisi ve 23866'sı ise araştırma görevlisi olarak hizmet vermektedir.

Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilen tüm öğretim elemanı bilgilerini ihtiva edecek biçimde sunulan hesaplama doğrultusunda akademik personelin

cinsiyete göre yüzdelik dağılımına ilişkin veriler incelendiğinde kadın akademisyenlerin %11,23'ünün Profesör, %8,20'sinin Doçent, %23'ünün Doktor Öğretim Üyesi, %24,58'inin Öğretim Görevlisi ve %32,97'sinin Araştırma Görevlisi olduğu görülmektedir. Erkek akademisyenlerin % 19,70'îni Profesörler, %12,56'sını Doçentler, %30,04'ünü Dr. Öğretim Üyeleri, %24,42'sini Öğretim Görevlileri, %32,08'ini ise Araştırma Görevlileri oluşturmaktadır.

Tablo 7. Türkiye'deki Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

Unvan	Erkek Akademisyen %	Kadın Akademisyen %	Toplam %
Profesör	% 10,88	% 5,02	% 15,90
Doçent	% 5,62	% 3,67	% 9,29
Dr. Öğr. Üyesi	% 13,44	% 10,29	% 23,73
Öğr. Gör.	% 10,93	% 11	% 21,93
Arş. Gör.	% 14,35	% 14,75	% 29,10
Toplam	% 55,22	% 44,73	% 100

Kaynak: YÖK'ün resmi istatistiklerine göre 19.03.2019 tarihli Türkiye'deki öğretim elemanı sayıları

Tablo 7'de görüldüğü üzere, Türkiye'de üniversitelerde görev yapan toplam 166225 akademik personelin cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında kadın akademisyenlerin unvan yükseldikçe erkek akademisyenlere göre oranlarının azaldığı dikkat çekmektedir. Öğretim görevliliği ve araştırma görevliliği kadrolarında ise az bir farkla bu unvanlardaki kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre oranının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

2.2.2. Akademik Etkinlikler

Akademik etkinlikler açısından 20. yüzyılda üniversitelerin işlevleri genişletilmiş, eğitim ve öğretimin yanı sıra bilimsel araştırmalar ve toplum hizmetleri gibi işlevler kazanmıştır (Özdemir ve diğ., 2006: 4). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda Öğretim üyelerinin; öğretim, araştırma, topluma hizmet ve yönetim gibi görevleri belirtilmektedir. Buna göre öğretim üyeleri unvanlarına göre yükümlü olduğu haftalık ders yüklerini tamamlamalı,

öğrencilerine danışmanlık yapmalı, bundan arta kalan zamanda da araştırma, topluma hizmet ve yönetim görevlerini yerine getirmelilerdir. Bunların dışında seçilen bazı öğretim üyeleri üniversitelerdeki kurullarda görev yapmaktadırlar. Soruşturma yapmak, görevde atama ve yükselmeleri değerlendirmek, meslektaşlarının akademik çalışmalarını değerlendirme ve hakemlik yapmak bu görevler içinde değerlendirilebilir (Arpay, 2006: 176).

Yeni bir yaklaşım olarak görülen Boyer (1990)'ın akademisyenlerin rollerini: keşfetme, entegrasyon, uygulama ve öğretim olmak üzere dört boyutta incelediği yaklaşımdan bahsetmek yerinde olacaktır. Burada *keşfetme* araştırma kavramını karşılamaktadır. *Entegrasyon,* araştırmalarla elde edilen bilginin sentezlenmesi; *uygulama,* bilginin toplum hizmeti ve sosyal yardım için kullanılması; *öğretim* ise akademisyenlerin bilgilerini öğrencilere aktarması olarak ifade edilmektedir. (Boyer, 1990: 16-17). Keşif, entegrasyon, uygulama ve öğretim ayrılmaz bir şekilde birbirine bağlı olarak entelektüel işlevleri paylaşır.

Bu çalışmada akademik personelin etkinlikleri ve görevleri; geleneksel olarak öğretim, araştırma, hizmet ve yönetim kavramlarıyla açıklanacaktır. Bu kavramlar aynı zamanda akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesindeki temel kriterler olarak ifade edilmektedir (Yenihan, 2015: 105).

2.2.2.1. Öğretim

Öğretim, akademisyenlerin en önemli görevleri arasında yer almaktadır. Akademisyenler öğretim yönüyle öğrencileri ve gelecekteki bilim insanlarını yetiştirmekte ve eğitmektedir. Nitekim akademisyen, bilgisini toplum yararına kullanarak bilginin uygulama alanı bulmasını sağlayan ve bilgisini öğrencileri ile paylaşarak öğretim etkinliğini gerçekleştiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Odabaşı ve diğ., 2010: 131).

Akademisyenlerden beklenen, olaylara eleştirel bakabilen, aktif bir şekilde öğrenebilen, yaratıcı bir nesil yetiştirmeleridir. Buradaki en önemli hususlardan biri yalnızca bilgi öğretme değil öğretmeyle birlikte bilginin geliştirilmesini de öğretmektir. Bir akademik görev olarak öğretim, ilk olarak öğretenin bilgisiyle başlamaktadır. Dolayısıyla bir akademisyenin önce kendi alanında bilgi birikimine ve yeterliliğe sahip olması yani entelektüel birikime sahip olması son derece önemlidir (Boyer, 1990: 23). Çünkü öğretim

aynı zamanda öğretenin anlayışıyla öğrencinin öğrenmesi arasında bir köprü görevinde olan dinamik bir çabadır.

Boyer (1990: 24) öğretim işlevi olmadan, bilginin devamlılığının bozulacağını ve insan bilgisinin saklanmasının tehlikeye gireceğini ifade ederek öğretim boyutunun ne kadar önemli olduğunun altını çizmektedir. Eğitimci Parker Palmer (1983) de bilmenin ve öğrenmenin toplumsal eylemler olduğunu ifade ederek öğretimin önemini vurgulamaktadır. Ona göre pedagojik uygulamalar dikkatlice planlanmalı, sürekli değerlendirilmeli ve öğretilen konu ile direkt bağlantılı işletilmelidir. Bu vizyona göre akademisyenler entelektüel bağlılığın ortak zeminini oluşturarak aktif öğrenmeyi teşvik eder ve öğrencilerin yükseköğrenimleri bittikten sonra da öğrenmeye devam edebilecek biçimde yaratıcı düşünebilmelerini teşvik ederler (Palmer,1983). Nitekim Akcan ve arkadaşları (2018) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da akademi, akademisyenlerce eğitim ve öğretim etkinliklerinin düzenlendiği, nitelik sahibi insanların yetiştirildiği ve bilginin artışıyla kendini dönüştürebilen kurumlar şeklinde tanımlanmıştır.

Son yıllarda toplum yapısında meydana gelen değişmeler, değişen beklentiler ve yükseköğretimde kalite çalışmalarının artması ile üniversite ve akademisyenlerin eğitim-öğretim etkinliğinin sorgulanmasına sebep olmuştur (Elton, 1999: 208). Bu bağlamda ABD'nde akademik personelin yayın yapması kadar ders vermedeki eğitici başarısı da değerlendirilmekte ve bunu ölçmek için anketlerden yararlanılmaktadır. Alman üniversitelerinde ise eğitim etkinliği, araştırma faaliyetleriyle birlikte yürütülmekte ve değerlendirilmektedir. Türkiye'de de bazı üniversitelerde akademik personelin eğitim etkinliğindeki başarısının ölçümü için anketler uygulanmakta ancak öğrenciler ile gerçekleştirilen bu anket çalışmalarının geçerliliği ve güvenilirliği ile ilgili tartışmalar da yapılmaktadır (Yenihan, 2015: 91-92). Türkiye'de akademik personelin üzerinde atanma için önemli olan akademik kriterleri sağlama baskısı, son zamanlarda uygulanması yönünde eğilimin hız kazandığı norm kadro uygulamasının yarattığı belirsizlik ve öğrenci sayılarındaki artışlar göz önüne alındığında, akademik personelin eğitim etkinliği ile ilgili ancak çok boyutlu bir değerlendirme ile sonuca ulaşılabilmesi mümkündür.

Türkiye'deki üniversitelerde öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 7.560.311'dir. Bu doğrultuda YÖK'ün 2017-2018 Yükseköğrenim istatistikleri[1] ile hesaplanan verilere göre Türkiye genelinde öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı 62 olarak gerçekleşmektedir. Devlet üniversitelerinde öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı 67 iken vakıf üniversitelerinde ise 35 olarak ortaya konmaktadır.

Akcan ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında katılımcılar, Türkiye'deki akademik kültürün temelinde önemli oranda eğitim-öğretim odaklı olduğu ancak eğitim-öğretim kapsamında yetersizliklerin yaşandığını belirtmişlerdir. Yetersizlikleri ise eğitim ve öğretim etkinliklerinin pratikten uzak ve teorik yapı sergilemesi, ezbere dayalı bir öğretimin varlığı, nitelikli ve alan uzmanı akademik personel sorunu ile derslerin dağılımında uzmanlaşma yerine ders ücreti kaygısının taşınması, akademik atanma ve yükseltilme ölçütlerinden kaynaklanan akademik yükselme endişesinin varlığı gibi sorunlar üzerinden açıklamışlardır.

2.2.2.2. Araştırma

Eğitim ve öğretim veren, bilimsel çalışma, araştırma ve yayın yapan kurumlar şeklinde tanımlanan üniversiteler (Baskan, 2001: 21), gerek kurum olarak kendine gerekse bu kurumlarda kilit unsur olan akademik personele araştırma görevi sorumluluğunu da yüklemektedir. Öte yandan araştırma ve araştırma etkinliklerinin içinde kabul edilen yayın yapma faaliyeti öğretim üyelerinin atanma ve yükselme süreçleri için yapılması gerekli zorunluluklar (Arpay, 2006: 176) arasında yer almakta ve literatüre katkıda bulunmak için yapılmaktadır (Verburgh ve diğ., 2007). Türkiye'de Doktor Öğretim Üyesi, Doçent ve Profesör kadrolarına atanabilmek için yeterli yayın kriterini sağlamış olmak gereken şartlar arasında yer almaktadır. Bu kriterlerin koyulmasındaki temel amaçlar arasında bilimsel kaliteyi arttırmak da yer almaktadır (Dost ve Cenkseven, 2007: 205).

Araştırma sadece yükseköğretimin entelektüel iklimine değil aynı zamanda insani bilgi birikiminde de katkı sağlamaktadır (Boyer, 1990: 17). Sözgelimi, üniversitelerdeki araştırmanın insanlığa katkısı tıp bilimi üzerinden değerlendirilebilir. Araştırmalar

[1] Türkiye'de üniversite öğrencilerinin sayısına ilişkin bilgi Yükseköğretim Kurumu sitesinden elde edilmiştir. YÖK istatistiklerine göre öğrenci sayısı 2017-2018 yılını esas almaktadır.

sonucu, 19. yüzyılın sonlarında bakterilere; 1930'larda difteri, tetanoz, lober zatürree ve diğer bakteriyel enfeksiyonlara ve virüslere karşı aşılar ve antibiyotikler geliştirilmiştir. Uzun süreçler içindeki araştırmaların sonucunda bilgi bankası/birikimi oluşturulmuş ve bu birikimler neticesinde anlamlı sonuçlara ulaşılmış ve salgın hastalıklarla mücadelede adeta bir çağ atlanmıştır. Buradan görüldüğü üzere araştırmacının "araştırma aklı" hem akademi için hem de insanlığa hizmet için tahayyül edilemeyecek düzeyde hayati önem taşımaktadır. Çeşitli arayışlar sebebiyle yapılan araştırmalarla keşfedilen bilgiler bir yandan entelektüel bir heyecan yaratarak yükseköğrenim kurumlarını canlandırırken öbür yandan insanlığın içinde bulunduğu karmaşık dünyadaki savunmasızlığına derman olmaktadır (Lewis, 1977).

Boyer'in (1990) keşfetme ve entegrasyon kavramlarını da araştırma faaliyeti içerisinde ele almak mümkündür. Araştırma yoluyla yeni elde edilen ya da düzenleme yapmaya olanak tanıyan kuramları, ilkeleri ya da modelleri bulmak akademik etkinlikler içerisinde keşfetme olarak; araştırmalar sonucu elde edilen bilgilerin süzgeçten geçirilip, bilgiler arası bağlantılar kurularak sentezlenmesi de entegrasyon olarak ifade edilebilir.

Akademisyenlerin akademik etkinliklerinin araştırma boyutu çerçevesinde yer alan yayın yapmaya yönelik olarak hem YÖK'ün hem de üniversitelerin kendi kriterlerine göre performanslarının değerlendirilmesinde bazı nesnel ölçütler bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası atıf endekslerinde alınan atıflar, kitaplar, kitaplarda yer alan bölümler, çeşitli özelliklerdeki dergilerde yer alan makaleler, bildiriler, projeler, araştırmalar bu ölçütlere örnek olarak gösterilebilir.

Cumhuriyetin kuruluşundan önce Türkiye'deki akademisyenlerin bilimsel araştırma yapma alışkanlığının bulunmadığı, bu kişilerin sadece ders vermekle yetindikleri görülmektedir. Avrupa'da ise 1665 yılından itibaren bilimsel dergiler yayınlanmaktadır. Türkiye'de 1933 yılındaki üniversite reformundan sonra Avrupa'dan ülkeye ithal edilen akademisyenlerle beraber modern eğitim ve araştırma ortamları ve modern üniversitelerin kuruluş süreci başlamaktadır. 1980'in ikinci yarısına kadar ülkede çok az makale yayınlanmış; ancak 1980'lerin sonuna doğru makale sayısında artış yaşandığı görülmektedir. Bu geç girişe rağmen Türk üniversitelerinin son 15 yıldaki yayın başarısı oldukça iyiyken son yıllarda akademisyenlerin saygın dergilerden ziyade etki değeri düşük dergilere yönelmiş olması sebebiyle üniversitelerimizin dünya sıralamasında

geriye doğru gittiği izlenmektedir (URAP, 2019). Akademisyenlerin etki değeri yüksek dergilere yönelmesi, yayınlarının sayısını ve kalitesini artırması, bireysel başarılarını arttırdığı kadar üniversitelerin başarısını da hem ulusal hem de uluslararası arenada artırmayı sağlayacaktır.

Türkiye'de üniversite ve araştırmacı bazında 1950'lerden itibaren çeşitli teşvik uygulamalarına yer verilerek araştırma faaliyetlerine destek sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Ancak genel nitelikli akademik teşvik uygulamalarına 1993 tarihli TÜBİTAK Türkiye Kaynaklı Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik (UBYT) Programı ile başlandığını söylemek mümkündür. Program, Türkiye kaynaklı uluslararası bilimsel yayınların sayısının ve niteliğinin artırılması, Türk veya yabancı uyruklu araştırmacıların uluslararası bilimsel yayınlarının teşvik edilmesi ve doktora, sanatta yeterlilik ya da tıpta uzmanlık çalışmalarında, danışmanların öğrencileri ile gerçekleştirdikleri uluslararası bilimsel yayınların teşviki amacıyla oluşturulmuştur. 2002 yılında ise "Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Kontrolü" yönetmeliği yürürlüğe girmiş, 2005'te "Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme" komisyonu oluşturulmuştur. Son düzenleme ise 2015 yılında oluşturulan, 2016'da yürürlüğe giren ve 2017'de revize edilen Akademik Teşvik Ödeneği Uygulamasıdır. Akademik Teşvik Ödeneği, öğretim üyelerinin yurtiçi ve yurtdışında sonuçlandırdıkları bilime katkı sağlayıcı nitelikteki proje, araştırma, yayın, tasarım ve sergi, aldıkları patent, bilimsel çalışmalara yapılan atıf, uluslararası kongre, sempozyumlarda sundukları tebliğ ve almış oldukları akademik ödüller esas alınarak maaşlarına ek olarak ödeme verilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Temel amacı nitelikli araştırmaların ve başarılı çalışmaların artırılması, akademisyenlerin araştırma performanslarının arttırılması ve bilimsel çalışmalara teşvik sağlamak olan teşvik uygulaması ile ülke genelinde standardize edilmiş bir teşvik sistemi geliştirilmiştir (Özdemir ve Akın, 2018: 835-838).

2.2.2.3. Toplum Hizmeti

Akademisyen, bilimsel konularla ilgili yaptığı bilimsel çalışmalar ve takip ettiği gelişmelerle toplumsal gelişmeye yardımcı olan ve toplum için model oluşturan kişiyi ifade eder (Kırkkılıç ve diğ., 2015: 376). Toplumların gelişmesi hususunda akademisyenlerin payı yadsınamaz düzeyde önemlidir. Yurt dışındaki yükseköğretim sistemlerinde de toplumsal hizmet hem geleneksel amaçlar arasında hem de performans

değerlendirme kriterleri arasında yer almaktadır. Nitekim Alman yükseköğretim kurumlarının temel özellikleri arasında, toplumsal sorunların çözümü veya toplumsal gerçeklerin irdelenmesinin bilim yoluyla ve yetiştirilmiş elemanlara olacağına ilişkin hususlara yer verilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde de yükseköğretim kurumlarınca kabul edilmiş gerçekler arasında toplumsal yaşam ve bilimsel çalışmaların birbiri ile etkileşim içinde olduğu yer almaktadır. İngiliz yükseköğretim sistemi ise toplumsal yaşamda ve ekonomide eğitimin temel rol oynadığını kabul ederek, akademik personele toplumsal hizmet boyutunda sorumluluk yüklemektedir (Korkut, 1990: 66).

Akademisyenlerin geniş ve dinamik bilgilerini toplumla paylaşması, toplum faydası için kullanması beklenmektedir. Toplumun nelere ihtiyacı olduğunu, sorunlarını belirleyerek araştırmalarını bu yönlerde gerçekleştirerek elde ettikleri sonuçlar çerçevesinde bu bilgileri ya da uygulamaları toplumun hizmetine sunmaları ve toplumu bilinçlendirmeleri son derece önemlidir (Boyer, 1990; Ortaş, 2004; Yenihan, 2015). Bununla beraber akademisyenler evrensel geçerliliği olan doğruları elde etme amacıyla çalışmalarını sürdürürler. Elde ettikleri bu doğru bilgiler bilimi, teknolojiyi kısacası insanlığı ileriye taşıyan en önemli unsurlardandır (Bilgin, 2009: 15-31).

Üniversiteler mesleki eğitimin verildiği kurumlardır. Akademik personel tarafından verilen bu eğitim sonucunda mezun olan bireyler, elde ettikleri bu birikimle hem sosyal hayata karışacak hem de bir iş sahibi olacaktır. Dolayısıyla ekonominin gelişmesine, toplumun ilerlemesine ve zenginleşmesine katkıda bulunacaklardır (Atilla,2009: 82).

Sanayi ve devletle iş birliğine giren Yükseköğretim kurumları, akademisyenlerin topluma, sanayiye ve kamu sektörüne hizmet sunmasına yardımcı olmaktadır. Böylece hizmeti bir hedef olarak gören akademisyenlerin toplumsal gelişmeye de katkı sağlamasına imkân sağlanmaktadır (Odabaşı ve diğ., 2010: 132-133).

Boyer (1990)'ın "uygulama" olarak adlandırdığı bilginin toplum hizmeti yararına kullanıldığını açıklayan boyut "toplum hizmeti"i kavramına karşılık gelmektedir. Ancak toplumsal hizmet boyutuna ilişkin üniversitelerin ve akademisyenlerin sorgulandıkları görülmektedir. Bu hususta yapılan eleştirilerin, çalışmaların ve geliştirilen projelerin toplum gerçeklerinden ve çözüm bulunması gereken problemlerden uzak olduğu, kaynakların tek taraflı kullanıldığı ve her şeyin teoride kaldığı şeklinde ifade edilmektedir (Glaser ve diğ., 2003: 169).

Maya (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da akademisyenlerin meslek ahlakına ilişkin üzerine en fazla vurguladıkları boyut eğitim ve öğretim olmuş, bunu takiben araştırma boyutu yer almıştır. Bu durum akademisyenlerin topluma hizmete yönelik bakış açılarındaki eksikliğin ve topluma hizmet kapsamındaki çalışmaların eksikliği olarak ifade edilmektedir.

Kurnaz'ın (2010) ve Tunç'un (2007) yaptıkları araştırmalarda da akademisyenlerin ve lisansüstü eğitim almış insanların üniversiteyi araştırma yapan kurumlar olarak gördükleri, öğretim elemanlarının eğitim öğretime daha çok önem verdiği, topluma hizmet sorumluluğunun yeterli görülmediğine yönelik sonuçlara yer verilmektedir. Yükselme baskısı ile karşı karşıya kalan akademisyenlerin toplumsal hizmet sorumluluğuna ağırlık veremedikleri ve hatta toplumsal hizmet için güdüleme eksikliği hissettikleri ifade edilmektedir. Bu güdüleme eksikliğinin nedeni olarak yaptıkları araştırmaların uygulamada, politika üretim süreçlerinde yeterli seviyede dikkate alınmadığına yönelik düşünceleri gösterilmektedir (Kurnaz, 2010; Tunç 2007).

Akcan ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan bir çalışmada ise akademisyenlerin akademiye ilişkin cevapları incelendiğinde, akademinin fiziksel, bilimsel, eğitsel ve sosyal bir alan şeklinde tanımlanarak akademinin kurumsal varlığına gönderme yapıldığı belirtilmektedir. Öğretim üyelerinin, akademiyi içinde birinci sırada eğitim-öğretim faaliyetlerinin yapıldığı, bilimsel etkinlikler ve sosyal, kültürel, entellektüel etkileşime imkân veren olanakları sunan fiziki bir alan olarak anlamlandırdıkları görülmektedir. Toplumsal hizmete bu tanımlar içinde yer vermeyen akademisyenler, hizmet ve sosyal sorumluluğa yönelik alanın yeterli olmadığına vurguda bulunmaktadırlar.

2.2.2.4. Yönetim

Bilgiyi araştırmak, aktarmak ve yenilemek amacı olan üniversiteler diğer örgütler gibi bürokratik yapılar olarak görülmektedir (Turan ve diğ., 2005: 187). Bu bürokratik yapı içerisinde akademik personelin öğretim, araştırma, toplum hizmeti dışında yönetsel pozisyonlarda görev alma gibi bir sorumluluğu da bulunmaktadır. Ayral (1992) tarafından öğretim elemanlarının mesleğe yönelik değerleri hakkında yapılan bir çalışmada, öğretim elemanlarının faydacı değerlere fazla önem vermedikleri, mesleklerini ekonomik getiri için değil, faydalı olma isteğiyle gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç içerisinde topluma yararlı olmanın yanında kurumlarına

katkı sağlamak şeklinde de değerlendirilmektedir. Yönetsel açıdan yükseköğretim kurumu olan üniversiteler Senato, Yönetim Kurulu, Fakülte Yönetim Kurulu, Bölüm Kurulu gibi birçok kuruldan oluşmaktadır. Akademik personel bu kurullarda görev almakla birlikte idari kadrolarda da Rektör ve rektör yardımcılıkları, Dekan ve yardımcılıkları, Enstitü müdürlükleri ve yardımcılıkları, Bölüm Başkanlığı ve yardımcılıkları şeklinde yer alabilmektedirler (Yenihan, 2015: 93).

Nitekim Türkiye'deki üniversitelerin yönetim sistemi ve teşkilat yapısı 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile düzenlenmekte, üniversitelerdeki yöneticilere dair bilgiler de 1982 tarihli "Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği" nde yer almaktadır (Yurdasever ve Karakaya, 2016: 488). 2547 sayılı Kanunun 13. Maddesine göre akademik personelin yer aldığı idari kadro olan üniversite organları; Rektörlük, Rektör yardımcılığı, Fakültelerde; dekanlık, dekan yardımcılığı, Enstitülerde; Enstitü müdürlüğü ve yardımcılığı, Yüksekokullarda; Yüksekokul müdürlüğü ve yardımcılığı, bölümde Bölüm Başkanlığı ve Yardımcılığı, Ana Bilim / Ana Sanat Dalı- Bilim / Sanat Dalı Başkanlığı olarak ifade edilmektedir (2547 sayılı YK kanunu, md.13.).

15 Temmuz 2016 darbe girişiminin sonrasında 20 Temmuz 2016 tarihinde olağanüstü hâl ilan edilmiştir. OHAL koşullarında, 29 Ekim 2016'da Resmî gazetede yayınlanan 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile rektörlük seçimleri kaldırılmış, rektör doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanır duruma gelmiştir. 29 Ekim 2016'da Resmî gazetede yayınlanan 676 sayılı KHK öncesi rektörlük seçimine ilişkin 2547 sayılı Kanunun 13'üncü maddesinin (a) fıkrasının ilk paragrafında şu şekilde belirtilmiştir;

> *"Devlet üniversitelerinde rektör, profesör akademik unvanına sahip kişiler arasından görevdeki rektörün çağrısı ile toplanacak üniversite öğretim üyeleri tarafından seçilecek adaylar arasından Cumhurbaşkanınca atanır…"*

29 Ekim'de Resmî Gazete'de yayınlanan 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)'da 2547 sayılı Kanunun 13.maddesinin (a) fıkrasının ilk paragrafı;

> *"Devlet üniversitelerinde rektör Yükseköğretim Kurulu tarafından önerilecek, profesör olarak en az üç yıl görev yapmış üç aday arasından Cumhurbaşkanınca atanır…*" şeklinde değiştirilmiştir (RG, 676 sayılı KHK, 2547 YK Kanunu).

Son olarak 02.07.2018 tarihinde 2547 Yükseköğretim Kanunu'nun 13. maddesinde Kanun Hükmünde Kararname- 703/135 maddesinde;

> *"Devlet ve vakıf üniversitelerine rektör, Cumhurbaşkanınca atanır. Vakıflarca kurulan üniversitelerde rektör ataması, mütevelli heyetinin teklifi üzerine yapılır…"* olarak değiştirilmiştir.

Rektörlük, dekanlık, müdürlük gibi idari pozisyonlar ve yönetim kademeleri, öğretim elemanlarına farklı sorumluluklar ve yükler getirmektedir. Buna rağmen bu gibi makamlara toplum, kurum ve uluslararası düzeyde gösterilen saygı ve prestij, bu görevlerin kabul edilmesinde etkili olmaktadır (Özkaplan, 2013). Üniversite yöneticileri, formel yetkilerinden güç alan üst durumundadırlar. Kişisel amaçların gerçekleştirildiği kurumlar olarak da görülen üniversitelerin kurumsal amaçları da bulunmaktadır. Üniversite yöneticileri, üniversite personelinin kişisel amaçlarıyla kurumun amaçlarını ortak bir noktada birleştirebilmeyi amaçlamaktadır. Bu amacın gerçekleşebilmesi ise üniversitelerde ortak bir kültürün ve değerlerin paylaşılmasıyla sağlanabilecektir (Turan ve diğ., 2005: 187).

Ülkelerin ihtiyaç duydukları nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve toplumun gelişimi sürecinde etkili olan üniversitelerde, yöneticilerin üst düzeyde değişim ya da çalışan odaklı liderlik davranışlarına sahip olması beklenmekte ve önemli görülmektedir. Zira bu durum başta iş doyumu, verimlilik, motivasyon olmak üzere idareciliğini yaptıkları diğer akademisyenler, öğrenciler ve süreçler üzerinde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ancak kurumların yüklendikleri misyonlar ve kurumların içinde bulunduğu koşullar değişik liderlik tarzlarını gerektirebilir (Akiş, 2004). Nitekim Taş ve Önder (2010) tarafından bir üniversitede yöneticilerin liderlik davranışlarının personelin iş doyumuna etkileri üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada, Rektörlük yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları incelenmiştir. Araştırmanın yapıldığı kurumun yüklendiği misyon nedeniyle iş, çalışan ve değişim odaklı olarak boyutlandırılan ve birbirinin alternatifi olarak ortaya çıkan bu liderlik davranışlarının birbirine yakın ortalamaları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, araştırma sonuçları, lideri ortamın yarattığı, ortamın özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda liderlik davranışlarının şekilleneceği fikrini desteklemiştir. Bu bağlamda üniversitelerde yönetim görevinde yer alan akademisyenlerin, kurumun

misyonu, amaçları ve kurumun içinde bulunduğu koşullardan etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Akademik yaşamı, zorlukları ve süreçleri bilen, deneyimleyen akademik personelin üniversitelerde idari görevler alarak yönetimde yer alması, kurumun amaçlarına ulaşmasına ve bir örgüt kültürünün oluşmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Güven (1996) tarafından akademik personelin örgütsel uygulamalara yönelik algılarını konu alan çalışmada, örgüt kültürüne ilişkin sonuçlara ulaşılması amaçlanmıştır. Bu çalışmada idari görevi olan ve olmayan akademik personelin, üniversitedeki örgüt kültürünün ödül sistemi, iş birliği ve iletişim boyutlarında ortak algılar taşıdığı ve idari görevi olan akademik personelin değişime ve uyuma açık olduğu tespit edilmiştir. Ortak algıların saptanması, kurum üyelerinin amaçları ile kurumun amaçlarının ortak olması yönünde olumlu bir tablo sergilerken, idari görevi olan akademik personelin değişim ve uyuma açık olmaları da üniversitelerin gelişimi, diğer akademik etkinliklerin başarısı açısından önem arz etmektedir.

Turan ve arkadaşlarının (2005) gerçekleştirdiği bir çalışmada ise üniversite yöneticilerinin sahip oldukları idari ve kültürel değerler araştırılmıştır. Yönetimde görev alan akademisyenlerle (dekan, dekan yardımcısı, müdür ve bölüm başkanları) yapılan çalışmada, yönetim makamlarında olanların sosyal ilişkilerini idari amaç ve görevlerine yansıtmaması gerektiğini düşündükleri, görev merkezli ilişkileri tercih ettikleri, personele işler ayrıntılı tanımlanmadığı sürece sorunlar yaşanabileceğine inandıkları, yönetici olmaları sebebiyle ayrıcalık görmek istemedikleri gibi değer yargılarına sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyen yöneticilerin sosyal eşitlikten yana oldukları, kurumlarında çıkan çatışmaları uzlaşmayla çözmek eğiliminde oldukları, kurumları otoriter bir baba gibi yönetmeyi doğru buldukları ancak ılımlı bir yönetici imajı içinde uzlaştırıcı, korumacı, eşitlikçi değerlere sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Öte yandan Özkanlı (2010) tarafından üniversitelerde üst düzey kadın yöneticilerin yaşadıkları kültürel ve yapısal engellerin araştırıldığı bir çalışmada üniversitelerde üst yönetimin, evrensel yükseköğretim değerleri ile yeterli uyumu olmayan örgütsel yapılara dayandığı ifade edilmektedir. Türkiye'de üniversitelerin liderlik ve örgütsel kültürlerinde bir değişim yaşamaları gerekliliğinin vurgulandığı çalışmada, üst yönetimde görev alan kadın oranının artması için yükseköğretim kurumlarındaki yapısal, geleneksel ve kültürel

engellerin kaldırılmasının önemi belirtilmektedir. Nitekim Türkiye'de yükseköğretim kurumları, üniversite yönetimleri cinsiyet eşitsizliğinin en görünür olduğu alanlardan birini oluşturmaktadır.

Son zamanlarda Türkiye'de kadın öğretim elemanı sayısı artmakla birlikte, daha üst kariyer unvanı gerektiren idari makamlarda kadınların sayısal olarak azlığı, akademik hayatın örgütlenişi ve işleyişinde erkek egemen bir yapılanma devam etmektedir. Genel olarak üniversitelerin yapısında, yönetim ve karar mekanizmalarında, kadın öğretim elemanının yeterli oranda yer almadığı görülmektedir (Öztan ve Doğan, 2015; Küçükşen ve Kaya, 2016). YÖK verileri doğrultusunda Türkiye'de kadın akademisyenlerin oranı ve yönetim kademelerindeki kadın akademisyenler incelendiğinde akademide üst düzey idarecilik pozisyonlarında kadınların sayısının erkeklere oranlara çok daha az olduğu, akademik kariyer yukarı doğru ilerledikçe erkeklerle kadınlar arasındaki farkın açıldığı görülmektedir.

2.3. Araştırma- Öğretim İkilemi

Akademisyenlik mesleğinde öğretim ve araştırma olmak üzere 2 tür eğilim olması sebebiyle bu mesleğin görev tanımları konusunda çeşitli tartışmalar süregelmektedir (Odabaşı ve diğ., 2010: 129). Literatür incelendiğinde çeşitli çalışmalarda akademisyenlerin öğretmenlik performansları ve araştırma konusundaki üretkenlikleri arasındaki ilişkiye dair farklı argümanlar olduğu görülmüştür. Bu ilişki; pozitif ilişki, negatif ilişki ve sıfır ilişki olmak üzere 3 başlıkta incelenebilir.

- *Pozitif İlişki* yaklaşımında araştırma ve öğretmenlik başarılarının birbiri pozitif yönde etkilediği savunulur. Buna göre;

  - Akademisyen araştırmaları sonucunda güncel bilgilere sahip olarak öğrencilerine bunu aktarabilir (Hattie ve Marsh, 1996).

  -Akademisyenler bilimsel araştırma yöntemlerini kullanarak öğrencilere yol gösterip aktif olarak araştırmalara katılmalarını sağlayabilir (Zaman, 2004; Verburgh ve diğ., 2007).

  - Araştırma konusunda başarılı olan bir akademisyenin öğrenciler tarafından takdir ve tercih edilmesi öğretmenlik başarısı da artabilir (Zaman, 2004).

