



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE
KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kevser BURAN

Danışman: Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ

TOKAT-2023



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE
KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kevser BURAN

Danışman: Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ

TOKAT-2023

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ danışmanlığında hazırlamış olduğum “İş-Aile Çatışması ve Kadın Akademisyenler Üzerine Kamu Üniversitelerinde Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

... / ... / ...

İmza

Kevser BURAN

JÜRİ KABUL VE ONAY SAYFASI

Kevser BURAN tarafından hazırlanan “İş-Aile Çatışması ve Kadın Akademisyenler Üzerine Kamu Üniversitelerinde Bir Araştırma” adlı tez çalışmasının savunma sınavı/....../2022 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzası

Üye (Başkan):

.....

Üye:

.....

Üye:

.....

Üye:

.....

Üye:

.....

ONAY

...../...../.....

Prof. Dr. Mehmet GÜNEŞ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana yardımcı olan, desteğini ve yardımını esirgemeyen, motive ederek yol gösteren başta danışmanım Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ hocama, tez savunma jürimde yer alarak görüş ve önerileriyle tezime katkı sağlayan Doç. Dr. Yücel EROL ve Dr. Öğr. Üyesi Aysel ARSLAN hocalarıma en derin saygılarımı sunar ve teşekkür ederim.

Tezi gözden geçiren ve gerekli değişiklikler konusunda tavsiyelerde bulunan değerli arkadaşlarım Öğr. Gör. Aysun MOLLA KESOĞLU ve Öğr. Gör. Şule EREN'e teşekkür ederim.

Son olarak bu günlere gelmemi sağlayan canım annem Şerife YAMAN ve canım babam Mustafa YAMAN'a, yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen değerli eşim Ekrem BURAN'a, kimi zaman destek kimi zaman engel olan ama her şeyleriyle iyi ki var olan çocuklarım Ecrin Naz BURAN, Kerem BURAN, İsmet Mustafa BURAN ve Ali Eymen BURAN' a minnet ve sevgilerimi sunarım.

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Kevser BURAN¹

Özet

Ataerkil toplum yapısında kadınlar mevcut konumlarını değiştirebilmek ve kendilerine biçilen rollerin üzerinde şeyler yapabileceklerini göstermek için yüzyıllardır çalışmaktadır. Bunun bir yansıması olarak kadınların aile içindeki sorumluluklarını yerine getirdikleri takdirde çalışmalarında bir sakınca olmadığı düşüncesi son yıllarda oldukça ön plana çıkmaktadır. Yüzyıllardır kadından beklenenler değişmezken bu çalışma ile çalışma alanları açısından görece daha prestijli olduğu düşünülen akademik ortamda çalışan kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması durumları hem nitel hem de nicel araştırma yöntemi bir arada kullanılarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye geneli devlet üniversiteleri üzerinden yürütülen çalışmada 394 kadın akademisyene iş-aile çatışma ölçeği anketi uygulanmış, 20 kadın akademisyen ile de yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın akademisyenler açısından aile ve özellikle çocukların önemli bir çatışma nedeni olduğu, bu durumun dezavantajlarından kurtulmak için kadınların mümkün olduğunca az sayıda çocuk sahibi olma yönünde eğilim sergiledikleri, çocuk sahibi olma süreçlerini doktora ve doçentlik süreçlerine bağlı olarak planladıkları görülmüştür. Eş ve aile desteğinin bu süreçte oldukça önemli unsurlar olduğu ve görece daha genç kadın akademisyenlerin bu açıdan daha avantajlı oldukları tespit edilmiştir. Bekar kadın akademisyenlerin ise iş kaynaklı çatışmayı yoğun şekilde yaşadıkları, bekar olmalarından kaynaklı kendilerinden oldukça fazla beklenti olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Akademisyen.

A RESEARCH ON WORK-FAMILY CONFLICT AND FEMALE ACADEMICS IN PUBLIC UNIVERSITIES

Kevser BURAN²

Abstract

In the patriarchal society, women have been working for centuries to change their current position and to show that they can do things beyond the roles assigned to them. As a reflection of this, the idea that there is no harm in working for women if they fulfill their responsibilities within the family has come to the fore in recent years. While the expectations from women have not changed for centuries, this study has tried to reveal the work-family conflict situations of female academics working in an academic environment, which is considered to be relatively more prestigious in terms of their fields of study, by using both qualitative and quantitative research methods. In the study carried out on state universities throughout Turkey, a work-family conflict scale questionnaire was applied to 394 female academicians, and face-to-face interviews were conducted with 20 female academicians.

According to the results of the research, it has been seen that family and especially children are an important cause of conflict for female academicians, women tend to have as few children as possible in order to get rid of the disadvantages of this situation, and they plan their childbearing processes depending on the doctorate and associate professorship processes. It has been determined that spouse and family support are very important factors in this process and relatively younger female academicians are more advantageous in this respect. It has been observed that single female academicians experience work-related conflict intensely, and there are quite a lot of expectations from them due to being single.

Keywords: Work-Family Conflict, Gender, Female Academician.

İÇİNDEKİLER

İŞ–AİLE ÇATIŞMASI VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

	Sayfa
Bilimsel Etik Sayfası	i
Jüri Kabul ve Onay Sayfası	ii
Teşekkür	iii
Özet	iv
Abstract	v
İçindekiler	vi
Tablolar Listesi	x
Şekiller Listesi	xii
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM 1

İŞ –AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR, TEORİLER VE ÇATIŞMAYA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

1.1. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Kavramlar	3
1.1.1. Rol, Çatışma ve Rol Çatışması	3
1.1.2. İş- Aile Çatışması	5
1.1.3. Aile-İş Çatışması	6
1.2. İş-Aile Çatışması İle İlgili Teoriler	7
1.2.1. Akılcı Bakış Açısı Teorisi	7
1.2.2. Taşma Teorisi	7
1.2.3. Telafi Teorisi	8

1.2.4. Bölünme Teorisi	8
1.2.5. Katkı Teorisi	9
1.2.6. Uyum Teorisi.....	9
1.2.7. Sınır Teorisi	10
1.2.8. Çatışma Teorisi.....	10
1.3. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler	11
1.3.1. Kişi ile İlgili Faktörler	11
1.3.2. İş ile İlgili Faktörler	13
1.3.3. Aile ile İlgili Faktörler	13
1.4. İş-Aile Çatışması Türleri	15
1.4.1. Zaman Kaynaklı Çatışma	15
1.4.2. Stres (Gerginlik) Kaynaklı Çatışma	16
1.4.3. Davranış Kaynaklı Çatışma	17
1.5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	17
1.5.1. İş-Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları.....	17
1.5.2. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları	19
1.5.3. İş-Aile Çatışmasının Ailevi Sonuçları	20

BÖLÜM 2

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN AKADEMİSYENLER

2.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Akademisyenler	21
2.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet	22
2.1.2. Toplumsal Yaşam ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini	23
2.1.3. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Rollerini	24
2.2. Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Kuramları ve Kadın Akademisyenler	26
2.2.1. Sosyo-Biyolojik Kuram	26

2.2.2. Psikanalitik Kuram	28
2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	28
2.2.4. Sosyal Rol Kuramı.....	29
2.2.5. Bilişsel Gelişim Kuramı.....	31
2.2.6. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı	32
2.3. Kadın Akademisyenler ve Sorunları.....	33
2.3.1. Türkiye’de Kadın Akademisyenler	34
2.3.2. Türkiye’de Kadın Akademisyenlere Yönelik Yapılan Çalışmalar	38
2.3.3. Türkiye’ de Kadın Akademisyenlerin Kariyer Süreci ve Sorunları.....	39
2.3.3.1. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Süreci	40
2.3.3.2. Kadın Akademisyenlerin Karşılaştığı Sorunlar	45
2.3.3.2.1. İş - Aile Çatışması	45
2.3.3.2.2. Kariyer Gelişimi.....	48
2.3.3.2.3. Yönetimde Var Olabilme	50
2.3.3.2.4. Cam Tavan Sendromu ve Benzer Yaklaşımlar	51
2.3.3.2.5. Mobbing ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık	54

BÖLÜM 3

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu.....	58
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	58
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	59
3.4. Araştırmanın Yöntemi	60
3.4.1. Evren ve Örneklem	60
3.4.2. Veri Toplama Araçları	62
3.4.3. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	62

3.4.4. Araştırma Hipotezleri	66
3.5. Araştırma Bulguları	67
3.5.1. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Bulgular	67
3.5.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	70
3.5.1.2. İş-Aile Çatışması ile Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	72
3.5.2. İş-Aile Çatışması Görüşme Sorularına İlişkin Bulgular	80
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	102
KAYNAKÇA	106
EK 1: ANKET FORMU	122
EK 2: GÖRÜŞME FORMU.....	124
ÖZGEÇMİŞ.....	126

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Arasındaki Farklar	23
Tablo 2.2. Türkiye’de 1932-1974 Yılları Arası Yüksek Öğretimde Kadın Öğretim Elemanları Oranları	37
Tablo 2.3. Türkiye’ de Kadın Akademisyenlere Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	38
Tablo 2.4. Türkiye’de 1981-2021 Yılları Arası Yüksek Öğretimde Kadın Öğretim Elemanları Oranları	41
Tablo 2.5. Türkiye’de 2022 Yılı Yüksek Öğretimde Kadın Öğretim Elemanı Sayıları	42
Tablo 2.6. 2021 Yılı Eğitim Birimlerine Göre Öğrenci Sayıları ve Oranları	44
Tablo 2.7. Mobbing Tipolojisinde Davranış Kalıpları	55
Tablo 3.1. Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Tablosu.....	61
Tablo 3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği KMO ve Bartlett’s Testi.....	63
Tablo 3.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği Varyans Açıklaması	63
Tablo 3.4. İş-Aile Çatışması Temel Bileşenler Analizi	64
Tablo 3.5. Üniversitelere Göre Kadın Akademisyenlerin Dağılımı	68
Tablo 3.6. Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri	70
Tablo 3.7. İş-Aile Çatışmasının Alt Boyutlarının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	72
Tablo 3.8. Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları	73
Tablo 3.9. Medeni Durum Değişkenine Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	74
Tablo 3.10. İş-Aile Çatışmasının Alt Boyutlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	75
Tablo 3.11. İş-Aile Çatışması Alt Boyutları ve Çocuk Sayısına İlişkin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Tukey HSD Testi Sonuçları	75
Tablo 3.12. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Akademik Unvana Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	76
Tablo 3.13. İş-Aile Çatışması Alt Boyutları ve Akademik Unvana Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey HSD Testi Sonuçları	77
Tablo 3.14. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	78

Tablo 3.15. İdari Görev Değişkenine Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	79
Tablo 3.16. Nitel Görüşme Gerçekleştirilen Kadın Akademisyenlere İlişkin Demografik Bilgiler	81



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Bireysel Stres Sonuçları.....	18
Şekil 2.1. Cam Tavan Engelleri	52
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	66



GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatına girişı her ne kadar yeni bir durum olmasa da toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile birlikte çalışan kadınların yaşadığı sorunlar hem kariyerlerini hem de aile yaşamlarını olumsuz olarak etkilemeye devam etmektedir.