- *Negatif İlişki* yaklaşımında öğretmenlik ve araştırma başarılarının birbirini negatif yönde etkilediği iddia edilir; öğretmenlik başarısı yüksek bir akademisyenin araştırma üretkenliğinin düşük olacağı veya aksine bilimsel çalışma verimliliği fazla bir akademisyenin öğreticilik performansının düşük gerçeklemesi gibi. Bu konuda farklı yaklaşımlar mevcuttur:

  -Deem ve Lucas (2007)'ın çalışmalarına göre akademisyenler akademik kariyerlerinde yükselmeye etki ettiği, maddi kazanç sağladıkları ve ödüllendirildikleri için araştırma etkinliğini öğretim etkinliğinin önünde tutarlar. Her iki etkinlik için yeterince zaman ve enerjisi bulunmayan akademisyen araştırmalarına daha fazla enerji harcadığında doğal olarak öğretim faaliyeti için yeterli enerjisi bulunmayacak ve öğretim başarısı düşecektir. Bu durum öğrencileri doğrudan etkileyecektir (Bates ve Frohlich, 2000; Hattie ve Marsh, 1996; Boyer, 1990).

  -Bazı çalışmalarda da öğretmenlik ve araştırma faaliyetlerinin birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olmayı gerektirdiği iddia edilmiştir. Öğretmenlik, sosyal bir karaktere sahip olmayı gerektirirken; araştırma zihinsel ve entelektüel yeteneklere sahip olmaya ihtiyaç duymaktadır (Hattie ve Marsh, 1996; Zaman, 2004).

  - Zaman (2004), araştırmacıların dar bir alanda araştırmalarını yoğunlaştırdıkları için geniş bir ders müfredatına ayak uyduramayabileceklerini ve konularında uzmanlaştıkları için başka fikirlere açık olmakta güçlük yaşayabileceklerini iddia etmektedir.

- *Sıfır İlişki* yaklaşımında: araştırma ve öğretim faaliyetlerinin birbirini etkilemediği yani aralarında hiçbir ilişkinin olmadığı savunulmaktadır:

  -Hattie ve Marsh (1996) ve Zaman (2004), öğretmenlik ve araştırmanın birbirinden farklı meslekler olduğunu ve farklı uzmanlıklar gerektirdiğini savunmaktadırlar

  - Yine Hattie ve Marsh (1996), araştırma ile öğretim arasında ilişkinin bulunmadığı durumda bu iki meslek grubunun birbirinden ayrılacağını, araştırma yapan akademisyenler ve öğretim yapan akademisyenler olarak farklı iş ve ücret imkânlarına sahip olunabilecek iki ayrı mesleğin oluşacağını iddia etmektedirler.

Alan yazında bütün bu yaklaşımları içeren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde yükseköğretimde yaşanan gelişim ve değişimler ve metodolojik hatalar yapılması sebebiyle çalışmalar arasında bir uzlaşı sağlanamadığı görülmüştür (Odabaşı ve diğ., 2010: 136).

2.4. Akademik Yaşama Dair Sorunlar

Çağımız, bilgi ve teknoloji çağı olarak görülmektedir. Bilgi ve teknoloji üreten en önemli kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Üniversitelerde çalışan akademik personel bir taraftan çeşitli araştırmalar yaparak bilgi ve teknoloji üretirken, diğer yandan da bilgi ve teknoloji üretecek bireyleri yetiştirir, aynı zamanda çeşitli toplum hizmetlerinde bulunur. Dolayısıyla akademik personelin performansı ve başarısı hem üniversiteler hem de toplumlar için son derece önemlidir. Akademisyenlerin çalışma yaşamını ve performansını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Öte yandan akademisyenlerin sorumlulukları çok fazladır ve bu sorumlulukları yerine getirmek özveri, çalışkanlık, disiplin ve bu mesleği sevmeyi gerektirir (Yılmaz ve Özdemir, 2012: 51-52).

Alan yazındaki araştırmalara bakıldığında akademik personelin yaşadığı mesleki sorunlarla ilgili daha çok tükenmişlik düzeylerinin, iş doyumlarının ve yaşam tatminlerinin incelendiği görülmüştür. Bunun yanı sıra akademisyenlerin üniversitelerdeki olumsuz koşullar, bilimsel araştırma ve çalışmalarda yaşanan sorun ve yetersizlikler, aşırı ders yükü, objektif kriterler yerine sübjektif unsurların işletildiği durumlar, kadro sıkıntıları, maddi olarak yetersizlikler gibi sorunlar da yaşadıkları izlenmektedir (Aytaç ve diğ., 2001).

Ardıç ve Polatçı (2008)' in araştırmasına göre haftalık ders yükü fazla olan akademisyenlerin diğerlerine göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığı, akademik unvan bazında ise en yüksek duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşayanların araştırma görevlileri olduğu saptanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 88)

Dost ve Cenkseven (2007)'nin akademisyenlerin mesleki yaşamlarına dair sorunlarıyla ilgili devlet ve vakıf üniversitelerinde yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre genel olarak en önemli sorunlar sırasıyla; ekonomik sıkıntılar, çalışanlar arası olumsuz ilişkiler, yükselme ve atanma konularında haksız tutum ve davranışlar, yurt dışında akademik çalışma yapma imkânlarındaki yetersizlikler olarak belirtilmiştir. Bunları, yönetimsel

sorunlar, lisansüstü öğrenim ile ilgili sorunlar, yabancı dil, atanma kriterleri, atanma ve yükselmeye dair problemler, bilimsel kültür, adalet ve nesnelliğe dair sıkıntılar, öğretim ve araştırma görevliliğine ilişkin sorunlar izlemektedir. Vakıf ve devlet üniversitesinde çalışan akademik personelin sorunlarının anlamlı olarak farklı olduğu sonucuna varılmıştır (Dost ve Cenkseven, 2007; Kurtay ve Duran, 2018).

Kurtay ve Duran (2018)'ın vakıf üniversitesinde görev yapan bir grup akademisyenle görüşerek gerçekleştirdiği çalışmada; vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin ders yükü ve ders çeşitliliği ve öğrenciyle fazla iletişim halinde oldukları gerekçesiyle iş yüklerini devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha fazla algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Vakıf üniversitelerinin daha çok kazanç odaklı olunması sebebiyle devlet üniversitelerine nazaran öğrenci alımındaki düşük kabul koşulları, akademisyen sayısına göre öğrenci sayısının yüksekliği, öğretim elemanlarının zamanının çoğunu öğretim işlevinde kullanmasına sebep olmakta; araştırma yapmaya zaman ayıramamaktadırlar. Aynı çalışmada, vakıf üniversitelerinde iş tatmini en yüksek olan kesimin emekli olan profesörler olduğu belirtilmiş, bu üniversitelerin araştırma görevlisi yetiştirme anlayışından uzak olduğu ifade edilmiştir (Kurtay ve Duran, 2018: 2518).

Literatür incelendiğinde, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarındaki siyasal yapıya, çeşitli güç ilişkilerine ve bu kurumlarda görev alan akademik personelin bu hususlara dair algılarına ait bilimsel araştırma ve yayınlara pek rastlanmadığı; herkesin bildiği ve içinde bulunduğu konular olmasına rağmen tartışmalardan uzak durulduğu görülmüştür. Buna rağmen bu konularda ve bu konuların yükseköğretim kurumlarındaki eğitime yansımasına dair bazı çalışmalar bulunmaktadır (Arap, 2010; Çoşar ve Ergün, 2015; Özen ve Öztürk, 2016; Oyman, 2017; Yıldız ve Gizzir, 2018). Sosyolojinin temel kuramcılarından biri olan Fransız sosyolog Bourdieu, Fransa'daki daha çok burjuvazi kökenli olan akademisyenleri ele aldığı *Homo Academicus* isimli çalışmasında akademik alanı birtakım kültürel ve ekonomik sermayeye sahip kişilerin güç ve erk mücadelesinde olduğu alt bir alan olarak ifade etmektedir. Böyle bir alanda yer alan akademisyenleri de *Homo Academicus* ve *Marjinal Entelektüeller* olarak ikiye ayırmıştır. Erk mücadelesi içinde bulunan ve öteden beri aynı biçimde devam eden akademik kültürü korumaya çalışan akademisyenleri Homo Akademicuslar; Erk mücadelesi içinde yer almayıp bilimsel araştırmalara değer veren akademisyenleri de Marjinal Entelektüeller olarak

tanımlamıştır (akt. Oyman, 2017: 34-76). Oyman (2017) çalışmasında, Türkiye'de bir kısım akademisyenin orta ya da alt sınıftan gelmesine rağmen, akademik alandaki iktidar mücadelelerinin aristokrat sınıftan gelen burjuvazi akademisyenlerle aynı şekilde gerçekleştiğini, akademik dünyanın felsefesini içselleştirmekten uzak, mevcut statükoyu koruyarak bireysel kazanım elde etme amacında olduklarını belirtmiştir.

Yıldız ve Gizzir (2018)'in çalışmasında akademik personelin üniversite ve akademisyenlik kavramlarına ilişkin algılarından, dolaylı olarak da olsa akademik hayata dair sorunları da tespit etmek mümkündür. Çalışmada yer alan akademisyenlere göre üniversite: baskı uygulanan, bürokratik, iktidar, üniversite yönetimi gibi bazı odaklarca yönetilen, bilimsel araştırmadan ziyade öğretim işlevinin ağırlıklı olduğu, çıkar çatışmalarının, yapay ilişkilerin ve bencilliğin fazla olduğu örgütler olarak ifade edilmiştir. Akademisyenlik ise; başkaları tarafından belirlenen kurallar etrafında yapılan, özgür olunamayan, bireysel kararlar çerçevesinde çalışmalar gerçekleştirilemeyen ve baskı altında tutulan bir meslek olarak tanımlanmıştır (Yıldız ve Gizzir, 2018: 756-757).

Aytaç ve arkadaşları (2001)'in çalışmasında akademik personelin birbirini çekememesi, birbiriyle çatışması ve kurum içi insan ilişkilerinde yaşanan problemleri üniversite ortamındaki önemli problemler olarak değerlendirilmiştir.

Akademisyenlerin araştırma, öğretim, toplum hizmeti, yönetim gibi çok sayıda görevi olması iş yükünün artmasına sebep olmaktadır. Birbirinden farklı bu kadar aktiviteyi eş zamanlı olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Gillespie ve diğ., 2001). Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının fazla olması, kalabalık sınıflarda derse girmek, çok çeşitli dersler vermek ve aşırı ders yükü Türkiye'de de ciddi bir sorun olmaktadır (Odabaşı ve diğ., 2010: 137). Bütün bu faktörler akademik personelin performansının ve motivasyonunun düşmesine sebep olmaktadır.

Henden (1995) 'e göre akademik alanda yöneticilik görevi bulunan akademik personelin, aynı zamanda araştırmacı ve öğretici rolünün de olması rol çatışması yaşamasına neden olacaktır. Toplantı ve diğer çeşitli etkinlikleri içinde barındıran yöneticiliğin zaman alan bir görev olması sebebiyle akademisyen bilimsel etkinliklere katılma, araştırma ve yayın yapma gibi uzmanlık alanına yönelik faaliyetlere yeterli zamanı ayıramayacak hem alanına ilgisini kaybedecek hem de zamanla alanındaki gelişmelerden uzak kalacaktır (Henden, 1995: 5; Yurdasever ve Karakaya, 2016: 502).

Son yıllarda kadın akademisyenlerin sorunlarına dair yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. Yılmaz ve Özdemir (2012: 56)' in çalışmasına göre kadın akademisyenlerin cinsiyetleri sebebiyle yaşadığı sorunlarından en önemlileri kadınların çoklu rolleri ve çok sorumluluk gerektiren pozisyonlara sıcak bakmamaları olarak ifade edilmiştir. Bir başka çalışmada tespit edilen kadın akademisyen sorunu da fırsat eşitliği olmaması, eril yönetim yapısı sebebiyle akademik yönetime katılmamalarıdır (Demir, 2018: 207). Dikmen ve Maden (2012: 285)'in kadın akademisyenlerle gerçekleştirdiği araştırmasında, katılımcı kadınların geliri, statüsü, eğitim durumu ne olursa olsun, bunların kadının geleneksel toplumsal cinsiyet rolünü değiştirmeye yetmediği, kadının ikincil konumda olduğu, evdeki işlerin yükünün kadın akademisyenler üzerinde olduğu ve bunların iş verimliliğini olumsuz etkilediği belirlenmiştir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde akademik unvanlar içinde en çok sorun yaşanan unvanlardan birinin Araştırma Görevliliği olduğu görülmüştür. Çalışmalardaki ortak sorunlara bakıldığında en önemli sorunlarının iş güvencesizliği, görev tanımının belirsizliği ve aşırı iş yükü olduğu dikkat çekmektedir (Durmaz, 2017; Bulgurcu ve Coşkun, 2016; Gök, 2015; Uysal ve diğ., 2015, Çolak, 2015; Çinemre, 2014; Korkut ve diğ., 1999).

Yalçınkaya ve arkadaşları (2014) tarafından araştırma görevlilerinin bilim insanı yetiştirme sürecine ilişkin görüşlerini konu alan bir çalışmada ise ders yükü, ekonomik yetersizlikler, atanma ve yükselme kriterleri gibi sebeplerden dolayı bilim insanı yetiştirme sürecinin amacına ulaşamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilim insanı yetiştirme sürecinin, yetiştirilen insan tarafını oluşturan araştırma görevlileri, bu sürecin rutin bir süreç olarak algılanması ve desteklenmemesinden, lisansüstü eğitim programlarının niteliğinden dolayı yaşadıkları sorunları dile getirerek bir başka sorun alanını işaret etmektedirler.

Türkiye'de lisansüstü eğitimin sorunlarının incelendiği bir başka araştırmada da araştırma görevliliğinin meslek olarak çekiciliğini yitirdiği, güvencesi kalmadığı vurgulanmaktadır. Aynı araştırmada araştırma görevlilerinin, görev dışı işler yapma, özlük hakları, ekonomik sorunlar yaşama, görev tanımı belirsizliği, kadro statüsü sorunlarının yanı sıra özgür düşünme ve düşündüğünü ifade etme konusunda da sorunlar yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır (Karaman ve Bakırcı, 2010).

01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 2547 sayılı kanunun 38. Ek madde düzenlemesine kadar Araştırma görevlileri 2547 sayılı kanunun 50/d ve 33/a maddelerine göre olmak üzere aynı işi yapmalarına rağmen iki farklı statüde atanmaktalardı. Bununla beraber 33/a maddesi kapsamında Öğretim Görevlisi Yetiştirme Projesi (ÖYP) kapsamında da istihdam edilmektelerdi. 33/a kanun maddesine göre ataması yapılanlar lisansüstü eğitimlerini bitirdiklerinde önceleri "yardımcı doçentlik" olan, 22.02.2018 tarihli ve 7100 sayılı kanunun 11. Maddesi gereği "doktor öğretim üyesi" olarak değiştirilen kadroyu alamasalar bile görevlerine devam edebilmekteydiler. Yani 33/a maddesiyle atananlar bir nevi kadro güvencesine sahiplerdir. Kanunun 50/d maddesi uyarınca görevli bulunan araştırma görevlileri ise lisansüstü eğitimleri bittiğinde doktor öğretim üyesi kadrosunu alamadıkları takdirde yasa gereği işleri sonlandırılmaktadır. Bu maddeyle atanan araştırma görevlilerinin başında kadro güvencelerinin olmaması en önemli sorunların başında gelmektedir. Güvencesizlik beraberinde motivasyon düşüklüğü ve gelecek kaygısını da beraberinde getirmektedir (Gök, 2015:60).

33/a maddesiyle atanan araştırma görevlilerinin önemli bir bölümünün kariyerlerini araştırma görevlisi olarak devam etmesinin hem kişilerin hem de bulundukları üniversitelerin performansını olumsuz etkilediği gerekçesiyle; bununla beraber özel sektörde ihtiyaç duyulan nitelikli istihdama iş gücü sağlanması için 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren kanunla üniversitelerde araştırma görevlisi kadrosuna yapılacak bütün atamalar 2547 sayılı kanunun 50/d maddesine göre yapılmaktadır (mevzuat, 2019).

2547 sayılı Yükseköğretim kanunun 33. Maddesinde araştırma görevlileri,

> *"Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcıları"* olarak tanımlanmıştır (mevzuat.gov.tr, 2019).

Kanunda yer alan "diğer görevler" ifadesinin sınırları belirlenmediği için araştırma görevlilerinin aslında net bir görev tanımı bulunmamaktadır. Çinemre (2014) araştırmasında yer alan araştırma görevlilerinin zamanlarını en fazla harcadıkları işlerin başında "kurumun görevlendirme işlerini yapma (sekreterya işleri gibi)", onun ardından da "öğretim üyelerine yardımcı olma (Sınav sorusu hazırlama-okuma, öğretim üyesi yerine derse girme gibi)" gelmektedir. Öğretim elemanı olması için yetiştirilen araştırma

görevlilerinin görev tanımındaki belirsizlik nedeniyle akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramadığı ifade edilmiştir (Çinemre,2014: 273).

Uysal ve diğerlerinin 2015 yılında Türkiye genelinde devlet ve vakıf üniversitelerindeki 555 araştırma görevlisiyle yaptığı çalışmaya göre araştırma görevlilerinin sırasıyla en önemli sorunlarının; ekonomik sorunlar, psikolojik şiddet (mobbing), fakülte iş yükünün fazlalığı, ödenek gibi destek mekanizmalarında maddi yetersizlikler, kadro güvencesine ilişkin kaygılar, akademik olmayan işlere yönlendirme, fiziki yetersizlik ve dil sorunu olduğu görülmüştür (Uysal ve diğ., 2015: 279).

Yapılan çalışmalarda akademisyenlerin üniversite bütçesinden yayın, proje desteği ve teşviği, konferans, kongre gibi bilimsel toplantılara sınırlı da olsa katılım için ekonomik destek sağlandığı ancak akademisyenlerin gerek maaş düzeyi gerekse sağlanan desteklerin yeterliliği konusunda sorunlar yaşadıkları da tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin mesleki başarısı ve performansları için öncelikle mesleklerini sevmeleri, mesleki süreçlerde maddi ve manevi olarak tatmin hissetmeleri önem arz etmektedir. Ancak akademisyenlerin sorunları arasında ekonomik yetersizlikler de bulunmaktadır. Bu durum, öğretim üyeliği mesleğinin cazibesini yitirmesine sebep olan faktörler arasında da yer almaktadır. Ücretlerin seviyesi ve bilimsel araştırmalara destek gibi konulardaki maddi yetersizlikler, çok sayıda öğretim elemanının üniversiteden uzaklaşmasına yol açarken, mesleği tercih noktasında da dezavantaj oluşturmaktadır. Türkiye'deki akademisyenlerin gelir düzeylerinin diğer ülkelere oranla cezbedici nitelik taşımadığı ve bu durumun beyin göçüne de neden olduğu ifade edilmektedir. Maaş sisteminin karmaşık, çok parçalı bir yapıya sahip olduğu, maaş farklılaşmasının statü ve coğrafya gibi girdi odaklı durumlara bağlandığının eleştirildiği görülmektedir (Akgeyik, 2013: 61). Yumuşak ve arkadaşları (2010) tarafından 1991-2006 yılları arasında akademisyenlerin kazançlarının incelendiği araştırmada, belirtilen yıllar arasında akademisyen gelirlerinde artış yaşandığı ancak artışın fiyat indeksi gerisinde kaldığı, akademisyenlerin ücretleri reel olarak değerlendirildiğinde ise aynı dönemde tüm öğretim elemanlarının ücretlerinin reel olarak gerilediği ifade edilmektedir. Çalışmada, Türkiye'deki akademisyen ücretlerinin Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında ise kazançlar arasında yüksek seviyede farklılıklar bulunduğu belirtilmektedir.

Gelişmiş ülkelerdeki akademisyen maaşları ile Türkiye'deki akademisyen maaşları arasında beyin göçünü tetikleyici nitelikte bir uçurumun bulunması, akademisyen maaşlarında artış talebini gündeme getirmiştir. Bu talebin ortaya çıkışına yönelik gösterilen bir başka gerekçe ise 27.06.1986 tarihinde 375 sayılı KHK ile düzenlenen ek ödemelerde ve 02.11.2011 tarihinde 666 sayılı KHK ile yürürlüğe giren "eşit işe eşit maaş" şeklinde düzenlenen ek ödeme zamlarında tüm memur kadrolarına ilave olarak ek ödemeler gerçekleştirilirken öğretim elemanlarının dışarıda bırakılmasıdır. Bu ihmalin, akademisyenleri diğer memur kadrolarında çalışanlara göre dezavantajlı duruma düşürdüğü görülmektedir (Yaylalı, 2013).

Tarihsel zeminde sürekli dönüşen toplumsal koşullarla üniversitelerdeki özerklik de değişim göstermiştir. Neoliberalizmin getirdiği serbest piyasa etkisi üniversitelere dolayısıyla akademik personele de yansımıştır. Yalçın ve Vatansever (2014: 16) akademik personelin emeğinin bu dönüşümlerle güvencesizleştirildiğini ve vasıfsızlaştırıldığını ifade etmektedir.

Aytaç ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan bir çalışmada üniversitedeki öğretim elemanlarının, bilimsel araştırma ve çalışma yapmak için gelişim olanağına bulamadan, sosyal-kültürel etkinliklere katılamadan, yalnızca hayati faaliyetlerini en alt doyum seviyesinde sağlayabilmek için aybaşını beklemek zorunda kaldıkları ifade edilmektedir.

Bakioğlu ve Yaman'ın (2004) araştırma görevlilerini kapsayan bir araştırmasında ise 28 yaşındaki ve 28 yaşın üstündeki araştırma görevlilerinin, diğer yaş gruplarındakilere göre maddi yetersizlikler sebebiyle ek iş yapmak zorunda kaldıklarına ilişkin sonuçlara ulaşmışlardır.

Akgeyik (2013) tarafından ulusal ve uluslararası karşılaştırmalarla öğretim üyeliği maaşının değerlendirildiği çalışmada da Türkiye'de öğretim üyeliği çalışma şartlarının benzeri ekonomik ve sosyal koşullara sahip olan ülkelerin oldukça gerisinde kaldığı, Türkiye'de akademisyen kazançlarının diğer kamu çalışanları ile kıyaslandığında geride kaldığı belirtilmektedir. Çalışmada, 2003-2013 yılları arasında diğer kamu çalışanlarının ortalama maaşının reel olarak %61 artarken, akademisyenlerinin maaşlarında ortalama olarak sadece %6'lık bir artış yaşandığı ifade edilmektedir. Bu durumun öğretim üyeliği mesleği için geçmişe kıyasla ciddi bir statü kaybına neden olduğu, diğer birçok kamu

pozisyonunun akademisyenlikten daha tercih edilir hale gelmesi ile üniversitelerden kamu kurumlarına geçişe sebep olduğu kaydedilmektedir.

Neoliberal politikalar çerçevesinde Türkiye'deki üniversitelerin de piyasa odaklı bir yapı sergilemeye başladığı görülmektedir. Bu doğrultuda akademisyenlerin çalışma şartları, yükselme ve atama koşulları, ücretleri gibi konularda da bir dönüşüm olduğunu belirten Bülbül ve Tunç (2011) da yaptıkları çalışmada maddi yetersizliklerin etkilerini dile getirmişlerdir. Buna göre ücretler seviyesindeki düşüklüğün bilimsel araştırma gerçekleştirme, bilimsel toplantı ve akademik etkinliklere katılım ve iş tatmini gibi hususlarda olumsuz etkiler yarattığı ortaya konarken, atanma ve yükselme sürecinin yayın yapma ve unvan sıra dizini baskısına sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Üniversitelerde yaşanan değişimle, akademik personele yüklenen misyonun da değiştiği, akademisyenlerden girişimcilik ruhuna sahip ve piyasa şartlarına adapte olmuş bir araştırmacı gibi hareket etmelerinin beklendiği bir sürecin yaşandığını vurgulamışlardır.

Akademik zam artışına dair durumun özellikle 2012-2014 yılları arasında talep olmaktan çıkarak beklentiye dönüştüğü izlenmektedir (Sert ve diğ., 2014). Nitekim 2014 yılı Aralık ayında gerçekleşen maaş iyileştirmesi ve akademik teşvik gibi düzenlemeler ile birlikte akademik çalışma ortamında ekonomik açıdan bir iyileştirme yaşandığı ve bu durumun motive edici faktör olarak ortaya çıkmasına neden olmuş ancak yapılan çalışmalar da ekonomik hususlara dair sorunların devam ettiği görülmüştür.

Yılmaz ve Şahin'in (2016) çalışmasında araştırma görevlilerinin özel ve mesleki hayatlarında ekonomik sorunlarla karşılaştıkları belirtilmektedir. Erkan (2017) tarafından öğretim elemanlarının performansını artırmak için motivasyonunun rolünü belirlemeye yönelik yapılan araştırmada da maaş düzeylerinin akademisyenlerin tüm ihtiyaçlarını karşılamadığı, akademisyenlerin aldığı maaşın yapılan iş için yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, terfi sisteminin sorunlu olduğu, kazanç artışının yetersiz olduğu ve öğretim elemanlarının büyük bir kısmının idari görevler almak istemedikleri de belirlenmiştir. Çalışmada, tek başına maddi motivasyonun öğretim elemanlarının öğretim performansı üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılırken, manevi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu sonuca göre, tek başına manevi motivasyonun etkisi maddi motivasyonun etkisinden daha yüksek seyretmektedir.

Bulgurcu ve Coşkun ‘un (2016) araştırma görevlilerinin motivasyonuna ilişkin yaptıkları çalışmada maaş ve iş güvencesini ifade eden sosyoekonomik faktörlerin, akademik ortamda kabul görme ve yönetim tarzı ile aynı önem derecesinde olduğu sonucuna ulaşılmış, bu durumun 2014 yılı Aralık ayında gerçekleşen akademik maaş iyileştirmesi ve akademik teşvik gibi önemli gelişmelerin sonucu olduğuna dair düşüncelere yer verilmiştir.

Akcan ve arkadaşları (2018) tarafından akademisyenleri konu alan bir çalışmada da eğitim ve öğretimin pratikten uzak ve teorik kalması, ezbere dayalı öğretim faaliyetlerinin varlığı, nitelikli ve alan uzmanı akademisyen sorunu yaşandığı belirtilirken, maddi yetersizliklerle ilişkili olarak ders paylaşımında uzmanlaşma yerine ücret kaygısının esas alındığı da sorunlar arasında ifade edilmiştir.

Ülkelerin ekonomik yönden kalkınması ve sosyo-kültürel gelişimi açısından üniversiteler son derece önemli kurumlardır. Toplumsal bazda bu kadar önemli olan bu kurumların kalitesini arttırmak, refahın artmasına ve demokrasinin gelişmesine de katkı sağlayacaktır. Kaliteyi artırmayı sağlamanın en önemli yollarından biri ise oldukça meşakkatli süreçler gerektiren, toplumdaki bütün meslek gruplarını yetiştiren akademisyenlik mesleğini özlük hakları açısından çekici kılmak olacaktır. Bu açıdan son yıllarda önemli bir uygulama olarak akademik teşvik sisteminin kullanıldığı görülmektedir.

Akademik teşvik sisteminin, akademisyenlerin bilimsel çalışma performans ve isteklerini etkilediği, anlamlı bir yükselişe neden olduğu görülmektedir. Nitekim akademik teşvikte devlet üniversiteleri ve fakülteleri sıralamasına bakıldığında, 2016 yılında 120 bin öğretim elemanının %21,65’i, 2017 yılında 111 bin öğretim elemanının %39,67’sinin, 2018 yılında ise 124 bin öğretim elemanının %43,84’ünün akademik teşvikten yararlandığı sonucuna ulaşılmaktadır (Karadağ ve Yücel, 2018).

Öte yandan akademik teşvikle ilgili sorunlar ve eleştiriler olduğu da görülmektedir. Bu sorunların yapısal, etik, niteliksel ve niceliksel sorun tartışmaları bağlamında ele alındığı bir çalışmada, yönetmeliklerin yılın sonunda yayımlanmasının akademisyenlerin yıl boyunca yaptıkları çalışmaların boşa gitmesi ve her yıl kurulması yeniden düzenlenen birim akademik değerlendirme komisyonlarında uygulama farklılıklarının doğması gibi yapısal sorunlar ortaya konmaktadır. Akademik teşvik sistemine dair bilimsel etiğe

yönelik de sorunlar tartışılmaktadır. Bu tartışmaların odağında, özlük haklarının iyileştirilmesi yerine benimsenen teşvik sisteminin etik ihlaller doğuran riskler barındırması yer almaktadır. Nitelik ve nicelik sorunu tartışmalarında ise yapılan uluslararası kongrelere yönelik değerlendirmeler, alan yayınlarında nicel artışa rağmen niteliğin düşmesi gibi konular vurgulanmaktadır. Akademisyenlerin bilimsel çalışmalara teşvik edilmesi, ödüllendirilmesi ve denetlenmesi amacıyla yürürlüğe konan akademik teşvik sisteminin uygulamada birçok sorunu bulunduğu ve bu sorunların farklı tartışma konuları bağlamında ele alındığı görülmektedir (Demir, 2018; Cemaloğlu, 2018; Bobat ve diğ. 2018).

Sonuç olarak Türkiye'de akademisyenlerin ekonomik sorunlar yaşadığı izlenmektedir. Bu konuda mevcut sistemin küresel standartlar ve ulusal düzeyde rekabetçi olmaktan uzak olduğu ve çalışma koşullarının, maaş başta olmak üzere özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik yapısal bir dönüşüm yaşanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede öğretim üyeliği mesleğinin istihdam koşullarının diğer kamu çalışanlarından ayrı şekilde değerlendirilmesi gerekliliği de ifade edilmekte ve bu konuda temel maaş ve performans maaşı olmak üzere iki boyutlu bir model öneren çalışmalar da bulunmaktadır (Akgeyik, 2013: 61-62).

2.5. Akademisyenlerde İş Aile Yaşam Çatışması

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle beraber esnek çalışma biçimi giderek artış göstermektedir. Akademisyenlerin çalışma biçimleri incelendiğinde, çoğunluğun iş ortamının dışında; özellikle de evlerinde de çalışmayı sürdürdükleri bilinmektedir. Mesleğin doğası gereği çalışma biçimi, yoğunluğu ve çalışma saatleri sürekli değişim göstermektedir. Akademik kariyer çalışma disiplini, bilimsel etkinliklere katılım ve araştırma yapmak için zaman ve konsantrasyon gerektirmektedir (Belkıs, 2016: 258). Bu sebeple akademisyenlere yönelik genel bakış açısı, bilimsel araştırmalarına odaklanmaları ve bilimsel faaliyetler dışındaki ilgi ve uğraşlarına en az seviyede vakit ayırmaları yönündedir. Bu beklenti, akademisyenlerin iş yükünün ve çalışmaya ayırdıkları sürenin artmasına sebep olmaktadır. Öte yandan üniversitelerin, esnek bir işyeri olarak algılanması akademisyenlerin mesai saatlerine bakış açısını da etkilemektedir. Akademisyenler, evlerinde de çalışmaya devam eden, esnek çalışma saatleri ile çalışan, nerede, nasıl, ne zaman çalışacakları hususunda kendileri karar

verebilme özgürlüğüne sahip olan bilim insanlarıdır. Akademisyenlerin çalışma saatlerinin 50- 60 saate ulaşan, mekândan bağımsız olarak her yerde çalışmaya devam edilen, teknolojinin kullanımı ile iş dışı zamanlarda da işle ilgili çalışılan bir yaşamları söz konusudur. Liberalleşme ile üniversitelerde bireysel tercihlerin değer kazanmasının ve esnek çalışma ortamı sağlanmasının akademisyenlerin yaşam dengelerini kurmada kolaylık ve destek sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak istediğini, istediği zaman yapma özgürlüğü olarak algılanan esnekliğin akademisyenler için daha uzun süre çalışma ve aile hayatının bu durumdan olumsuz etkilenmesine yol açan bir nitelik taşıdığı ifade edilmektedir (Bayramoğlu,2018: 1729-1737).

Akademik çalışma yaşamının bu özellikleri ve buna ilave olarak diğer mesleklerde de yaşanan "İş Aile Yaşam Çatışması" başlığı altında bahsi geçen bireyin iş rolündeki diğer problemleri, doğal olarak kişilerin aile hayatına da yansımaktadır. Ya da tam tersi aile hayatındaki rolünde problem yaşayan birey işinde sorun yaşamaktadır. Alan yazın incelendiğinde iş aile yaşam çatışmasıyla ilgili akademisyenler üzerinde yapılan çalışmaların sınırlı olduğu (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014; Aras ve Karakiraz. 2013; Coşkuner, 2013), araştırmaların daha çok kadın akademisyenler üzerinden yapıldığı görülmektedir (Kahraman ve Çelik, 2018; Küçükşen ve Kaya, 2016; Gürel, 2014; Kaya ve diğ., 2010; Gönen ve diğ., 2004).

Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014), Türk ve İngiliz Akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında Türk akademisyenlerin ekonomik nedenlerle işlerine öncelik vermelerinden ötürü zamanlarının çoğunu işe harcadıklarından, iş aile yaşam çatışması düzeylerinin İngilizlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kültürel bağlamda incelendiğinde, bireyselci bir kültür olan İngiltere'de iş kendini gerçekleştirme ve refah arttırma aracı olarak görülmekte, işe fazla zaman ayırılması aileler tarafından hoş karşılanmadığından aile hayatında sorun yaşanmaktadır. Toplulukçu bir kültüre sahip olan Türklerde ise bireyler ailelerini kimliklerinin parçası olarak gördüğü için aileden alınıp işe ayrılan her zaman dilimi kişisel fedakârlık olarak görüldüğünden Türk akademisyen ailelerinin bu durumdan rahatsızlık duymadığı sonucuna varılmaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 141-142).

Doktora sürecindeki araştırma görevlilerinin zaman temelli iş aile yaşam çatışmasının incelendiği bir başka çalışmada işiyle ilgili evde de çalışan, dolayısıyla ailesine ayırması

gereken zamanı işine ayıran katılımcıların zaman temelli iş aile yaşam çatışması yaşadığı, bunun sonucunda da iş performansının ve iş tatmininin azaldığı görülmektedir. Evli katılımcıların çatışma düzeyinin bekâr katılımcılardan fazla olduğu ifade edilmektedir (Aras ve Karakiraz, 2013: 9).

293 evli akademisyenle gerçekleştirilen bir çalışmada da cinsiyet rolü tutumlarının, ailenin öneminin, aile-ev yükü algısının ve temel benlik değerlendirmelerinin aile-iş çatışmasını etkilediği belirtilirken, geleneksel cinsiyet rolleri ve aile yükü algısı nedeniyle kadınların, erkeklerden daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bıçaksız, 2009).

İstanbul'da 106'sını akademisyenlerin oluşturduğu bir araştırmada, iş yükü fazlalığının ve çalışma saatleri düzensizliğinin, iş aile yaşam çatışmasını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Yıldırım ve Aycan,2008).

Toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlar iş aile çatışmanın en önemli nedenlerinden biridir. Ev işleri, çocuk bakımı gibi geleneksel rollerle birlikte bilimsel araştırma yapma, bilimsel etkinliklere katılma, ders anlatma gibi akademik ve mesleki sorumlulukları yürüten kadın akademisyenler, iş aile yaşam çatışmasını yoğun olarak yaşamaktadırlar (Masikaa ve diğ., 2014; O'Laughlin ve Bischoff, 2005; Ergöl ve diğ., 2012). Öte yandan erkekler, geleneksel olarak kadınlara atfedilen rolleri üstlenmezken, kadınların geleneksel rollerin yanı sıra giderek erkeklerin egemenliğinde görülen rolleri üstlendikleri de görülmektedir (Güldü ve Ersoy, 2009). Konuya ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, kadın akademisyenlerin önemli bir kısmının toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak rol çatışması yaşadıkları, bu durumun iş aile yaşam çatışmasına sebep olduğu ve kadın akademisyenlerin akademik verimliliklerinin, potansiyellerinin olumsuz etkilendiği, kariyerlerinin ilerlemesine engel olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Arthur ve diğ.., 2007; Morley, 2005; Yenilmez, 2016; İrey, 2011;Özkanlı, 2007). Ayrıca, kadın akademisyenlerin, iş ve aile dengesini sağlama hususunda daha az kurumsal destek algısına sahip oldukları da vurgulanmaktadır (O'Laughlin ve Bischoff, 2005).

Kadın akademisyenlerin, zamanlarının önemli bir bölümünü, fiziksel, duygusal enerjilerini ailevi etkinliklere harcamaları, erkek akademisyenlere göre bilimsel etkinliklere daha az zaman ayırmalarına neden olmaktadır (Fatoki ve Koiowu, 2015).

Kahraman ve Çelik (2018)'in araştırmasında kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha çok aile yükü olduğu dolayısıyla daha yüksek oranda iş aile yaşam çatışması sorunu ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Aynı çalışmada evli akademisyenlerin bekârlara göre aile yükünün daha fazla olduğu ve daha yüksek oranda iş aile yaşam çatışması ile karşılaştıkları belirlenmiştir. Başarır ve Sarı (2015) tarafından kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen metaforik bir araştırmada da en fazla metafor üretilen kategorinin çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyenler olduğu ifade edilmektedir. Buna göre, kadın akademisyenlerin birden fazla role sahip olmaları ve iş yüklerinin ağırlığından dolayı aynı anda birden fazla yere yetişmek durumunda kaldıkları belirtilmektedir.

Ergöl ve arkadaşları (2012: 48)'nın kadın araştırma görevlileriyle gerçekleştirilen çalışmasında katılımcıların büyük bir bölümü iş hayatlarının aile hayatlarını olumsuz etkilediğini, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre ev işlerini kendi sorumluluklarında gördüklerini ve artan rol gereklilikleri sebebiyle iş aile dengesini kuramadıklarını belirtmişlerdir. İrey (2011)'in gerçekleştirdiği çalışmada da erkek akademisyenlerin zamanlarının tümünü akademik ve bilimsel çalışmalara ayırdıkları, kadın akademisyenlerin ise geleneksel rolleri ve akademik araştırmalarını birlikte yürütmek zorunda kaldıkları ifade edilmektedir.

Belkıs (2016) tarafından anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine yapılan bir araştırmada kadın akademisyenlerin, çocuğa ve ev işlerine yönelik sorumluluklarının akademik faaliyetlere yeterli zaman bırakmadığı, akademisyen annelerin akademisyenlik ile anneliği dengeleme çabası verdikleri vurgulanmaktadır. Bu durum iş aile yaşam çatışmasının boyutlarından biri olan aileden işe yönelik çatışmaya örnek gösterilebilir.

Bayramoğlu (2018)'nun kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik çalışmalarında, günlük çalışma süresinin iş aile yaşam çatışması boyutu açısından istatistiki olarak anlamlı bir farka neden olduğu ortaya konarken, evde işe ilişkin çalışmada ve aile rollerini benimsemede artışın, iş aile yaşam çatışmasında da artış yaşattığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Yönetici konumundaki kadın akademisyenlerle yapılan bir araştırmada, katılımcıların aynı konumdaki erkek meslektaşlarına göre iş aile dengesi kurmakta daha fazla problem yaşadığı görülmüştür. Yönetimle ilgili faaliyetler fazla zaman aldığı için diğer akademik

faaliyetlere yeterli zaman ayıramayan bireylerin bu işlerini evlerine taşıdıkları; bu sebeple aile içinde problem yaşadıkları ifade edilmiştir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre ev ile ilgili işlerin kadının üzerinde olması sebebiyle bu rolleri içselleştirdikleri anlaşılan katılımcılar bu rollerini aksatmamak için adeta çift vardiya çalışarak çok efor sarf ettiklerini, dinlenme eğlenme gibi bireysel ihtiyaçlarına ayırabilecekleri zamanı da aile hayatları için kullandıklarını belirtmişlerdir. Hem ev hayatındaki ev kadını rolünü hem de işteki rolünün gerekliliklerini tam anlamıyla yerine getirilmeye çalışmasının akademisyen kadınların üzerinde ciddi bir gerginlik ve stres yarattığı, rollerinden birinde mutsuzluk, tatminsizlik ve yorgunluk yarattığı ve bunun diğer alanlara da sirayet ettiği belirlenmiştir (Küçükşen ve Kaya, 2016: 672). Yükseköğretimin cinsiyete dayalı ayrıcalıkları ve dezavantajları yenide üreten bir yapısı olduğunu ifade eden Morley (2005), kadınların dezavantajlı konumuna ilişkin değil, erkeklerin ayrıcalıklı konumlarına yönelik teorilerin gerekli olduğunu vurgulamıştır.

BÖLÜM 3: İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sakarya Üniversitesi ilk olarak 1970 yılında Sakarya Mühendislik ve Mimarlık Yüksekokulu olarak oluşturulmuş, ardından 1971 yılında Sakarya Devlet Mimarlık ve Mühendislik Akademisi olarak öğretim vermiş, 1982-1992 yılları arasında da İstanbul Teknik Üniversitesi'ne bağlı bir fakülte haline gelmiş ve nihayetinde 3 Temmuz 1992 tarih ve 3837 sayılı kanunla kurulmuştur (Sakarya Üniversitesi, 2019).

18.05.2018 tarihinde 7141 sayılı kanunla Sakarya Üniversitesi'nden 1 enstitü, 7 fakülte, 2 yüksekokulu, 15 meslek yüksekokulunun ayrılmasıyla Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (SUBÜ) kurulmuştur (Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, 2019). Aşağıda SUBÜ ayrılmadan önce ve ayrıldıktan sonrasında Sakarya Üniversitesi'nde mevcut olan birim sayıları aşağıdadır (Sakarya Üniversitesi, 2019).

Tablo 8. Sakarya Üniversite'nin Bölünmeden Önce ve Sonraki Akademik Verileri

Akademik Birimler	**2017**	**Güncel**
Enstitü Sayısı	6	6
Fakülte Sayısı	18	13
Yüksekokul Sayısı	3	2
Meslek Yüksekokul Sayısı	15	2
Toplam Program Sayısı	731	695
Önlisans Program Sayısı	216	193
Lisans Program Sayısı	211	206
Lisansüstü Program Sayısı	200	196
Doktora Program Sayısı	104	101
Araştırma ve Uygulama Merkezi Sayısı	36	36
Rektörlüğe Bağlı Birim Sayısı	3	3

Sakarya Üniversitesi Toplam Öğrenci sayısı 58651, toplam akademisyen sayısı 1576'dır. Güncel Sayılara göre Sakarya üniversitesinde 61 öğrenciye 1 akademisyen düşmektedir[2].

[2] Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı hesaplanırken: yalnızca öğretim üyeleri ile lisans ve lisansüstü öğrenci sayıları toplamı esas alınmıştır.

Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre unvan sayıları şu şekildedir (YÖK, 2019):

- 30'u kadın (% 12,77), 205'i erkek (% 87,23) olmak üzere toplam 235 Profesör
- 49'u kadın (% 27,84), 127'si erkek (% 72,16) olmak üzere toplam 176 Doçent
- 161'i kadın (% 38,33), 259'u erkek (% 61,67) olmak üzere toplam 420 Dr. Öğretim Üyesi
- 103'ü kadın (% 44,97), 126'sı erkek (% 55,03) olmak üzere toplam 229 Öğretim Görevlisi
- 241'i kadın (% 46,70), 275'ü erkek (% 53,3) olmak üzere toplam 516 Araştırma Görevlisi

Cinsiyete göre unvan sayıları incelendiğinde Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin % 37,05'ini kadın, % 62,95'ini erkek akademisyenler oluşturmaktadır. Hem unvanlara göre toplam hem de toplam akademisyen sayısına bakıldığında kadın akademisyenlerle erkek akademisyen oranları arasında hatrı sayılır bir farklılık olduğu; erkek akademisyen sayısının kadın akademisyenlere göre fazla olduğu görülmektedir.

Son olarak Sakarya Üniversitesinin araştırma geliştirme performans verileri değerlendirildiğinde 2018 yılında 11 Uluslararası Akademik Performans Değerlendirme Kuruluşu tarafından yayımlanan dünya sıralamasında yer alan 173 Türk üniversitesi içinde Sakarya Üniversitesi'nin 4. Genel sıralamada 32. sırada olduğu ifade edilmektedir (URAP, 2019).

Güncel verilere göre Sakarya Üniversitesi Araştırma-Geliştirme Performans Göstergelerine göre ise: SCI-SSCI-AHCI indeksli dergilerdeki toplam yayın sayısının 514, ISI İndekslerinde yer alan atıf sayısının 7889 olduğu görülmektedir (YÖK, 2019).

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı ve önemi, kapsamı, yöntemi ve sınırlılıkları belirtilerek, araştırmanın analizleri ve bulgularına yer verilecektir.

3.1.Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Soruları

Bu araştırmanın amacı Sakarya Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi ve çatışmanın alt boyutlarını saptamaktır. Bu mimvalde araştırmada ulaşılmak istenen alt amaçlar şu şekildedir:

- Akademisyenlerin demografik özelliklerini ve demografik özellikler ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılıkları belirlemek,
- Akademisyenlerin iş ile ilgili özelliklerini ve iş ile ilgili özellikler ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılıkları belirlemek.

Çoklu görevleri ve ağır iş yükü olan akademisyenlik mesleğinin rol gereklerinin ağır ve meşakkatli olması sebebiyle akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması yaşaması kaçınılmazdır.

Literatürde akademisyenler üzerinde iş aile yaşam çatışmasına yönelik çalışmaların sınırlı olduğu ve mevcut çalışmaların genellikle kadın akademisyenler üzerinden yapıldığı görülerek alan yazında eksik kaldığı düşünülen bu alanın açıklanması ve tespit edilen bulguların ışığında çatışmaya neden olan faktörlerin çözümleyerek literatüre katkı sağlamak önemlidir.

Tablo 9. Literatürdeki Örnek Çalışmalardaki Hipotez Değişkenlerine Göre İş Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

Ana Hipotez Değişkeni	Alt Hipotez Değişkeni	Polis Teşkilatı	Özel Dershane Öğretmenl.	Akademisyenler	Öğretmenler	Belediye ve Özel Sekt. Çalışanları
	Araştırmacı	***Nergiz (2015)***	***Öner (2013)***	***Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014)***	***Irkılata (2010)***	***Bilir (2016)***
Demografik Özellikler	**Cinsiyet**	Anlamlı değil	Anlamlı değil	Anlamlı değil	Anlamlı	Anlamlı değil
	Yaş	Anlamlı	Anlamlı değil	Anlamlı değil	Anlamlı	Anlamlı değil
	Medeni Durum	Anlamlı	Anlamlı değil	Anlamlı değil	Anlamlı	Anlamlı değil
	Eşin Çalışma Durumu				Anlamlı	
	Çocuk Sayısı	Anlamlı	Anlamlı değil	Anlamlı değil		
	Aylık Hane Geliri		Anlamlı değil		Anlamlı	Anlamlı değil
	Ekonomik Sıkıntı Yaşama Algısı					
İş İle İlgili Özellikler	**Fakülte**					
	Unvan					Anlamlı değil
	Kıdem	Anlamlı	Anlamlı değil	Anlamlı değil	Anlamlı	Anlamlı
	İdari Görev Durumu					
	Evde İşle İlgili Ort. Çal Saati			Anlamlı değil		
	İşyerinde Haftalık Ort. Çalış. Saati	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı		Anlamlı
	Haftalık Ders Yükü					
	Akademik Çalışmaya Ayrılan Zaman Algı.					

Tablo 9'da, araştırmada kullanılan ana hipotez ve alt hipotez değişkenleri ile literatürdeki bazı çalışmalarda kullanılan hipotez değişkenleri yer almaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmalarda kullanılan örneklemlerin iş aile yaşam çatışması düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, aylık hane geliri, unvan, kıdem, evde işle ilgili ortalama çalışma saati ve işyerinde haftalık ortalama çalışma saati gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespitinin amaçlandığı görülmüştür. Bu araştırmanın hipotezleri oluşturulurken literatürde yapılan çalışmalar değerlendirilmiş; bununla beraber bu çalışmanın örneklemi olan akademisyenlerin mesleki dinamikleri göz önünde bulundurulmuştur. Görev alınan fakülte, ekonomik sıkıntı yaşama algısı, idari görev, haftalık ders yükü ve akademik çalışmalara ayırılan zaman değişkenleri buna göre oluşturulmuştur.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, aileden işe yönelik ve işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin demografik özelliklere ve iş ile ilgili değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için geliştirilen hipotezler aşağıdadır:

H1: Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir**.**

H2: Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir**.**

H3: Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir**.**

H4: Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyleri iş ile ilgili faktörlere göre farklılık göstermektedir.

H5: Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyleri iş ile ilgili faktörlere göre farklılık göstermektedir.

H6: Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyleri iş ile ilgili faktörlere göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezlerle beraber "Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi çatışmanın alt boyutlarına göre farklılık göstermekte midir?" temel sorusu

kapsamında, çalışma için önemli / anlamlı görülen aşağıdaki sorulara da yanıt aranmaktadır;

- Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, medeni durum göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, unvana göre farklılık göstermekte midir?

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını Sakarya Üniversitesi'nde, Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlisi olarak görev yapmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlere uygulanan anket çalışması 15.03.2019–13.04.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket çalışması akademik personelin bir kısmıyla yüz yüze görüşme tekniğine dayalı olarak, diğer kısmıyla ise akademisyenlerin Sakarya Üniversite'nin web sayfasında bulunan e-posta adreslerine anket formu gönderilerek gerçekleştirilmiştir. Anketin ulaştırıldığı toplam 1576 akademik personelden 320 tanesi anketleri cevaplandırmak suretiyle geri dönüş yapmıştır.

3.3. Araştırma Yöntemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın ilk iki bölümünde iş aile yaşam çatışması ve akademisyenlerin sorunlarını incelemeye yönelik literatür araştırması yapılmış üçüncü bölümde ise anket yöntemi kullanılarak Sakarya Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenler üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Tezin uygulama bölümünde Sakarya Üniversitesi akademisyenlerinin kurum e posta adreslerine anket gönderilmiştir. Anketlerin bir kısmı ise biçimsel mülakat yoluyla yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

Anketin ilk bölümünde bulunan 4'ü açık uçlu olmak üzere toplam 19 soru, akademisyenlerin demografik özelliklerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Anketin ikinci bölümde işe ilişkin 5 adet kapalı uçlu soru sorulmuş; üçüncü bölümünde ise akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeylerini tespit etmek için 2006'da Efeoğlu

tarafından Türkçe'ye çevrilen; 1996 yılında Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş İş Aile Yaşam Çatışması ölçeğinden faydalanılmıştır. Katılıcımlara yöneltilen sorular 5'li likert tipinin; "1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum" seçenekleriyle yanıtlanmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin tamamı olumsuz ifadelerden oluşmakta bu nedenle ölçeğin geneli ve alt boyutlarının ortalamasının ortalaması arttıkça çatışma düzeyinin arttığı belirtilmektedir. Ölçekte alt boyutlarını oluşturan ilk 5 soru işten aileye yönelik çatışma düzeyini ölçmeye, ikinci 5 soru ise aileden işe yönelik çatışma düzeyini ölçmek için kullanılmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 273).

İş Aile Yaşam Çatışmasıölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucunda bulunan Cronbach's Alfa değerleri sırasıyla: iş aile yaşam çatışması için 0,891; iş aile yaşam çatışması için 0,908; aile-iş çatışması için ise 0,884 olarak belirlenmiştir. Bu güvenilirlik değerlerii sosyal bilimler alanı için yüksek bir değer olarak kabul görmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014:134).

Tablo 10. İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Güvenirlilik Değeri

	Cronbach's Alpha
İŞ AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI	,891
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	,908
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	,884

Tablo 11. İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeğine İlişkin Madde Yapıları

İş Aile Yaşam ÇatışmasıÖlçeği	**Toplam Madde Sayısı**
- **1. Alt Boyut:** İşten Aileye Yönelik İş Aile Yaşam Çatışması (1-5. maddeler) - **2. Alt Boyut:** Aileden İşe Yönelik İş Aile Yaşam Çatışması (6-10. maddeler)	10

Ankette yer alan sorularla iş aile yaşam çatışması düzeyi arasındaki ilişkiler SPSS Statistics 24 programı kullanılarak belirlenmiştir. Anket sonucunda elde edilen bulguların

çözümlenmesi için öncelikle yüzde ve frekans tablolaro oluşturulmuş, verilerin analizinde ise parametrik yöntemler arasında yer alan T-testi ve Anova analizinden faydalanılmıştır.

Bağımsız gruplarda T-testi analizine başlamadan önce, testin varsayımlarından biri olan normalliğin test edilmesi gerekmektedir.[3] Kolmogorov Smirnov sınaması da normalliği test edilmesinde yaygın olarak kullanılan bir testtir. Shapiro wilk testi ile de normallik sınanabilir; eğer p değeri>0.05 ise dağılım normaldir ve t testine geçilebilir. Fakat bu araştırmada Sakarya Üniversitesi'ndeki tüm akademik personele ulaşılamadığından ve katılımcı sayısı da 30'dan fazla olduğu için merkezi limit teoremine göre örneklerin dağılımı normal dağılıma uymaktadır (Can, 2014:81-92). Dolayısıyla analizlerde direkt olarak T testi ve Anova analizi kullanılmıştır. Analizler p<0,05 anlamlılık düzeyinde ve % 95 güven aralığında uygulanmıştır.

Cinsiyet, idari görev, ekonomik sıkıntı yaşama algısı gibi ikili faktörler için T testi, geriye kalan faktörler için ise Anova testi yapılmıştır. Anova testlerinin sonuçlarında anlamlı çıkan farklılıklarda kategoriler arasındaki farklılıkları belirlemek için ise Post Hoc analizi ve Scheffe testi uygulanmıştır. İş Aile Yaşam Çatışmasıölçeği ile unvan ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için önce çoklu regresyon analizi denenmiştir. Analiz sonucunda ölçek ve değişkenlerin arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edildiğinden dolayı cinsiyet ve unvan ile ölçek T testi ile ilişkilendirilmiştir.

Sakarya Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeylerini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

- Akademisyenlerin genel olarak yoğun çalışma temposuna sahip olması ve araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayanması nedeniyle anket ulaştırılan toplam 1576 akademisyenin 320'sinin çalışmaya katılım göstermesi,
- İdari görevi bulunan akademisyenlerin iş yoğunluğu sebebiyle ankete dönüş yapma oranının düşüklüğünden kaynaklanan güvenilirlik ve geçerlilik için yeterli katılımcı sayısına erişilememesi.

[3] Sadece bağımsız gruplar t-testi için değil, normal dağılım gösterdiği varsayımı olan tüm diğer testler öncesinde normalliğin sınanması gerekmektedir

3.4. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bulguları, demografik bulgular ve iş aile yaşam çatışması değişkenlerine ilişkin bulgular başlığı altında ele alınacaktır.

3.4.1. Demografik Özellikler

Yapılan araştırmada ankete katılan 320 akademik personele ilişkin demografik bulgular aşağıdaki tablolarla ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Tablo 12. Akademisyenlerin Demografik Değişkenlerinin Dağılımları

Değişken	**Grup**	**Frekans N=320**	**%**
Cinsiyet	Erkek	154	48,1
	Kadın	166	51,9
	Toplam	**320**	**% 100**
Yaş	24-34	133	41,6
	35-45	123	38,4
	46-56	52	16,3
	57 +	12	3,8
	Toplam	**320**	**% 100**
Medeni Durum	Bekâr	85	26,6
	Boşanmış	9	2,8
	Evli	226	70,6
	Toplam	**320**	**% 100**
Eşin Çalışma Durumu	Çalışmıyor	46	14,4
	Emekli	10	3,1
	Yarı Zamanlı	11	3,4
	Tam Zamanlı	160	50
	Toplam	**320**	**% 100**
Çocuk Sayısı	Yok	126	39,4
	1	74	23,1
	2	92	28,8
	3	23	7,2
	4 +	5	1,6
	Toplam	**320**	**% 100**
Aylık Hane Geliri	4001-6000 TL	87	27,2
	6001- 8000 TL	73	22,8
	8001-10000TL	99	30,9
	10001 ve üstü	61	19,1
	Toplam	**320**	**% 100**
Ekonomik Sıkıntı Yaşama Algısı	Evet	21	6,6
	Hayır	190	59,4
	Kısmen	109	34,1
	Toplam	**320**	**% 100**

Çalışmada yer alan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında katılımcıların %51,9'unu kadınların, %48.1'ini erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Kadın akademisyenlerin sayısı erkeklere göre daha fazladır.

Yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında Akademisyenlerin %41,6'nı 24-34 yaş aralığında, % 38,4'ü 35-45 yaş aralığında, %16,3'ü 46-56 yaş aralığında, %3,8'i ise 57 ve üstündeki bireyler oluşturmaktadır. Bulgulara göre akademisyenlerin yaş dağılımı 133 akademik personel ile 24-34 yaş aralığı, 123 akademik personel ile 35-45 yaş aralığı arasında toplanmıştır. Yaş gruplarının dağılımına göre akademisyenler Dünya Sağlık Örgütü'nün genç yaş grubundadır.[4]

%70,6 oranla katılımcıların çoğunluğunu oluşturan 226 akademisyenin medeni durumunun evli, %26,6'sının bekâr, %2,8'nin ise boşanmış olduğu görülmektedir.

Medeni durumu evli olan katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna bakıldığında, katılımcıların %50'sini oluşturan 160 akademisyenin eşinin tam zamanlı, %3,4'ünün yarı zamanlı olarak çalıştığı, %3,1'inin eşinin çalışmadığı, %14,4'ünün eşinin ise emekli olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %39,4'ünü oluşturan 126 katılımcının çocuk sahibi olmadığı, %23,1'inin 1 çocuk, %28,8'inin 2 çocuk, %7,2'sinin 3 çocuk ve %1,6'sının 4 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunu çocuk sahibi olmayan akademisyenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin aylık hane gelir düzeyine bakıldığında, akademisyenlerin %27,2'sinin aylık hane geliri 4001TL-6000TL arasında; %22,8'nin hane geliri 6001TL-8000TL arasında; %30,9'unun hane geliri 8001TL-10000TL arasında; %19,1'in hane gelirinin ise 10001TL ve üzerinde olduğu görülmektedir. Hane geliri dağılım oranları birbirine yakın olmakla beraber, hane geliri 8001TL-10000TL arasında seyreden akademisyenlerin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Akademik personelin ekonomik sıkıntı yaşama düzeyleri hakkındaki cevapları değerlendirildiğinde; katılımcıların %6,6'sı ekonomik sıkıntı yaşadığını, %59,4'ü

[4] 18-65 years old: youth/young people, https://en.brilio.net/news/65-years-old-is-still-young-65-years-old-is-still-young-1601205.html#

ekonomik sıkıntı yaşamadığını, %34,1'i ise kısmen ekonomik sıkıntı yaşadığını belirtmektedir. Ekonomik sıkıntı yaşamadığını ifade eden akademisyenlerin çoğunluğu oluşturduğu izlenmektedir.

Tablo 13. Akademisyenlerin İş ile İlgili Değişkenlerinin Dağılımları

Değişken	**Grup**	**Frekans N=320**			**%**
Kıdem	0-5			82	25,6
	6-10			75	23,4
	11-15			51	15,9
	16-20			60	18,8
	21-25			26	8,1
	Toplam			**N=320**	**%**
Değişken	**Grup**	**Kadın N**	**Erkek N**	**Toplam**	%
Unvan	Arş. Gör.	66	52	118	36,9
	Öğr. Gör.	24	18	42	13,1
	Dr. Öğr. Üyesi	47	37	84	26,3
	Doç. Dr.	22	27	49	15,3
	Prof. Dr.	7	20	27	8,4
	Toplam	**166**	**154**	**N=320**	**%**
Değişken	**Grup**	**Frekans N=320**			**%**
Fakülte	Eğitim			6	1,9
	Diş Hekimliği			3	0,9
	Fen Edebiyat			36	11,3
	Sanat Tasarım			13	4,1
	İlahiyat			15	4,7
	Sağlık Bilimleri			8	2,5
	İşletme			53	16,6
	İletişim			6	1,9
	Siyasal Bilgiler			73	22,8
	Mühendislik			34	10,6
	Konservatuvar			7	2,2
	Sağlık Hizmetleri MYO			7	2,2
	Rektörlük			14	4,4
	ADAMYO			5	1,6
	Hukuk			5	1,6
	Tıp			35	10,9
	Toplam			**N=320**	**%**
İşyerinde Haftalık Ortalama Çalışma Saati	20-30 saat			64	20
	31-40 saat			164	51,3
	41-50 saat			64	20
	51+			28	8,8
	Toplam			**N=320**	**%**

Değişken	Grup	Frekans N=320	%
Evde İşle İlgili Günlük Ortalama Çalışma Saati	Evde çalışmıyorum	44	13,8
	1-3	199	62,2
	4-6	64	20
	7-9	2	,6
	10-12	8	2,5
	13 +	3	,9
	Toplam	**N=320**	**%**
Haftalık Ders Yükü	Yok	93	29,1
	6	19	5,9
	7-17	62	19,4
	18-28	113	35,3
	29-39	31	9,7
	40 +	2	,6
	Toplam	**N=320**	**%**
Akademik Çalışmaya Yeterli Zaman Ayırma Düşüncesi	Evet	94	29,4
	Hayır	226	70,6
	Toplam	**N=320**	**%**
İdari Görev Alma Durumu	Evet	41	12,8
	Hayır	279	87,2
	Toplam	**N=320**	**%**

Çalışmaya katılan akademisyenlerin, kıdem durumları incelendiğinde, katılımcıların %25,6'sı 0-5 yıl arası, %23,4'ü 6-10 yıl arası, %15,9'u 11-15 sene arası, %18,8'i 16-20 sene arası, %8,1'i 21-25 yıl arası, %8,1'i ise 26 ve daha fazla yıl akademisyen olarak görev yaptıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenler arasında 0-10 yıl arası süreyle görev yapan 157 akademisyenin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin, unvanlarına bakıldığında katılımcıların çoğunluğunu %36,9'luk oran ile 188 Araştırma Görevlisinin oluşturduğu, %13,1'ini 42 kişiyle Öğretim Görevlisi, %26,3'ünü 84 kişiyle Dr. Öğretim Üyesi, %15,3'ünü 49 kişiyle Doçent, %8,4'ünü 27 kişiyle Profesörlerin oluşturduğu izlenmektedir.

Cinsiyete göre unvan dağılımına bakıldığında Araştırma görevlisi, Öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi katılımcılarda kadınların çoğunlukta olduğu görülürken; Doçent ve Profesör katılımcıların çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu dikkati çekmektedir.

Akademisyenlerin bağlı bulunduğu fakülte dağılımları incelendiğinde katılımcıların %22,8'ni 73 kişiyle Siyasal Bilgiler Fakültesi'ne, %16,6'sını 53 kişiyle İşletme Fakültesi'ne, %11,3'ünü 36 kişiyle Fen Edebiyat Fakültesi'ne, %10,9'unu 35 kişiyle Tıp Fakültesi'ne, %10,6'sını Mühendislik Fakültesi'ne, %4,7'sini İlahiyat Fakültesi'ne, %4.4'ünü Rektörlüğe Bağlı Birimler'e, %4,1'ini Sanat Tasarım ve Mimarlık Fakültesi'ne, %2,5'ini Sağlık Bilimleri Fakültesi'ne, %2,2'sini Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'na, %2,2'sini Konservatuvar'a, %1,9'unu Eğitim Fakültesi'ne, %1,9'unu İletişim Fakültesi'ne, %1,6'sını Hukuk Fakültesi'ne, %1,6'sını Adapazarı Meslek Yüksek Okulu'na, %0,9'unu ise Diş Hekimliği Fakültesi'ne bağlı çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların işyerindeki ortalama çalışma saati incelendiğinde akademisyenlerin %51,3'ünün haftalık 31-40 saat aralığında, %20'sinin 20-30 saat aralığında, diğer %20'sinin 41-50 saat aralığında, %8,8'inin ise 51 ve daha fazla saat işyerinde çalıştığı bulgusuna ulaşılmaktadır. 164 kişiyle katılımcıların çoğunluğunun haftalık 31-40 arası saati işyerinde çalışarak geçirdiği anlaşılmaktadır.

%62,2 oranla araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunu oluşturan 199 kişinin evde işle ilgili günlük ortalama 1-3 saat arasında çalıştığı dikkati çekmektedir. Verilen cevaplara göre, katılımcıların %13,8'i iş ile ilgili evde çalışmazken, %20'si günlük 4-6 saat arası, %2,5'i günde 10-12 saat arası, %0,6'sı günde 7-9 saat arası ve %0,9'u ise günde 13 saat ve daha fazlasını evde iş ile ilgili çalışarak geçirmektedir.

Araştırmaya katılan akademik personelin %29,1'inin ders yükü bulunmazken, %5,9'unun haftalık 6 saat, %19,4'ünün haftalık 7-17 saat arası, %35,3'ünün haftalık 18-28 saat arası, %9,7'sinin haftalık 29-39 saat arası, %0,6'sının ise haftalık 40 ve daha fazla saat ders yükü bulunduğu belirtilmektedir. %35,3 oranla katılımcıların çoğunluğunun haftalık 18-28 saat arası ders yükü olduğu görülmektedir.

%70,6 oranla araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunu oluşturan 226 kişi akademik çalışmalara yeterli zaman ayıramadığını %29,'ü ise akademik çalışmalarına yeterince zaman ayırdığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin idari görev bulunma durumuna dair tablo 17 incelendiğinde, akademisyenlerin %12,8'inin idari görevi bulunmaktayken, %87,2 oranla çoğunluğu oluşturan 279 kişinin idari görevinin olmadığı görülmektedir.

3.4.2. İş Aile Yaşam Çatışması Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Sakarya Üniversitesi'nde görev alan 320 akademisyen üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda iş aile yaşam çatışması, aileden işe yönelik çatışma ve işten aileye yönelik çatışmaya ilişkin ana bulguları aşağıdaki şekilde göstermek mümkündür.

Tablo 14. İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Ortalama Değerleri

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
İş Aile Yaşam Çatışması	320	1	5	2,873	0,043
İşten Aileye Yönelik Çatışma	320	1	5	3,185	0,054
Aileden İşe Yönelik Çatışma	320	1	5	2,53	0,049

Yapılan çalışmada kullanılan ölçekte 1 değerinden 5 değerine doğru gidildikçe iş aile yaşam çatışmasının, aileden işe yönelik çatışmanın ve işten aileye yönelik çatışmanın düzeyi artan bir şekilde seyretmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (%57,4) ve işten aileye yönelik çatışma (%63,6) düzeylerinin orta düzeyin biraz üstünde olduğu, aileden işe yönelik çatışma (%50.6) düzeyinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar literatürdeki benzer çalışmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Nergis, 2018; Çoban, 2014; Öner, 2012).