Tarihsel süreç gözden geçirildiğinde kadınların her zaman çalıştıkları görölmektedir. İlkel toplumlar denilen, hayatları avcılık ve toplayıcılık üzerine kurulu toplumlarda kadınlar toplayıcılık rolünü üstlenirken; yerleşik hayata geçilen tarım toplumunda ekonomik ve sosyal hayatın değişmesi ile birlikte çalışma alanları da değişmiştir. Kadınlar daha çok temizlik, yemek, ev işleri gibi uğraşlar edinerek cinsiyete dayalı bir işbölümü ve yaşam düzeni olan ataerkilliğin ortaya çıkmasına yardımcı olmuşlardır. Sanayi devrimiyle birlikte erkeklerin kadınlar üzerindeki hakimiyeti artmış, erkekler fabrikalardaki ustabaşı rollerini evdeki koca ve baba rolleriyle de özdeşleştirerek ataerkil yapıyı güçlendirmişlerdir. Kadınlarsa erkek işgücünün ucuz ikamesi olarak fabrikalarda da çalışmaya başlamışlardır. I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında ise erkeklerin orduya alınmasıyla birlikte kadınlar ailelerinin başına geçmiş ve aile reisi rolünü üstlenmişlerdir. Ancak savaşlar bitip erkeklerin evlerine geri dönmesi ile birlikte kadınlar tekrar ev ve işyerlerindeki eski rollerine geri dönmüşlerdir.

Rekabetin ulusal sınırları aştığı 1970'li yıllardan itibaren verimlilikte, ürün kalitesinde ve üretimde hızlı artış yaşanmış, ürünler çeşitlenmiş ve firmalar tam kapasite çalışmaya başlamışlardır. Hizmet sektöründe fiziksel güç ihtiyacının azalması ve hizmet çeşitliliği, kadınların çalışma yaşamına katılımında artış sağlamıştır. Ayrıca, eğitim imkanlarının gelişmesi ve çeşitlenmesi, evlilik oranının düşmesine karşın evlenme yaşı ve boşanma oranlarının yükselmesi, çalışan haklarını koruyan yasal düzenlemeler ve çocuk bakımına ilişkin hizmet vermeye başlayan kişi ve kurumlar da bu duruma katkı sağlamışlardır. Toplumsal açıdan hem eğitim hem de iletişim araçları aracılığı ile yaşanan hızlı değişim ve gelişim sonucunda toplumsal cinsiyet açısından yaşanan olumlu gelişmelerde bunda etkili olmuştur. Kadın artık evine, kocasına ve ailesine karşı olan sorumluluklarıyla birlikte topluma karşı sorumluluklarını da yerine getirme konusunda daha bilinçli hareket etmekte, varlığının ve kimliğinin farkına varmış bulunmaktadır.

Dünya geneline baktığımızda istihdam noktasında cinsiyet farklılığının olmadığı bir toplum neredeyse yoktur. Bu farklılık maalesef kadınların lehine değil aleyhine bir eşitsizlik ve cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde kendini göstermekte, kadınların pek çok alanda mücadele etmesine neden olmaktadır. Kadınların yaptıkları işlerle ilgili ciddi anlamda nitelik sorunu yaşadıkları, bu nedenle düşük ücretli ve/veya kayıt dışı işlerde yoğunlaştıkları bilinmektedir. Bununla birlikte yerine getirmeleri gereken farklı görevler nedeni ile aile ve iş ortamında da sorunlar yaşamaktadırlar.

Ülkemizde üniversiteler istihdam açısından kadın-erkek oranının neredeyse eşit seyrettiği bir alandır. Bunun nedeni kadın akademisyenler için toplumsal cinsiyet açısından daha sorunsuz bir alan olması, kariyer imkanları, çalışma koşulları vb. olabilir. Ancak, tamamen sorunlardan bağımsız bir alan olduğu da söylenemez. Gerçekleştirilen çalışma ile tüm kadın çalışanlar için önemli bir problem olan iş-aile çatışması kavramı kadın akademisyenler açısından ele alınacaktır.

Bu çalışmada üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması temelinde yaşadıkları sorunlar incelenmeye ve kadınların akademideki durumları değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş-aile çatışmasına ilişkin kavramlar, teoriler ve çatışmaya neden olan faktörlere ilişkin literatür taraması yer almaktadır. İkinci bölümde çalışma hayatında kadın akademisyenlerin durumu toplumsal cinsiyet kavramı ve yaşanan sorunlar temelinde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise iş-aile çatışması ve kadın akademisyenlere ilişkin gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmiştir.

BÖLÜM 1

İŞ –AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR, TEORİLER VE ÇATIŞMAYA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

İş-aile çatışması kavramı dünya genelinde kadınların çalışma hayatındaki oranının artışına bağlı olarak geleneksel rollerin dışına çıkılması nedeni ile ortaya çıkan kavramlardan biridir. Bu başlık altında iş-aile çatışması kavramına ilişkin literatür incelenmiştir.

1.1. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Kavramlar

Bu başlık altında iş-aile çatışmasına ilişkin rol, çatışma, rol çatışması, iş-aile ve aile-iş çatışması kavramları ele alınmıştır.

1.1.1. Rol, Çatışma ve Rol Çatışması

İlk olarak 1936’ da Linton tarafından dikkat çekilen, ardından antropolog, sosyolog ve psikologlar tarafından araştırılmaya başlanan “rol” kavramı; statü kavramının dinamik yönünü belirtmektedir (Aydın, 2019: 11). Kahn ve arkadaşları (1964) rol kavramını herhangi bir pozisyonda görev yapan bireyden toplum ya da ilişkili olduğu kişiler tarafından beklenen davranışlar bütünü şeklinde tanımlamaktadır. Mish (2004) ise bireyin sahip olduğu statü, çevre ve konumu gereği içinde bulunduğu sosyal yapının ondan beklediği eylem, davranış ve performanstan oluşan küme olarak yorumlamaktadır (Şirin, 2009: 38). Türk Dil Kurumu’na (2009) göre ise rol “bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev” ya da “bireyin üyesi bulunduğu kümenin etkinliği sırasında benimsediği davranış özellikleri” şeklinde ifade edilmektedir.

Kahn ve arkadaşlarına göre (1964) rol kavramına ilişkin üç bileşenden söz edilmektedir. Bunlar; başkaları tarafından dayatılan rol baskıları, kişinin bu baskılarla karşısındaki durumu ve baskılara olan tepkisidir. Özen ve Uzun’ a göre birey, toplumsal yapı içerisinde üyesi olduğu alt sistem veya sosyal grupların istek ve beklentileri doğrultusunda her grubun statü ve rollerini üstlenerek dahil olduğu grup sayısı kadar role sahip olur (Coskuner, 2013: 2). Bireyin sahip olduğu bu çoklu roller ve beraberinde gelen sorumluluklar nedeniyle rol baskısı oluşmaya başlar. Rol baskısı ise roller arası çatışmaya

zemin oluşturmaktadır.

Çatışma, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçların karşılanamaması nedeniyle yaşanan gerginlik durumlarıyla birlikte ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 1997: 265). “Çatışma, bireyin duygularında düşüncelerinde ve davranışlarında içinden gelen veya kontrolü dışında gerçekleşen psikolojik ve sosyal engellenme durumunu anlatmaktadır” (Güzelel, 2020: 7). Bu açıdan olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) çatışmayı birden fazla kişi veya grubun hedef, istek, amaç ve/veya güdüler açısından birbirleriyle uyumu yakalayamamaları olarak tanımlamaktadır. Genç (2004) bireysel çatışmayı bireyin iki durumdan birini seçme zorunluluğu nedeniyle yaşadığı kararsızlık ve uyuşmazlık hali olarak değerlendirmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 155). Örgütsel çatışma ise iki ya da daha fazla kişi arasındaki görüş ve fikir ayrılığı olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2011: 297).

Kahn ve arkadaşlarının (1964) üzerinde durduğu ve bu sayede literatüre iş-aile çatışması kavramının girmesini sağlayan rol çatışması kavramı ise, birden fazla rol gereksiniminin aynı zamanda benzer performans beklemesi sonucu oluşmaktadır (Basım, 2010:149). Bu rol gereklerini aynı zamanda yerine getirmek zorunda kalan bireyin, rollerden birinin gereklerini diğerlerinden daha fazla yerine getirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Arslan ve Üngüren, 2017: 46; Frezatti ve Palomino, 2016: 167; Güzelel, 2020: 7). Morris (1971) rol çatışması kavramını rol-kişi çatışması, roller arası çatışma, göndericiler arası çatışma ve gönderici içi çatışma şeklinde değerlendirilmektedir (Aydın, 2019: 14). Sahip olunan her rolün bireyden beklentileri olduğundan kişi bu beklentileri gerçekleştirebilmek için enerjisini ve zamanını dengeli bir şekilde kullanarak her birinin beklentilerini de karşılamaya çalışmaktadır. İş ya da aile alanında birey diğerine göre daha fazla zaman harcadığında ise ihmal edilen taraf nedeniyle çatışma yaşamaktadır. Farklı beklentilere sahip roller bireyin alanlar arasında “koşturarak” bazı rollerin beklentilerini gerçekleştirememesine neden olmakta; bu durum hem bireyi hem de etrafındaki insanları olumsuz şekilde etkilemektedir (Baysal, 2016: 13).

İş hayatı ile aile hayatı arasındaki çift yönlü ilişki nedeni ile iş hayatı aileyi etkilerken aile hayatının iş hayatını etkilememesi düşünülemez (Adak, 2007: 142). İş ve aile hayatı arasında gerçekleşen bu çatışma araştırmacılar tarafından iki yönlü; aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması olarak kavramsallaştırılmıştır (Leaptrott ve McDonald,

2011: 3). Literatüre bakıldığında bu iki çatışma türünün birbirleriyle etkileşimli olduklarını belirten pek çok araştırma bulunmaktadır (Balak, 2013: 15).

1.1.2. İş- Aile Çatışması

Bireylerin sahip olduğu roller arasında (torun, çocuk, öğrenci, arkadaş, gelin/damat, eş, anne/baba, ev hanımı, büyükanne/büyükbaba gibi) en önemli iki rol olarak aile ve iş yaşamına ait roller görülmektedir (Açıkgöz, 2014; Coşkun, 2013; Kanter, 2006; Jacobs ve Gerson, 2004; Blair-Loy, 2003; Moen, 1992). Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği 18. yüzyılda başta Avrupa olmak üzere bir taraftan çalışma şartları ve işin yapısal özellikleri değişirken bir taraftan da aile rolleri ve bu rollerin talepleri farklılaşmıştır. Haliyle standart aile yapısında değişimler ortaya çıkmıştır. İş ortamının evden çıkarak fabrikalar haline gelmesi ile iş ve aile ortamları birbirlerinden ayrılmış ancak bu durum iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Mustafayeva, 2013: 23-24).

Kahn ve arkadaşları (1964) yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasını iş ve aile ortamında ortaya çıkan ve çoklu rol baskısıyla kendini gösteren roller arası çatışma şeklinde tanımlamıştır (Özmete ve Eker, 2013: 22). Greenhaus ve Beutell (1985) ise bu çalışmadan yola çıkarak iş-aile çatışmasının tanımlanmasında öne çıkan iş ve aile ortamının etkileşime vurgu yapmışlardır. İş-aile çatışmasının, bireylerin ailenin taleplerinin müdahalesi olmaksızın iş taleplerini yerine getirme kabiliyeti ve işin talepleri olmadan ailedeki talepleri yerine getirme kabiliyetini içeren iki yönlü bir değişken olduğunu belirtmişlerdir (Baysal, 2016: 15).

Frone ve arkadaşlarına (1992) göre iş-aile çatışması, bireyin iş ortamındaki rolünün aileye olan negatif yansımasıdır. Bu açıdan iş-aile çatışması farklı bir yaklaşımla; bireyin işiyle özdeşleşen rollerinin, ailesine karşı olan sorumluluklarını engellemesi olarak tanımlanmıştır. Wayne ve arkadaşları iş-aile çatışmasını bireyin iş ortamındaki rolünden aile ortamındaki rolüne olumsuz etki olarak değerlendirirken (Yüksel, 2005: 303); bu durumu destekler şekilde kimi yazarlar tarafından iş-aile çatışmasının ana nedeni iş ortamı ve işin özellikleri olarak belirtilmiştir (Boyar vd, 2005; Shaffer vd, 2001). Bu özellikler katı iş uygulamaları, uzun ve düzensiz iş saatleri, iş seyahatlerinin fazlalığı, iş stresi, aşırı iş yükü, yönetici ve iş arkadaşlarının ailevi konularla ilgili olumsuz

davranışları olarak sıralanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81). Yapılan pek çok çalışmada aile içindeki sorumluluk ve roller bakımından kadınlardan erkeklere oranla daha fazla şey beklenmesi nedeni ile iş-aile çatışmasının kadınlar tarafından daha çok yaşandığı görülmektedir.

1.1.3. Aile-İş Çatışması

Bireyin aile sorumluluklarının işteki sorumluluklarını veya rollerini gerçekleştirmesini engellediği durumlarda ortaya çıkan çatışma şekli aile-iş çatışması olarak değerlendirilmektedir (Çetinkaya, 2011: 84-85; Kinnunen ve Mauno, 1998: 158; Duxbury, Higgins ve Lee, 1994: 450).

Aile- iş çatışması türü iş-aile çatışmasına oranla daha az araştırma yapılan bir alan olarak görülmektedir. Hatta pek çok çalışmada konu sadece tek bir boyut olarak; iş-aile çatışması olarak ele alınmaktadır. Ailenin gelir getirecek bir işe muhtaç olması, işin önceliğe sahip olmasına ve bu nedenle bireylerin aile-iş çatışmalarını daha az algılamalarına neden olmaktadır. Ayrıca bu durum aile-iş çatışmasının daha çok psikoloji, aile danışmanlığı ve sosyoloji alanlarında araştırma konusu olmasına neden olmuştur. Son yıllarda “Örgütsel Davranış” ve “İnsan Kaynakları Yönetimi” açısından konunun öneminin fark edilmesi ile aile-iş çatışması üzerinde de araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Avcı Aksu, 2014: 80; Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009: 74-75). Bu konunun öneminin fark edilmesindeki en önemli etken ise kişinin performansındaki düşüklüğün nedenlerinin sadece işle ilgili durumlar değil, aileden kaynakları durumlarında olabileceğinin de görülmesidir.

Aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran temel nedenler şunlar olarak görülmektedir: Kişinin medeni durumu, çocukların sayısı ve yaşları, eş desteğinin az olması, okul öncesi çağıdaki çocukların varlığı, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, problemli çocuklar, aile yapısı vb. Buna göre aile-iş çatışması yaşanmasının temel nedeni aile özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kimi zaman kişinin ailedeki sorumluluklarının fazlalığı kişinin iş performansını olumsuz düzeyde etkileyebilmekte bu da aile-iş çatışmasının sebep olabilmektedir. Ayrıca her iki cins (kadın ve erkek) tarafından da aile-iş çatışmasının yaşanabileceğinin görülmesi konuya ilişkin araştırmaların artışına katkı sağlamıştır (Avcı Aksu, 2014: 80-81).

1.2. İş-Aile Çatışması İle İlgili Teoriler

İlgili literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasına yönelik olarak kuramsal açıdan ortak bir bakış açısının olmadığı görülmektedir. Pek çok araştırmacı “çatışma, telafi, taşıma, katkı ve akılcı bakış açısı” kuramlarını temel kuramlar olarak değerlendirirken; bölünme, yayılma, araçsallık, iş-aile sınır teorisi, uyum, ekolojik sistemler kuramı, rol kuramı da üzerinde durulan kuramlar arasındadır.

1.2.1. Akılcı Bakış Açısı Teorisi

Bu teoriye göre, iş aile çatışmasına neden olan asıl faktör zaman baskısıdır. İş ve aile yaşamları arasında zaman açısından bir denge yakalamak oldukça zordur (Duxbury ve diğ., 1994; Greenhaus ve diğ. 1987). Her ne kadar çalışma hayatı hızlı ve zorlu olsa da insan kendine ve ailesine vakit ayırmak mecburiyetindedir. Ancak günümüzde teknolojinin de gelişmesiyle iş evlerin içine kadar girmiş durumdadır. Bu durumda haliyle aileyle geçirilen zaman azalmakta ve bu zaman iş alanına kaymaktadır. Ailedeki rollerle iş yaşamındaki rollerin bu şekilde karışmasıyla çatışma yaşanmaya başlamaktadır (Cingöz ve Kaya, 2018: 132; Efeoğlu, 2006: 14). Kişi ailedeki rollerini gerçekleştirmek için aileye daha çok zaman harcadığında bu durum işe ayırdığı zamanı azaltacağından “aile-iş çatışmasına” sebep olmaktadır (Çarıkçı, 2001: 156). Özellikle bakıma muhtaç aile üyeleri ile 0-3 yaş aralığındaki çocuklar çalışan ebeveynlerin aile ve iş ortamı arasında denge sağlama konusunda sıkıntı yaşamalarına yol açmaktadır.

1.2.2. Taşıma Teorisi

Staines (1980)’in geliştirdiği “taşıma teorisi” iş ve aile alanı ilişkisini karşılıklı bir ilişki olarak değerlendirmektedir. Teoriye göre; iş ya da aile alanlarının birindeki değişim diğer alanda da benzer bir değişime sebep olacaktır (Tetik ve Köse, 2016: 181; Frone, 2003: 147). Taşıma kuramı sadece işin aileyi veya ailenin işi etkilediği durumları değil, hem aile yaşamının iş yaşamını etkilediği hem de iş yaşamının aile yaşamını etkilediği durumları kapsamaktadır (Efeoğlu, 2006: 17). Bu etki olumlu olabileceği gibi olumsuz bir etki de olabilir. Yani iş yaşamında yaşanan olumlu gelişme aile yaşamına da olumlu yansıtılabileceği gibi ailede yaşanan olumsuz bir durum iş yaşamını da olumsuz etkileyebilmektedir.

1.2.3. Telafi Teorisi

Telafi teorisi, bireylerin herhangi bir alanda yaşadığı doyumsuzluğu telafi etmek için doyum yaşadıkları veya yaşama ihtimallerinin daha fazla olduğu diğer alanlardan birine yönelerek doyumsuzluklarını telafi etmeye çalıştıklarını ileri sürmektedir. Buna bağlı olarak telafi kuramı, doyum sağlama içgüdüğü ile bireyin iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin bozulması sonucu çatışma yaşadıkları varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). İş ve kariyer hayatından doyum sağlayamayan birey aile hayatına daha çok yönelirken, aile hayatında tatmin olamayan birey iş hayatına yoğunlaşabilmektedir (Tetik ve Köse, 2016: 181).

Teoriye göre birey doyumsuzluğunu telafi etmek için iki tür telafi yönteminden birini tercih etmektedir. İlki olan tamamlayıcı telafide birey yeterli ödül olmaması nedeni ile tatmin olamadığı alandaki eksikliği diğer alandan karşılamaya çalışmaktadır. Tepkisel telafide ise birey alanlardan birinde yaşadığı olumsuzlukları diğer alandaki olumlu durumlarla telafi etmeye (yoğun bir iş gününün ardından evde dinlenme eğilimi göstermek veya ailevi sorunlarından kaçmak için işe odaklanmak gibi) çalışmaktadır (Aydın, 2019: 24).

Her iki telafi türünde de diğer alandaki ödüllerin peşinde koşma düşüncesi olsa da tepkisel telafi olumsuz deneyimlerin aşırılığından kaynaklanırken; tamamlayıcı telafi, yetersiz olumlu deneyimlerin diğer alanda telafisini teşvik etmektedir (Aydın, 2019: 24).

1.2.4. Bölünme Teorisi

İş aile çatışmasına yönelik teoriler incelendiğinde bölünme teorisi iş ve aile hayatının birbirini etkilemediği yönündeki varsayımıyla dikkat çekmektedir. Wilensky (1960) tarafından incelenen bölünme teorisi; bireylerin diğer yaşam alanlarının etkilerini iş ve/veya aile yaşamlarında hissetmedikleri varsayımına dayanır (Diker, 2010: 53). Kanter (1977) iş ve aile yaşamının tamamen ayrı olduğu düşüncesini “ayrı dünyalar miti” kavramıyla ifade etmeye çalışmıştır (Tetik ve Köse, 2016: 181). Kanter’in bu görüşü; bireylerin hayatının sadece iş yaşamıyla sınırlı olduğu, bunun dışında başka bir yaşam alanlarının olmadığı varsayımına dayanmaktadır. Geleneksel cinsiyet rollerine bakıldığında; erkeklerden ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamaları, kadınlardan ise

eş ve annelik görevlerini yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu açıdan Kanter'in yaklaşımının geleneksel cinsiyet rolleri ideolojisi ile birbirini desteklediği görülmektedir (Alican, 2007: 26). Ancak bu varsayımlar, söz konusu olay ve durumların öznesinin insan olduğu gerçeğini göz ardı etmektedir. Literatürde de bu teoriyi desteklemeyen pek çok araştırma yer almaktadır. Bu çalışmalar, kişinin iş ortamında ve iş dışı herhangi bir alanda yaşadığı olumlu veya olumsuz her türlü olay ve durumdan etkilenerek hayatının diğer alanlarına da bu durumu bir şekilde taşıdığı veya yansıttığı yönündedir (Tunç, 2019: 29).

1.2.5. Katkı Teorisi

Bireyin iş ve aile ortamında yaşadığı fiziksel ve psikolojik baskılar üzerinde durulan kuram “Katkı Kuramı” olarak isimlendirilmektedir. Duxbury ve Higgins'in (1991) tarafından yapılan çalışmada, bireyin genel olarak duyduğu yaşam tatmini ile iş ve aile hayatındaki tatmin arasında paralellik gösterdiğini saptanmıştır (Cingöz ve Kaya, 2018: 132).