İş Aile Yaşam Çatışmasının alt boyutları incelendiğinde akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyinin aileden işe yönelik çatışma düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.4.2.1. Demografik Özellikler ve İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik Çatışma, Aileden İşe Yönelik Çatışma Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Demografik özelliklerin, iş aile yaşam çatışması üzerinde önemli bir etkisi olduğu yapılan birçok araştırma ile ifade edilmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin sahip olduğu demografik özellikler ile iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılıkların incelenmesi, iş aile yaşam çatışmasını analiz edebilmek için önem arz etmektedir. Bu başlık altında akademisyenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, aylık

hane geliri gibi özellikleri üzerinden iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma arasındaki farklılıklar incelenecektir.

Cinsiyet değişkenine göre iş aile yaşam çatışması ve alt boyutlarına dair bulgular Tablo 20'de gösterilmektedir.

Tablo 15. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	P
İş Aile Yaşam Çatışması	**Kadın**	166	3,174	0,744	7,863	318	**0,000**
	Erkek	154	2,548	0,674	7,892	317,82	
İşten Aileye Yönelik Çatışma	**Kadın**	166	3,516	0,898	6,752	318	**0,000**
	Erkek	154	2,829	0,921	6,746	314,82	
Aileden İşe Yönelik Çatışma	**Kadın**	166	2,789	0,932	5,467	318	**0,000**
	Erkek	154	2,271	0,744	5,513	311,20	

Tablo 15'te, çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması, işten aileye ve aileden işe yönelik çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ($p=0,000<0,05$) anlaşılmaktadır. Tablodaki verilere göre; kadınların iş aile yaşam çatışması, işten aileye ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin erkeklerin çatışma düzeylerinden yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre; ***kadınların*** ($\bar{x}^{iaç}=3,17$; $\bar{x}^{ia}=3,51$; $\bar{x}^{ai}=2,78$), ***erkeklerden*** ($\bar{x}^{iaç}=2,54$; $\bar{x}^{ia}=2,82$; $\bar{x}^{ai}=2,27$) daha fazla iş aile yaşam çatışması; işten aileye yönelik çatışma; aileden işe yönelik çatışma yaşadığı tespit edilmiştir.

- ***H1a:*** *"Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- ***H2a:*** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir."* hipotezi kabul edilmiştir.
- ***H3a:*** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir."* hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16. Akademisyenlerin Yaşına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Yaş	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K. O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	**24-34**	133	2,97	0,77	G. A.	15,006	3	5,022	8,952	**0,000**
	35-45	123	2,991	0,743	G. İ	177,279	316	0,561		
	46-56	52	2,519	0,754	T.	192,344	319			
	57+	12	2,18	0,458						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	**24-34**	133	3,345	0,960	G. A.	17,102	3	5,701	6,352	**0,000**
	35-45	123	3,227	0,928	G. İ	283,585	316	0,897		
	46-56	52	2,870	0,991	T.	300,687	319			
	57+	12	2,354	0,757						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	**24-34**	133	2,573	0,941	G. A.	15,871	3	5,29	7,154	**0,000**
	35-45	123	2,732	0,859	G. İ	233,683	316	0,740		
	46-56	52	2,14	0,7	T.	249,554	319			
	57+	12	2,02	0,376						

Tablo 16 incelendiğinde çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, işten aileye ve aileden işe yönelik çatışma düzeyiyle akademisyenlerin yaşı bakımından anlamlı bir fark olduğu (p=0,000<0,05) görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin genel olarak yaşa bağlı olarak, **aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinin oldukça düşük olduğu dikkati çekmektedir.

Yaşa göre iş aile yaşam çatışması yaşama düzeyi farklılıklarının hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre,

24-34 yaş grubu ile ***46-56*** yaş grubu ve ***57 yaş ve üzeri*** akademisyenler arasında **iş aile yaşam çatışması** ve **işten aileye yönelik** çatışmada yaş bakımından gruplar arası farkllıklık olduğu; 24-34 yaş ($\bar{x}^{iaç}$= 2,97 ve $\bar{x}^{ia}$= 3,345) arasındaki akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ve işten aileye yönelik çatışma düzeyinin 46-56 yaş arasındaki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,519 ve $\bar{x}^{ia}$= 2,87) ve 57 yaş ve üzerindeki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,18 ve $\bar{x}^{ia}$= 2,354) akademisyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

35-45 *yaş grubu ile* ***46-56*** *yaş grubu ve* ***57 yaş ve üzeri*** *akademisyenler arasında* **iş aile yaşam çatışması** düzeyinde yaş bakımından *gruplar arası farkllıklık olduğu; 35-45* yaş arasındaki ($\bar{x}$=2,991) akademisyenlerin 46-56 yaş arasındaki ($\bar{x}$= 2,519) ve 57 yaş ve üzerindeki ($\bar{x}$=2,183) akademisyenlerden daha yüksek düzeyde **iş aile yaşam çatışması** yaşadığı saptanmıştır.

46-56 yaş grubu ile ***24-34*** ve ***35-45*** yaş grubundaki akademisyenler arasında **iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinde yaş bakımından gruplar arası farklıklık olduğu; ; 46-56 yaş grubundaki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,519 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,14) akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinin 24-34 ($\bar{x}^{iaç}$= 2,97 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,573) ve 35-45 yaş grubundaki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,991 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,732) akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha düşük olduğu görülmüştür.

57 yaş ve üzerindeki akademisyenlerle ***24-34*** ve ***35-45*** yaş grubundaki akademisyenler arasında **iş aile yaşam çatışması ve işten aileye yönelik çatışma** düzeyinde yaş bakımından gruplar arası farklılık olduğu; 57 yaş ve üzerindeki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,18 ve $\bar{x}^{ia}$= 2,354) akademisyenlerin 24-34 ($\bar{x}^{iaç}$= 2,97 ve $\bar{x}^{ia}$= 3,345) ve 35-45 yaş grubundaki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,991 ve $\bar{x}^{ia}$= 3,227) akademisyenlerden daha az iş aile yaşam çatışması ve işten aileye yönelik çatışma yaşadığı anlaşılmıştır.

35-45 *yaş grubu ile* ***57 yaş ve üzeri*** *akademisyenler arasında* **işten aileye yönelik çatışma** düzeyinde yaş bakımından *gruplar arası farkllıklık olduğu; 35-45* yaş arasındaki ($\bar{x}$=2,732) akademisyenlerin 57 yaş ve üzerindeki ($\bar{x}$=2,02) akademisyenlerden daha yüksek düzeyde **işten aileye yönelik çatışma** yaşadığı saptanmıştır.

24-34 yaş grubu ile **46-56** yaş grubu arasında **işten aileye yönelik** ve **aileden işe yönelik çatışma** düzeyinde yaş bakımından gruplar arası farklılık olduğu; 24-34 yaş grubundaki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,519 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,14) akademisyenlerin 46-56 yaş grubundakilere ($\bar{x}^{iaç}$= 2,519 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,14) göre daha fazla işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma yaşadığı saptanmıştır.

46-56 yaş grubu ile ***24-34*** ve ***35-45*** yaş grubundaki akademisyenler arasında **iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinde yaş bakımından gruplar arası farklıklık olduğu; ; 46-56 yaş grubundaki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,519 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,14) akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinin 24-34 ($\bar{x}^{iaç}$= 2,97 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,573) ve 35-45 yaş grubundaki ($\bar{x}^{iaç}$= 2,991 ve $\bar{x}^{ai}$= 2,732) akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha düşük olduğu görülmüştür.

46-56 yaş grubu ile **24-34** yaş grubu arasında **iş aile yaşam çatışması**, **işten aileye yönelik** ve **aileden işe yönelik çatışma** düzeyinde yaş bakımından gruplar arası farklılık

olduğu; 24-34 yaş grubundaki akademisyenlerin 46-56 yaş grubundakilere göre daha fazla iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma yaşadığı saptanmıştır.

35-45 yaş grubu ile ***46-56*** yaş grubu akademisyenler arasında **iş aile yaşam çatışması** düzeyinde yaş bakımından gruplar arası farklılık olduğu; 35-45 yaş arasındaki ($\bar{x}$=2,991) akademisyenlerin 46-56 yaş arasındaki ($\bar{x}$= 2,519) akademisyenlerden daha fazla çatışma yaşadığı belirlenmiştir.

H1b: *"Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.

H2b: *Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir."* hipotezi kabul edilmiştir.

H3b: *Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir."* hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 17. Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Medeni D.	N	$\bar{X}$	SS	Grup	K. T.	Sd	T	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Evli	226	2,944	0,767	G. A.	4,145	2	2,072	3,491	**0,032**
	Bekâr	85	2,712	0,766	G. İ.	188,199	317	0,594		
	Boşanmış	9	2,533	0,891	T.	192,344	319			
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Evli	226	3,191	0,934	G. A.	1,803	2	0,901	0,956	**0,386**
	Bekâr	85	3,217	1,065	G. İ.	298,884	317	0,943		
	Boşanmış	9	2,750	0,927	T.	300,687	319			
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Evli	226	2,673	0,892	G. A.	13,78	2	6,89	9,263	**0,000**
	Bekâr	85	2,217	0,774	G. İ.	235,775	317	0,744		
	Boşanmış	9	2,222	0,87	T.	249,554	319			

Tablo 17'ye göre çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (p=0,032<0,05) ve aileden işe yönelik çatışma (p=0,000<0,05) düzeylerinde medeni durum bakımından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Gruplararası farklılıkları tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonucu **evli** akademisyenlerin ($\bar{x}^{ai}$=2,673) **aileden işe yönelik çatışma** düzeyinin **bekâr**lara ($\bar{x}^{ai}$=2,217) kıyasla daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İşten aileye yönelik çatışma düzeyinde medeni durum bakımından gruplar arası fark olmadığı tespit edilmiştir. Medeni durum ile işten aileye yönelik çatışma (p=0,386>0,05) düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

- ***H1c:*** *"Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi medeni durum göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- ***H2c:*** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir."* hipotezi reddedilmiştir.
- ***H3c:*** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir."* hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 18. Akademisyenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Eş Çalışma Durumu	N	$\bar{X}$	SS	Grup	K. T.	Sd	T	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Tam Zamanlı	160	3,101	0,772	G.A.	15,12	3	5,040	9,210	**0,000**
	Yarı Zamanlı	11	2,836	0,395	G. İ.	122,027	223	0,547		
	Emekli	10	2,18	0,274	T.	137,147	226			
	Çalışmıyor	46	2,608	0,745						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Tam Zamanlı	160	3,317	0,914	G.A.	11,571	3	3,857		**0,004**
	Yarı Zamanlı	11	3,181	0,929	G. İ.	189,741	223	0,851		
	Emekli	10	2,40	0,728	T.	201,312	226			
	Çalışmıyor	46	2,954	0,981						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Tam Zamanlı	160	2,854	0,918	G.A.	18,592	3	6,197		**0,000**
	Yarı Zamanlı	11	2,454	0,497	G. İ.	164,432	223	0,742		
	Emekli	10	1,90	0,444	T.	184,024	226			
	Çalışmıyor	46	2,288	0,114						

Tablo 18 incelendiğinde çalışmaya katılan akademisyenlerin eşlerinin çalışma durumu ile iş aile yaşam çatışması ($p=0<0,05$) işten aileye ($p=0,004<0,05$) ve aileden işe ($p=0,000<0,05$) yönelik çatışma düzeyi arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Gruplar arası farklılıkları tespit etmek için yapılan Scheffe testinin sonuçlarına *göre* ***eşleri tam zamanlı çalışan*** ($\bar{x}^{iaç}= 3,101$, $\bar{x}^{ai}= 2,854$) akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** ve **aileden işe yönelik çatışma** düzeyinin, ***eşi çalışmayan*** ($\bar{x}^{iaç}= 2,608$, $\bar{x}^{ai}= 2,288$) ya da ***emekli*** ($\bar{x}^{iaç}= 2,18$), $\bar{x}^{ai}= 1,9$) akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarında, ***eşleri tam zamanlı çalışan*** ($\bar{x}^{iaç}= 3,101$; $\bar{x}^{ia} =3,317$, $\bar{x}^{ai}= 2,854$) akademisyenlerle ***eşleri emekli olan*** ($\bar{x}^{iaç}= 2,18$; $\bar{x}^{ia}= 2,4$); $\bar{x}^{ai}= 1,9$) akademisyenler arasında gruplar arası fark olduğu; Eşleri tam zamanlı çalışan akaedmisyenlerin **iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinin eşleri emekli olanların çatışma düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Eşleri tam zamanlı çalışan akademisyenlerle ***eşleri çalışmayan*** akademisyenler arasında eşin çalışma durumuna göre gruplar arası farklılık olduğu; eşi tam zamanlı çalışan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** ve **aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinin, eşleri çalışmayan akademisyenlerin çatışma düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür.

- *"**H1d:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, düzeyi eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H2d:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H3d:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 19. Akademisyenlerin Çocuk Sayısına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Çocuk Sayısı	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	0	126	2,787	0,778	G.A.	9,111	4	2,278	3,916	**0,004**
	1	74	3,055	0,693	G. İ.	183,234	315	0,582		
	2	82	2,969	0,781	T.	192,344	319			
	3	23	2,426	0,794						
	4	5	2,64	0,861						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	0	126	3,248	1,029	G. A.	4,547	4	1,137	1,209	**0,307**
	1	74	3,155	0,849	G. İ.	296,140	315	0,94		
	2	82	3,236	0,976	T.	300,687	319			
	3	23	2,804	0,999						
	4	5	2,9	0,741						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	0	126	2,315	0,832	G. A.	20,997	4	5,249	7,235	**0,000**
	1	74	2,854	0,83	G. İ.	228,557	315	0,726		
	2	82	2,712	0,907	T.	249,554	319			
	3	23	2,097	0,771						
	4	5	2,4	0,928						

Tablo 19 incelendiğinde çalışmaya katılan akademisyenlerin çocuk sayısı ile iş aile yaşam çatışması ($p=0,004<0,05$) ve aileden işe yönelik çatışma ($p=0,000<0,05$) düzeyi arasında anlamlı farklılıklar olduğu, işten aileye yönelik çatışma ($p= 0,307>0,05$) düzeyi arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Gruplar arası farklılıkları tespit etmek amacıyla uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre ***1 çocuk*** ($\bar{x}=3,055$) sahibi akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** ve **aileden işe yönelik çatışma** düzeyinin, ***3 çocuk*** ($\bar{x}=2,426$) sahibi akademisyenlere göre daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. ***Çocuksuz*** akademisyenlerle ***1 çocuk*** ve ***2 çocuk*** sahibi akademisyenler arasından çocuk sayısına göre gruplar arası farklılık olduğu; Çocuksuz akademisyenlerin ($\bar{x}=2,315$) **aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinin, 1 çocuk ($\bar{x}=2,854$) ve 2 çocuğu ($\bar{x}=2,712$) olan akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha az olduğu tespit edilmiştir.

Çocuk sahibi olmayan ($\bar{x}=2,315$) akademisyenlerle ***2 çocuğu olan*** ($\bar{x}=2,712$) akademsiyenler arasında çocuk sayısına göre gruplar arası farklılık olduğu; 2 çocuk sahibi

akademisyenlerin **aileden işe yönelik çatışma** düzeylerinin çocuksuz akademisyenlerden yüksek olduğu saptanmıştır.

1 çocuk sahibi (x̄=2,854) akademisyenlerle ***çocuğu olmayan*** (x̄=2,315) ve ***3 çocuğu olan*** (x̄=2,097) akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyinde çocuk sayısına göre gruplar arası farklılıklar olduğu; 1 çocuk sahibi akademisyenlerin **aileden işe yönelik çatışma düzeyi**nin çocuksuz akademisyenlerle 3 çocuk sahibi akademisyenlerden fazla olduğu dikkati çekmektedir

- *"**H1e:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, düzeyi çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir"* kabul edilmiştir.

- *"**H2e:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik düzeyi çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir"* kabul reddedilmiştir.
- *"**H3e:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir"* kabul edilmiştir.

Tablo 20. Akademisyenlerin Aylık Hane Gelirine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Aylık Hane Geliri	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	4001-6000	87	2,775	0,711	G.A.	3,502	3	1,167	1,954	**0,121**
	6001-8000	73	2,809	0,812	G. İ.	188,842	316	0,598		
	8001-10000	99	3,026	0,784	T.	192,344	319			
	10001 +	61	2,841	0,791						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	4001-6000	87	3,16	0,93	G. A.	4,726	3	1,575	1,682	**0,171**
	6001-8000	73	3,041	1,01	G. İ.	295,961	316	0,937		
	8001-10000	99	3,356	0,974	T.	300,687	319			
	10001 +	61	3,118	0,957						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	4001-6000	87	2,373	0,793	G. A.	4,558	3	1,519	1,96	**0,12**
	6001-8000	73	2,547	0,868	G. İ.	244,997	316	0,775		
	8001-10000	99	2,686	0,925	T.	249,554	319			
	10001 +	61	2,528	0,936						

Tablo 20'ye göre akademisyenlerin aylık hane gelirine göre iş aile yaşam çatışması (p=0,121>0,05), işten aileye yönelik (p=0,171>0,05) ve aileden işe yönelik çatışma (p=0,12>0,05) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

- *"**H1f:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, düzeyi aylık hane gelirine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H2f:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi aylık hane gelirine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H3f:** Araştırmaya katılan akademisyenlein aileden işe yönelik çatışma düzeyi aylık hane gelirine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 21. Akademisyenlerin Ekonomik Sıkıntı Düzeyine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Ekonomik Sıkıntı	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Evet	21	3,147	0,737	G.A.	8,298	2	4,149	7,146	**0,001**
	Hayır	190	2,741	0,809	G. İ.	184,046	317	0,581		
	Kısmen	109	3,05	0,675	T.	192,344	319			
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Evet	21	3,214	1,067	G. A.	8,473	2	4,237	4,596	**0,011**
	Hayır	190	3,056	1,002	G. İ.	292,214	317	0,922		
	Kısmen	109	3,4	0,857	T.	300,687	319			
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Evet	21	2,964	0,952	G. A.	8,55	2	4,275	5,623	**0,004**
	Hayır	190	2,417	0,881	G. İ.	241,005	317	0,76		
	Kısmen	109	2,672	0,839	T.	249,554	319			

Tablo 21'den anlaşıldığı üzere, çalışmaya katılan akademisyenlerin ekonomik sıkıntı yaşama düzeyi ile iş aile yaşam çatışması ($p=0,001<0,05$), ailede işe ($p=0,004<0,05$) ve işten aileye ($p=0,011<0,05$) yönelik çatışma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Ekonomik sıkıntı düzeyi ile iş aile yaşam çatışması yaşama düzeyi arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre;

Kısmen ekonomik sıkıntı yaşadığını düşünen ($\bar{x}^{iaç}$=3,05; $\bar{x}^{ia}$=3,4) akademisyenlerin ***ekonomik sıkıntısı olmadığını düşünen*** ($\bar{x}^{iaç}$=2,741; $\bar{x}^{ia}$=3,056) akademisyenlere göre **iş aile yaşam çatışması** ve **işten aileye yönelik çatışma** düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır***. Ekonomik sıkıntı yaşamadığını düşünen*** ($\bar{x}^{ai}$=2,417) akademisyenlerin **aileden işte yönelik çatışma düzeyi** ise ***ekonomik sıkıntı yaşadığını düşünen*** $\bar{x}^{ai}$=2,964) akademiyenlerin çatışma düzeyine göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

- *"**H2g:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, düzeyi ekonomik sıkıntı yaşama algısına göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H3g:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi ekonomik sıkıntı yaşama algısına göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H3g:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi ekonomik sıkıntı yaşama algısına göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.

3.4.2.2. İş ile İlgili Özelliklere Göre ve İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik Çatışma ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

İş ile ilgili özelliklerin de iş aile yaşam çatışması üzerinde önemli bir etkisi olduğu yapılan birçok araştırma ile ifade edilmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin işleriyle ilgili bazı özellikler ile iş aile yaşam çatışması arasındaki incelenmesi, iş aile yaşam çatışmasını analiz edebilmek için önem arz etmektedir. Bu başlık altında akademisyenlerin görevli bulunan fakülte, unvan, kıdem, idari görevde bulunma, ders yükü, işyerinde ve evde çalışma süresi gibi özellikleri üzerinden iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma arasındaki farklılıklar incelenecektir.

Tablo 22. Akademisyenlerin Görevli Olduğu Fakülteye Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Fakülte	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Eğitim	6	3,5	0,819	G.A.	22,731	15	1,515	2,716	**0,001**
	Diş Hek.	3	2,733	0,472	G. İ.	169,613	304	0,558		
	Fen Edb.	36	2,902	0,735	T.	192,344	319			
	Sanat Tas.	13	2,753	0,761						
	İlahiyat	15	2,68	0,629						
	Sağlık Bil.	8	3,812	0,425						
	İşletme	53	2,822	0,801						
	İletişim	6	2,7	0,651						
	Siyasal B.	73	2,668	0,793						
	Mühend.	34	2,935	0,697						
	Konserva.	7	2,5	0,294						
	Sağlık Hiz. MYO	7	3,814	0,549						
	Rektörlük	14	3,535	,887						
	ADAMYO	5	2,28	1,098						
	Hukuk	5	3,18	0,843						
	Tıp	35	3,25	0,688						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Eğitim	6	3,916	0,917	G. A.	36,238	15	2,416	2,777	**0,000**
	Diş Hek.	3	2,666	0,52	G. İ.	264,449	304	0,87		
	Fen Edb.	36	3,187	0,938	T.	300,687	319			
	Sanat Tas.	13	3,038	0,984						
	İlahiyat	15	2,833	0,7+4						
	Sağlık Bil.	8	4,375	0,443						
	İşletme	53	3,103	0,926						
	İletişim	6	3,041	1,166						
	Siyasal B.	73	2,979	1,007						
	Mühend.	34	3,323	0,907						
	Konserva.	7	2,821	0,874						
	Sağlık Hiz. MYO	7	2,892	0,674						
	Rektörlük	14	2,75	1,042						
	ADAMYO	5	3,6	1,126						
	Hukuk	5	3,4	0,876						
	Tıp	35	3,7	0,903						

Aileden İşe Yönelik Çatışma	Eğitim	6	3,083	0,983	G. A.	15,065	15	1,004	1,302	**1,199**
	Diş Hek.	3	2,583	0,52	G. İ.	234,490	304			
	Fen Edb.	36	2,666	0,857	T.	249,554	319			
	Sanat Tas.	13	2,423	0,831						
	İlahiyat	15	2,516	0,928						
	Sağlık Bil.	8	2,218	0,737						
	İşletme	53	2,504	0,858						
	İletişim	6	2,333	0,801						
	Siyasal B.	73	2,342	0,833						
	Mühend.	34	2,529	0,82						
	Konserva.	7	2,107	0,574						
	Sağlık Hiz. MYO	7	2,75	0,901						
	Rektörlük	14	2,285	0,949						
	ADAMYO	5	2,9	1,244						
	Hukuk	5	2,95	0,836						
	Tıp	35	2,757	1,054						

Tablo 22'ye göre çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (p=0,000<0,05) ve işten aileye yönelik çatışma (p=0,000<0,05) düzeyinde fakülte bakımından anlamlı farklılıklar olduğu, aileden işe yönelik çatışma (p=1,199>0,05) düzeyinde ise anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır.

Görev yapılan fakülteye göre iş aile yaşam çatışması düzeyi arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre; İşten aile anlamlı, gruplararası farklılık bulunamamıştır.

İlahiyat Fakültesi ile ***Sağlık Bilimleri Fakültesi*** arasında görev alınan fakülteye göre gruplar arası arası farklılık olduğu; Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde görev alan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin İlahiyat Fakültesi'nde görev alan akademisyenlerinkinden yüksek olduğu görülmüştür.

Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde ($\bar{x}$=3,812) görev yapan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin ***Rektörlüğe Bağlı Birimler*** ($\bar{x}$=3,535), ***İlahiyat Fakültesi*** ($\bar{x}$=2,68), ***İşletme Fakültesi*** ($\bar{x}$=2,822) ve ***Siyasal Bilgiler Fakültesi***'nde ($\bar{x}$=2,668) görev yapan akademisyenlerin çatışma düzeyine göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tıp Fakültesi ($\bar{x}$=3,25) ve ***Sağlık Bilimleri Fakültesi***'nde ($\bar{x}$=3,812) görev yapan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin, ***Siyasal Bilgiler Fakültesi***'nde

(x̄=2,668) görev alan akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha fazla olduğu anlaşılmıştır.

İşletme Fakültesi ile ***Sağlık Bilimleri Fakültesi*** arasında gruplar arası farklılık olduğu; İşletme Fakültesi'nde görev alan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeylerinin, Sağlık Bilimleri'nde görev alanlardan daha düşük olduğu görülmüştür.

Rektörlüğe Bağlı Birimler ile ***Sağlık Bilimleri Fakültesi*** arasında gruplar arası farklılıklar olduğu; Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde çalışan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin Rektörlüğe Bağlı Birimler'de çalışan akademisyenlerinkinden yüksek olduğu saptanmıştır.

Siyasal Bilgiler Fakültesi (x̄=2,668) ile ***Tıp Fakültesi***'nde görev yapan akademisyenlerin iş- aile yaşamı çatışmasıyla görev alınan fakülte arasında gruplar arası farklılıklar olduğu; Tıp Fakültesi'ndeki akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin Siyasal Bilgiler Fakültesi 'de çalışan akademisyenlerinkinden yüksek olduğu görüşmüştür.

Akademisyenlerin İşten aileye yönelik çatışma düzeyleri fakülte düzeyinde anlamlı çıkmış; fakat Scheffe testi sonuncunca gruplar arası farklılık bulunamamıştır.

- *"**H4a:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi görev alınan fakülteye göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H5a:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi görev alınan fakülteye göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H6a:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi görev alınan fakülteye göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddilmiştir.

Tablo 23. Akademisyenlerin Unvanına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Kıdem	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Profesör	27	2,43	0,605	G.A.	7,052	4	1,515	2,997	**0,019**
	Doçent	49	2,859	0,691	G. İ.	185,292	315	0,558		
	Dr. Öğr. Ü.	84	3	0,783	T.	192,344	319			
	Arş. Gör	118	2,91	0,77						
	Öğr. Gör.	42	2,811	0,888						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Profesör	27	2,777	0,794	G. A.	7,164	4	1,791	1,922	**0,107**
	Doçent	49	3,27	0,885	G. İ.	293,523	315	0,932		
	Dr. Öğr. Ü.	84	3,238	0,985	T.	300,687	319			
	Arş. Gör	118	3,269	1,025						
	Öğr. Gör.	42	3,011	0,97						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Profesör	27	2,12	0,363	G. A.	8,118	4	2,029	2,648	**0,033**
	Doçent	49	2,433	0,756	G. İ.	241,437	315	0,766		
	Dr. Öğr. Ü.	84	2,872	0,72	T.	249,554	319			
	Arş. Gör	118	2,536	0,536						
	Öğr. Gör.	42	2,583	0,583						

Tablo 23'te çalışmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre iş aile yaşam çatışması (p=0,019<0,05) ve aileden işe yönelik çatışma (p=0,033<0,05) düzeyi arasında unvan bakımından anlamlı bir fark olduğu; işten aileye yönelik çatışma (p=0,107>0,05) düzeyi ile unvan arasında ise anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Akademisyenlerin unvana göre iş aile yaşam çatışması düzeyi arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre; ***Dr. Öğr. Üyesi*** (x̄=3) ünvanındaki akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin ***Profesörlerin*** (x̄=3) çatışma yaşama düzeyine göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Unvana göre aileden işe yönelik çatışma düzeyi arasında unvan bakımından gruplar arası farklılık bulunamamıştır.

- *"**H4a:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir "*hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H5a:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, işten aileden işe yönelik çatışma düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir "*hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H6a:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir "*hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 24. Akademisyenlerin Kıdeme Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Kıdem	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	0-5	82	2,82	0,797	G.A.	12,919	5	2,584	4,522	**0,001**
	6-10	75	2,969	0,702	G. İ.	179,425	314	0,571		
	11-15	51	3,103	0,778	T.	192,344	319			
	16-20	60	2,973	0,792						
	21-25	26	2,607	0,724						
	26 ve üzeri	26	2,361	0,659						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	0-5	82	3,173	1,019	G. A.	9,25	5	1,850	1,993	0,079
	6-10	75	3,233	0,922	G. İ.	291,436	314	0,928		
	11-15	51	3,338	0,913	T.	300,687	319			
	16-20	60	3,312	0,959						
	21-25	26	2,961	0,945						
	26 ve üzeri	26	2,721	1,015						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	0-5	82	2,469	1,008	G. A.	15,461	5	3,092	4,148	**0,001**
	6-10	75	2,663	0,793	G. İ.	234,094	314	0,746		
	11-15	51	2,823	0,926	T.	249,554	319			
	16-20	60	2,595	0,890						
	21-25	26	2,259	0,6222						
	26 ve üzeri	26	2	0,479						

Tablo 24'e bakıldığında çalışmaya katılan akademisyenlerin kıdemi ile iş aile yaşam çatışması (p=0,001<0,05) ve aileden işe yönelik çatışma (p=0,001<0,05) düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, işten aileye yönelik çatışma düzeyi arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Gruplar arası farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre kıdemi ***6-10 yıl*** (x̄=2,969) arasında olan akademisyenlerle; kıdemi ***26 yıl ve üzerinde*** (x̄=2,361) olan akademisyenler arasında **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin kıdeme göre farklılık gösterdiği; meslekte 6-10 yıl arasında çalışan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyinin 26 yıl ve üzerinde çalışan akademisyenlerinkinden fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kıdemi ***11-15 yıl*** (x̄=3,103) arasında olan akademisyenlerle kıdemi ***26 yıl ve daha fazla*** (x̄=2,361) olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyinin kıdeme göre gruplar arası farklılık gösterdiği; meslekte 11-15 yıl arasında çalışan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Meslekte ***16-20 yıl*** (x̄=2,973) arasında çalışan akademisyenlerle, meslekte ***26 yıl ve daha fazla*** (x̄=2,361) çalışan akademisyenşerin **iş aile yaşam çatışması** düzeylerinin kıdeme

göre gruplar arası farklılık gösterdiği; 16-20 yıl arasında çalışanların daha fazla çatışma yaşadığı görülmüştür.

26 yıl ve daha fazla çalışan akademisyenlerle, meslekte ***6-10*** yıl, ***11-15*** yıl ve ***16-20*** yıl arasında çalışmış akademisyenlerin iş aile yaşam çatışmasının kıdeme göre farklılık gösterdiği; 26 yıl ve üzerinde ($\bar{x}$=2,361) çalışan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması düzeyi**nin meslekte 6-10 ($\bar{x}$=2,969), 11-15 ($\bar{x}$=3,103) ve 16-20 ($\bar{x}$=2,973) yıl arasında çalışan akademisyenlerinkine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kıdemi ***26 yıl ve fazlası*** olan akademik personelin **aileden işe yönelik çatışma** ($\bar{x}$=2) düzeyinin, kıdemi ***6-10*** yıl ($\bar{x}$=2,663) arasında olan akademisyenlerin ve kıdemi ***11-15*** yıl ($\bar{x}$=2,823) arasında olan akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

- *"**H4c:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, düzeyi kıdeme göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H5c:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi kıdeme göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H6c:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi kıdeme göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 25. Akademisyenlerin İşyerinde Haftalık Ortalama Çalışma Saatine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	İşyerinde Haft. Çal. Saati	N	$\bar{X}$	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam	20-30 saat	64	2,62	0,852	G.A.	8,544	3	2,848	4,896	**0,002**
	31-40 saat	164	2,866	0,714	G. İ.	183,8	316	0,582		
	41-50 saat	64	2,987	0,768	T.	192,344	319			
	50+ saat	28	3,232	0,803						
İşten Aileye	20-30 saat	64	2,734	0,956	G. A.	31,054	3	10,351	12,131	**0,000**
	31-40 saat	164	3,163	0,89	G. İ.	269,633	316	0,853		
	41-50 saat	64	3,367	0,995	T.	300,687	319			
	50+ saat	28	3,937	0,865						
Aileden İşe	20-30 saat	64	2,453	0,905	G. A.	0,649	3	0,216	0,275	0,844
	31-40 saat	164	2,567	0,809	G. İ.	248,906	316	0,788		
	41-50 saat	64	2,539	0,938	T.	249,554	319			
	50+ saat	28	2,58	1,138						

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (p=0,000<0,05) ve işten aileye yönelik (p=0,000<0,05) çatışma düzeylerinin işyerindeki haftalık ortalama çalışma saatine göre farklılık gösterdiği; aileden işe yönelik çatışma (p=0,844>0,05) düzeyinin ise haftalık ortalama saatine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Gruplar arası farklılıkları tespit etmek için uygulanan scheffe testine göre; işyerinde haftalık ortalama ***50 saat ve daha fazla*** ($\bar{x}$=3,232) çalışan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyinin, işyerinde haftalık ortalama ***20-30 saat*** ($\bar{x}$=2,62) arasında çalışan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

İşten aileye yönelik çatışma düzeylerinde haftalık ortalama 20-30 saat ile 31-40 saat, 41-50 saat ve 50 saat ve fazlası arasında; 31-40 saat ile 20-30 ve 50 saat ve fazlası arasında; 41-50 saat ile 20-30 saat arasında; 50 saat ve fazlası ($\bar{x}$=3,232) ile 20-30 ve 31-40 saat arasında farklılık olduğu saptanmıştır.

İşyerinde haftalık ortalama ***20-30 saat*** ($\bar{x}$=2,734) arasında çalışan akademisyenlerin **işten aileye yönelik çatışma** düzeylerinin, işyerinde haftada ***31-40 saat*** ($\bar{x}$=3,163), ***41-50 saat*** ($\bar{x}$=3,367) ve ***50 saat ve üzerinde*** ($\bar{x}$=3,937) çalışan akademisyenlerinkinden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Haftalık ortalama ***31-40 saat*** ($\bar{x}$=3,163) boyunca İşyerinde çalışan akademisyenlerin **işten aileye yönelik çatışma** düzeylerinin işyerinde haftalık ortalama ***20-30 saat*** ($\bar{x}$=2,734) çalışan akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha fazla; ***50 saat ve üzerinde*** ($\bar{x}$=3,937) çalışanlarınkinden daha az olduğu tespit edilmiştir.

İşyerinde haftalık ortalama ***41-50 saat*** ($\bar{x}$=3,367) süresince çalışan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin, haftalık ortalama ***20-30 saat*** ($\bar{x}$=2,734) arasında çalışan akademisyenlerinkinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Haftalık ortalama ***50 saat ve daha fazla*** ($\bar{x}$=3,937) süre işyerinde çalışan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin, işyerinde haftalık ortalama ***20-30 saat*** ($\bar{x}$=2,734) ve ***31-40 saat*** ($\bar{x}$=3,163) arasında çalışan akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- *"**H4d:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi, işyerinde çalışılan haftalık ortalama çalışma saatine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H5d:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi işyerinde çalışılan haftalık ortalama çalışma saatine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H6d:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi, işyerinde çalışılan haftalık ortalama çalışma saatine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 26. Akademisyenlerin Evde İş ile İlgili Günlük Ortalama Çalışma Saatine Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Evde İşle İlgili Çal. Saati	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Çalışmıyorum	44	2,62	0,852	G.A.	5	5	0,125	0,204	**0,96**
	1-3	199	2,85	0,744	G. İ.	191,721	314	0,611		
	4-6	64	2,864	0,748	T.	192,344	319			
	7-9	2	2,9	0,424						
	10-12	8	3	1,27						
	13 ve üstü	3	3,06	0,971						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Çalışmıyorum	44	3,13	1,059	G. A.	3,893	5	0,779	0,824	**0,534**
	1-3	199	3,129	0,92	G. İ.	296,794	314	0,945		
	4-6	64	3,375	0,992	T.	300,687	319			
	7-9	2	3,875	0,883						
	10-12	8	3,468	1,526						
	13 ve üstü	3	3,166	0,877						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Çalışmıyorum	44	2,727	1,012	G. A.	3,855	5	0,771	0,985	**0,427**
	1-3	199	2,542	0,869	G. İ.	245,699	314	0,782		
	4-6	64	2,378	0,759	T.	249,554	319			
	7-9	2	2,625	0,176						
	10-12	8	2,531	1,352						
	13 ve üstü	3	3	1,145						

Tablo 26 incelendiğinde çalışmaya katılan akademisyenlerin evde iş ile ilgili günlük ortalama çalışma saatine ile iş aile yaşam çatışması (p=0,96>0,05), işten aileye yönelik

(p=0,534>0,05) ve aileden işe yönelik (p=0,427>0,05) çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

- *"**H4e:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi, evde işle ilgili çalışılan ortalama çalışma saatine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H5e:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma evde işle ilgili çalışılan ortalama çalışma saatine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H6e:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyleri evde işle ilgili çalışılan ortalama çalışma saatine göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 27. Akademisyenlerin Haftalık Ders Yüküne Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	Haftalık Ders Yükü	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Yok	93	2,85	0,765	G.A.	2,235	5	0,447	0,738	**0,595**
	6	19	2,984	0,861	G. İ.	190,10	314	0,605		
	7-17	62	2,864	0,82	T.	192,344	319			
	18-28	113	2,908	0,739						
	29-39	31	2,812	0,827						
	40 ve üzeri	2	1,95	0,07						
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Yok	93	3,239	0,961	G. A.	3,458	5	0,692	0,731	**0,601**
	6	19	3,184	1,12	G. İ.	297,229	314	0,947		
	7-17	62	3,052	1,029	T.	300,687	319			
	18-28	113	3,238	0,911						
	29-39	31	3,161	1,027						
	40 ve üzeri	2	2,25	0,353						
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Yok	93	2,459	0,887	G. A.	3,477	5	0,695	0,887	**0,49**
	6	19	2,75	1,04	G. İ.	246,077	314	0,784		
	7-17	62	2,612	0,959	T.	249,554	319			
	18-28	113	2,573	0,796						
	29-39	31	2,435	0,957						
	40 ve üzeri	2	1,75	0						

Tablo 27'ye göre çalışmaya katılan akademisyenlerin haftalık ders yükü ile iş aile yaşam çatışması (p=0,595>0,05), işten aileye yönelik (p=0,601>0,05) ve aileden işe yönelik (p=0,49>0,05) çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır.

- *"**H4f:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş- aile yaşamı çatışması düzeyleri haftalık ders yüküne göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H5f:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyleri haftalık ders yüküne göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H6f:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyleri haftalık ders yüküne göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 28. Akademisyenlerin Akademik Çalışmalara Ayırdığı Süre Algısına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Değişken	Akademik Çalışma Zaman	N	X̄	SS	T	sd	p
İş Aile Yaşamı Çatışması	Evet	94	2,378	0,641	-8,052	318	0,000
	Hayır	226	3,079	0,734	-8,512	197,704	
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Evet	94	2,659	0,911	-6,667	318	0,000
	Hayır	226	3,4	0,91	-6,665	173,895	
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Evet	94	2,095	0,609	-6,114	318	0,000
	Hayır	226	2,724	0,916	-7,184	256,428	

Tablo 28'e göre araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik çalışmalara ayırdığı süre ile iş aile yaşam çatışması ($p=0<0,05$), aileden işe yönelik ($p=0<0,05$) ve işten aileye yönelik ($p=0<0,05$) çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tablodaki verilere göre akademik çalışmalarına yeterli süreyi ayıramadığını düşünen akademisyenlerin ($\bar{x}^{iaç}=3,079$), ($\bar{x}^{ia}=3,4$), ($\bar{x}^{ai}=2,72$), akademik çalışmalarına yeterince zaman ayırdığını düşünen akademisyenlere göre ($\bar{x}^{iaç}=2,38$) ($\bar{x}^{ia}=2,659$), ($\bar{x}^{ai}=2,095$) iş aile yaşam çatışması, aileden işe ve işten aileye yönelik çatışma düzeyinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

- *"**H4gi:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, düzeyleri akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H4gi:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyleri akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.
- *"**H4gi:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyleri akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına göre farklılık göstermektedir"* hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 29. Akademisyenlerin İdari Görev Varlığına Göre İş Aile Yaşam Çatışması, İşten Aileye Yönelik ve Aileden İşe Yönelik Çatışma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek	İdari Görev	N	X̄	SS	T	Sd	P
İş Aile Yaşam Çatışması	Evet	41	2,71	0,725	-0,497	318	**0,619**
	Hayır	279	2,88	0,784	-0,527	54,696	
İşten Aileye Yönelik Çatışma	Evet	41	3,2	0,901	0,108	318	**0,914**
	Hayır	279	3,183	0,982	0,1150	54,92	
Aileden İşe Yönelik Çatışma	Evet	41	2,372	0,816	-1,303	318	**0,193**
	Hayır	279	2,564	0,892	-1,393	55,062	

Tablo 29'e incelendiğinde, yapılan T-testi sonucunda; çalışmaya katılan akademisyenlerin idari görev durumu ile iş aile yaşam çatışması (p=0,619>0,05), işten aileye yönelik (p=0,914>0,05) ve aileden işe yönelik (p=0,193>0,05) çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır.

- *"**H4h:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H5h:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.
- *"**H6h:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık göstermektedir"* hipotezi reddedilmiştir.

3.4.2.3. Akademisyenlerin İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İncelenmesi

İş ve aile yaşamının gerekliliklerinin iş aile yaşam çatışması üzerinde önemli bir etkisi olduğu yapılan birçok araştırma ile ifade edilmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin cinsiyet, medeni durum ve unvan gibi temel özellikleriyle iş aile yaşam çatışmasın alt boyutları ve iş aile yaşam çatışması arasındaki farklılıkların incelenmesi, iş aile yaşam çatışmasını analiz edebilmek için önem arz etmektedir. Bu başlık altında akademisyenlerin cinsiyeti, medeni durumu, unvanı üzerinden iş aile yaşam çatışması ve iş aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma arasındaki farklılıklar incelenecektir.

Tablo 30. Akademisyenlerin İş Aile Yaşam Çatışması Düzeyine Yönelik İfadelere İlişkin Bulgular

SIRA	ÖLÇEK	SEÇENEKLER*	Frekans N=320	%	Ort.	Ss	Cevap Ort.
1	**İşteki görev ve sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.**	Kesinlikle Katılmıyorum	22	6,9	2,98	1,131	Kararsızım
		Katılmıyorum	121	37,8			
		Kararsızım	41	12,8			
		Katılıyorum	115	35,9			
		Kesinlikle Katılıyorum	21	6,6			
2	**İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.**	Kesinlikle Katılmıyorum	15	4,7	3,19	1,136	Kararsızım
		Katılmıyorum	106	33,1			
		Kararsızım	32	10			
		Katılıyorum	137	42,8			
		Kesinlikle Katılıyorum	30	9,4			
3	**İşim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.**	Kesinlikle Katılmıyorum	15	4,7	3,21	1,135	Kararsızım
		Katılmıyorum	102	31,9			
		Kararsızım	36	11,3			
		Katılıyorum	135	42,2			
		Kesinlikle Katılıyorum	32	10			
4	**İşimin yarattığı stres ve gerginlik ailemdeki görev ve sorumluluklarımı yapmamı zorlaştırıyor**	Kesinlikle Katılmıyorum	17	5,3	3,03	1,118	Kararsızım
		Katılmıyorum	120	37,5			
		Kararsızım	44	13,8			
		Katılıyorum	115	35,9			
		Kesinlikle Katılıyorum	24	7,5			

5	**İşim nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.**	Kesinlikle Katılmıyorum	11	3,4	3,37	1,072	Kararsızım
		Katılmıyorum	81	25,3			
		Kararsızım	39	12,2			
		Katılıyorum	157	49,1			
		Kesinlikle Katılıyorum	32	10			
6	**Ailemin gereksinimlerimi karşılamaması iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.**	Kesinlikle Katılmıyorum	46	14,4	2,44	1,015	Katılmıyorum
		Katılmıyorum	164	51,3			
		Kararsızım	37	11,6			
		Katılıyorum	70	21,9			
		Kesinlikle Katılıyorum	3	0,9			
7	**Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor**	Kesinlikle Katılmıyorum	27	8,4	2,80	1,107	Katılmıyorum
		Katılmıyorum	139	43,4			
		Kararsızım	37	11,6			
		Katılıyorum	104	32,5			
		Kesinlikle Katılıyorum	13	4,1			
8	**Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.**	Kesinlikle Katılmıyorum	24	7,5	2,88	1,128	Katılmıyorum
		Katılmıyorum	137	42,8			
		Kararsızım	29	9,1			
		Katılıyorum	114	35,6			
		Kesinlikle Katılıyorum	16	5			
9	**Aile yaşantım işimle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.**	Kesinlikle Katılmıyorum	42	13,1	2,45	1,025	Katılmıyorum
		Katılmıyorum	172	53,8			
		Kararsızım	34	10,6			
		Katılıyorum	65	20,3			
		Kesinlikle Katılıyorum	7	2,2			
10	**Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz olarak etkiliyor.**	Kesinlikle Katılmıyorum	57	17,8	2,40	1,048	Katılmıyorum
		Katılmıyorum	154	48,1			
		Kararsızım	39	12,2			
		Katılıyorum	65	20,3			
		Kesinlikle Katılıyorum	5	5			

Tablo 30'da İş – Aile Çatışması Ölçeği'ndeki maddelerin ortalamaları incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin ölçeğin işten aileye yönelik çatışmaya ilişkin ilk 5

maddesinde kararsız kaldığı, aileden işe yönelik çatışmaya dair son 5 maddeye ise katılmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 31. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Maddelerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek Maddeleri	İAÇ Alt Boyut	Cinsiyet	N	X̄	ss	t	sd	p
1) İşteki görev ve sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor	**İşten Aileye Yön. Ç.**	K	166	3,33	1,035	6,186	318	0,000
		E	154	2,59	1,106	6,170	311,762	
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	**İşten Aileye Yön. Ç.**	K	166	3,50	1,060	5,268	318	0,000
		E	154	2,86	1,123	5,256	312,532	
3) İşim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	**İşten Aileye Yön. Ç.**	K	166	3,57	1,052	6,170	318	0,000
		E	154	2,82	1,097	6,160	313,679	
4) İşimin yarattığı stres ve gerginlik ailemdeki görev ve sorumluluklarımı yapmamı zorlaştırıyor.	**İşten Aileye Yön. Ç.**	K	166	3,45	1,053	7,518	318	0,000
		E	154	2,58	1,008	7,530	317,679	
5) İşim nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	**İşten Aileye Yön. Ç.**	K	166	3,67	0,999	5,423	318	0,000
		E	154	3,05	1,056	5,412	312,680	
6) Ailemin gereksinimlerimi karşılamaması iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	**Aileden işe Yön. Ç.**	K	166	2,70	1,052	5,077	318	0,000
		E	154	2,15	0,891	5,708	315,467	
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor	**Aileden işe Yön. Ç.**	K	166	3,08	1,139	4,774	318	0,000
		E	154	2,51	0,992	4,799	316,755	
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	**Aileden işe Yön. Ç.**	K	166	3,13	1,129	4,193	318	0,000
		E	154	2,61	1,068	4,201	317,873	
9) Aile yaşantım işimle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak vb. sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	**Aileden işe Yön. Ç.**	K	166	2,66	1,094	3,884	318	0,000
		E	154	2,22	0,895	3,913	313,161	
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz olarak etkiliyor.	**Aileden işe Yön. Ç.**	K	166	2,67	1,081	4,992	318	0,000
		E	154	2,10	0,930	5,021	316,237	

Tabloya 31'de araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeği madde 1 (İşteki görev ve sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) görülmektedir. Tablo 31'deki verilere göre ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=3,33), işteki görev ve sorumluluklarının aile ve ev yaşantısını olumsuz etkileme düzeyinin ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,59) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeğindeki 2. madde (İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) görülmektedir. Tablo 31'e göre ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=3,50) işinin aldığı zaman ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırma düzeyinin ***erkek*** akademisyenlere($\bar{x}$=2,86) kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Akademisyen katılımcıların cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeği madde 3 (İşim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) anlaşılmaktadır. Tablo 31'e göre ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=3,57) işi nedeniyle evde yapmak istediği şeyleri yapabilmesinin ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,82) kıyasla daha zor olduğu ifade edilmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeğindeki 4. madde (İşimin yarattığı stres ve gerginlik ailemdeki görev ve sorumluluklarımı yapmamı zorlaştırıyor) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) anlaşılmaktadır. Tablo 31'de ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=3,45) işinin yarattığı stres ve gerginlik ailedeki görev ve sorumlulukları yerine getirmesinin ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,58) göre daha zor olduğu belirtilmektedir.

Katılımcı akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeği madde 5 (İşim nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) görülmektedir. Tablo 31'd2 ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=3,67) iş nedeniyle aile ile ilgili planlarını ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=3,05) göre daha fazla değiştirmek zorunda kaldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 31'e göre akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeğindeki 6. madde (Ailemin gereksinimlerimi karşılamaması iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) görülmektedir.

Akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeği madde 7 (Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) anlaşılmaktadır. Tablo 31'e göre ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=3,08) ev yaşantısının gereksinimleri nedeniyle işle ilgili çalışmalarını ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,51) kıyasla daha sonraya bırakmak zorunda kaldığı ifade edilmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeğindeki 8. madde (Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) belirtilmektedir. Tablo 31'de ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=3,13) ailesine karşı sorumlulukları nedeniyle işle ilgili yapmak istediği şeyleri yapabilmesinin ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,61) göre daha zor olduğu ifade edilmektedir

Tablo 31'de akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeği madde (Aile yaşantım işimle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) anlaşılmaktadır. Tablo 31'de ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=2,66) aile yaşantısı işiyle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumluluklarını ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,22) oranla daha fazla olumsuz etkilediği belirtilmektedir.

Tablo 31 incelendiğinde, akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçeği madde (Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz olarak etkiliyor) arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0<0,05) görülmektedir. Tablo 31'e göre ***kadın*** akademisyenlerin ($\bar{x}$=2,67) aile yaşantısının yarattığı gerginlik ve yük iş performansını ***erkek*** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,10) kıyasla daha fazla olumsuz etkilediği ifade edilmektedir.

Tablo 32. Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Maddelerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek Maddeleri	Medeni Durum	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
5) İşim nedeniyle ailemle ilgili planları değiştirmek zorunda kalıyorum.	Evli	226	3,31	1,045	G.A.	7,077	2	3,538	3,121	0,045
	Bekâr	85	3,59	1,105	G. İ.	359,411	317	1,134		
	Boşanmış	9	2,89	1,167	T.	366,488	319			
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	Evli	226	2,98	1,107	G.A.	25,562	2	12,781	11,099	0,000
	Bekâr	85	2,34	0,970	G. İ.	365,035	317	1,152		
	Boşanmış	9	2,67	1,118	T.	390,597	319			
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	Evli	226	3,11	1,110	G.A.	41,148	2	20,574	17,864	0,000
	Bekâr	85	2,29	0,961	G. İ.	365,098	317	1,1152		
	Boşanmış	9	2,88	1,118	T.	406,247	319			
9) Aile yaşantım işimle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak vb.) sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	Evli	226	2,58	1,057	G.A.	13,967	2	6,984	6,894	0,001
	Bekâr	85	2,18	0,862	G. İ.	321,130	317	1,013		
	Boşanmış	9	1,78	0,972	T.	335,097	319			
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz yönde etkiliyor.	Evli	226	2,52	1,092	G.A.	11,232	2	5,616	5,246	0,006
	Bekâr	85	2,11	0,859	G. İ.	339,365	317	1,071		
	Boşanmış	9	2,11	1,054	T.	350,597	319			

İş Aile Yaşam Çatışmasıölçek maddeleri ile medeni durum arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Anova Analizi sonucunda 5.madde, 7. Madde, 8.madde, 9. Madde ve 10. Madde ile medeni durum arasında anlamlı farklıklar olduğu tespit edilmiştir. 1. Madde (p=0,827<0,05), 2.madde (p=0,081<0,05), 3.madde (p=0,483<0,05), 4.madde (p=0,526<0,05) ve 6.madde (p=0,283<0,05) ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Maddesi (İşim nedeniyle ailemle ilgili planları değiştirmek zorunda kalıyorum) ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0,045<0,05) görülmektedir. Gruplar arası farklılıkları belirlemek için yapılan Scheffe testi sonucunda gruplar arası farklılık bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin ile iş aile yaşam çatışması ölçeğinin 7. Maddesi (Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor) ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0,000<0,05) görülmektedir. Uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre **evli** akademisyenlerin ($\bar{x}$= 2,98) ev yaşantısının gereksinimleri nedeniyle **bekâr** akademisyenlere ($\bar{x}$= 2,34) göre işle ilgili çalışmalarını sonraya bırakma düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İş Aile Yaşam Çatışmasıölçeğinin 8. Maddesi (Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum) ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0,000<0,05) görülmektedir. Scheffe testinin sonuçlarına göre **evli** akademisyenlerin ($\bar{x}$= 3,11) ailesine karşı sorumlulukları nedeniyle işle ilgili yapmak istediği şeyleri yapabilmesinin **bekâr** akademisyenlere ($\bar{x}$= 2,29) göre daha zor olduğu belirtilmektedir.

Tablo 32'ye göre araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeğinin 9. Maddesi (Aile yaşantım işimle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak vb.) sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor) ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0,000<0,05) belirtilmektedir. Uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre **evli** akademisyenlerin ($\bar{x}$= 2,58) aile yaşantısı işiyle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumluluklarını **bekâr** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,18) oranla daha fazla olumsuz etkilediği görülmektedir.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeğinin 10. maddesi (Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz yönde etkiliyor) ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark olduğu (p=0,006<0,05) görülmektedir. Uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre **evli** akademisyenlerin (x̄= 2,52) aile yaşantısının yarattığı gerginlik ve yük iş performansını **bekâr** akademisyenlere (x̄=2,11) kıyasla daha fazla olumsuz etkilediği ifade edilmektedir.

İş aile yaşam çatışması ölçeğinin maddelerinin akademisyenlerin unvana göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için ölçek maddeleriyle unvan arasında yapılan Anova analizi sonucunda unvanın ölçeğin sadece 7. maddesi üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.

Tablo 33. Akademisyenlerin Unvana Göre İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği (7.Madde) Maddelerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek Madde	Unvan	N	X̄	SS	Grup	K. T.	Sd	K.O.	F	P
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	Prof. Dr.	27	2,30	0,869	G.A. G. İ. T.	22,363 368,234 390,597	4 315 319	5,591 1,169	4,783	0,001
	Doç. Dr.	49	2,88	1,092						
	Dr. Öğr. Ü.	84	3,17	1,062						
	Arş. Gör.	118	2,62	1,208						
	Öğr. Gör.	42	2,83	1,107						

Tablo 33 incelendiğinde, İş Aile Yaşam ÇatışmasıÖlçeği'nin maddeleri ile unvan arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Anova Analizi sonucunda yalnızca 7. Madde (p=0,001<0,05) ile unvan arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. 1. madde (p=0,133>0,05); 2.madde (p=0,874>0,05); 3.madde (p=0,013>0,05); 4. madde (p=0,015>0,05); 5. madde (p=0,023>0,05); 6. madde (p=0,027>0,05); 8. madde (p=0,074>0,05); 9. madde (p=0,033>0,05) ve 10. madde (p=0,048>0,05) ile unvan arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Gruplar arası farklılığı belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre ***Profesörlerin*** (x̄= 2,30) ev yaşantılarının gereksinimleri nedeniyle işle ilgili çalışmalarını sonraya bırakma durumlarının ***Dr. Öğretim Üyelerine*** (x̄= 3,17) göre daha az olduğu tespit edilmiştir.

Dr. Öğretim Üyesi ($\bar{x}$=3,17) olan akademisyenlerin ev yaşantılarının gereksinimlerini karşılamaması sebebiyle iş ile ilgili çalışmalarını ***Profesör*** ($\bar{x}$=2,30) ve ***Araştırma* Görevlisi** akademisyenlere ($\bar{x}$=2,62) kıyasla daha fazla erteledikleri görülmektedir.

Araştırma Görevlisi ($\bar{x}$=2,62) olan akademisyenlerin ise ev yaşantılarının gereksinimlerini karşılamaması nedeniyle iş ile ilgili çalışmalarını ***Dr. Öğretim Üyelerine*** ($\bar{x}$= 3,17) göre daha az erteledikleri saptanmıştır.

3.5. Araştırmanın Bulgularına İlişkin Değerlendirme

Sakarya Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyleri ve çatışmanın boyutlarını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma, Sakarya Üniversitesi'nde görev alan farklı demografik özelliklere sahip 320 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve çalışma neticesinde iş aile yaşam çatışmasına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular literatürle desteklenerek değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için, H1 ana hipotezi altında H1a,H1b,H1c, H1d, H1e alt hipotezleri; H2 ana hipotezi altında H2a, H2b, H2c, H2d, H2e H2f, H2g, H2h, H2i alt hipotezleri; H3 ana hipotezi altında H3a, H3b, H3c, H3d, H3e H3f, H3g, H3h, H3i alt hipotezleri test edilmiştir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin unvan, kıdem, bağlı bulunulan fakülte, ekonomik sıkıntı yaşama algısı, idari görev, işyerinde çalışılan haftalık ortalama çalışma saati, evde işle ilgili çalışılan ortalama çalışma saati, haftalık ders yükü, akademik çalışmaya ayrılan zaman algısı gibi iş ile ilgili faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için H4 ana hipotezi altında H4a, H4b, H4c, H4d, H4e H4f, H4g, H4h, H4i alt hipotezleri; H5 ana hipotezi altında H5a, H5b, H5c, H5d, H5e H5f, H5g, H5h, H5i alt hipotezleri; H6 ana hipotezi altında H6a, H6b, H6c, H6d, H6e H6f, H6g, H6h, H6i alt hipotezleri test edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda belirtilmektedir:

Tablo 34: Test Edilen Hipotez Sonuçları

Hipotez	Hipotez İçeriği		
H1	**Ana Hipotezi:** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin **iş aile yaşam çatışması** düzeyi **demografik özellikler**e göre farklılık göstermektedir*		
	Alt Hipotezler	**Kullanılan Test**	**Sonuç**
H1a	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **cinsiyete** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H1b	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **yaşa** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H1c	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **medeni duruma** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H1d	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **eşin çalışma durumuna** göre farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H1e	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **çocuk sayısına** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H1f	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **aylık hane gelirine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H1g	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **ekonomik sıkıntı yaşama düzeyine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H2	**Ana Hipotezi**: *Araştırmaya katılan akademisyenlerin **işten aileye yönelik çatışma** düzeyi **demografik özelliklere** göre farklılık göstermektedir*		
	Alt Hipotezler	**Kullanılan Test**	**Sonuç**
H2a	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi **cinsiyete** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H2b	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi **yaşa** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H2c	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi **medeni duruma** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H2d	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi **eşin çalışma durumuna** göre farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H2e	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi **çocuk sayısına** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H2f	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi **aylık hane gelirine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H2g	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi **ekonomik sıkıntı yaşama düzeyine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**

H3	**Ana Hipotezi:** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin* ***aileden işe yönelik çatışma*** *düzeyi* ***demografik özelliklere*** *göre farklılık göstermektedir***.**		
	Alt Hipotezler	**Kullanılan Test**	**Sonuç**
H3a	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **cinsiyete** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H3b	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **yaşa** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H3c	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **medeni duruma** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H3d	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **eşin çalışma durumuna** göre farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H3e	Araştırmaya katılan aileden işe yönelik çatışma düzeyi **çocuk sayısına** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H3f	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **aylık hane gelirine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H3g	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **ekonomik sıkıntı yaşama düzeyine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H4	**Ana Hipotezi**: *Araştırmaya katılan akademisyenlerin* ***iş aile yaşam çatışması*** *düzeyi* ***iş ile ilgili faktörlere*** *göre farklılık göstermektedir.*		
	Alt Hipotezler	**Kullanılan Test**	**Sonuç**
H4a	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **görev alınan fakülteye** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H4b	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **unvana** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H4c	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **kıdeme** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H4d	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **haftalık ortalama çalışma saatine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H4e	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **evde işle ilgili ortalama çalışma saatine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H4f	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **haftalık ders yüküne** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H4g	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H4h	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi **idari görev durumuna** göre farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Red**
H5	**Ana Hipotezi:** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin* ***işten aileye yönelik çatışma*** *düzeyi* ***iş ile ilgili faktörlere*** *göre farklılık göstermektedir.*		

	Alt Hipotezler	**Kullanılan Test**	**Sonuç**
H5a	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile çatışma işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **görev alınan fakülteye** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H5b	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **unvana** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H5c	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **kıdeme** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H5d	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **haftalık ortalama çalışma saatine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H5e	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **evde işle ilgili ortalama çalışma saatine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H5f	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **haftalık ders yüküne** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H5g	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H5h	Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi, **idari görev durumuna** göre farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Red**
H6	**Ana Hipotezi:** *Araştırmaya katılan akademisyenlerin **aileden işe yönelik çatışma** düzeyi **iş ile ilgili faktörlere** göre farklılık göstermektedir.*		
	Alt Hipotezler	**Kullanılan Test**	**Sonuç**
H6a	Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile çatışma aileden işe yönelik çatışma düzeyi **görev alınan fakülteye** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H6b	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **unvana** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H6c	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **kıdeme** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Kabul**
H6d	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **haftalık ortalama çalışma saatine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H6e	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **evde işle ilgili ortalama çalışma saatine** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H6f	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **haftalık ders yüküne** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Anova Analizi	**Red**
H6g	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına** göre anlamlı farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Kabul**
H6h	Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi **idari görev durumuna** göre farklılık göstermektedir.	T-Testi	**Red**

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeylerinin ve H1 hipotezinin alt hipotezlerinde bulunan cinsiyet (H1a), yaş (H1b), medeni durum (H1c), eşin çalışma urumu (H1d), çocuk sayısı (H1e), ekonomik sıkıntı yaşama düzeyi (H1g) gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; aylık hane geliri (H1f) değişkenine göre ise anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeylerinde ve H2 hipotezinin alt hipotezlerinde bulunan cinsiyet (H2a), yaş (H1b), eşin çalışma durumu (H2d), çocuk sayısı (H2e), ekonomik sıkıntı yaşama düzeyi (H2g) gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar bulunurken; medeni durum (H2c) ve aylık hane geliri (H2f) değişkenlerine göre ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin ve H3 hipotezinin alt hipotezlerinde bulunan cinsiyet (H3a), yaş (H3b), medeni durum (H3c), eşin çalışma urumu (H3d), çocuk sayısı (H3e), ekonomik sıkıntı yaşama düzeyi (H3g) gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; aylık hane geliri (H3f) değişkenine göre ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyinde, H4 hipotezinin alt hipotezlerindeki görev alınan fakülte (H4a), unvan (H4b), kıdem (H4c), haftalık ortalama çalışma saati (H4h) ve akademik çalışmaya ayrılan zaman algısı (H4j) gibi işle ilgili değişkenlere göre anlamlı farklılıklar olduğu; aylık hane geliri (H4d), idari görev (H4f), evde işle ilgili çalışılan ortalama çalışma saati (H4g) ve haftalık ders yükü (H4i) gibi iş ile ilgili değişkenlere göre ise anlamlı farklılıklar olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyinde H5 hipotezinin alt hipotezlerindeki görev alınan fakülte (H5a), haftalık ortalama çalışma saati (H5h) ve akademik çalışmaya ayrılan zaman algısı (H5j) gibi işle ilgili değişkenlere göre anlamlı farklılıklar bulunmuş; unvan (H5b), kıdem (H5c), aylık hane geliri (H5d), idari görev (H5f), evde işle ilgili çalışılan ortalama çalışma saati (H5g) ve haftalık ders yükü (H5i) gibi iş ile ilgili değişkenlere göre ise anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyinin, H6 hipotezinin alt hipotezlerindeki unvan (H6b), kıdem (H6c) ve akademik çalışmaya ayrılan zaman algısı

(H6j) gibi işle ilgili değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; görev alınan fakülte (H6a), aylık hane geliri (H6d), evde işle ilgili çalışılan ortalama çalışma saati (H6g) ve haftalık ders yükü (H6i) gibi iş ile ilgili haftalık ortalama çalışma saati (H6h), idari görev (H6f) değişkenlerine göre ise anlamlı fark göstermediği saptanmıştır.

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hâkim olduğu toplumlarda erkeklerin görevi sadece evin geçimini sağlamak olarak görülürken, evle ilgili işler ve çocuk bakımı gibi sorumluklar ise kadına yüklenmiştir. Sanayi Devrimi'yle ortaya çıkan kitlesel üretim kırdan kente göçü beraberinde getirmiş; yaşam koşulları ağırlaşmıştır. Ağırlaşan yaşam şartlarının doğurduğu ek gelir ihtiyacıyla kadınların işgücü piyasasına adım atmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranının gün geçtikçe artmasıyla değişen toplumsal düzende cinsiyet rollerinde kartlar yeniden dağıtılmış; evin geçimi ve aile sorumlulukları cinsiyetler arasında paylaşılmaya başlanmıştır. Bu dönüşüme rağmen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin Türkiye'de hala kabul gördüğü; özellikle çalışan kadınlarda aileye dair rol gereklerine iş hayatının rol gerekleri de eklendiğinde kadınların ağır sorumluluklar altında kaldığı ve rol çatışması yaşadığı bu çalışmanın bulgularıyla da desteklenmiştir. Elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H1a), işten aileye yönelik (H2a) ve aileden işe yönelik çatışma (H3a) düzeylerinin demografik değişkenlerden olan cinsiyete göre farklılaştığı; kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadığı görülmüş ve H1a, H2a ve H3a hipotezleri kabul edilmiştir.

Açık uçlu sorulara verilen cevaplar da bulguları desteklemektedir. Çalışmaya katılan kadın akademisyenlerden bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

- *"Kadınların çok fazla yükü var. Akademisyen olarak çalışmak büyük fedakârlıklar gerektirirken; tıp fakültesinde olmak daha da fazla fedakâr olmayı gerektiriyor. Bu durum özel hayatınızdan ve ailenizden ödün vermeye sebep oluyor."* (K. 193, Araştırma Görevlisi)
- *"Aile yaşantımı da aksatmadan akademik çalışmalarıma zaman ayırmaya çalışıyorum. Ancak bu oldukça yorucu ve zorlayıcı oluyor."* (K. 167, Dr. Öğretim Üyesi)

Bu çalışmada olduğu gibi Çopur (2010), Cinamon (2006), Bragger vd. (2005), Duxbury ve Higgins (1994) de çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha fazla çatışma yaşadığını ifade etmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H1b), işten aileye yönelik (H2b) ve aileden işe yönelik çatışma (H3b) düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. *Yaşı 24-34* arasında olan akademisyenlerin, yaşı *46-56 yaş* grubundaki ve *57 yaş ve üzerinde* olan akademisyenlerden daha fazla iş aile yaşam çatışması ve işten aileye yönelik çatışma yaşadığı belirlenmiştir.