Bölünme teorisi iş ve aile yaşamının birbirlerini etkilemediği düşüncesiyle hareket ederken, katkı kuramı ise tam tersi bir iddiaya sahiptir. Bireyin hem aile hayatında hem de iş yaşamında sağladığı doyum düzeyinin birbirleriyle ilişkili olduğu ve kişinin genel iyi olma durumu ve yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Efeoğlu, 2006: 16). Rice ve arkadaşları (1992), iş – aile çatışmasının genel yaşam kalitesiyle ters yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir (Tunç, 2019: 29). Çevresinde gelişen her türlü olaydan etkilenen bireyin ailesi ya da iş ortamında yaşanan gelişmelerden etkilenmemesi ve/veya bu ortamların birbirini etkilememesi düşünülememektedir.

1.2.6. Uyum Teorisi

Uyum teorisine göre kalıtsal özellikler, davranış tarzları, sosyokültürel özellikler ve/veya kişilik gibi değişkeler de iş-aile çatışmasında etkili olabilmektedir. Örneğin, zekâ veya eğitim seviyesi arttıkça iş ve aile alanlarındaki olumlu etkinin de attığını varsayılmaktadır. Edwards ve Rothbard'a göre (2000) bu teori diğer teorilere göre daha geniş bir bakış açısı sunarak bireyin sadece iş ve aile alanlarıyla ilgili değil kalıtsal durumlar gibi etkenlerin de çatışma yaşama durumu veya seviyesiyle ilişkili olduğunu savunmaktadır (Aydın, 2019: 24-25).

1.2.7. Sınır Teorisi

Clark (2000) tarafından geliştirilen iş-aile sınır teorisi, iş ve aile sistemleri arasındaki ilişkiyi insani bir ilişki olarak görmektedir. İş ve aile konusundaki önceki teorilerin eksiklerini kapatmak amacıyla geliştirilmiş olan teoride bireylerin dengeye ulaşmak için iş ve aile alanları arasındaki sınırları nasıl yönettikleri açıklanmaya çalışılmıştır. “Bireyler içinde yaşadıkları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirerek, sınır geçicinin o alan ve o alanın üyeleri ile ilişkilerini belirleyerek şekillendirirler” (Kapız, 2002: 146).

Bu teoriye göre denge; evde ve işte minimum rol çatışmasıyla doyum sağlayabilme ve iyi durumda olma anlamına gelmektedir. “Sınır” olarak ifade edilen şey ev ve iş alanlarını ayıran çizgilerdir. İş-aile çatışmasının temel kaynağı olarak bireyler arasındaki sınırlara ilişkin yaşanan sıkıntılar ve alanlar arasındaki anlaşmazlıklar görülmektedir. Geçirgenlik, esneklik veya alanların içeriği anlaşmazlığın konusu olabilmektedir (Tetik ve Köse, 2016: 182; Clark, 2000: 753-762). Bireyler ise iki alan arasında sürekli geçişler yapan ve her ikisinin de beklentilerini karşılamaya çalışan sınır geçicileridir (Güzelel, 2020: 18).

1.2.8. Çatışma Teorisi

Çatışma kuramı, “bireylerin iş-aile yaşam çatışması yaşamalarının söz konusu alanlardaki farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gereklerini yerine getirmelerinin zorluklarının yattığı” varsayımına dayanmaktadır (Diker, 2010: 54; Efeoğlu, 2006: 11-12).

Bireyin iş ve aile hayatında üstlenmiş olduğu roller devamlı olarak çatışma halinde olduğunda bireyde yarattığı fizyolojik ve psikolojik etki çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışan bireyin iş yaşamından beklediği başarıyı elde edebilmesi için kimi zaman aile hayatındaki rollerinin bazılarından vazgeçmesi gerekebilmektedir. Aynı zamanda kişinin beklentileri doğrultusunda bir aile hayatına sahip olabilmesi iş hayatındaki başarısının özel hayatıyla çelişmemesine de bağlıdır. Roller arasındaki uyumsuzluk nedeni ile birey rollerden birinde fedakarlık yaptığında çatışma ortaya çıkmaktadır (Cingöz ve Kaya, 2018: 133).

1.3. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

İş-aile ya da aile-iş çatışmasının nedenleri olarak üç temel faktör üzerinde durulmaktadır. Bunlar sırasıyla aşağıda incelenmiştir.

1.3.1. Kişi ile İlgili Faktörler

İş-aile çatışmasına neden olan kişi ile ilgili faktörler temelde “yaş, cinsiyet, kişilik, eğitim durumu, medeni hal vs.” şeklinde sıralanmaktadır (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 179). Bunlar arasından kişilik kavramı en çok üzerinde durulan kavramlardandır. Çünkü kişilik bireyin etrafında olanları algılaması ve yorumlamasında son derece etkili bir faktördür. Psikolojide kişilik, bireylerin sadece içinde bulunduğu zaman, durum veya sosyal ortamla açıklanamayan duygu, düşünce ve davranışlarındaki farklılıklar ile süreklilik gösteren özellik ve eğilimleri olarak ifade edilmektedir. Pek çok kuramcı kişiliğin bireyle ilgili (zihinsel, fiziksel, duygusal) neredeyse her şeyi kapsadığını savunmaktadır (Taymur ve Türkçapar, 2012: 155). Literatürde yaygın kullanılan tanımlardan biri ise “bireyler tarafından sergilenen özgün ve nispeten sabit davranış, düşünce ve duygu kalıbıdır” şeklindedir (Greenberg, 1999: 40). Bireylerin kişilik oluşumu kalıtsal özellikler kadar çevresel faktörlerden de etkilenmektedir. Bunlar arasında içinde bulunduğu coğrafya, sosyal yapı ve sınıf özelliği, aile ve grup üyeliği gibi değişkenler gelmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 4). Toplum tarafından olumsuz olarak değerlendirilen kişilik özellikleri genellikle bireylerin deneyimlerini ve karşılaştıkları durumları negatif bir anlayışla değerlendirip, hayat hakkında olumsuz duygular beslemeleri ile ortaya çıkmaktadır. Haliyle daha çok stres ve çatışmaya maruz kalmaktadırlar (Çetinkaya, 2011: 90).

Kişilik tipleri pek çok çalışmada A tipi ve B tipi kişilik olarak değerlendirilmektedir. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha stresli oldukları ve normal durumları bile stres unsuru olarak görebildikleri ileri sürülmektedir (Hisli Şahin vd., 2009: 245). B tipi kişilik özelliğine sahip olan kişiler ise katı kurallardan arınmış ve esnek olarak değerlendirilmektedirler. Zamanı sorun etmeyen, rahat ve sabırlı kişilerdir. Başarı konusunda aşırı hırslı olmayıp, kolay kolay sinirlenmezler. İşleriyle ilgili bu rahatlıkları onların daha düzenli ve planlı olmasını dolayısıyla stres konusunda daha dayanıklı olmalarını sağlamaktadır (Aydın, 2002: 36). İş ya da aile ortamında yaşanan

stres durumu iş-aile çatışmasına neden olduğundan; bu durumda A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin B tipi kişilik özelliğine sahip bireylere oranla daha çok iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşama ihtimalleri bulunmaktadır (Çetinkaya, 2011: 91).

Cinsiyet kavramı üzerinde çokça durulan kişi ile ilgili diğer faktörlerdendir. Cinsiyet açısından iş-aile çatışmasına ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde; kadınların erkeklerden daha yüksek çatışma yaşadığı görülmektedir. Hochschild (1989) kadının işyerindeki konumunun aile ortamındaki görev ve sorumluluklarını ortadan kaldırmadığını belirterek; aslında kadın istihdamının kadının rollerinin artmasına neden olduğunu ileri sürmüştür. Çalışan kadınların erkeklere kıyasla hem iş hem de aile alanında üstlenmesi gereken roller çok fazladır. Zamanın sınırlı olduğu düşünüldüğünde, kadınların üzerindeki rol baskının artmasıyla birlikte denge sağlanamayan alanda çatışma yaşanmaktadır. Haliyle çatışma yaşayan kadın roller arasında (kariyer mi, annelik mi, yoksa gelir sağlamak için bir iş mi) tercih yapmak durumunda kalmaktadır. Kimi ülkelerde durum farklı olsa bile pek çok ülkede kadının öncelikli rolü olarak görülen çocuk, aile ve ev işleri, iş yaşamında belli mevkilere ulaşmasında karşılaştığı engellerden biridir. Söz konusu kariyer ilerlemesi olduğunda erkeklere oranla daha dezavantajlı olduğu bir gerçektir. Çalışan bir kadın olursa bile bir kadından önce anne ve eş olarak görevlerini yerine getirmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (Çarıkçı vd., 2010). Ancak günümüz çalışan kadınlarının bu konuyla ilgili olarak yaşadıkları çatışmayı azaltmak adına çözümler geliştirdikleri ve bu alanlardaki sorumluluklarını hafifletmek için eğitim ve ücretleri daha yüksek olanların ücretli yardımcılar tuttukları pek çok çalışmada göze çarpmaktadır (Kahraman ve Çelik, 2018: 102; Çarıkçı vd., 2010: 64).

İş-aile çatışmasında etkili olan kişisel faktörlerden bir diğeri ise “eğitim seviyesi” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça iş ortamındaki yükselme olanaklarının da arttığı varsayılmaktadır. Eğitimleri sonucunda yönetici pozisyonlarına kadar yükselme şansı elde eden bireyler, aldıkları görev ve sorumluluklar nedeni ile daha fazla risk altında bulunmaktadırlar. Aynı zamanda daha fazla stres ve yıpranma ile birlikte çatışma yaşama ihtimallerini de arttırmaktadır (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 181; Özmutaf, 2007: 49).

İş hayatında kadın çalışanların iş performansları bekar oldukları zamana kıyasla evlilik ve özellikle çocuk sahibi olduktan sonra azalabilmektedir. Ayrıca, çalışanların sorunlu evlilikleri performanslarını olumsuz etkileyebilirken; mutlu evlilikleri de iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157).

Kişilik, cinsiyet veya eğitim seviyesi çatışma kaynağı olsa da bireylerin duruma ilişkin değerlendirmeleri ve iş yaşam dengesi kurma kabiliyetleri önemli bir husus olarak görülmektedir. Bireyler kendi özelliklerinin farkına varıp, çatışma faktörlerini düzenleyerek daha az çatışma yaşayabilirler.

1.3.2. İş ile İlgili Faktörler

Bireyin çalışma yaşamında birbiriyle ters düşen, çelişkili veya uyumsuz baskı ve davranışlarla karşı karşıya kalması ile ortaya çıkan stres, endişe ve gerginlik gibi durumlar işle ilgili çatışmayı ifade etmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 181). Greenhau ve Beutell' e göre (1985) iş alanında; baskı, uzun çalışma saatleri, iş için çıkılan seyahatler, iş yükünün fazlalığı, stres, çalışma arkadaşları arasında meydana gelen huzursuzluklar, yönetici desteği eksikliği, yetersiz ücret gibi faktörler iş-aile çatışmasının nedenlerindendir (Kahraman ve Çelik, 2018: 96).