35-45 yaş arasındaki akademisyenlerin, 46-56 yaş aralığındaki ve 57 yaş ve üzerindeki akademislerden daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşadığı tespit edilmiştir.

Yaşı 46 ile 56 arasında olan akademisyenlerin, yaşı 24-34 ile 35-45 arasında olan akademisyenlere göre daha az iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma yaşadığı görülmüştür.

Yaşı 57 ve daha fazla olan akademik personelin yaşadığı iş aile yaşam çatışması ve işten aileye yönelik çatışma düzeyleri, 24-34 ve 35-45 yaş aralığındaki akademik personelden dafa fazka olduğu anlaşılmıştır.

35-45 yaş aralığındaki akademisyenlerin; yaşı 57 daha fazla olan akademisyenlere göre daha fazla işten aileye yönelik çatışma yaşadığı görülmüştür.

Buna göre, H1b, H2b ve H3b hipotezi doğrulanmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kimi çalışmalarda iş aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının düzeyinin yaşa göre farklılık gösterdiği (Nergiz, 2016) kimi çalışmalarda göstermediği (Ergin, 2018; Gümüşsoy, 2018) görülmektedir. Bununla beraber hem literatürdeki çalışmalar hem de bu araştırmada elde edilen bulgulara göre yaş arttıkça çatışma düzeyinin azaldığı dikkat çekmektedir. Nergiz'in (2016) polis memurları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında 29 yaşının altındaki polislerin 35-39 yaş aralığındaki polislere göre iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiş; yaşça daha genç olanların daha fazla çatışma yaşamaları meslekte henüz yeterince tecrübe sahibi olmamalarına bağlanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H1c) ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin (H3c) demografik özelliklerden bir diğeri olan medeni duruma göre farklılık gösterdiği görülmüş; işten aileye yönelik çatışma (H2c) ile medeni durum arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. **Evli**

akademisyenlerin **bekâr** kademisyenlere oranla daha fazla aileden işe yönelik çatışma yaşadığı saptanmıştır. H1c ve H3c hipotezleri kabul edilmiş; H3c hipotezi ise reddedilmiştir. Akademisyenlerin anketteki açık uçlu sorularda aşağıda yer alan bazı ifadeleriyle çalışmanın bulguları da desteklenmektedir:

- *"Bu cevapları özellikle doçentliğe kadar olan süreci düşünerek cevapladım. Ev yaşantım içinde özellikle çocuklarıma zaman ayırma ile akademik çalışmalarım arasında çok sıkıntı yaşadığım, yorulduğum zamanlarım oldu. Doçent olduktan sonraki süreçte biraz daha kendime ve aileme özellikle çocuklara vakit ayırabilmek için tempomu düşürmeye karar verdim. Ama profesörlük için tekrar çalışmaya başlamam gerektiği ve önümde beni bekleyen tempolu günler olduğunun farkındayım."* (K. 303, Doç.Dr.)
- *"Hem iş yerinde hem evde kadınların sorumluluğu fazla. Anne olmak gibi yeri doldurulamayacak sorumluluklarımız var. Bu durum çalışma hayatına olan konsantrasyonumuzu zaman zaman olumsuz etkileyebiliyor. Ancak kadınlar mutlaka çalışmalı, çalışma hayatı içinde olmalı.* (K97, Öğretim Görevlisi)
- *"Ailemden, arkadaşlarımdan, sosyal yaşamımdan ödün vererek akademik çalışmalarıma zaman ayırabiliyorum. Bekâr olmanın da avantajı var."* (K. 213, Araştırma Görevlisi)

Bu bulgular Özmete ve Eker'in (2012) kamu çalışanlarıyla; Gümüşsoy'un (2018) hastane, otel ve fabrika çalışanlarıyla; Bıçaksız,'ın akademik personelle (2009) gerçekleştirdiği çalışmalarının sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Evli akademisyenlerin eşlerinin çalışma durumuyla iş aile yaşam çatışması (H1d), işten aileye yönelik (H2d) ve aileden işe yönelik çatışma (H3d) düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. **Eşi tam zamanlı olarak çalışan** akademisyenlerin, **eşi çalışmayan** ve **eşi emekli** olan akademisyenlere kıyasla daha fazla *iş aile yaşam çatışması* ve *aileden işe yönelik çatışma* yaşadığı tespit edilmiştir.

Eşi emekli olan akademisyenlerin, **eşi tam zamanlı çalışan** akademisyenlerden daha düşük düzeyde *işten aileye yönelik* ve *aileden işe yönelik çatışma* yaşadığı görülmüştür.

Eşleri tam zamanlı çalışan akademisyenlerin *iş aile yaşam çatışması* ve *aileden işe yönelik çatışma* düzeylerinin **eşleri çalışmayan** akademisyenlerin çatışma düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

H1d, H2d ve H3d hipotezleri doğrulanmıştır. Araştırmanın bulguları Irkılata'nın (2010) özel kurumlarda çalışan öğretmenler üzerindeki çalışmasının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Antalya'da gerçekleştirilen çalışmada; eşi çalışan öğretmenlerin iş aile yaşam çatışması düzeylerinin eşi çalışmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H1e) ve aileden işe yönelik çatışma (H3e) düzeylerinin çocuk sayısına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; işten aileye yönelik çatışmaya (H2e) göre ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. **Tek çocuklu** akademisyenlerin *iş aile yaşamı çatışma düzeyinin* **3 çocuklu** akademisyenlerden fazla olduğu saptanmıştır. **1 çocuk** ve **2 çocuk** sahibi olan akademisyenlerin, **çocuk sahibi olmayan** akademisyenlerinkinden daha fazla; **çocuksuz akademisyenlerin 2 çocuk** sahibi akademisyenlerden daha az *aileden işe yönelik çatışma* yaşadığı görünmektedir. Ayrıca 1 çocuk sahibi akademisyenlerin çocuk sahibi olmayan ve 3 çocuğu olan akademisyenlere kıyasla daha fazla aileden işe yönelik çatışma yaşadığı tespit edilmiştir.

Aşağıda çocuk sahibi bazı akademisyenlerin iş ve aile hayatlarına ilişkin yaşadığı sıkıntılara dair ifadeleri yer almaktadır:

H1e ve H3e hipotezleri kabul edilmiş, H2e hipotezi ise reddedilmiştir.

- *"Çocuğum olması sebebiyle yurtdışına çıkamıyorum. Akademik kriterleri sağlama baskısı psikolojik olarak baskı yaratıyor."* (K. 262, Dr. Öğretim Üyesi)
- *"Evdeki zamanımı çocuk ve eşimle geçirmek istiyorum. Okuldaki zamanı verimli kullanamadıysam evde çalışmam gerekiyor. Bu durum iki tarafı da aynı zamanda idare etme sorunu doğuruyor."* (K. 262, Dr. Öğretim Üyesi)

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun 2018 iş aile yaşamı uyumu araştırması sonuçlarının, bulguların sebebini açıklayıcı mahiyette olduğu görülmüştür. TÜİK araştırmasının sonuçlarına göre, Türkiye'de işgücü piyasasında yer alan 18-64 yaş grubundaki bireylerin % 46,9 unun bakım sorumluluğu olduğu; bu oranın %94,6'sını çocuk bakımının oluşturduğu tespit edilmiştir. İstihdamda olup çocuk bakım sorumluluğu

olan bireyler arasında kadınların oranının %90,5 erkeklerin ise %96,5 olduğu; istihdamda olup çocuk bakım hizmeti kullanmayan bireylerin %62, 3'ünün çocuklarına kendileri ya da eşleriyle baktığı belirtilmiştir (http://sendika63.org, 2019)

Elde edilen bulgular Irkılata'nın (2010) çalışmasındaki bulgularla örtüşmektedir. 2 ve daha fazla çocuk sahibi olan öğretmenlerin çocuğu olmayan ya da 1 çocuğu olan öğretmenlerden daha az iş aile yaşam çatışması yaşadığı tespit edilmiştir.

Yapılan bazı çalışmalarda iş aile yaşam çatışması düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılık gösterdiği ancak gruplar arası farklılıkların bu çalışmanın bulgularından farklı olduğu görülmüştür: Özkan'ın (2019) Çanakkale Üniversitesi'ndeki akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirdiği iş aile yaşam çatışması araştırmasının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Özkan'ın (2019) çalışmasında 3 çocuğu olan akademisyenlerin 2 çocuğu olan akademisyenlere göre çatışma yaşama düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Kinnunen ve Mauno (1998) ise çocuk sayısı arttıkça daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşandığını ifade etmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda çocuk sayısının iş aile yaşam çatışması düzeyinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı da tespit edilmiştir. (Nergiz, 2016; Kahraman ve Çelik, 2018).

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H1f), işten aileye yönelik (H2f) ve aileden işe yönelik çatışma düzeyleri (H3f) ile aylık hane geliri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüş; H1f, H2f ve H3f hipotezleri reddedilmiştir. Elde edilen bulgular Öner'in (2013) dersane öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasının sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Bulgulara göre akademisyenlerde ekonomik sıkıntı ile iş aile yaşam çatışması (H1g), işten aileye yönelik (H2g) ve aileden yönelik çatışma düzeyleri (H3g) arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre kısmen ekonomik sıkıntı yaşayan akademisyenlerin ekonomik sıkıntı yaşamayan akademisyenlere oranla daha fazla iş aile yaşam çatışması ve işten aileye yönelik çatışma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Ekonomik sıkıntı yaşadığını düşünen akademisyenlerin ise, ekonomik sıkıntı yaşamadığını düşünen akademisyenlere göre daha fazla aileden işe yönelik çatışma yaşadığı görülmüştür. H1g, H2g ve H3g hipotezleri kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H4a) ve aileden işe yönelik çatışma (H6a) düzeylerinin görev alınan fakülteye göre anlamlı farklılık gösterdiği, işten aileye yönelik çatışma (H5a) düzeyi üzerinde ise anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

İlahiyat Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin **Sağlık Bilimleri Fakültesi**'nde görev yapan akademisyenlerden daha fazla *iş aile yaşam çatışması* yaşadığı belirlenmiştir.

Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin **İlahiyat Fakültesi, İşletme Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi** ve **Rektörlükte** görev yapan akademisyenlere göre daha fazla *iş aile yaşam çatışması* yaşadığı tespit edilmiştir.

Rektörlüğe Bağlı Birimler'de görev alan akademisyenlerin, **Sağlık Bilimleri Fakültesi**'nde çalışan akademisyenlerden daha *az iş aile yaşam çatışması* yaşadığı görülmüştür.

Siyasal Bilgiler Fakültesi akademisyenlerinin *iş aile yaşam çatışması* düzeyinin **Tıp Fakültesi** ve **Sağlık Bilimleri Fakültesi** akademisyenlerinin çatışma düzeyinden yüksek olduğu anlaşılmıştır.

İşletme Fakültesi'nde görev alan akademisyenlerin *iş aile yaşam çatışması* düzeyinin **Sağlık Bilimleri Fakültesi**'ndeki akademisyenlerden daha düşük olduğu saptanmıştır.

Bir diğer bulguda ise **Tıp Fakültesi**'nde görev yapan akademisyenlerin *iş aile yaşam çatışması* düzeyinin **Siyasal Bilgiler Fakültesi**'nde görev yapan akademisyenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Tıp Fakülte'sinde görev yapan akademisyenlerin hastane yoğunluğu ve nöbet tutmak gibi faktörler nedeniyle iş yükünün oldukça ağır olduğu bilinmektedir. H4a ve H6a hipotezleri doğrulanmış; H5a hipotezi ise reddedilmiştir.

Görev alınan fakülteyle ilgili yukarıdaki bulgular dışında, Rektörlüğe bağlı birimlerde çalışan akademisyenlerin bir bölümünün açık uçlu sorularda; çalışma saati, yol ve yemek giderleri ve ders vermek için gidilen fakültelerde kendilerine mekân ayrılmaması gibi birtakım sorunlar yaşıyor olmaları dikkat çekmektedir. Aşağıda yabancı diller bölümünde görev yapan bir akademisyenin açık uçlu soruda belittiği ifadelere yer verilmiştir:

- "*Farklı Fakülteleri ve hatta bazen Yüksekokulları dolaşarak ders veriyoruz. Dışarıdan giden hoca olduğumuz için Fakülteler tarafından tercih edilmeyen saatlerde derslerimiz oluyor (sabah 8:00'den gece 22:00' a kadar gibi), ve aralarda çok fazla boşluklar mevcut. Gittiğimiz yerlerde odamızın olmayışı, ders aralarında dinlenecek, çay içecek mekânımızın olmaması, devamlı dolaşmamızdan kaynaklanan yol, yemek masrafı ve yorgunluk gibi sebepler şahsi yaşamımızı olumsuz etkiliyor. En büyük sıkıntımız bu."* (K. 31, Öğr. Gör.)

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H4c) ve aileden işe yönelik çatışma (H6c) düzeylerinin unvana göre anlamlı farklılık gösterdiği, işten aileye yönelik çatışma (H5c) düzeyinin ise unvana göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. H4c ve H6c hipotezleri kabul edilmiş; H5c hipotezi ise reddedilmiştir. Unvanı Dr. Öğr. Üyesi olan akademisyenlerin Profesörlerden daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Özellikle doçentliğe hazırlanmak oldukça zorlu, zaman alan ve yorucu bir süreçtir. Bunanla beraber doktora bitiminden sonra Dr. Öğretim Üyeleri için ders verme süreci başlamakta; ders yükü akademisyenlerin enerji ve zamanını kısıtlamaktadır. Unvanı doçent ile profesör olan iki akademisyenin açık uçlu sorulara verdiği yanıtlar da bu savı kanıtlar niteliktedir:

- *"Doçent olana kadarki süreçte doçentliğe hazırlanmak, akademik kriterleri sağlamak sebebiyle çok yoğun, yorucu zamanlar yaşadığım için dinlenmeye ve aileme zaman ayırmaya ihtiyacım var. Bu nedenle son zamanlarda akademik çalışmalarıma eskisi kadar yoğun zaman ayırmıyorum."* (K. 303, Doç. Dr.)
- *"Profesör olmadan önce işim sebebiyle ailemi ihmal ettiğim çok zaman oldu. Profesörlük sonrası bu konuda daha dikkatli olmaya çalışıyorum."* (K. 246, Prof. Dr.)

Araştırmada unvana dair elde edilen yukarıdaki bulgular dışında, bazı araştırma görevlilerinin görev tanımındaki belirsizlik ve bölümdeki yoğun iş yükü ve iş güvencesinin olmamasından duydukları rahatsızlıkları açık uçlu sorularda ifade ettikleri görülmüştür. Aşağıda araştırma görevlisi olan katılımcılardan bazılarının bu hususta ki ifadeleri yer almaktadır:

- *"Araştırma Görevlilerinin belirli bir iş tanımının olması gerekiyor."* (K. 67, Arş.gör.)
- *"Araştırma görevlilerinin durumu ile ilgili acil düzenlemeler yapılmalı. Üzerimizdeki iş güvencesi stresi alınmalı."* (K. 241, Arş.gör.)
- *"Görev tanımım dışında bölüm hocalarının işlerini yapmak iş yükümü arttırıyor."* (K. 200, Arş.gör.)

Katılımcı akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H4d) ve aileden işe yönelik çatışma (H6d) düzeylerinde kıdeme göre anlamlı bir fark olduğu; işten aileye yönelik çatışma (Hd) ile kıdem arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmış; H4d ve H6d hipotezleri kabul edilmiş, H5d hipotezi ise reddedilmiştir. **26 yıl** ve üzerinde meslekte görev yapan akademisyenlerin **6-10, 11-15 ve 16-20** yıl arasında görev yapanlara göre *iş aile yaşam çatışması* düzeyinin daha düşük olduğu görülmüştür.

11-15 ile 16-*20 yıl* arasında değişen süreler boyunca mesleğinde aktif olarak görev yapan akademisyenlerin, mesleğini **26 yıl ve daha fazla** sürdüren akademisyenlerden daha fazla *iş aile yaşam çatışması* yaşadığı tespit edilmiştir.

Kıdemi **26 yıl ve daha fazla** olan akademisyenlerin *aileden işe yönelik çatışma düzeyinin* kıdemi **6-10 ve 11-15 yıl** arasında değişen akademisyenlere göre daha düşük olduğu anlaşılmıştır.

Altıok Gürel'in (2018) çalışmasında kıdem, unvan, fakülte türü gibi değişkenlerle; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu'nun (2014) araştırmasında da kıdem, unvan, evde işle ilgili çalışma değişkenleriyle iş aile yaşam çatışması arasındaki anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H4e) ve işten aileye yönelik çatışma (H5e) düzeyleri, işyerinde çalışılan haftalık ortalama çalışma saatine göre anlamlı farklılıklar göstermiş, aileden işe yönelik çatışma (H6e) düzeyiyle ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. H4e vr H5e hipotezleri doğrulanmış; H6 hipotezi reddedilmiştir. İşyerinde haftalık **51 saat ve üzerinde** çalışanların; **20-30 saat** arası çalışanlardan daha fazla ***iş aile yaşam çatışması*** yaşadığı belirlenmiştir. İşyerinde haftalık **20 ile 30 saat** arasında değişen sürelerde çalışan akademisyenlerin, işyerinde haftalık ortalama **31-40**

saat, **41-50 saat** ve **51 saat ve daha fazla** çalışan akademisyenlere göre ***işten aileye yönelik çatışma*****yı** daha az yaşadıkları görülmüştür.

Haftalık **31 ile 40 saat** arasında bir süreyi işyerinde çalışarak geçiren akademisyenlerin ***işten aileye yönelik çatışma*** düzeylerinin, işyerinde haftalık ortalama **20-30 saat** çalışan akademisyenlerden daha fazla; **51 saat ve üzerinde** çalışanlardan ise daha az olduğu edilmiştir.

İşyerinde haftalık ortalama **41-50 saat** aralığında işyerinde çalışan akademisyenlerin, işyerinde haftalık ortalama **20-30 saat** çalışan akademisyenlerden daha fazla ***işten aileye yönelik çatışma*** yaşadığı anlaşılmıştır.

Son olarak haftada **51 saat ve üzerinde** bir süreyi işyerinde çalışarak geçiren akademisyenlerin, işyerinde **20-30 saat** ve **31-40 saat** arasında çalışan akademisyenlerden daha fazla ***işten aileye yönelik çatışma*** yaşadığı saptanmıştır.

Bu bulgular Mustafayeva ve Bayraktaroğlu'nun (2014), Türk ve İngiliz Akademisyenlerle gerçekleştirdiği çalışmasının bulgularıyla da örtüşmektedir. Haftalık ortalama çalışma saati 51 saat ve üzerinde olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyinin, haftalık ortalama 40 saatten az çalışan akademisyenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulgularında akademisyenlerin evde iş ile ilgili günlük ortalama çalışma saati ile iş aile yaşam çatışması (H4f), işten aileye yönelik (H5f) ve aileden işe yönelik çatışma (H6f) arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. H4f, H5f ve H6f hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin iş aile yaşamı çatışma (H4g), işten aileye yönelik (H5g) ve aileden işe yönelik çatışma (H6g) düzeyleri haftalık ders yüküne göre anlamlı farklılık göstermemektedir. H4g, H5g ve H6g hipotezleri reddedilmiştir.

Bulgulara göre akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması (H4h), işten aileye yönelik (H5h) ve aileden işe yönelik çatışma (H6h) düzeylerinin akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmış; H4h, H5h ve H6h hipotezleri kabul edilmiştir. **Akademik çalışmalara yeterli derecede zaman ayıramayan** akademisyenlerin *işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma*

*düzeyleri*nin, **akademik çalışamlara yeterli zamanı ayıran** akademisyenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin idari görev durumu ile iş aile yaşam çatışması (H4i), işten aileye yönelik (H5i) ve aileden işe yönelik çatışma (H6i) arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmış ve H4i, H5i ve H6i hipotezi reddedilmiştir. Anket çalışmasına, iş yoğunluğundan dolayı idari görevi bulunan akademisyenlerden yalnızca 33 kişi katılmıştır. Küçükşen ve Kaya 'nın (2016), yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, yönetici pozisyonundaki kadın akademisyenlerin disiplinli ve fedakâr davranarak iş aile özel alan dengesini; zamanı doğru yöneterek aile-iş dengesini kurabildikleri fakat bunu yaparken özel yaşamlarındaki bireysel ihtiyaçlarını karşılamaktan fedakârlık ettikleri tespit edilmiştir. İdareciliğin ilk yıllarında işteki sorunları aileye, ailedeki sorunları da işe taşıyan ve rol çatışması yaşayan yönetici konumundaki akademisyenlerin zamanla iş ve evi birbirinden ayırmayı öğrendikleri ifade edilmiştir.

Bu hipotezlere ek olarak "Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi çatışmanın alt boyutlarına göre farklılık göstermekte midir?" temel sorusu kapsamında, çalışma için önemli / anlamlı görülen aşağıdaki sorulara da cevap aranmaktadır;

- Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, medeni durum göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, unvana göre farklılık göstermekte midir?

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyinin çatışmanın alt boyutlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için oluşturulan "Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi çatışmanın alt boyutlarına göre farklılık göstermekte midir?" ana sorusu kapsamında İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeğine yapılan frekans analizinin sonuçlarına göre akademisyenlerin çatışma düzeylerinin ortalama değerleri incelendiğinde işten aileye yönelik çatışmanın ($\bar{x}$=3,18) aileden işe yönelik

çatışmadan ($\bar{x}$=2,53) daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre akademisyenler işten aileye yönelik ortanın biraz üzerinde (%63,6) bir çatışma yaşarken, aileden işe yönelik orta düzeyde (%50,6) bir çatışma yaşadıkları belirlenmiştir. Bu bulguların Ergin (2018)'in farklı mesleklere sahip katılımcılar, Öner'in (2012) öğretmenler, Toraman'ın (2009) hava trafik kontrolörleri, Çoban'ın (2014) emniyet müdürlüğü personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarda elde edilen bulgularla da benzer sonuçlar gösterdiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?" alt sorusuna uygulanan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre; akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş aile yaşam çatışması ölçek maddelerinin tamamı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre:

- 1. İşteki görev ve sorumluluklar kadın akademisyenlerin aile ve ev hayatını erkek akademisyenlerin aile ve ev hayatına kıyasla daha fazla olumsuz etkilemektedir.
- 2. Kadın akademisyenlerin işinin aldığı zaman erkek akademisyenlere kıyasla aileye karşı sorumlulukların yerine getirilmesini daha fazla zorlaştırmaktadır.
- 3. Kadın akademisyenlerin işleri nedeniyle evde yapmak istediklerini gerçekleştirmesi erkek akademisyenlere oranla daha zordur.
- 4. İşin yarattığı stres ve gerginlik kadın akademisyenlerin ailedeki görev ve sorumlulukların yerine getirilmesini erkeklerden daha fazla zorlaştırmaktadır.
- 5. Kadınlar, işleri nedeniyle aile ile ilgili planlarını erkek akademisyenlere göre daha sık değiştirmek zorunda kalmaktadır.
- 6. Ailelerinin akademisyenlerin gereksinimlerini karşılamıyor oluşu erkek akademisyenlere göre kadın akademisyenlerin iş yaşamını daha olumsuz etkilemektedir.
- 7. Ev yaşantısının gereksinimleri nedeniyle kadın akademisyenler işle ilgili çalışmaları erkekler akademisyenlere göre daha fazla ertelemektedir.
- 8. Aileye karşı olan sorumluluklar nedeniyle kadın akademisyenler işle ilgili yapmak istedikleri şeyleri erkek akademisyenlere kıyasla daha zor gerçekleştirmektedir.

- 9. Kadın akademisyenlerin aile yaşantısı işle ilgili(işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumlulukları yerine getirmeyi erkek akademisyenlerden daha fazla olumsuz olarak etkilemektedir.
- 10. Aile yaşantısının yarattığı gerginlik ve yük kadın akademisyenlerin iş performansını erkek akademisyenlerden daha olumsuz etkilemektedir.

Çalışmanın bulgularına göre akademisyenlerin medeni durumları ile iş aile yaşam çatışması ölçeğinin 1., 2., 3., 4. ve 6. Maddelerin arasında anlamlı bir fark olmadığı; 5., 7., 8., 9. ve 10. maddeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre:

- 5. Bekâr akademisyenler işleri nedeniyle aile ile ilgili planlarını, evli ve boşanmış akademisyenlere göre daha sık değiştirmek zorunda kalmaktadır.
- 7. Ev yaşantısının gereksinimleri nedeniyle evli akademisyenler işle ilgili çalışmaları bekâr akademisyenlere göre daha fazla ertelemektedir.
- 8. Aileye karşı olan sorumluluklar nedeniyle evli akademisyenler işle ilgili yapmak istedikleri şeyleri bekâr akademisyenlere kıyasla daha zor gerçekleştirmektedir.
- 9. Evli akademisyenlerin aile yaşantısı işle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumlulukları yerine getirmeyi bekâr akademisyenlerden daha fazla olumsuz olarak etkilemektedir.
- 10. Aile yaşantısının yarattığı gerginlik ve yük evli akademisyenlerin iş performansını bekâr akademisyenlerden daha olumsuz etkilemektedir.

"Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ölçeği maddelerine göre çatışma düzeyi, medeni durum göre farklılık göstermekte midir?" alt sorusuna uygulanan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre;

Araştırmanın bulgularına göre akademisyenlerin unvanı ile iş aile yaşam çatışması ölçeğinin yalnızca 7. maddesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre ev yaşantısının gereksinimleri nedeniyle unvanı Dr. Öğretim üyesi olan akademisyenler işle ilgili çalışmalarını Profesör ve Araştırma görevlisi olan akademisyenlere göre daha fazla ertelemektedir.

Araştırmanın bulgularına göre iş aile yaşam çatışması ölçeğinin madde ortalamalarının incelenmesi sonucunda, akademisyen katılımcıların iş aile yaşam çatışmasına neden olan,

en çok sorun yaşadıklarını belirttikleri hususları içeren maddeler çatışma yaşama düzeyi sıralamasına göre aşağıda yüzdeleriyle verilmiştir:

- 5. İşim nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum. (%67.4)
- 3. İşim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum. (%64,2)
- 2. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor. (%63,8
- 4. İşimin yarattığı stres ve gerginlik ailemdeki görev ve sorumluluklarımı yapmamı zorlaştırıyor. (%60,6)

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin iş aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından biri olan aileden işe yönelik çatışmaya ilişkin olan iş aile yaşam çatışması ölçeğinin aşağıda belirtilen maddelerine katılmadığı (AİÇ ortalaması=2,53) tespit edilmiştir:

- 6. Ailemin gereksinimlerimi karşılamaması iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor
- 7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor
- 8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum
- 9. Aile yaşantım işimle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor
- 10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz olarak etkiliyor

Fakat çalışmada akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyinin, iş ile ilgili faktörler içinde kabul edilen akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına göre değişip değişmediğini tespit etmek için oluşturulan anket sorusunun cevaplarının alt boyutlarıyla, iş aile yaşam çatışması ölçeğindeki aileden işe yönelik çatışma düzeyine ait bulguların birbiriyle çeliştiği anlaşılmıştır. Bahsi geçen anket sorusu ve cevap veren katılımcı sayısı şu şekildedir:

"Akademik çalışmalarınıza yeterli zaman ayırdığınızı düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise sebebi:

- *Ders yükümün fazla olması* - 79 katılımcı
- *İdari görevimin (Toplantı vs.) fazla zaman alması* - 38 katılımcı
- *Aile / ev hayatımla ilgili sorumluluklarımın fazla olması* - 97 katılımcı
- *Aile / iş ile ilgili sorumluluklarım sebebiyle akademik çalışmalarımı sürdürmek için yurtdışına gidememek* - 48 katılımcı
- *Diğer* - 78 katılımcı"

Cevaplar incelendiğinde katılımcıların 97'sinin aile hayatıyla ilgili sorumluluklarının fazla olması sebebiyle akademik çalışmalarına yeterli zamanı ayıramadıkları, 48'inin aile/iş ile ilgili sorumlulukları sebebiyle akademik çalışmaları için yurt dışına gidemedikleri ifade edilmiştir.

Çalışmada özellikle Tıp Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin hastanedeki işlerin yoğunluğu ve sık tutulan nöbetler sebebiyle hem akademik çalışmalara hem de aile ve özel hayata yeterince zaman ayıramadıkları katılımcıların kendi ifadelerinden elde edilmiştir. Çalışmaya katılan ve Tıp Fakültesi'nde görev yapan bazı akademisyenlerin açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar şu şekildedir:

> *"Hastane yoğun, evde çocukların sevgi ve ilgi beklentisi. Çocuklara bakan aile büyüklerinin sohbet, ilgi beklentisi."* (K. 197, Doç. Dr.)

> *"Çok sık nöbet tutuyorum."* (K. 150, Arş. Gör., (K. 153, Arş. Gör.)

Çalışmanın teorik kısmında yer alan çatışma kuramına göre, birbirinden farklı rollere sahip olan kişilerin, rol gereklerinin birbiriyle uyuşamaması sonucunda roller arasında çatışma meydana gelmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239). Teorik bölümde akademisyenlik mesleğinin hem öğretim hem araştırma hem toplum hizmeti hem de idari görev gibi çok sayıda görevi olduğu belirtilmiştir. Sadece işinde bu denli çeşitli görev ve rolleri bulunan akademisyenlerin anket soruları dışındaki ifadelerinde aile ve özel hayattaki rol gerekleri de eklenince çatışma yaşamalarının kaçınılmaz olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcı akademisyenlerden bazılarının açık uçlu sorulara vermiş oldukları cevaplar araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir:

- *"Hem iş yerinde hem evde kadınların sorumluluğu fazla. Anne olmak gibi yeri doldurulamayacak sorumluluklarımız var. Bu durum çalışma hayatına olan konsantrasyonumuzu zaman zaman olumsuz etkileyebiliyor. Ancak kadınlar mutlaka çalışmalı, çalışma hayatı içinde olmalı."* (K. 97, Dr. Öğretim. Üyesi)
- *"Kariyerim için ailemin zamanından almak istemiyorum. Öte yandan gece geç saate kadar oturup çalışmak arkadaslarimla görüşememek, kendime özel zaman ayiramamakla akademik çalışmalarımı yetiştirmeye çalışıyorum. Bazen kendimi tükenmiş hissediyorum."* (K. 186, Öğretim Görevlisi)

Aile hayatıyla ilgili sorumlulukların fazla olması sebebiyle akademik çalışmalara yeterli zamanı ayıramadığını belirten ve neredeyse katılımcıların 3'te 1'ini oluşturan 97 katılımcı bulunmasına rağmen iş aile yaşam çatışması ölçeğindeki maddelerin analizi sonucunda aileden işe yönelik çatışma yaşama düzeylerinin çok düşük olmasının çatışma kuramıyla ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir. Özellikle Türkiye gibi geleneksel toplumlarda çalışmanın, ev geçindirmenin kutsal kabul edilmesi, aileye dair rol gereklilikleri için gereken zamandan alınıp iş için kullanılan zamanın bireysel bir fedakârlık olarak görülmesi ve bu durumun aile bireylerinin üzerinde fazla rahatsızlık yaratmaması; aile hayatının kültürel olarak ikinci planda kalmasına sebep olmaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 141). Çalışmaya katılan akademisyenlerin aile hayatlarının ikinci planda olması sebebiyle aileye dair sorunlarını iş yaşamına yansıtmadıkları düşünülmektedir. Aile hayatının daha esnek olması, aileye dair rol gerekliliklerinden feda edilen zaman aile için daha az sorun teşkil ederken; iş rollerinin gereklilikleri yerine getirilmediğinde iş yaşamının bu anlamda daha katı ve keskin kuralları olduğu bilinmektedir (Karapınar ve diğ, 2006: 90).

Anketin kapalı uçlu soruları dışında açık uçlu sorularını da cevaplayan bazı akademisyenlerin ifadeleri incelendiğinde, akademik çalışma kavramı algısının unvanlara göre değişiklik gösterdiği görülmüştür. Araştırma görevlilerinin ifadelerinden akademik çalışma kavramını ağırlıklı olarak yüksek lisans ve doktora tezleri üzerinde çalışmak olarak; diğer öğretim üyelerinin ise yayın yapma, kongre / sempozyum gibi bilimsel faaliyetlere katılma şeklinde etkinlikler olarak değerlendirdikleri anlaşılmıştır.

Akademik etkinliklere yeterince zaman ayıramama sebebini belirten bir araştırma görevlisi katılımcının ifadesini bu duruma örnek olarak göstermek mümkündür;

"Çok fazla ve farklı işe bölünmek. Teze vakit ayırmaya çalışmak" (K. 225, Arş. Gör.)

Yukarıda bahsi geçen H2j hipotezine ilişkin sorunun cevaplarının alt boyutlarıyla, aileden işe yönelik çatışma düzeyine ait bulguların birbiriyle çelişmesinin bir diğer sebebinin unvan sebebiyle sözü edilen algı farklılıklarının olabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Günümüz çalışma hayatının önemli bir sorunu olarak dikkat çeken iş aile yaşam çatışması, bireylerin iş yaşamları ve aile yaşamlarına yönelik sorumluluğunu üstlendikleri rollerin birbiriyle uyumsuzluk yaşaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışmasının özel bir türü olarak ifade edilen iş aile yaşam çatışması, işten aileye ve aileden işe yönelik olmak üzere iki alt boyutta gerçekleşmektedir. Çalışanlarda iş tatmini, iş stresi, tükenmişlik gibi konularda etkili bir sorun olan iş aile yaşam çatışmasının birçok sebebi olmakla birlikte yoğun olarak çalışma koşullarından kaynaklı nedenlerin etkili olduğu görülmektedir. Günümüzde hemen her meslek ve çalışan grubunun yaşadığı bir sorun olarak inceleme alanı bulan iş aile yaşam çatışmasını akademisyenlerin de yaşadığını sınırlı da olsa ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır.