Çalışma hayatının acımasız yapısı bireyler işlerini kaybetmemek adına işveren taleplerini sorgulamadan yerine getirmek zorunda bırakmaktadır. Bu durum sonucunda ortaya çıkan stres, iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir (Korkmazer, 2018: 30). Bununla birlikte toplumun beklentilerini karşılayan ve diğer mesleklere nazaran daha prestijli kabul edilen alanlarda görev yapan bireyler ortaya çıkan toplumsal baskı ile birlikte daha fazla kaygı ve stres yaşayabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 181).

1.3.3. Aile ile İlgili Faktörler

Bireyin aile-iş çatışması yaşamasının temel nedeni olarak aile özellikleri görülmektedir. Aile özellikleri şu şekilde sıralanabilir: Medeni durum, çocuk sayısı, problemlili çocuklar, çocuk ya da çocukların yaşı, bakımı üstlenilen yaşlılar, aile yapısı, eş desteği, eşlerin kariyer hedefleri, ailevi sorunlar ve boşanmalar (Çetinkaya, 2011: 105).

Kültürden kültüre değişen farklılıklar olmakla birlikte kadınların geleneksel rollerinin ev, çocuklar, eş ve ailesi ile sınırlı olduğu toplumsal yapı çalışan kadınların üst mevkilere yükselmeye engellerle karşılaştıkları ve kariyerlerinde ilerlerken erkeklerin gerisinde kaldıkları görülmektedir. Kadınlardan toplumun kabul ettiği şekilde öncelikle eş ve anne olarak görevlerini yerine getirmesi, diğer alanların ise (mesleki başarı ve ilerleme) ikinci planda kalması beklenmektedir (Çarıkçı vd., 2009: 1432). Çoğu toplumda sağlıklı bir aile yaşamının sürdürülmesi ev işleriyle bağdaştırılmaktadır. Bu noktadaki temel sorumluluk ise kadına yüklenmektedir. Haliyle, kadın gelir elde ettiği kendi ev ortamından bağımsız bir işte çalışırken bile asıl mesleği olarak görülen ev hanımlığını da sürdürmek durumunda kalmaktadır (Çetinkaya, 2011: 107).

1979'da Karasek tarafından yapılan çalışmada, çalışan ebeveynlerde en küçük çocuğun yaşı arttıkça aile-iş arasındaki çatışmanın azaldığı belirtilmiştir. Küçük veya bağımlı çocukları olan çalışan bireylerden ailelerin beklentileri, yetişkin çocuğu olan çalışan bireylere göre daha fazla olmaktadır. Daha yüksek ve genellikle öngörülemeyen bu beklentiler (acil ihtiyaçları, bakıcı veya kreş sorunları, eğitim sorunları, ihtiyaçlarını kendi başına karşılayamama ve hastalık durumları vb.) aile- iş çatışması seviyesinin yükseltmektedir. Aynı çalışmada çocukların büyümesiyle birlikte çocuk bakımına yönelik talepleri azaltması ve farklı kaynaklardan yararlanma imkanlarını ortaya çıkarması ile hem stres, hem aile-iş çatışmasının seviyesinin azalmasını sağladığı belirtilmiştir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 183).

Bireylerin mutsuz evlilikleri, eşlerin birbirine destek olmaması, eşlerin ayrı yaşaması veya uzun süren çekişmeli boşanmalar bireylerde yüksek stres yarattığından işe odaklanmayı güçleştirerek, performansı düşürmektedir. Bu durum bireylerin çatışmaya yaşamlarını kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007: 49-53). Konuyla ilgili yapılan bazı araştırma sonuçları evli bireylerin bekârlara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşadığını gösterirken (Aras ve Karakiraz, 2013; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Deniz ve Özalp, 2014) bazıları ise bireylerin evli ya da bekar olmasının (Kahya ve Kesen, 2014; Balmforth ve Gardner, 2006; Byron, 2005; Madsen, 2003) aile-iş çatışması düzeyini etkilemediğini göstermektedir.

1.4. İş-Aile Çatışması Türleri

Literatürde iş-aile çatışmasının nedenleri araştırıldığında bir yaşam alanı için ayrılmış kısıtlı zamanın, bir yaşam alanında tecrübe edilen gerilimin ve davranışların diğer yaşam alanını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte zaman ve stres kaynaklı çatışma türleri bireyin bulunduğu duruma ilişkin algılarıyla bağlantılıyken; davranış kaynaklı çatışmalar, içinde bulunulan durum esnasında gelişen faaliyet ve davranışlar sonucu ortaya çıkmaktadır. Zaman ve gerilim kaynaklı çatışmalar sıklıkla bir arada gerçekleşebilmektedir çünkü zaman kısıtı nedeniyle gerilim yaşanma olasılığı çok daha yüksektir (Açıkgöz, 2014: 33; Carlson, 1999: 237). Greenhaus ve Beutel yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasını zaman, strese ve davranış kaynaklı çatışma olarak üç kategoriye ayırmışlardır (1985: 77-82).

1.4.1. Zaman Kaynaklı Çatışma

Zaman kaynaklı çatışma, işi çok fazla zamanını alan çalışanın evine ayıracak zamanının daha az olması veya ev sorumluluklarını yerine getirmek ve takip etmek zorunda kalan çalışanın işine yeterince ilgi, dikkat ve zamanını ayıramaması anlamına gelmektedir. İlk durumda bireyin işyerindeki rolünün çok fazla zaman almasından kaynaklı eve ayıracak zamanı kalmazken, ikinci durumda ise evdeki sorumlulukları nedeniyle işine yeterince ilgi gösterememektedir. Bu iki alan arasındaki dengenin bozulması ve sorumlulukların yerine getirilmesi için zaman bulunamaması zaman temelli çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Karaca ve Dede, 2017: 151).

Toplum bireylerden günlük yaşamda üstlenmiş oldukları rolleri en iyi şekilde yerine getirmesini beklemektedir. Bu durumda rolleri yerine getirirken doğru ve dengeli bir düzenleme yapılmazsa çatışma çıkması kaçınılmaz olacaktır. Bireyin iş ortamının psikolojik ve fiziksel etkileri kullanılan zaman ile rol arasında denge kurulamamasına neden olabilmektedir (Cingöz ve Kaya, 2018: 131). Örneğin bir çalışan, hafta sonu gerçekleştirilecek veli toplantısı saati ile önemli bir iş toplantısının saati çakıştığında, veli toplantısına gitmeyi tercih ederse aile-iş çatışması; toplantıya katıldığında ise iş-aile çatışması yaşayacaktır (Açıkgöz, 2014: 34; Greenhaus ve Powell, 2003: 292).

İş saatlerinin uzun olması, aile etkinlikleri ile iş programlarının çakışması, iş saatlerinin esnekliği, fazla mesai, eve iş getirmek, evle ilgili sorumlulukları öteleyerek işle ilgili durumlara öncelik verilmesi, işle ev arasındaki yol mesafesinin fazla olması, vardiyalı çalışma sistemi, hafta sonu ve yaz tatili imkanlarının sınırlı olması iş-aile çatışmasının zaman temelli faktörlerindendir. Çalışanın evli olması, bakmakla yükümlü bulunulan küçük veya engelli çocuklar, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması, eşlerin haftalık çalışma süreleri, çalışan eşin işteki sorumluluklarının ve yönetime dair görevlerinin çokluğu, çekirdek aile dışında bakmakla yükümlü bulunulan bireyler, eşlerin aile desteğinden yoksun oluşu ise zaman temelli aile-iş çatışmasına neden olan unsurlardır (Açıkgöz, 2014: 34-35).

Kimi çalışmalarda toplumsal kalıp yargılarla doğru orantılı olarak aile ile ilgili sorumluluklara daha fazla zaman ayrılması gerekliliği varsayımından hareketle, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre zamana dayalı çatışmayı çok daha fazla ve yoğun şekilde yaşadığı belirtilmektedir (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67). Özellikle evlilik ve ardından gelen çocuklar, kadınların bu konuda yaşadıkları çatışma durumunu arttırmaktadır. Kadınlar hem eve, hem işe, hem de çocukların ihtiyaçlarına yetişmek durumunda kalmaktadırlar.

1.4.2. Stres (Gerginlik) Kaynaklı Çatışma

Stres kaynaklı çatışma, kişinin bir görevi yerine getirirken karşılaştığı baskı veya stresin diğer görevini sağlıklı biçimde yerine getirmesini engellemesi olarak ifade edilmektedir (Coşkun, 2013: 28). Stres yapıcı faktörler iş ve/veya aile alanlarından biriyle bağlantılı olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Kişinin iş alanında karşılaştığı aşırı iş yükü, hayal kırıklığı, tükenmişlik, rol belirsizliği, gerginlik, yorgunluk, duyarsızlık, alınganlık, üzüntü, endişe ve tahammülsüzlük psikolojik ve fiziksel iş beklentileri işten aileye doğru bir çatışma yaratabilmektedir. Aile içi anlaşmazlıklar, eş desteğinin yetersizliği, küçük çocuklar, eşler arası fikir ayrılıkları ve anlayışsızlık, çocuk sayının çok olması ise aileden işe doğru stres temelli çatışma yaratmaktadır (Aydın, 2019: 21-22). İşteki stresli bir günün ardından aile üyelerine karşı tahammülsüz davranılması (Grzywacz vd., 2007: 1120), ev ortamındaki beklentileri katılmayacak kadar yorgun hissedilmesi (Halbesleben vd., 2012:

601) veya evdeki çocukların bakım ihtiyaçları nedeniyle işe geç kalma yaşanan stres kaynaklı çatışmaya örnek gösterilebilir.

1.4.3. Davranış Kaynaklı Çatışma

Literatüre bakıldığında iş-aile çatışması durumunu belirlemede kullanılan ölçeklerde her üç çatışma türü de bulunmaktadır. Ancak, davranışa dayalı çatışma türüne yönelik çalışma sınırlı sayıdadır. Davranış kaynaklı çatışma türünün daha çok psikoloji alanıyla ilgili olması ve iş ile ilgili sonuçlara katkısının çok olmaması bu durumun nedeni olarak görülmektedir (Aydın, 2019: 22). Greenhaus ve Beutell' e göre (1985) davranış kaynaklı çatışma, bireyin üstlendiği farklı rollerin beklentileri arasında ortaya çıkan farklılık ya da zıtlıklar nedeniyle yaşanmakta ve yönetici çalışanlarda daha çok karşılaşılmaktadır. Yönetici modelinin objektif, iddialı, duygularını kontrol eden ve kendinden emin davranış tarzı; aile üyesinden beklenen sıcak, duygusal ve sevecen tarzla çelişmektedir. Birey, rollerine ilişkin çelişen davranış beklentilerine uyum gösteremediğinde rolleri arasında davranış kaynaklı iş-aile çatışması yaşamaktadır (Coşkun, 2013: 29). Bu nedenle yapılan çalışmalar büyük oranda zaman ve stres kaynaklı çatışma türlerinde yoğunlaşmıştır.