Üniversiteler toplumsal gelişim için son derece önemlidir; toplumların sosyo-ekonomik refahının sağlanması için bilginin üretildiği ve yayıldığı, yüksek düzeyde eğitim veren saygın kurumlardır. Üniversitelerden elde edilecek fayda bu kurumların doğru işlemesine bağlıdır. Üniversitelere ruhunu veren akademisyenler ve öğrencilerdir. Öğretim, araştırma, toplum hizmeti ve yöneticilik de dâhil olmak üzere akademisyenlerin çok sayıda ve birbirinden farklı görevleri ve rolleri bulunmaktadır. Fakat zaman ve enerjinin kıt olduğu yaşamda iş ve özel hayata dair rollerin taleplerinin dengeli bir şekilde yerine getirilmesi çok kolay değildir. Akademisyenlik mesleğinin dinamiklerinin diğer mesleklerden farklı olduğu düşünülmektedir. Akademisyenlik çalışma biçimi ve çalışma saatlerinin değişken olduğu ve sürekli kendini geliştirmeyi gerektiren, diğer meslekleri eğiten bir meslektir. Oldukça meşakkatli süreçler gerektiren bir mesleğe sahip olan akademisyenlerin iş ve ailedeki rollerin gereklerini dengeli bir şekilde yerine getirmesini etkileyen birçok faktör vardır. Çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerden kaynaklanan problemler, psikolojik şiddet, kadro sorunları, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının fazlalığı, ağır ders yükü, atanma kriterlerini sağlama gibi işten kaynaklanan; aile içi ilişkisel problemler, bakıma muhtaç birey ya da çocuk bulunması, evin düzeni gibi aileden kaynaklanan sorunlar bu faktörlerden bazılarıdır.

Literatür incelendiğinde akademisyenlerin mesleki sorunlarını incelemeye yönelik araştırmalar bulunmakla birlikte, iş aile yaşam çatışmasının incelendiği çalışmaların sınırlı kaldığı, yapılan araştırmaların ise çoğunlukla kadın akademisyenleri konu aldığı

dikkat çekmektedir. Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin incelendiği bu çalışmada, Sakarya Üniversitesi akademisyenlerinin iş aile yaşam çatışması konu edilmektedir. Bu bağlamda Sakarya Üniversitesinde görev yapmakta olan 320 akademisyenle anket çalışması gerçekleştirilmiş ve demografik özellikleri birbirinden farklı olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde akademisyenlerin demografik özelliklerine göre iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Alan yazındaki birçok çalışmada olduğu gibi bu araştırmanın sonucunda da akademisyenlerin cinsiyetlerine göre, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin değiştiği; kadınların daha fazla çatışma yaşadığı tespit edilmiştir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hala baskın olduğu Türkiye'de ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumlulukların daha çok kadının üstünde olması; gün geçtikçe kadının çalışma hayatındaki dezavantajlı konumunun değişip geliştiği görülse de; iş hayatında hala ikinci planda olması, kadınların üzerindeki rol baskısını artırarak kadın akademisyenlerin hem iş hem de aile hayatında daha fazla çatışma yaşamasına neden olmaktadır.

Yaş faktörünün akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması yaşama düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Daha genç akademisyenlerin daha yaşlı akademisyenlere oranla daha fazla iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma yaşadığı görülmektedir. Yaşı 24-46 arasında olan akademisyenlerin, yaşı 46 ve daha fazla olan akademisyenlere kıyasla hem iş hem de aile hayatında daha yoğun çatışma yaşadığı saptanmıştır. Bunun sebebinin genç akademisyenlerin tecrübesiz olması, yüksek lisans, doktora süreçlerinin devam etmesi; yaşça büyük akademisyenlerin deneyimli ve daha profesyonel olması, çocuk sahibi olanların çocuklarının ebeveyn üzerindeki sorumluluğunun azaldığı yaş grubunda yer alması ve yüksek lisans, doktora gibi zaman alan, zorlu ve stresli bir süreci atlatmış olmaları olarak görülmektedir.

Bununla beraber akademisyenlerin medeni durumuna göre iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik düzeyleri farklılaşmakta; evli akademisyenler bekârlara göre daha fazla iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma yaşamaktadır. Bu durum evli

ve özellikle çocuk sahibi olan akademisyenlerim rollerinin ve sorumluluklarının bekâr akademisyenlere göre daha fazla olmasına bağlanabilir.

Akademisyenlerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Bunun sebebi Türk toplumunun aile yapısında geçim sağlama kavramı oldukça önemli bir yer arz etmesi olarak görülebilir. İş ile ilgili sorunların aileye yansıması durumunda aile bireyleri fedakârlık göstererek, bu durumu bir nevi absorbe etmekte ve bu hususta hoşgülü davranarak işten aileye yönelik çatışma yaşanmasının önüne geçilmeltedir. Ayrıca katılımcıların %70.6'sı gibi büyük bir kısmının evli olmasının da sonuçları etkileme olasılığının bulunduğu düşünülmektedir.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeyleri ile eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir. Eşi emekli olan akademisyenlerin eşi tam zamanlı çalışan akademisyenlere göre çatışma yaşama düzeyleri daha düşüktür. Emekli olan bireyler genellikle orta yaşın üzerinde, çocuklarını büyütmüş kimselerdir. Eşi tam zamanlı çalışan akademisyenler ise çift kariyerli bir aile yapısına sahiptir. Çalışan eşlerin hem iş talepleri hem de ev işleri çocuk bakımı gibi ailevi rol taleplerinin olması eşler üzerindeki sorumluluğu arttırmakta ve çatışma meydana gelmektedir.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma düzeyinin çocuk sayısına göre farklılaştığı, işten aileye yönelik çatışma düzeyinde ise çocuk sayısına göre anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Tek çocuklu akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma düzeyinin 3 çocuk sahibi akademisyenlerden yüksek olduğu; Çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin, 1 ve 2 çocuk sahibi akademisyenlere göre; 1 çocuğu olan akademisyenlerin, çocuk sahibi olmayan ve 3 çocuğu olan akademisyenlere göre; 2 çocuğu olan akademisyenlerin çocuğu olmayan akademisyenlere göre aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin daha görülmüştür.

Genel olarak çocuk sayısı arttıkça çatışma düzeyinin azaldığı görülmektedir. Bunun sebebi çocuk sahibi olmayan ya da 1 çocuk sahibi olan akademisyenler çoğunlukla yeni evlenmiş ve yeni çocuk sahibi olduğu ve çocukların daha fazla bakım sorumluluğu gerektiren okul öncesi dönemde olduğu düşünülmekte; her iki rolün de bireylerin

hayatlarında yeni olması sebebiyle iş ile aile yaşamı dengesini kurmak için tecrübe sahibi olmamalarına bağlanmaktadır.

Araştırmada diğer sonuçlardan farklı olarak 2 çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuğu olmayan akademisyenlere göre daha fazla aileden işe yönelik çatışma yaşadığı bulgusu ise çalışmaya katılan 2 çocuk sahibi akademisyenlerin çoğunun genç olmasına ve çocuklarının bakım gerektiren yaşlarda olmasına bağlanabilir. Her çocuk ayrı sorumluluk gerektirmektedir. Özellikle bebeklerin ya da okul öncesi yaş grubundaki çocukların bakım ihtiyacı oldukça fazladır. Bu sebeple çocuk sayısı arttıkça rol talepleri artmakta dolayısıyla çatışma kaçınılmaz olmaktadır.

Akademisyenlerin aylık hane gelirinin iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeyilerini etkilemediği görülmektedir. Bunun sebebi özellikle 2014 yılında akademisyen maaşlarının iyileştirmesi ve akademik teşvik uygulamasıyla akademisyenlerin ekonomik tatminlerinin artmasına bağlanmaktadır.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeyilerinin ekonomik sıkıntı yaşama düzeyine göre farklılık göstermektedir. *Kısmen ekonomik sıkıntı yaşayan* akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması ve işten aileye yönelik çatışma düzeyleri, *ekonomik sıkıntı yaşamayan* akademisyenlere göre daha fazladır. *Ekonomik sıkıntı yaşamayan* akademisyenlerin aileden işte yönelik çatışma düzeyi ise *ekonomik sıkıntı yaşayan* akademisyenlerin çatışma düzeyine göre daha düşüktür. Bireylerin kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılama hususunda elde ettikleri gelir son derece önemlidir. Geçim derdine düşmek stres ve kaygı yaratmakta bu da hem iş hem de aile hayatına yansımaktadır.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyleri iş ile ilgili özelliklerden görev alınan fakülte, unvan, kıdem, haftalık ortalama çalışma saati ve akademik çalışmaya ayrılan zaman algısına göre anlamlı farklılık bulunurken; evde işle ilgili çalışma saati ve haftalık ders yükü ve idari göreve göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyleri iş ile ilgili özelliklerden görev alınan fakülteye göre farklılaşmaktadır. İlahiyat Fakültesi'nde görev alan alademisyenler Sağlık bilimleri Fakültesi'deki akademisyenlere göre; Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde görevli akademisyenler, Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Tıp Fakültesi'de görevli

akademisyenlerine göre daha düşük düzeyde iş aile yaşam çatışması yaşamaktadır. Sağlık Bilimleri Fakültesi'ndeki akademisyenler ise, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Fakültesi ve Rektörlüğe Bağlı Birimler'de görev yapan akademisyenlere göre; daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşamaktadır. Tıp Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin hastanedeki ağır çalışma koşulları ve sık nöbet tutmaları iş aile yaşam çatışmasına sebep olmaktadır.

Akademik Personelin iş aile yaşam çatışması ve aileden işe yönelik çatışma düzeyleri unvana göre farklılaşırken; işten aileye yönelik çatışa ise unvana göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Unvanı Dr. Öğretim Üyesi olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi Profesörlere göre daha yüksektir. Profesörlerin profesör olana kadar geçilen zorlu ve stresli aşamaları atlatmış olmaları nedeniyle iş yükleri hafiflemekte ve tecrübeleri artmaktadır. Aynı zamanda profesörlerin genellikle diğer unvanlardaki akademisyenlere göre daha yaşlı olmaları; çocuk sahibi olan profesörlerin çocuklarının genellikle yetişkin olması, aile ile ilgili sorumlulukların azalmasına neden olmaktadır.

İş Aile Yaşam Çatışması ve aileden işe yönelik çatışma düzeyleri akademisyenlerin kıdemine göre değişiklik göstermektedir. Meslekte 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi, 6 ile 20 yıl arasında kıdemi olanlara göre; yine meslekte 26 ve daha fazla yıl kıdemi olan akademisyenlerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi, 6 ile 15 yıl arasında kıdeme sahip olan akademisyenlerden daha fazladır. Akademisyenlerin kıdeminin iş aile yaşam çatışması üzerindeki etkisi; kıdemli olanların daha tecrübeli olması, iş ve aile hayatını daha dengeli yönetebilmesiyle açıklanabilir.

İş Aile Yaşam Çatışması ve işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin akademisyenlerin işyerindeki haftalık ortalama çalışma saatine göre farklılaşmakta; aileden işe yönelik çatışma düzeyi ise farklılık göstermemektedir. Haftalık ortalama 51 saat ve daha fazla zamanı işyerinde çalışarak geçiren akademisyenler, işyerinde haftalık ortalama 20 ile 30 saat arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla iş aile yaşam çatışması yaşamaktadır. Haftalık 20 ile 50 saat arasında değişen sürelerde işyerinde çalışan akademisyenler, işyerinde haftalık 51 saat ve üzerinde çalışan akademisyenlerden daha az işten aileye yönelik çatışma yaşamaktadır. İşyerinde haftalık 31-40 saat çalışan akademisyenlerin, işyerinde haftada çalışanlardan 20-30 saat daha yüksek, 51 saat ve üzerinde çalışanlardan daha düşük düzeyde işten aileye yönelik çatışma yaşamaktadır.

Sonuç olarak çalışma saati arttıkça hem bireyin enerjisi hem de zamanı azalmakta, dolayısıyla iş ile ailesi arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmaktadır.

İş Aile Yaşam Çatışması, işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma düzeylerinin akademisyenlerin haftalık ders yüküne göre farklılık göstermemektedir.

Akademisyenlerin haftalık ortalama çalışma saati arttıkça iş aile yaşam çatışması düzeyinin artmasına rağmen haftalık ders yükünün iş aile yaşam çatışması düzeyini etkilemediği görülmüştür. Bölümdeki diğer işler ve toplantılar, öğrenci danışmanlığı gibi akademisyenlerin ders yükü dışındaki görevleri oldukça yorucu ve zaman alıcı aktivitelerdir. Akademisyenlerin bu aktivitelerden ötürü ortalama çalışma saatlerinin arttığı bunun da çatışmaya neden olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyiyle evde işle ilgili günlük ortalama çalışma saati arasında anlamlı bir fark bulunamazken; işyerindeki haftalık ortalama çalışma saati ile iş aile yaşam çatışması düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Haftalık ortalama çalışma saati 50 saat ve üzerinde olan akademisyenlerin iş aile yaşam çatışması düzeyi haftalık ortalama 20-30 saat arasında çalışan akademisyenlerden yüksektir. Çalışma saati arttıkça işte geçirilen süre artmakta, bireylerin zamanı ve enerjisi azalmaktadır. Bu durumun iş dışındaki rollerden fedakârlık etmeyi gerektirebileceği ve bu nedenle iş aile yaşam çatışması düzeyinin artabileceği düşünülmektedir.

İdari görev ile iş aile yaşam çatışması düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonucun sebebinin, idari görevleri sebebiyle iş yoğunluğu fazla olan akademisyenlerin ankete katılım oranının oldukça düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı doğrultusunda, akademisyenlerin iş aile yaşamı çatışma düzeyleri ve alt boyutları incelendiğinde; akademisyenlerin iş aile yaşam çatışmasının alt boyutu olan iş yaşamından aile yaşamına yönelik çatışma yaşadığı saptanmıştır. İşten aileye yönelik çatışmasının aileden işe yönelik çatışmadan daha fazla olması akademisyenlerin hem ailedeki rollerinin gerekleri hem de işe dair birbirinden farklı ve yoğun gereklilikleri olan görevlerinin olması

sebebiyle kısıtlı olan zaman ve enerjisinin değişik rollerin gereklerini gerçekleştirmeyi zorlaştırmasına bağlı olduğu düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenler en çok işleri nedeniyle aile ile ilgili planlarını değiştirmek zorunda kaldıklarından; işleri nedeniyle yapmak istedikleri şeyleri yapamadıklarından ve işlerinin aldığı zamanın ailelerine karşı sorumlulukları yerine getirmekte zorlandıklarından dolayı iş aile yaşam çatışması yaşamaktadırlar.

İş Aile Yaşam Çatışmasıölçeğinde bulunan, ilk 5'i iş ve son 5'i ise aileye sorunları içeren 10 ifadenin hepsinde cinsiyete göre kadın akademisyenlerin çatışma düzeyinin erkek akademisyenlerden fazla olduğu görülmüştür.

İş Aile Yaşam Çatışması düzeyinin medeni duruma göre gösterdiği gruplar arası farklılıklara göre; Bekâr akademisyenlerin işleri nedeniyle aileleriyle ilgili planlarını evli ve boşanmış akademisyenlere göre daha sık değiştirmektedir. Evli akademisyenlerin ev yaşantısısının gereksinimleri nedeniyle işle ilgili çalışmalarını bekâr akademisyenlere göre daha fazla ertelemekte; ailesine karşı sorumlulukları nedeniyle işine dair yapmak istediklerini bekâr akademisyenlere göre daha az gerçekleştirebilmekte ve aile yaşantısı işiyle ilgili sorumluluklarını bekâr akademisyenlere göre daha fazla olumsuz etkilemektedir. Ayrıca evli akademisyenlerin aile yaşantısının yarattığı gerginlik ve yük iş performansını bekârlara göre daha fazla azaltmaktadır.

Akademisyenlerin unvanlarına göre, Dr. Öğretim Üyelerinin ev yaşantısının gereksinimleri nedeniyle işle ilgili çalışmaları Profesörlere göre daha fazla ertelemektedir. Hem doçentliğe hazırlanma süreci hem de ders yükü Dr. Öğretim üyelerinin iş yükünü ve iş stresini önemli ölçüde arttırmaktadır.

İnsanların hayatındaki en temel roller iş ve aile hayatındaki roller olarak görülmektedir. Birey ve aileler; işveren ve yöneticiler ve devlet çeşitli uygulamalarla iki farklı hayattaki bu rollerde çatışma yaşanmasını önleyebilir ya da çatışma düzeyini düşmesini sağlayabilir. Bu mekanizmaların makrodan başlayarak mikroya doğru çeşitli politikalar uygulaması gerekmektedir. Öncelikle toplumun daha bilinçli ve eğitimli olması için devletin eğitim ve öğretim alanında çeşitli düzenlemeler yapması gerektiği düşünülmektedir. Kadın istihdamını artırmak, aile ve işteki sorumlulukların uyumlaştırılması ve çalışma hayatına ilişkin çeşitli hukuki düzenlemeler yapmak ve

sosyal destek mekanizmalarının gelişmesini sağlamak devletin temel görevlerindendir. İşveren ya da yöneticilerin çalışma koşullarını iyileştirici adımlar atarak ve işyerindeki sağlıklı iletişim kurulmasını sağlayarak iş aile yaşam çatışması engellenebilir veya şiddetinin azalması sağlanabilir. Son olarak aile içi iletişimde aile bireylerinin saygı ve hoşgörü çerçevesinde iletişim kurması, aile içindeki görevlerin paylaşmasıyla da iş aile yaşam çatışmasının önlenebilir ya da azaltılabilir

Son yıllarda yeni kurulan üniversitelerle beraber üniversiteler, öğrenciler ve akademisyenlerin sayısında büyük bir artış olduğu gözlenmektedir. Niceliksel sayıdaki bu artışın niteliği de bozmaması için üniversiteler ve akademisyenleri konu alan çalışmaların artması, literatürdeki eksiklerin giderilmesi açısından bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmayla, diğer meslek gruplarına göre farklı özelliklere sahip olan akademisyenlerin iş yaşam dengesini sağlayıp sağlamadıklarının ve iş aile yaşam çatışması yaşayıp yaşamadıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Gün geçtikçe sayıları artan akademisyenlere ilişkin daha çok çalışma yapılması hem akademisyenlerin sorunlarının çözülmesi hem bilimsel hem de toplumsal faydanın artması açısından önem arz etmektedir.

Bilimsel ve akademik gelişmelerin sağlanabilmesi için akademisyenlerin sağlamaya çalıştığı kriteler kadar, bunları hangi şartlarda ya da hangi destek mekanizmaları çerçevesinde sağladıkları veya hangi şartların bu kriterlerin yerine getirilmesini zorlaştırdığının anlaşılması, akademisyenlerin performansı, motivasyonu ve veririmliliği açısından oldukça önemlidir.

Bu araştırmada yapılan mülakatlar esnasında akademisyenler bu çalışmanın konusu dışında; akademik yükselme ve atanma kriterlerini sağlamanın üzerlerinde psikolojik bir baskı yarattığından, idarecilerin engelleyici tavırlarından, ülkenin politik koşulları çerçevesinde akademik özgürlüğün olmadığından, üniversitedeki idari yapılanmanın akademisyenler üzerinde baskı oluşturduğundan, akademideki liyakat ve adalet sistemindeki sorunlardan, hiyerarşik yapılanmalardaki kişisel egolardan ve bürokrasiden, özellikle araştırma görevlileri; iş güvencesizliğinden, görev tanımı eksikliğinden ve mekânsal problemlerden söz etmişlerdir. Değinilen bu hususlar bu çalışmanın amacının sınırlarında olmamasından ötürü değerlendirmeye alınamamıştır. Fakat bu hususların

oldukça önemli olduğu, dolayısıyla bu konuları içeren başka araştırmaların yapılmasının hem literatüre katkı sağlayacağı hem de sorunların çözümünde etkili olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi.

Adams, G.A., L.A. Kıng ve D.W. Kıng (1996), "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81: 411-420.

ASPB (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), (2014), *Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler Öneriler*. Araştırma ve Sosyal Politika Serisi, Birinci Basım, Çizge Tanıtım ve Kırtasiye Ltd. Şti., İstanbul

Akcan Tüfekçi A., S. Malkoç, Ö. Kızıltan (2018), "Akademisyenlere Göre Akademi ve Akademik Kültür", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (1): 569-591, http://dergipark.gov.tr/download/article-file/381002 Erişim Tarihi: 03.03.2019

Akgeyik, T. (2013), *Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalarla Öğretim Üyeliği Maaşı: Tespitler ve Bir Model Önerisi*, SETA Rapor, Seta Yayınları, 1. Baskı, Ağustos http://file.setav.org/Files/Pdf/20130820152804_maas_raporu_web.pdf, Erişim Tarihi: 20.03.2019

Akiş Toduk, Y. (2004), *Türkiye'nin Gerçek Liderlik Haritası*. Melisa Matbaacılık, İstanbul

Altbach, P. G. (2004), "Globalization And The University: Myths And Realities İn An Unequal World", *Tertiary Education and Management*, 10(1): 3–25.

Altbach, P., J. J. F. Forest (2007), "Introduction", *International Handbook of Higher Education* İçinde, Edt. J. J. F. Forest ve P. G. Altbach, Dordrecht: Springer, Volume 18: 1-4, https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-1-4020-4012-2.pdf, Erişim Tarihi: 12.01.2019

Antalyalı, Ö. L. (2007), "Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversite Misyonlarının Oluşumu", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (6) :25-40 http://sbedergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/343/files/omer-lutfi-antalyali-27022013.pdf

Arap, S. (2010), "Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1):1-29.

Aras, M. ve A. Karakiraz (2013), "Zaman Temelli İş Aile Yaşam Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4) :1-14

Ardıç, K. ve S. Polatcı (2008), "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği)", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 10(2): 69-96.

Arslan, M. (2012), "İş Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", *Birey ve Toplum Dergisi,* II/3 :99-113.

Arthur, N., W. Patton ve C. Giancarlo (2007), "International Project Participation By Women Academics", *Canadian Journal of Education*, 30(1): 323-348.

Atabay, E. S. (2012), *İş Aile Yaşam Çatışmasıile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atila, S. (2009), "Entelektüeller, Üniversiteler ve Bilimsel Bilginin Üretilmesi Kapsamında Eleştirel Bir Deneme", *Akademik İncelemeler Dergisi (AID),* 4(2):81-94.

Ayral, E. (1992), *Akademisyenlerin Çalışmayla İlgili Değerleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aycan Z., M. Eskin, S. Yavuz (2007), *Hayat Dengesi- İş Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, Sistem Yayıncılık, İstanbul

Aypay, A. (2006), "Üniversitelerde Akademik Etkinlik ve Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(2):175-198.

Aytaç, S. (2001), *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitapevi Yayınları, 1. Baskı, Bursa

Aytaç, M. S. Aytaç, Z. Fırat, N. Bayram ve A. Keser (2001), *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No:99/29, Bursa

Aytaç, S. (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Ezgi Yay., Bursa.

Babın, B. J. ve M. Grıffın (1998), "The Nature of Satisfaction: An Updated Ex̄amination and Analysis", *Journal of Business Research*, 41: 127-136.

Bailyn, L., R. Drago ve T.A. Kochan (2001*), Integrating work and family life*, A Holistic Approach, A Report of the Sloan Work-Family Policy Network, MIT, Sloan School of Management, http://web.mit.edu/workplacecenter/docs/WorkFamily.pdf Erişim Tarihi: 23.01.2019

Bakioğlu, A. ve E. Yaman (2004), "Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler", *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20: 1-20.

Başarır, F. ve M. Sarı (2015), "Kadın Akademisyenlerin Kadın Akademisyen Olmaya İlişkin Algılarının Metafor Yoluyla İncelenmesi", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1): 41-51, http://higheredu-sci.beun.edu.tr/pdf/pdf_HIG_1660.pdf Erişim Tarihi: 01.04.2019

Baskan, G. A. (2001), "Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi", *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1): 21-32 http://gefad.gazi.edu.tr/article/view/5000078966/5000073183 Erişim Tarihi: 12.02.2019

Barkhuizen, E.N., S. Rothman ve M.Y. Tytherleigh (2004), "Burnout Of Academic Staff In A Higher Education Institution", *The second South African Wellness Conference*, NorthWest University, Potchefstroom, 17 September, South Africa.

Bakırcı, K. (2010), "Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme", *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamın Uzlaştırma Politikaları* İçinde, Edt. İpek İlkkaracan, İTÜ BMTKAUM.

Barlıng J. (1990), *Employment, Stress and Family Functioning*, John Wiley&Sons Ltd., Great Britain

Baykal, B. (2015), *İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etki*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayramoğlu, G. (2018), "İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68) :1722-1744. https://dergipark.org.tr/download/article-file/550327 Erişim tarihi: 06.04.2019

Bellavia, G. ve M. Frone (2005), "Work-family conflict", *Handbook of Work Stress* İçinde, Edt. J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone, Thousand Oaks, California: Sage Publications, ss. 185-221

Belkıs, Ö. (2016), "Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 251-265. https://dergipark.org.tr/download/article-file/550327, Erişim Tarihi: 01.04.2019

Biglan, A. (1973), "The Characteristics Of Subject Matter In Different Academic Areas", *Journal of Applied Psychology*, 57(3): 195-209.

Bilgin, V. (2009), *Türkiye'de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları*. Türk Eğitim-Sen Üniversite Araştırması, Türk Eğitim-Sen Yayınları, Ankara.

Bıçaksız, P. (2009), *The Effects Of Gender Role Ideology, Role Salience, Role Demands And Core Self-Evaluatıons On Work-Family Interface*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bielby, D.D. (1992), "Commitment to Work and Family", *Annual Review of Sociology*, 18: 281-302

Blair-Loy, M. (2003), *Competing Devotions: Career And Family Among Women Exȅcutives*, Cambridge: Harvard University Press.

Bobat, A., E. Çakılcı, S. Yılmaz (2018), "Akademik Teşvikte Güncel Tartışmalar", *Current Debates In Public Finance & Public Administration* İçinde, Edt. Sevda Mutlu Akar ve Duygu Şenbel Eser, Vol 27, IJOPEC Publication, London, ss: 153-166.

Bourdieu, P. (1988), *Homo academicus*, Stanford University Press, California

Boyer, E. L. (1990*), Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. Princeton University Press, 3175 Princeton Pike, Lawrenceville, NJ 08648.

Bozkurt, Ç. Ö. (2012), "Kadın Akademisyenlerde İş Aile Yaşam Çatışmasıve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi"*, Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı, Bildiriler Kitabı*, ss:85-97.

Bragger, J.D., O.R., Srednicki, E.J Kutcher, L. Indovino ve E. Rosner (2005), "Work-Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers", *Journal of Business and Psychology*, 20(2):303-324.

Bruck, C. S., T. D. Allen ve P. E. Spector (2002), "The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis", *Journal of Vocational Behaviour*, 60 (3): 336-353.

Bulgurcu, B. ve İ. T. Coşku, (2016), "Genişletilmiş Analiz Yöntemine Dayalı Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci ile Araştırma Görevlilerinin Motivasyonları Üzerine Bir Değerlendirme", *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, Sayı 8: 81-98, http://dergipark.gov.tr/download/article-file/581701 Erişim Tarihi: 16.03.2019

Burke, R. J. (1997), "Are Families Damaging To Careers?", *Women In Management Review*, 12(8), 320-324.

Bülbül, T. ve B. Tunç (2011), *"Yeni" Üniversite*, Kriter Yayınları, İstanbul.

Canatan K. ve E. Yıldırım (2013), *Aile Sosyolojisi*, Açılım Kitap, İstanbul.

Carlson, Dawn (1999), "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict*", Journal of Vocational Behavior*, 55 (2): 236-253

Cemaloğlu, N. (2018), "Sulandırılan Akademik Teşvik", http://www.kamudanhaber.net/sulandirilan-akademik-tesvik-makale,3565.html, Erişim Tarihi: 25.03.2019

Cınamon, R. G. (2006), "Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self Efficiancy and Family Background", *The Career Development Quarterly*, March, 54(3):202-215.

Cınamon, R. G., ve Y. Rich (2005), "Work–Family Conflict Among Female Teachers", *Teaching And Teacher Education*, 21 (4): 365-378.

Cınamon, R. G. ve Y. Rich (2002), "Gender Differences In The Importance Of Work And Family Roles: Implications For Work-Family Conflict", *Sex̄ Roles*, December, 47 (11-12): 531-541.

Clark, S. C. (2000), "Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance", *Human Relations,* 53(6): 747–770.

Cohen, A. (2009), "Individual Values And The Work/Family Interface: An Examination Of High Tech Employees In Israel", *Journal Of Managerial Psychology,* 24 (8): 814 – 832.

Coşar, S. ve Ergül, H. (2015), "Free-Marketization of academia through authoritarianism: The Bologna process in Turkey", *Alternate Routes,* 26:101–124.

Coşkuner, S. (2013), *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakınberk Karaca, A. (2012), *İş'te Kadın Olmak*, Nobel Yayınları, Ankara.

Çarıkçı, İ. H. (2001), *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, C., F. Urfalıoğlu ve B. Uysal (2008), "İş Aile Yaşam Çatışmasıve Örgütsel Sonuçlar ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *16.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Antalya.

Çiftçi, B. (2010), "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", *Çalışma Ve Toplum,* 2010-1: 153-174.

Çinemre, S. (2014), "Araştırma Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri: İlahiyat Fakülteleri Örneği", *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(1): 261-289.

Çoban H. (2014), *İş Aile Yaşam Çatışmasıve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

Çolak, E. (2015), "Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri", *Viraverita E-Dergi*, Sayı 2: 23-44.

Çopur, Z. (2011). *Work-family conflict: University Employees in Ankara*. Master of Science thesis. Department of family and consumer sciences. Hacettepe University. Turkey.

Demir, S. (2018), "Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi", *Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1): 187-210.

Demir, S. B. (2018), "Akademik Teşvik ve Etik İhlaller", https://www.memurlar.net/haber/722723/akademik-tesvik-ve-etik-ihlaller.html, Erişim Tarihi: 25.03.2019

Dikmen, A. A. (1995), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, L/3: 115-140.

Dikmen, N. ve D. Maden (2012), "Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği"*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21): 257-288.

Doğan, D. (2013), "Yeni Kurulan Üniversitelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2): 108-116.

Doruk, Çakmak N. (2008), *İş Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dost Tuzgöl, M. ve F. Cenkseven (2007), "Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 203-218, http://dergipark.gov.tr/download/article-file/50383 Erişim Tarihi: 17.02.2019

Dörtlemez, Ö. (1995), "Yeni açılan üniversiteler", *İkinci Üniversite Kurultayı Bildiriler Kitabı,* Sarmal, İstanbul.

Durmaz, N. (2017), "Akademinin Prekaryası: 50/d'li Araştırma Görevlileri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(4): 945-975.

Durna, U. (2004), "Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1): 191-206.

Durna, U. (2010), "A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1): 275–290.

Duxbury, L., C. Hıggıns, (2005), *Report Four: Who Is At Risk? Predictors of Work-Life Conflict*, Public Health Agency of Kanada, http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report4/indeẍeng.php. Erişim Tarihi: 23.03.2019.

Duxbury, L. E., C. A. Higgins (1998), *Work-Life Balance In Saskatchewan: Realities And Challenges*, Government of Saskatchewan Duxbury, L. E., C. A. Higgins, Saskatoon.

Duxbury, L. E., C. A. Higgins (1994), Employed Mothers: Balancing Work And Family Life, *Canadian Centre for Management Development (Ottawa*), 1994, Vol. 15

Efeoğlu, İ. E. (2006), *İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Efeoğlu, İ. E. ve H. Özgen (2007), "İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2):237-254.

Edwards, J. R., N. P. Rothbard (2000), "Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs", *Academy of Management Review, 25*(1): 178-199.

Elton, L. (1999), "New Ways of Learning in Higher Education: Managing The Change", *Tertiary Education and Management*, 5(3): 207-225.

Enders, J. (2007), "The Academic Profession", *International Handbook of Higher Education* İçinde, Edt. J. J. F. Forest ve P. G. Altbach, Dordrecht: Springer Vol. 18: 5–21. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-1-4020-4012-2.pdf, Erişim Tarihi: 12.01.2019

Ekinci, H., ve S. Ekici (2003), "Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22*(2): 93-111.

Ergin, E. (2018), *İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Kariyer Tatmini Ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi,* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Ergöl, Ş., G. Koç, K. Eroğlu ve L. Taşkın (2012), "Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler", *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1): 43-49.

Erkan, B. (2017), "Akademisyenlerin Öğretim Performanslarını Geliştirmesinde Motivasyonun Rolü", *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, Aralık, 4 (9): 23-41, http://dergipark.gov.tr/download/article-file/388975, Erişim Tarihi: 20.02.2019

Evans, P. ve F. Bartolomé, (1984), "The Changing Pictures Of The Relationship Between Career And Family", *Journal of Organizational Behavior, 5*(1): 9-21.

Fatoki, F. T. ve S. Koiowu (2015), "Family and Work Responsibilities and Coping Strategies of Women Academics", *European Scientific Journal*, 11(34): 1857-7881.