1.5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

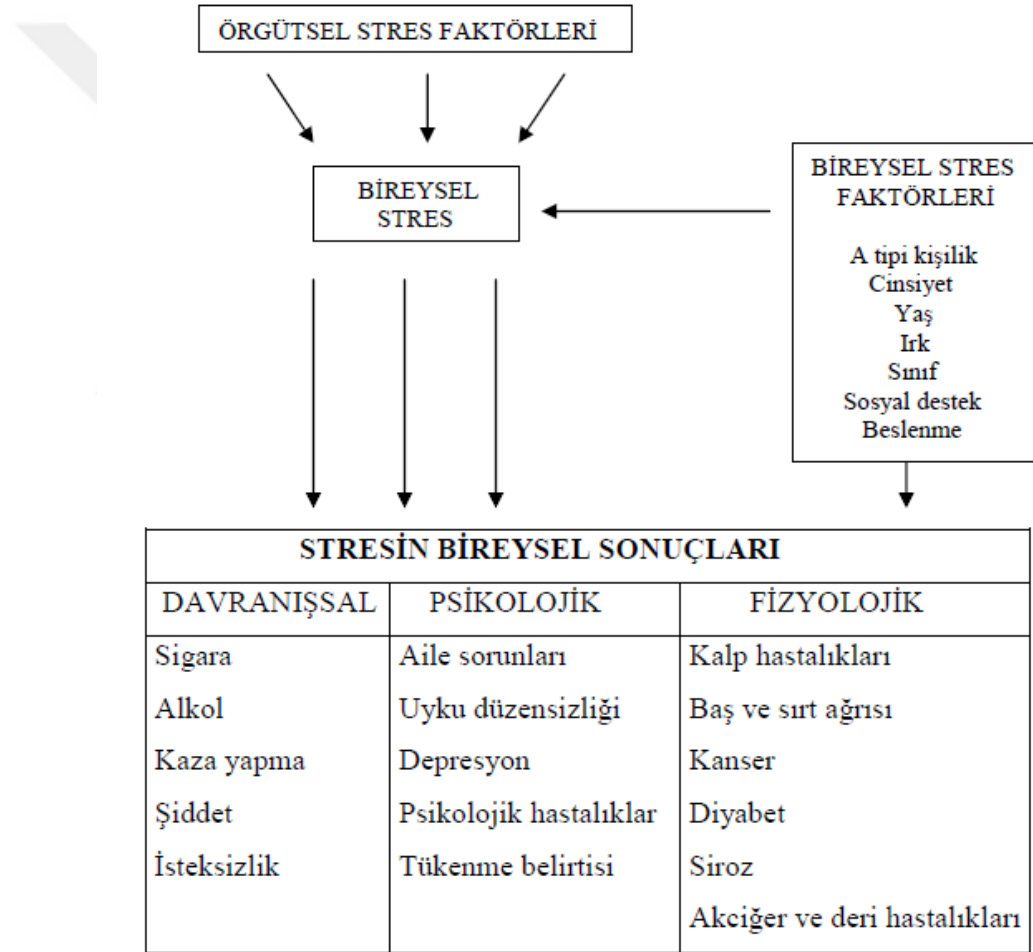
İş-aile ve aile-iş çatışmasının bireyler üzerindeki etkileri bireyin söz konusu çatışmayı yaşadığı boyuta göre sınıflandırılabilir. Kinnunen ve Mauno (1998) iş-aile çatışmasının boyutlarına göre yaptıkları sınıflamada söz konusu boyutların etkiledikleri yaşam alanında bireye olumlu etkide bulunabileceği gibi olumsuz etkilerde de bulunabildiğini belirtmektedir (Diker, 2010: 69). İş-aile çatışmasının bireysel, örgütsel ve ailesel boyutlarıyla ele alınan üç temel sonucu bulunmaktadır (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 183).

1.5.1. İş-Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları

İş-aile veya aile-iş çatışmasının yaşanmasının bireysel sonuçlarına bakıldığında çalışmaların pek çoğunda temelde stres kavramı üzerinde durulduğu görülmüştür. Stres, kişinin kendinden veya çevresinden kaynaklı olaylar nedeni ile psikolojik ve bedensel dengesinin bozulmasına gösterdiği tepki olarak tanımlanmaktadır (Çetinceli ve Çarıkçı,

2020: 184). Stresin düzeyi bireylerde değerli gördüğü kaynakları kaybetme riski seviyesine göre kişiden kişiye değişebilirken, aynı kişide de kimi zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Hobfoll'a göre (1989) bu durum bireyde başarısızlık duygusunu tetikleyerek özgüveninin kırılmasına neden olur (Şirin, 2019: 52). Stres, moral bozukluğu, düşük performans, iş doyumsuzluğu vb. şekillerde kendini göstererek hem örgüte hem de kişiye ciddi sorunlar yaşatabilmektedir (Öztürk, 2008: 23).

İş-aile çatışması stres kaynaklı olarak bireyde psikolojik, fizyolojik ve davranışsal problemlere yol açabilmektedir. Bu durum Şekil 1' de gösterilmektedir.



Şekil 1.1. Bireysel Stres Sonuçları

Kaynak: Z. Sabuncuoğlu ve M. Tüz, Örgütsel Psikoloji, 2001:241-242.

Bu olumsuz sonuçların yanı sıra kimi olumlu sonuçların varlığı da yadsınamaz. Telafi kuramı kapsamında değerlendirildiğinde bireysel olarak herhangi bir alanda yaşanan tatminsizlik veya doyumsuzluk hissini ortadan kaldırmak için birey diğer tarafa ağırlık verebilmekte, haliyle yönelinen bu yeni alanda tatmin hissini yaşayabilmektedir.

1.5.2. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları

İş-aile çatışmasının önemli boyutlarından biri olan örgütsel sonuçlara ilişkin Anderson ve arkadaşlarına göre (2002) stres altında kalan bireyin yaşadığı olumsuzluklar neticesinde “örgüt bağlılığının azalması ve iş tatminsizliği” çatışmanın en önemli sonuçlarından olarak görülmektedir. Bu sonuçlara ek olarak; performans düşüklüğü, çalışan devir hızı, ise devamsızlık, yabancılaşma gibi durumlar da görülmektedir (Öztürk, 2008: 24). Konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalara bakıldığında örgütsel anlamda iş-aile çatışmasının yol açtığı olumsuz sonuçlar şunlardır: Yüksek işe devamsızlık, iş gücü devir hızı, iş yavaşlatma, iş performansında ve örgütsel bağlılıkta düşüş ile iş-aile-yaşam tatminsizliği (Savaşkan ve Kulualp, 2019: 217).

İlk kez 1908 yılında Yerkes ve Danson tarafından ortaya atılan Y-D yasası olarak bilinen araştırmaya göre; stres belli bir orana kadar performans üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ancak aşırı stres durumunda bireyin yaşadığı fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar nedeni ile performans düşüklüğü de kaçınılmaz olmaktadır (Öztürk, 2008: 25).

Bu açıdan üzerinde durulması gereken önemli bir konuda iş tatminidir. Pek çok çalışmada iş tatmini kavramı iş ortamından yöneticilerin davranışları ve iletişimden çalışma koşulları ve alınan ücretlere kadar şartların gözden geçirilerek bireyin işinde ne derece mutlu olduğunun değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Şentürk ve Bayraktar, 2018: 27). Aynı zamanda iş-aile çatışmasının sonuçlarıyla yakından ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 184-185).

İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçlarıyla bağlantılı olarak üzerinde fazlaca durulan diğer başlıklar ise işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılıktır. Efeoğlu ve Özgen, 2007 yılında yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koymuştur.

1.5.3. İş-Aile Çatışmasının Ailevi Sonuçları

Çetinceli ve Çarıkçı' ya göre (2020) iş-aile çatışmasının ailesel olumsuz sonuçları iyi gitmeyen ve/veya boşanmayla sonuçlanan evlilikler, ev içi rollerde dengesizlik, çocuklardaki davranış bozuklukları, çocukların eğitim hayatındaki başarısızlık, aile ile kaliteli zaman geçirememesi ve aile tatminsizliği olarak sıralanmaktadır. Bununla birlikte düzenli bir aile hayatı olan ve yaşam tatmini yüksek bireylerin işlerinde de tatmin oldukları görülmüştür (Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009: 91). Aile-iş çatışması düzeyi düşük olan bireylerin aile hayatında mutlu oldukları gibi iş hayatında da mutlu oldukları öne sürülebilir.

Parasuraman ve arkadaşlarının (1992) yaptıkları çalışmada özellikle kadınların aile memnuniyetinde eş desteğinin önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, iş-aile çatışmasının evlilik doyumunu da etkilediğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Brackett, 2008: 383). Bireyin evliliğinden hissettiği doyum, eşinden gördüğü destek, aralarındaki iletişimin güçlü olması ve ilişkideki özenin düzeyi ile evlilik tatmini artarken; yaşanan iş-aile çatışması sonucunda eşler arasındaki anlayışın azalması, iletişimin zayıflaması ise bu doyumu azaltabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 186).

Hem aile ortamı hem de iş ortamının sağlıklı ve düzenli ilerleyebilmesi karşılıklı olarak her eşin de fedakarlıkta bulunmasını gerektirmektedir. Sorumluluklar sadece bir tarafa yüklendiği takdirde eşin üzerindeki baskı aile ortamının da iş ortamının da olumsuz şekilde etkilenmesine neden olmaktadır. Kadınların yaşadığı çatışmanın azaltılmasında özellikle çocuklara ilişkin sorumlulukların dengeli dağılımı önemli bir yere sahiptir.

BÖLÜM 2

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN AKADEMİSYENLER

Kadınların çalışma hayatında varoluşu her ne kadar yeni bir durum olmasa da akademideki varlıkları tarihsel süreç açısından oldukça yenidir. Kadın akademisyenlerin ülkemizdeki durumları ise bu başlık altında değerlendirilecektir.

2.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Akademisyenler

Sosyal bilimler alanı için toplumsal cinsiyet kavramı aslında çok eski bir kavram değildir. Her ne kadar bu ismi taşıyan pek çok çalışma ve araştırma olsa da bunlar önceleri “feminist çalışmalar” ardından ise “kadın çalışmaları” olarak anılmış; otuz yıllık bir gelişim sürecinin ardından ise “toplumsal cinsiyet” kavramına evrilmişlerdir (Ecevit ve Karkıner, 2013: 3). Bu çalışmaların yoğunlaştığı temel alan ise sosyoloji alanı olarak görülmektedir. Oldukça geniş perspektifli bir konu olma özelliği taşıması nedeniyle yönetim alanında da sıkça çalışma yürütülen bir kavram olarak kendini göstermektedir.

İngiliz sosyolog Ann Oakley “Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum” (1972) adlı kitabında kadınların ezilmişliğinin biyolojik cinsiyete bağlı olmadığını iddia ederek “toplumsal cinsiyet” kavramının feminist literatüre girmesini sağlamıştır. Ecevit ve Karkıner 2011 ve 2021 yıllarında yaptığı çalışmalarda toplumsal cinsiyet (gender) kavramını “biyolojik cinsiyetten farklı olarak, kadınla erkeğin sosyal ve kültürel açıdan tanımlanmasını, toplumların bu iki cinsi birbirinden ayırt etme biçimini, onlara verdiği toplumsal rolleri anlatmak için kullanılan bir kavram” olarak tanımlamışlardır. Bununla birlikte “bir toplumda kadınlar ve erkekler için kültür, gelenekler, eğitim, din ve diğer kurumlar tarafından uygun görülen toplumsal roller ve sorumluluklar, davranışlar, konumlar, beklentiler, güç ve ayrıcalıklar, hak ve fırsatlar olarak” olarak da değerlendirmişlerdir. Kavramla birlikte cinsiyet biyolojik bir gerçeklik olmaktan çıkmış, toplumsal bir olgu olarak araştırılmaya başlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet (gender) alanında yapılan çalışmalar ilk olarak 1970’li yıllardan itibaren öncelikle bireylerin biyolojik özelliklerinden kaynaklı yaşadıkları durumlar üzerinde durmuşlardır. Sonraki yıllarda öğrenilen toplumsal roller üzerinde

yoğunlaşmış, son dönemde ise bütün sosyal sistemler üzerindeki etkisi hakkında çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Ecevit ve Karkıner, 2011: 4).

Kadın akademisyenler açısından geçmişten günümüze çalışma yaşamındaki konumları ve yaşadıkları sıkıntılara ilişkin pek çok disiplinden farklı bakış açıları bulunmaktadır (Atay vd., 2022: 171). Yapılan çalışmaların çoğunluğunda “çalışan kadın” veya “akademisyen” rolü ön plana çıksa da cinsiyet ve/veya toplumsal cinsiyet kaynaklı olarak kadın akademisyenlerden beklentilerle herhangi bir kadından beklentiler arasında bir fark bulunmamaktadır.

2.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Literatürde cinsiyet (sex) kavramı erkek veya kadın bedeninin anatomik ve fiziksel yönü olarak değerlendirmektedir. Kalıtım, fiziksel ve biyolojik özelliklere bakılarak bireylerin kadın ya da erkek olarak sınıflandırılmasına “cinsiyet” denilmektedir (Özdemir vd. 2019: 214). Cinsiyet sadece cinsel organa bakılarak belirlenen bir durum olduğundan her birey erkek veya dişi olarak dünyaya gelir. Ancak hem erkeklere hem de kadınlara dünyaya geldikleri andan itibaren renklerle (kızlara pembe, erkeklere mavi giydirilmesi), hitaplarla (güzel kızım, aslan oğlum) davranış şekilleriyle (kız çocuklarına bebek alıp, erkek çocuklarına araba ya da silah alarak) sosyo-kültürel bir algı oluşturularak toplumsal cinsiyet rolleri yüklenmeye başlanır.

“Sex and Gender” kitabında ilk kez 1968 yılında Robert Stoller tarafından kadınlık ve erkeklik durumlarının birbirinden ayrıldığı “toplumsal cinsiyet” kavramı ile vurgulanmıştır. Stoller kavramın sonradan gelişen bir inşa süreci olduğunu, kadınların ve erkeklerin yaşam deneyimleri sonucunda geliştiğini öne sürmüştür (Akkaş, 2019: 100). Toplumsal cinsiyet kavramı hakkında yapılan araştırmalar çoğunlukla kadınlar üzerinde yoğunlaşsa da; kavram, her iki cinsi de barındırmaktadır. Toplum nasıl ki kadına kadın cinsine uygun olduğunu düşündüğü roller atfediyorsa, aynı şekilde erkeklere de erkek cinsine uygun gördüğü roller atfetmektedir. Birey bu rol kalıplarına uymadığında ise onu acımasızca yargılamakta, olumsuz hitaplarda bulunmakta ve hatta dışlamaktadır.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının farklılaşan noktalarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 2.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Arasındaki Farklar

Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
- Cinsiyet doğaldır. - Cinsiyet biyolojiktir. Cinsel organlardaki görünür farklılıklara ve buna bağlı olarak üreme işlevindeki farklılıklara işaret eder. - Cinsiyet değişmez, her yerde aynıdır.	- Toplumsal cinsiyet sosyo-kültürel, insan icadıdır. Toplumsal cinsiyet eril ve dişi niteliklere, davranış modellerine, rollere, sorumluluklara vs. işaret eder. - Toplumsal cinsiyet değişkendir, zamana, kültüre, hatta aileye göre değişkenlik gösterir.

Kaynak: K. Bhasin (Çev. K. Ay), Toplumsal Cinsiyet “Bize Yüklenen Roller”, İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, 2003: 2.

2.1.2. Toplumsal Yaşam ve Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplum kavramı, toplumsal ihtiyaçları karşılamak için karşılıklı olarak birbirini etkileyen, belli bir coğrafi mekanda yaşamını sürdüren ve aynı kültürü paylaşan çok sayıdaki insanın meydana getirdiği birlikteliği ifade etmektedir (Pekel, 2019: 31). Bireyin içinde yaşadığı toplum, onun kimliğinin oluşmasında son derece etkilidir. Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar’a (2016) göre nesiller arasında genetik özelliklerin etkisi azalırken, kültürel aktarımın “algı, biliş, benlik/kişilik ve sosyal davranış açısından” etkisi artmaktadır.

Rol kavramı; sosyolojinin sıkça başvurduğu bireyin toplumda bulunduğu pozisyona atfedilen sorumluluk ve ayrıcalıkları ifade etmek amacıyla kullanılan bir kavramdır. Bireylerin aynı anda birden fazla rolü birden oynamaları gerekebilir. Örneğin; bir erkeğin hem patron, hem baba, hem evlat, hem arkadaş, hem de eş olarak birden fazla sorumluluğu olabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri ise toplumun erkek ve kadınlar tarafından kendi cinsine özgü olarak uymasını beklediği rol kalıpları yani toplumsal beklentileridir.

Toplumsal cinsiyet çocukluktan itibaren toplum içerisinde öğrenilen kalıp yargılardan oluşmaktadır. Cinsiyete yönelik bu kalıp yargılar pek çok toplumda benzerlik göstermektedir. Kadınlardan daha çok evin içine yönelik olarak çocukları, eşi ve ev işleriyle ilgilenmesi, sadık, fedakar, sabırlı, anlayışlı olması gibi davranışlar beklenirken, erkeklerden ise; ailesini koruyup kollaması, evin geçimini sağlaması, güçlü, cesur ve

mantıklı olmaları beklenmektedir. Bu ve benzeri beklentiler toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını oluşturmaktadır (Pehlivan, 2017: 500).

Toplumsal yaşam içerisinde bu kalıp yargılardan yani toplumun bireyden beklediği davranışlardan kaçmak pek mümkün olmamaktadır. Çünkü önce aile sonrada çevreyle etkileşim sonucunda oluşan tutumların değişimi çok zordur. Toplumsal cinsiyet rolleri aynı zamanda kimi bireylerin güç odağıdır. Toplumsal cinsiyeti sadece kadın ve erkek olmaktan kaynaklı roller çerçevesinde görmek olayın özünden kopmaya neden olabilir. Zira toplumsal cinsiyet rolleri aynı zamanda kimin güçlü, söz sahibi ve karar veren konumunda olduğunu da göstermektedir.

2.1.3. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet rolleri toplumdan topluma ve zaman içerisinde değişebilen bir özelliğe sahiptir. Öncelikle aile içerisinde başlayan bu öğrenme süreci çocuğun akraba ve arkadaş ilişkileri ile kalıplaşan bir hal almaktadır. Toplumsal cinsiyet anlayışının temelini cinsiyete göre rol kazanım süreci oluşturmaktadır. Düzen kurucular her kimse, genellikle onların ideolojileri doğrultusunda, çocuğun kimlik inşası gerçekleşmekte ve toplumsal süreçte toplumun geneliyle bütünleşmesini sağlayan aykırı yönlerini törpüleyen bir işlev görmektedir (Erbaş, 2019: 186).

Kadının ağırlığının daha çok görüldüğü ve soyun annelere göre belirlendiği toplumlar “anaerkil”, erkeğin egemenliğinin daha belirgin olduğu ve soyun erkeğe göre belirlendiği toplumlar ise “ataerkil toplumlar” olarak değerlendirilmektedir. Buradan yola çıkarak toplumların en başta cinsiyetçi bir yaklaşımla birbirlerinden ayrıldığı görülmektedir. Anaerkil toplumlar dünyada sayılı olup; bu toplumlarda miras ve düzen belirleme hakkı kadına aittir. Erkek evlendikten sonra kadının ailesinin yanında yaşar ve çocuklar anne ile dayıya tabii olurlar. Bu kadarı bile Türk toplumunda durumun anaerkil bir yapı değil, ataerkil bir yapı olduğu anlamamız için yeterlidir. Zira Türk toplumunda yukarıda sayılanların tem tersi bir durum söz konusudur. Ataerkil toplumlarda her iki cinsiyette elbette vardır ancak kadın toplumda var olabilmek için erkeğin kurallarına uymak zorundadır (Çetin, 2016: 13).

Din de toplumsal cinsiyet açısından ayrı bir konudur. Çünkü toplumların ideolojik yapıları içerisinde her zaman din de yer almış, ideolojik bir düzen olmadığında bile insanlar dinlerine göre toplum yapısını şekillendirmişlerdir. Türk toplumunda da İslam dininin etkisini görmek elbette mümkündür. Eski Türk toplumlarına bakıldığında kadının erkekle aynı seviyede olduğu, kılıç kuşandığı, ata bindiği, ok attığı, her ikisinin de çocuklar üzerinde söz sahibi olduğu, miras ve mülkiyet konusunda erkeklerle aynı haklara sahip oldukları, tek eşli bir hayatın olduğu ve erkeklerin kadınlara şiddet uygulamadığı görülmektedir. Kısacası toplumsal yapı içerisinde kadın ve erkek eşit haklara sahip olup, her ikisi de etkili ve güçlü pozisyonadadır (Tekin, 2010: 84-85). Ancak Türkler Anadolu'yu yurt edinip İslam'ı kabul ettikten sonra hem çevresindeki medeniyetlerden hem de dini kullanarak kendine pay çıkarmaya çalışan grup ve kişilerden etkilenmeleri nedeni ile toplumsal yapıda değişiklikler olmuştur. Osmanlı döneminde otoriter ve geleneksel yönetim anlayışı olan şeriat kabul edildiğinden toplum düzeni bunun çevresinde şekillenmiştir. Şeriatın uygulandığı en eski İslam toplumları Arap ve Fars toplumu olduğundan, bu toplumların da etkisi ile toplumsal cinsiyet anlamında toplumsal eşitsizliklerin ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur. Osmanlı döneminde kadının temel alanı ev olarak görülmüştür. Erkeklerin çok eşliliği, boşanma konusunda kadının hakkının olmayışı, miras ve diğer konularda erkeğin kadına karşı üstün konumda tutulması genel kabul görmüş durumdur. Öyle ki mahkemelerde bir kadın ve bir erkek şahit eşit görülmemektedir. Bir erkeğin şahitliğine karşın iki kadın şahitliği istenmiştir (Velidedeoğlu, 1970: 34). Eğitim alanında ise kızlar sıbyan okullarına dokuz on yaşına kadar gidebilmişler onun dışında eğitim kurumlarına kabul edilmemişlerdir. Sadece dini eğitim noktasında kız-erkek ayrımı yapılmamıştır. Kızlarına eğitim aldırarak isteyen aileler özel hocalar aracılığı ile eğitim ihtiyacını gidermişlerdir. Tanzimat'la birlikte eğitim noktasında kadınlar açısından olumlu gelişmeler yaşanmış, öncelikle ebe okulları olmakla birlikte kızların kabul edildiği okullar açılmaya başlanmıştır. Buradan da anlaşılabileceği üzere kadınların ilk meslekleri ebeler ve öğretmenlik olarak şekillenmeye başlamıştır. Kadınların haklarıyla ilgili yapılan pek çok düzenleme olmakla birlikte en önemli gelişmelerden biri 1854 yılında yürürlüğe giren kanunla birlikte kadınların cariye ve köle olarak alınıp satılmasının önüne geçilmesi olmuştur (Tekin, 2010: 87).