Freidson, E. (2001), *Professionalism, The Third Logic: On The Practice Of Knowledge*, University of Chicago Press, Chicago.

Frone, M. R. ve R. W. Rice (1987), "Work-Family Conflict: The Effect Of Job And Family Involvement", *Journal of Organizational Behavior*, *8*(1): 45-53.

Frone, M.R., M. Russell, M.L. Cooper (1992), "Antecedents And Outcomes Of Work Family Conflict: Testing A Model Of The Work Family Interface", *Journal of Applied Psychology,* 77 (1): 65-78.

Frone, M. R. ve M. L. Cooper (1992), "Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundraies Asymmetrically Permeable?", *Journal of Organizational Behavior*, 13(7):723-729.

Frone, M. R., M. Russell ve M. L. Cooper (1997), "Relation Of Work-Family Conflict To Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study Of Employed Parents", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 70(4): 325-335.

Frone, M.R., J.K Yardley ve K.S. Markel (1997), "Developing And Testing An Integrative Model Of The Work-Family Interface", *Journal of Vocational Behavior,* 50 (2): 145-167.

Fu, C. K., M. A. Shaffer (2001), "The Tug Of Work And Family: Direct And İndirect Domain-Specific Determinants Of Work-Family Conflict", *Personnel Review*, *30*(5): 502-522.

Gillespie, N.A., M. Walsh, A.H. Winefield, S.J. Dua ve C. Stough, (2001), "Occupational Stress In Universities: Staff Perceptions Of The Causes, Consequences And Moderators Of Stress", *Work & Stres*, 15 (1): 53-72.

Giray, D. M. ve C. Ergin (2006), "Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş Aile ve Aile-İş, Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi", *Türk Psikologlar Dergisi*, 21 (57): 83-101.

Glaser, S., M.I. Halliday, G. R. Eliot (2003), "Üniversite mi? Çeşitlilik mi? Bilgideki Önemli İlerlemeler Üniversitenin İçinde mi, Yoksa Dışında mı Gerçekleşiyor?", *Eğitimin Geleceği Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması* İçinde, Edt. N. Babüroğlu, Sabancı Üniversitesi Yayını, İstanbul.

Gök, M. (2015), "Türkiye'de Lisansüstü Eğitim, Araştırmacı Sayısı, Araştırma Görevlileri Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Yükseköğretim Dergisi*, 5(2): 57-64.

Gönen, E., Ş. Hablemitoğlu ve E. Özmete (2004), *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma*, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.

Greenhaus, J. H., T. D. Allen ve Paul E. Spector (2006), "Health Consequences Of Work-Family Conflict: The Dark Side Of The Work-Family Interface", *Employee Health, Coping and Methodologies (Research In Occupational Stress And Well Being* İçinde, Edt. Pamela L. Perrewe Daniel C. Ganster, Emerald Group Publishing Limited, ss: 61-98

Greenhaus, H. J. ve G. N. Powell (2003), "When Work And Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands", *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 90: 291-303.

Greenhaus, J.H. ve S. Parasuraman (1986), "A Work-Nonwork Interactive Perspective Of Stress &Its Consequences", *Journal Of Organizational Behavior Management*, (8): 37-60.

Greenhaus, J. F. ve N. J. Beutell (1985), "Sources Of Conflict Between Work And Famiy Roles", *The Academy Of Management Review*, January, 10 (1): 76-88.

Guest, D. E. (2002), "Perspectives On The Study Of Work-Life Balance", *Social Science Information*, 41(2): 255-279.

Güldü, Ö. ve M. Ersoy Kart (2009), "Toplumsal Cinsiyet Rolleri ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Politik Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3): 97-116.

Gümüşsoy, U. (2018), *Çalışanlarda Sosyal Desteğin İş Aile Yaşam Çatışması, Yaşam Doyumu Ve Yaşam Kalitesi İle İlişkisi,* Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı.

Günay, G. ve Ö. Bener (2011), "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rolleri Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3): 157-171.

Günay, D. (2001), "Üniversitenin Neliği, Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği", *Policy,* 14: 37-44.

Güney, S. (2016), *Davranış Bilimleri*, 10. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Güney, S., A. Varoğlu ve A. Mavili Aktaş (1996), "Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma", *Verimlilik Dergisi*, 3: 53-76.

Gürbüz, F. G., E. Togran (2003), "A Study On Job Stres And Work-Family Conflict", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, *5*(20): 119-130.

Gürel, P. A. (2018), "İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16): 31-44.

Güven, A.S. (1996), *Üniversitelerde Örgüt Kültürü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Grandey, A. A., R. Cropanzano (1999), "The Conservation Of Resources Model Applied To Work–Family Conflict And Strain", *Journal of Vocational Behavior,* 54: 350–370.

Hattie, J. ve H.W. Marsh (1996), "The Relationship Between Research And Teaching- A Meta-Analysis", *Review of Educational Research,* 66(4): 507-542.

Henden, R. (1995), "Yükseköğretimde Yöneticilik", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1): 71-76.

Henkel, M. (2005), "Academic Identity and Autonomy In A Changing Policy Environment", *Higher Education*, 49(1-2): 155-176.

Higgins, C.A., L.E. Duxbury (1992), "Work Family Conflict ın Dual-Career Family", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51: 51-75.

Hürriyet Gazetesi, (12 Ekim 2018), "Erdoğan: Her İle Bir Üniversite". Erişim: 01 Nisan 2019. http://www.hurriyet.com.tr/gundem/erdogan-her-ile-bir-universite-9883918.

International Labour Organization (ILO), (2018), "İnsana Yakışır İş". Erişim: 28 Ocak 2019. https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.html

Irkılata, N. (2010), *İş Aile Yaşam Çatışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı.

İrey, Ç. (2011), *Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kahn, R.L., D.M. Wolfe, R Quinn, J.D. Snoek, R.A. Rosenthal (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity,* Wiley, New York.

Kahraman, Ü. ve K. Çelik (2018), "Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1): 95-105.

Kanter, R.M. (2006), "Beyond the myth of separate worlds", *The Work And Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, And Approaches* İçinde, Edt. M. Pitts-Catsouphes, E.E Kossek., S. Sweet, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Karacaoğlu, K. (2005), "Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama", *Yönetim Dergisi,* 16(52): 54-72.

Karadağ, E. ve C. Yücel (2018), *Devlet Üniversiteleri ve Fakülteleri Sıralaması (DÜS),* Üniversite Araştırmaları Laboratuvarı Yayınları, https://www.researchgate.net/publication/323393161_Devlet_Universiteleri_ve_Fakulteleri_Siralamasi_DUS_2018, Erişim Tarihi: 25.03.2019

Karapınar, P., B. İlsev, A. Ergeneli (2006), "İş Aile ve Aile İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 24 (2): 85-108.

Karatepe, O.M. ve L. Baddar (2005), "An Emprical Study Of The Selected Consequences Of Frontline Employees' Work-Family Conflict And Familywork Conflict", *Tourism Management,* 27: 1017–1028.

Karaman, S. ve F. Bakırcı (2010), "Türkiye'de Lisansüstü Eğitim: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi,* II: 94-114.

Kasalak, G., İ. Günbayı, S. Özçetin (2016), "Öğretim Elemanlarının Yönetsel Hizmetlere İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması"*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4): 507-536.

Kaya, N. B., A. Alyıldız, İ. H. Kuğuoğlu (2010), "Kadın Akademisyenlerin Sorunları: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi Örneği", *21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme* İçinde, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, ss: 59-69

Keser, A. (2018), "İşte Mutluluk Araştırması", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 14*(1): 43-57.

Keser, A. (2006), *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel, İstanbul.

Kırkkılıç, H.A., O. Sevim, Y. Söylemez (2015), "Akademisyenlerin Bilimsel Araştırma Tutumlarının Akademik Etik Değerler Açısından İncelenmesi", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 9: 375-390.

Kim, J. L. S. ve C. S. Ling (2001), "Work Family Conflict Of Women Entrepreneurs ın Singapore", *Women In Management Review*, 16(5): 204-221.

Kinnunen, U., S. Mauno (1998)," Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women And Men İn Finland", *Human Relations*, 51 (2): 157-177.

Kolsaker, A. (2008), "Academic Professionalism İn The Managerialist Era: A Study Of English Universities", Studies *In Higher Education*, 33(5): 513-525.

Koray, M., S. Demirbilek ve T. Demirbilek (1999), *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

Korkut, H. (1990), "Türkiye'de Üniversiteler İçin Model Arayışı", *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1): 65-79.

Korkut, H., T. Mustan ve M. Yalçınkaya (1999), "Araştırma Görevlilerinin Sorunları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(1): 19-36.

Kossek, E.E., S. Pichler, T. Bodner ve L.B. Hammer (2011), "Workplace Socıal Support And Work-Famıly Conflıct: A Meta-Analysıs Clarıfyıng The Influence Of General And Work-Famıly-Specıfic Supervısor And Organızatıonal Support", *Personnel Psychology*, Summer, 64 (2): 289-313.

Kossek, E., C. Ozeki (1998), "Work–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.

Kurnaz, Ö. (2010), *Yükseköğretimde Araştırma Kalitesinin İncelenmesi,* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kurtay, M. Z., A. Duran (2018), "Vakıf Üniversitesinde Akademisyen Olmak: Rutinler ve Bu Rutinleri Etkileyen Faktörler", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4): 2518-2540.

Kurtoğlu, H. (2017), *Psikolojik Dayanıklılığın İş Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuşdil, M. E. ve Ç. Kağıtçıbaşı (2000), "Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı" *Türk Psikoloji Dergisi,* 45: 59-76.

Küçükşen, K., Ş. D. Kaya (2016), "Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37): 662-674. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/311809011_YONETICI_POZISYONDAKI_AKADEMISYEN_KADINLARDA_AILE_-IS-_OZEL_YASAM_DENGESI Erişim Tarihi: 09.02.2019

Külahçı, Ş. (1990), "Kadının Ev Dışında Çalışmasının Aile Yaşamına Etkisi", *I. Aile Şûrası Bildirileri,* Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara.

Lee, T. W., S. D. Maurer (1999), "The Effects Of Family Structure On Organizational Commitment, Intention To Leave And Voluntary Turnover", *Journal Of Managerial Issues,* 11 (4):493-513.

Lewis T. (1977), "Biomedical Science And Human Health: The Longrange Prospect," *Daedalus*, Spring, 106 (3): 163-171.

Lewis, J. M., W. R. Beavers, J. T. Gossett ve V. A. Phillips (1976), *No Single Thread: Psychological Health In Family Systems*, New York: Brunner

Lordoğlu, K., N. Özkaplan, M. Törüner (1999), *Çalışma İktisadı*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.

Liu, H., Q. Wang, V. Keesler ve B. Schneıder (2011), "Non-Standart Work Schedules, Work-Family Conflict And Parental Well-Being: A Comparison Of Married And Cohabiting Unions", *Social Science Research*, 40: 473 – 484.

Macit, M. ve K. Ardıç (2018), "İşkoliklik, İş Aile Yaşam Çatışmasıve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3): 825-844.

Masikaa, R., G. Wiskera, L. Dabbaghb, K.J. Akreyi, H. Golmohamadd, L. Bendix̄end, L. ve K. Crawfordd (2014), "Female Academics' Research Capacities ın The Kurdistan Region Of Iraq: Sociocultural Issues, Personal Factors And Institutional Practices", *Gender and Education,* 26(1): 52-69.

Maya, İ. (2013), "Akademisyenlerin Meslek Ahlakına Aykırı Olan Davranışlara İlişkin Algıları: ÇOMÜ Eğitim Fakültesi Örneği", *Turkish Studies*, 8(6): 491-509.

Morley, L. (2005), "Gender Equity İn Commonwealth Higher Education", *Women's Studies International Forum*, 28: 209-221.

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

Nergiz, T. (2016). *Demografik Faktörlerin İş Aile Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkileri "Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Netenmeyer, R. G, T. Brashear-Alejandro, J. S. Boles (2004), "A Cross-National Model Of Job-Related Outcomes Of Work Role And Family Role Variables: A Retail Sales Contex̄t", *Academy Of Marketing Science Journal,* 32(1): 49-60.

Netemeyer, R. G., J. S. Boles, R. Mcmurrian (1996), "Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales", *Journal Of Applied Psychology*, 81 (4): 400-410.

Odabaşı, H. F., M. Fırat, S. İzmirli, S. Çankaya, Z.A. Mısırlı (2010), "Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3):127-142.

O'Laughlin, E. M., L. G. Bischoff (2005), "Balancing Parenthood And Academia: Work/Family Stress As Influenced By Gender And Tenure Status", *Journal of Family Issues*, 26(1): 79-106.

Ortaş, İ. (2004), "Öğretim Üyesi Ya Da Bilim İnsanı Kimdir?", *Pivolka*, 3(12): 11-16.

Ortaylı, İ. (2001), *Gelenekten Geleceğe*, Ufuk Yayınları, İstanbul.

Oyman Bozkurt, N. (2017), "Yükseköğretim Kurumlarındaki Güç İlişkilerinin Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi", *Amme İdaresi Dergisi*, 50(4): 33-82.

Önel, N. (2006), *İş Aile Yaşam Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öner, M. (2013), *İş Aile Yaşam Çatışmasıve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (Kocaeli Örneği),* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, Ç.M., G. Yüksel, N. Cemaloğlu, M. Çakmak, N. Çeliköz, Y. Erişen, H. Ünsal, O. Doğan, Ü. Akkutay, A. Esin ve M. Semiz (2006), *Türkiye Üniversiteleri Öğretim Elemanı Araştırması*, Ocak, Ankara.

Özdemir, Ç. M. ve F. Akın (2018), "Türkiye'de Uygulanan Akademik Teşvik Sisteminin Karşılaştırmalı Analizi*", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (56): 834-850.

Özdevecioğlu, M. ve N. Ç. Doruk (2009), "Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33): 69-99.

Özdevecioğlu, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlşkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2): 109–126.

Özen Kapız, S. (2002), İş aile yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3): 139-153.

Özen, Ş. ve D. Öztürk (2016), "Institutional Logics And Political Networks: A Theoretical Framework For Academic Staffing In Newly-Founded Management Departments In Turkey", *Journal Of Management And Organization Studies*, 1: 5-46.

Özen, S. (2005), "Değişim Sürecinde İşin Anlamı", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış* İçinde, Edt: Aşkın Keser, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Özkan, Ç. (2019), "İş Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7/1: 574-596

Özkanlı, Ö. ve A. Korkmaz (2000), *Kadın Akademisyenler*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 586, Ankara.

Özkanlı, Ö. (2007), "The Situation Of Academic Women In Turkey", *Education and Science*, 32(144): 59-70.

Özkanlı, Ö. (2010), "Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller", *Mülkiye*, Xxxıv (268): 265-280.

Özkaplan, N. (2013), "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın!", *Kadın Araştırmaları Dergisi,* 12: 1-23.

Özmete, E. ve I. Eker (2012), "İş – Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2): 1- 23.

Özmutaf, N. M. (2007), "Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2): 41-61.

Öztan, E.S., S.N. Doğan (2015), "Akademinin Cinsiyeti, Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3: 191- 221.

Öztürk, H. İ. (2018), *Kadın Öğretmenlerin Evlilik Doyumunu Yordamada İş Aile Yaşam Çatışması ve Tükenmişliğin Rolü,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Palmer, P. J. (1983), *To Know As We Are Known: Education As A Spiritual Journey*, Paperback, HarperOne Publisher.

Parasuraman, S., C. A. Simmers (2001), "Type Of Employment, Work–Family Conflict And Well-Being: A Comparative Study", *Journal Of Organizational Behavior*, 22(5): 551-568.

Parsons, T. (1968), "The Position Of Identity In The General Theory Of Action", *The Self In Social Interaction: I Classic And Contemporary Perspectives* İçinde, Edt. C. Gordon ve K. J. Gergen, John Wiley & Sons, Oxford, England, ss: 11-24.

Parsons, T. (1972), "Age And Sex In The Social Structure Of The United States", *Youth And Sociology* İçinde, Edt. P. K. Manning ve M.Truzzi, New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

Perkin, H. J. (1969), *The Origins Of Modern Society, 1780-1880*, University Of Toronto Press.

Perkin, H. (2007), "History Of Universities", İçinde *International Handbook Of Higher Education*, Edt. J. J. F. Forest ve P. G. Altbach, Dordrecht: Springer, Vol. 18: 159-205. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-1-4020-4012-2.pdf, Erişim Tarihi: 12.01.2019

Piper, D. W. (1994), "Are Professors Professional? The Organisation Of University Examinations", *Higher Education Policy*, Series 25, London: Jessica Kingsley Publications.

Ramasundaram, A., G. Ramasundaram (2011), "The Role Of Work Family Conflict As A Mediator Between Work-Thought Interference And Job Stress*", International Management Review*; 7(2):25-34

Randall, L. (2006), "Enhancing The Academic Life Of The Mid-Career Professional", *Senate Forum*, 22(1): 1-20.

Rowley, Jennifer (1996), "Motivation And Academic Staff In Higher Education", *Quality Assurance ın Education*, 4 (3):11-16. Http://Manajemenpendidikantinggi.Net/Mmpt/İmages/Emerald_Insight.Pdf Erişim Tarihi: 05. 03. 2019

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi. "Tarihçe. Erişim: 3 Mart 2019. https://www.subu.edu.tr/tr/icerik/157/3/history Erişim Tarihi: 03 Mart 2019.

Sakarya Üniversitesi, "Sayılarla Saü". Erişim: 05 Mart 2019. http://www.sakarya.edu.tr/tr/sayilarla_sau

Schaufeli, W. B., A. B. Bakker ve W. Van, R. How (2002), "Chances İn Job Demands And Resources Predict Burnout, Work Engagement, And Sickness Absenteism", *Journal Of Organizational Behavior*, 25: 293-315.

Sendika.org, "TÜİK Açıkladı: Kadınların İstihdam Oranı Erkeklerin Yarısından Az". Erişim: 07 Mart 2019. http://sendika63.org/2019/03/tuik-acikladi-kadinlarin-istihdam-

orani-erkeklerin-yarisindan-az-532995/http://sendika63.org/2019/03/tuik-acikladi-kadinlarin-istihdam-orani-erkeklerin-yarisindan-az-532995/

Sert, F., S. Tüzüntürk ve N. Gürsakal, (2014), "Nodexl İle Sosyal Ağ Analizi: Akademik Zam Örneği", *15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırmaları Ve İstatistik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Isparta, Https://Www.Researchgate.Net/Profile/Fatma_Sert_Eteman/Publication/301650244_Nodexl_İle_Sosyal_Ag_Analizi_Akademikzam_Ornegi/Links/571fc5e108aeaced788ac917.Pdf Erişim Tarihi: 19.03.2019

Staines, G. (1980), "Spillover Versus Compensation: A Review Of The Literature On The Relationship Between Work And Nonwork", *Human Relations,* 33 (2): 111-129. Ağ Adresi: DOI: 10.1177/001872678003300203 / Erişim Tarihi: 09.Şubat.2019.

Süngü, H. (2013), "Akademisyen Ücretlerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Turkish Studies,* 8 (8): 1187-1205.

Taş, A. ve E. Önder (2010), "Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar, 9(32): 17-30. Http://Dergipark.Gov.Tr/Download/Article-File/70178 Erişim Tarihi: 18.03.2019

Taylor, P. G. (2000), "Making Sense Of Academic Life: Academics, Universities And Change", *Higher Education,* 40 (4): 489-491.

Teichler, U., A. Arimoto ve W. K. Cummings (2013), *The Changing Academic Profession: Major Findings Of A Comperative Survey,* Dordrecht: Springer, Science And Business Media, https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-94-007-6155-1.pdf Erişim Tarihi: 01.02.2019

R. Demir, H.G. Topdemir, A.A. Koç (2001), *Bilim Tarihine Giriş*, Nobel Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara.

Toraman, Ö. (2009). *İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tunç, B. (2007), *Akademik Unvan Olgusu Akademik Yükseltme ve Atama Sürecinin Değerlendirilmesi,* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tunggono, V., (2016), "18-65 Years Old: Youth/Young People", Erişim: 09 Nisan 2019. https://en.brilio.net/news/65-years-old-is-still-young-65-years-old-is-still-young-1601205.html#

Turan, S., B. Durceylan, M. Şişman (2005), "Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler", *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13): 181-202. Http://Www.Manas.Kg/Pdf/Sbdpdf13/Makaleler/ 18.Pdf, Erişim Tarihi: 19.03.2019

Turgut, T. (2011), "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş Aile Yaşam Çatışması ile İlişkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4): 155-179.

Turunç, Ö. ve M. Çelik (2010), "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş Aile , Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine 81 Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 209-232.

Turunç, Ö., ve A. Erkuş (2010), "İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 10(19): 415-440.

Ulutaş, Ü., Ç. (2015)," İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları*", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3): 723-750.

URAP, "2018 - 2019 URAP Türkiye Sıralaması Basın Bildirisi 27 Şubat 2019", Erişim: 01 Nisan 2019 .http://tr.urapcenter.org/2018/2018-YILINDA

%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TELER%C4%B0M%C4%B0Z%C4%B0N-11-D%C3%9CNYA-GENEL-SIRALAMASINDAK%C4%B0-DURUMU-26%20%C5%9EUBAT-2019.pdf

Uysal, İ., A. Duygu ve L. Ertuna (2015), "Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi", *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2): 279-292.

Wayne, H. J., N. Musisca, W. Fleeson (2004), "Considering The Role Of Personality İn The Work Family Experience: Relationships Of The Big Five To Work Family Conflict And Facilitation", *Journal Of Vocational Behaviour*, (64): 108-130.

Wu, M., C. C. Chang, W. L. Zhuang (2010), "Relationships Of Work–Family Conflict With Business And Marriage Outcomes İn Taiwanese Copreneurial Women", *The International Journal Of Human Resource Management*, *21*(5): 742-753.

Verburgh, A., J. Elen ve S. Lindblom-Ylanne (2007), "Investigating The Myth Of The Relationship Between Teaching And Research ın Higher Education: A Review Of Empirical Research", *Studies In Philosophy And Education*, 26(5): 449-465.

Vergin, Nur (1990), "Toplumsal Değişme ve Türkiye'de Aile", *Aile Yazıları 2* İçinde, T.C. Başbakanlık Aile Kurumu Başkanlığı, Ankara.

Voydanoff, P., R. F. Kelly (1984), "Determinants Of Work-Related Family Problems Among Employed Parents", *Journal Of Marriage And The Family*, 46 (4): 881-892.

Voydanoff, P. (1988), "Work-Role Characteristics, Family Structure Demands And Work-Family Conlict", *Journal Of Marriage And Family,* 50 (3): 749-761.

Voydanoff, P. (2004), "The Effects Of Work Demands And Resources On Work-To-Family Conflict And Facilitation", *Journal Of Marriage And Family,* 66 (2): 398- 412.

Voydanoff, P. (2005), "Consequences Of Boundary-Spanning Demands And Resources For Work-To-Family Conflict And Perceived Stres", *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10 (4):491-503.

Voydanoff, P. (2007), Work, Family, And Community: Exploring Interconnections, Mahwah, NJ: Routledge Publishing.

Voydanoff, P. (2008), "A Conceptual Model Of The Work-Family Interface", *Handbook Of Work-Family Integration: Research, Theory, And Best Practices* İçinde, Edt. L. Lero, D.S. Korabik, K. Karen Whitehead, E-Book, Academics, ss: 37-55.

Voydanoff, P. (2009), "The Inteersection Of Work And Family Demands And Resources: Linking Mechanism And Boundary-Spanning Strategies*", Handbook Of Families And Work: Interdisciplinary Perspective* İçinde, Edt. Russel Crone ve Jeffreh Hill, University Press Of America

Xu, L. (2009), "View On Work-Family Linkage And Work-Family Conflict Model", *International Journal Of Business And Management*, 4(12): 229-233.

Yalçınkaya, M., D. Koşar, E. Altunay (2014), "Araştırma Görevlilerinin Bilim İnsanı Yetiştirme Sürecine İlişkin Görüşleri", Kastamonu Eğitim Dergisi, 22 (3): 1009-1034.

Yaylalı, M. (2013), Türkiye'de Akademisyenlerin Özlük Haklarının Mevcut Durumu ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi Raporu. http://www.yok.gov.tr/documents/10279/173480/rapor.pdf/3d4c9bed-c7bb-4c34-9875-c115bc043816, Erişim Tarihi: 18.03.2019

Yenihan, B. (2015), *Sorunlar ve Çözüm Önerileri Işığında Akademik Performansın Ölçümü: Nitel Bir Araştırma,* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yenilmez, M. İ. (2016), "Women in Academia in Turkey: Challenges and Opportunities", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28): 289-311.

http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/1617/Meltem_Ince_Yenilmez_Makale.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yılmaz, E. ve G. Özdemir (2012), "Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar Ve Tarıma Bakış Açıları", *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 9 (2): 50-56.

Yılmaz, K. ve T. Şahin (2016), "Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44: 143-168.

Yıldırım, D. ve Z. Aycan (2007), "Nurses' Work Demands And Work–Family Conflict: A Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 45: 1366–1378.

Yıldırım, N. (2006), *Ailenin Yapısı ve Problemleri*, Yeşerim Bilim Araştırma Dizisi Yayını, İstanbul.

Yıldırım, C. (2006), *Bilim Tarihi*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Yıldız, S. ve S. Gizir (2018), "Öğretim Üyelerinin Üniversite, Akademisyenlik ve Bilimsel Araştırma Kavramlarına İlişkin Algılarının Metaforlar Aracılığıyla İncelenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3): 743-762.

YÖK, "Yükseköğretim İstatistikleri". 2018-2019. https://istatistik.yok.gov.tr/

Yumuşak, G., M. Bilen, Y. Bayraktar ve A. Türk (2010), "Eğitim Düzeyi-Ücret İlişkisi ve Türkiye'de Adalet ve Eğitim Sektörü Üzerine Bir Değerlendirme", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57: 327-356. Http://Dergipark.Gov.Tr/Download/Article-File/9058 Erişim Tarihi: 20.02.2019

Yurdasever, E. ve A. Karakaya (2016), "İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkileri", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2): 485-503.

Yüksel, Murat (2003), *Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri,* Beta Basım, İstanbul.

Zaman, M.Q. (2004), *Review Of The Academic Evidence On The Relationship Between Teaching And Research ın Higher Education,* Department For Education And Skills, London,https://www.researchgate.net/profile/Kenneth_Feldman2/publication/225266128_Research_Productivity_and_Scholarly_Accomplishment_of_College_Teachers_As_Related_to_Their_Institutional_Effectiveness/links/553917880cf2239f4e7c643f.pdf, Erişim Tarihi: 23.01.2019

Zheng C., G. Powell ve J. Greenhaus (2009), "Work To Family Conflict, Positive Spillover, And Boundary Management: A Person Environment Fit Approach", *Journal Of Vocational Behavior*, 74 (1): 82-93.

6564 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (14.11.2014), S: 29175 Erişim: 03 Nisan 2018. http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/11/20141114-1.htm

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 11. Madde. (06.03.2018). *Resmî Gazete* (Sayı: 30352), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.htm

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 13. Madde. (4.11.1981). *Resmî Gazete* (Sayı: 17506), http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf

2547 Yükseköğretim Kanunu, 13. Madde, KHK- 703/135 Madde. (09.07.2018). *Resmî Gazete* (Sayı: 17506), https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/maddedetaylari;jsessionid=7fGLi6MhkWAzprNXnpS9Boczdr4t5mZsxvL--kgY4Js4ML32v8bM!-93246557?psira=28966

2547 Yükseköğretim Kanunu, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, (31.12.2005). *Resmî Gazete* (Sayı: 26040), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/12/20051231.htm

2547 Yükseköğretim Kanunu, 13/A, 676 sayılı KHK, (29.10.2016). *Resmî Gazete* (Sayı: (02.07.2018). *Resmî Gazete* (Sayı: 17506), http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf

2914 Yükseköğretim Personel Kanunu, (11.10.1983). *Resmî Gazete* (Sayı: 18167), http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18167_1.pdf

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 23,25,26,65. Maddeleri, 5772 sayılı KHK (28.06.2008), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,
Bu anket çalışması "İş Aile Yaşam Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri üzerinde Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak, kesinlikle araştırmacı dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamaya zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Merve PELİT
SAÜ Çal. Eko. ve End. İlişkileri
Yüksek Lisans Öğrencisi

Anketin bu bölümünde akademisyenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Lütfen size uygun cevabı ilgili kutucuğa işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz : ( ) Erkek ( ) Kadın

Yaşınız : ……

Fakülteniz: …….....

Bölümünüz: …….....

Unvanınız: ( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr. ( ) Dr. Öğr. Üyesi
( ) Arş. Gör. ( ) Öğr. Gör.

Aylık hane geliriniz:

( )- 4000 TL ( ) 4001-6000 TL ( ) 6001- 8000 TL ( ) 8001-10000TL ( )10001 ve üstü

Ekonomik olarak sıkıntı yaşadığınızı düşünüyor musunuz?

( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

Toplam kaç yıldır Akademisyen olarak çalışıyorsunuz?

( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21-25 ( ) 26 ve üzeri

Kaç yıldır Sakarya Üniversitesi'nde çalışıyorsunuz?

( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21-25 ( )26 ve üzeri

İdari göreviniz var mı? ( ) Evet ( ) Hayır

Cevabınız evetse lütfen belirtiniz : …….....

Medeni durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Dul

Evliyseniz eşinizin çalışma durumu:

( ) Tam zamanlı ( ) Yarı zamanlı ( ) Emekli ( ) Çalışmıyor

Eşinizin Mesleği: ……...

Eğer evliyseniz, eşinizin eğitim durumu:

( ) Okur-yazar ( ) İlkokul mezunu ( ) Ortaokul mezunu ( ) Lise mezunu ( ) Ön lisans mezunu ( ) Lisans mezunu
( ) Yüksek lisans mezunu ( ) Doktora mezunu

Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler: (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)
( ) Eş ( ) Çocuk ( ) Kardeş ( ) Anne/Baba
( ) Büyükbaba/ Büyükanne ( ) Yok ( ) Diğer:……..

Çocuğunuz varsa sayısı: ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üstü

Çocuğunuz veya sorumluluğunu üstlendiğiniz bakım ihtiyacı olan bir yakınınız varsa kimden/kimlerden destek alıyorsunuz? : (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

( ) Destek almıyorum ( ) Aile desteği ( ) Kurum desteği ( ) Komşu, arkadaş desteği ( ) Bakıcı desteği

Ev işleri ile ilgili (temizlik, yemek, v.b işlerde yardım alıyor musunuz? (Ücretli çalışan, aile bireyleri, komşu veya arkadaşlar gibi)

( ) Evet ( ) Hayır

<u>Aşağıdaki ifadeleri okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz.</u>

İşyerinde <u>haftalık</u> ortalama çalışma saatiniz:

( ) 20-30 saat ( ) 31-40 saat ( ) 41-50 saat ( ) 50 saat +

Evinizde işinizle ilgili <u>günlük</u> ortalama çalışma saatiniz:

( ) Evde çalışmıyorum ( ) 1-3 ( ) 4-6 ( ) 7- 9 ( ) 10-12 ( ) 13 ve üstü

<u>Haftalık</u> ders yükünüz kaç saattir?

( ) 6 ( ) 7-17 ( ) 18-28 ( ) 29-39 ( ) 40 ve üzeri

Akademik çalışmalarınıza yeterli zaman ayırdığınızı düşünüyor musunuz?

( )Evet ( )Hayır

Cevabınız hayır ise sebebi (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz):

( ) Ders yükümün fazla olması
( ) İdari görevimin (Toplantı vs.) fazla zaman alması
( ) Aile / ev hayatımla ilgili sorumluluklarımın fazla olması
( ) Aile / iş ile ilgili sorumluluklarım sebebiyle akademik çalışmalarımı sürdürmek için yurtdışına gidememek
( ) Diğer……

Belirtmek istediğiniz bir sorun ya da öneri varsa lütfen belirtiniz:
……...……

Katılımınız için teşekkür ederim.

Netemeyer İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Bu bölümde iş aile yaşam çatışmasını belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun ilgili kutucuğu işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) İşteki görev ve sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
2) İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
3) İşim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
4) İşimin yarattığı stres ve gerginlik ailemdeki görev ve sorumluluklarımı yapmamı zorlaştırıyor.					
5) İşim nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
6) Ailemin gereksinimlerimi karşılamaması iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
7)Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
9) Aile yaşantım işimle ilgili (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz olarak etkiliyor.					

EK 2: Anket Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/03/2019-E.3274

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : 61923333/050.99/
Konu : 10/21 Merve PELİT

Sayın Merve PELİT

İlgi : Merve PELİT 27/02/2019 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 06.03.2019 tarihli ve 10 sayılı toplantısında alınan "21" nolu karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. Arif BİLGİN
Etik Kurulu Başkanı

21. Merve PELİT'in "İş-Aile Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.
Yapılan görüşmeler sonunda; Merve PELİT'in "İş-Aile Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmasının Etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Evrakı Doğrulamak İçin : http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE5D4T002

Etik Kurulu Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi: sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Tel:0264 295 50 00 Faks:0264 295 50 31
E-Posta :ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.sakarya.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Merve PELİT, 1987 yılında İstanbul – Üsküdar'da doğdu. 2006 yılında Gebze Anadolu Lisesi'nden, 2013 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü'nden mezun oldu. 2014 yılında Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri, 2015 yılında Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müzik Bilimleri bilim dallarında yüksek lisansa başladı. Yüksek lisans eğitiminin (2016-2017 akademik yılı) 6 ayını Universita della Calabria, Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza – İtalya'da sürdürdü.