Birinci dünya savaşıyla birlikte toplumsal düzende de değişiklikler olmuş, erkeklerin cepheye gitmesiyle birlikte kadınlar erkeklerden boşalan kamu

kurumlarında görev yapmaya başlamışlardır. Aynı zamanda fabrikalarda çalışan kadın oranında da ciddi artışlar olmuştur. Cumhuriyetin ilanıyla birlikte Atatürk' ün öncülüğünde Türk Medeni Yasası'nın kabulü ile kadınlar gerçek anlamda haklarına kavuşmuşlar ve ilerleyen yıllarda da devamı gelmiştir (Tekin, 2010: 84-88).

Kadın akademisyenlerin geçmişi her ne kadar ilk Türk tıp doktoru ve kadın akademisyen olana Safiye Ali'ye kadar dayansa da belirtilen toplumsal kalıp yargılar nedeni ile 1980' ler de YÖK kurulana kadar akademik alanda kendilerini çok fazla gösterememişlerdir. YÖK' ün kurulması, 2000' li yıllardan sonra kurulan devlet üniversitesi sayısının artması, akademisyenliğin de öğretmenlik gibi değerlendirilmeye başlaması ve erkeklerin daha yüksek getiri sağlayan alanlara kaymaları gibi sebeplerle akademik ortamda kadın sayısı ciddi manada artış göstermiştir. Ancak bu durum kadınların geçmişten beri süregelen sorumluluklarının azalmasını sağlamamıştır.

2.2. Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Kuramları ve Kadın Akademisyenler

Toplumsal cinsiyet kavramının gelişimine yönelik olarak temelini gelişim kuramlarından alacak şekilde aşağıda yer alan kuramlar öne sürülmüştür. Toplumun meslek gruplarına da toplumsal cinsiyet temelli olarak baktığı göz önünde bulundurulursa kadın akademisyenlerden beklenen davranış kalıplarının nedenleri de bu kuramlar çerçevesinde değerlendirilebilir.

2.2.1. Sosyo-Biyolojik Kuram

Biyolojik kurama göre kadın ve erkekler arasındaki farklılığın temel nedeni beyin ve hormonlardır. Kadın ve erkeğe ait beyin fonksiyonlarının birbirinden farklı olduğu hatta yüksek beyin işlemlerinin merkezi olan beyin ön lob fonksiyonlarının erkeklerde daha iyi olduğu, basit işlemlerin yapıldığı yan lobların ise kadında daha gelişmiş olduğu yönünde fikir ileri sürenler olmuştur (Pehlivan, 2017: 503). Aynı şekilde erkeklerin beynin sağ yarıkürelerini kadınlardan daha iyi kullanmaları nedeni ile kadınların bilişsel gelişmelerinin daha zayıf olduğunu belirten araştırmacılar olmuştur. Buna rağmen kimi araştırmacılar da kadınların daha hızlı ve etkin konuşmalarını sağlayan beyin korpus kallozumunun kadınlarda daha kalın olduğunu öne sürmüştür. Bazı çalışmalarda ise kadın ile erkek arasında beyin fonksiyonları açısından çok fazla farklılık olmadığını, bunun

nedeninin araştırmacıların maruz kaldığı cinsiyet kalıp yargıları olduğunu belirtilmiştir (Altın, 2014: 7).

Dökmen (2009) biyolojik olarak yapılan bir diğer varsayımın ise kadın ile erkek arasındaki temel farklılıkların hormonlar nedeniyle ortaya çıktığını savunan görüş olduğunu belirtmiştir. Erkeklerde var olan testosteron hormonu onu daha saldırgan yaparken, kadınların tercih nedenleri arasında yer aldığı savunulmaktadır. Çünkü eski toplumlarda erkek daha güçlü ve saldırgan olması nedeni ile aileye yiyecek getiren kişi konumundaydı, günümüzde ise bu saldırgan tutumunu maddi açıdan sergilemesi ve ailesine daha rahat bir hayat sunması şeklinde sergilemesi beklenmektedir. Daha iyi gelir seviyesine sahip erkekler kadınlar tarafından tercih edilirken, erkekler tarafından değişen bir durum olmamıştır. Geçmişte de günümüzde de erkekler doğurganlık özelliği fazla olan kadınları eş olarak tercih etmeye devam etmektedirler. Ayrıca kadının tek bir yumurtaya sahip olmasına karşın erkeğin çok sayıda sperme sahip olması da onun biyolojik açıdan kadından daha üstün olduğunun kanıtı olarak sunulmaktadır. Gerçi günümüzde biyolojik yaklaşımın bu yöndeki savı artık desteklenmemektedir.

Bunların yanı sıra Eagly (1995) kadın ve erkekler arasındaki bu farklılıkların psikolojik alanda da mevcut olduğunu ileri sürmüştür. Zira geçmişten günümüze kadar toplumsal yaşamda kadınlar ve erkekler farklı uyum sorunlarıyla karşılaşmışlardır. Kadınların temel sorumluluğu olarak çocuk bakımı ve yetiştirilmesi her zaman önemli bir husus olmuştur. Kadınlar bunu gerçekleştirirken her ne kadar tek başlarıymış gibi görünse de onların bu ihtiyacı giderebilmesi için gıda malzemelerine ulaşım ve dış tehditlerden korunması gerekmiştir. Kadınların ihtiyaçlarını gideremediği durumlarda doğaya uyum sağlaması ve ayakta kalması gerekmiştir. İnsan neslinin devamı kadınlara bağlıdır bu açıdan. Haliyle kadınlar geçmişten günümüze kadar farklı yöntemler geliştirerek yaşamın devamlılığını sağlamışlardır. Yukarıda da değindiğimiz üzere bu devamlılığı sağlayabilmek adına bu ihtiyaçları düzenli olarak sağlayacak niteliklere sahip erkekleri tercih etmişlerdir. Erkeklerse aynı şekilde bir kadınla birlikte olabilmek için onun ihtiyaçları giderebilecek bir konum sağlamak durumunda kalmışlardır. Haliyle erkekler ve kadınlar psikolojik olarak toplumsal hayatta farklı uyum sorunlarıyla karşılaşmışlar ve bu durum da onların farklılaşmasında önemli bir unsur olmuştur. Ancak

bu varsayıma göre uyum sorunları ortadan kaldırılırsa kadın ve erkek arasındaki bu farklılıklarda kontrol edilebilir bir noktada birleşecektir (Güldü ve Kart, 2009; 102).

2.2.2. Psikanalitik Kuram

Sigmund Freud (1856-1939) un görüşleri çerçevesinde şekillenen psikanalitik kuram toplumsal cinsiyet gelişimi açısından ortaya atılan ilk kuramdır. Aynı zamanda da en çok eleştirilen kurumlar arasında yer almaktadır. Çünkü toplumsal cinsiyet gelişimin 0-6 yaş arasında yaşanan psikoseksüel gelişim dönemi çerçevesinde değerlendirmiştir. Özellikle çocuğun 3-5 yaşlarına rastlayan faillik döneminde anne ve babalarıyla duygusal bir çatışma yaşadıklarını ve bunun temel nedeninde Oedipus kompleksi olduğunu savunmuştur. Oedipus kompleksi çocuğun ebeveynlerine duyduğu sevgiyi cinsel bir alt yapıya bağlamıştır. Erkek çocuklar babalarına, kızlar ise annelerine rakip-düşman kimse gözüyle bakmaktadırlar. Erkek çocuğun annesine karşı duyduğu aşk nedeniyle babası tarafından cezalandırılacağı korkusu sonucu yaşanan karmaşaya Odipal kompleksi adını vermiştir (Çavdar, 2013: 19-22).

Çocukların cinsiyetler arasındaki farkı anlamaları ve kendi cinslerinin farkına varmaları durumunu “penis” ögesine bağlamıştır. Çocukların cinsiyet kavramını kadın erkek olarak değil, penisi olan ve olmayan şeklinde yorumladıklarını öne sürmüştür. Erkek çocuklarının penise sahip olmaları nedeni ile babaları tarafından rakip olarak görülüp hadım edilme korkusu yaşadıkları; kız çocuklarının ise penise sahip olamama nedeni ile penis kıskançlığı yaşadığını ileri sürer. Bu durumun kızlardaki eksiklik hissini tetiklediği ve bu eksiklik nedeniyle annelerini suçladıklarını; bu eksikliği gidermek için ise babaya yöneldiklerini savunur (Çavdar, 2013: 19-22). Çocuklar bu duyguları nedeniyle suçluluk duymaya başladıklarında ise kız çocukları annenin, erkek çocukları ise babanın davranışlarını taklit ederek özdeşleşme sürecini başlatırlar. Bu özdeşleşmeyle birlikte çocuklar toplum tarafından önceden belirlenmiş rol ve kurallara uygun davranmaya yani kendi cinslerine uygun davranışlar sergilemeye başlarlar.

2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Davranışçı yaklaşımdan gelen Albert Bandura, öğrenmenin sosyal bir ortamda ve gelişim boyunca başkalarının davranışlarını gözlemleyip, taklit ederek gelişen bir süreç

olduğunu öne sürmüştür (Sökmen, 2016: 7). Kurama göre sergilenen davranışın öğrenilmesinde ceza ve pekiştireçler önemli bir yere sahiptir. Bebeklikten itibaren aile ve toplum tarafından kabul edilen davranışlar pekiştirilip kabul edildiğinde çocuk durumu içselleştirir ve kendini denetleme için bir ilke haline getirir. Elbette toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal değerler görecelidir ve bireyin doğup büyüdüğü kültüre ve zamana göre değişebilir. Burada anne babanın aktardığı değerler kadar çevrenin etkisi de çok büyüktür (Ulusoy, 2003: 83-84). Yapılan araştırmalar toplulukçu kültürlerle bireyci kültürler arasında bu bakımdan farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır (Güldü ve Kalt, 2009: 105).

Toplum, sosyal normlara uyması konusunda bireyde kalıcı etki yaratabilmek için davranış sonrasında ödül veya ceza uygulaması yapar. Bu ödül veya cezalar davranışın çocukta kalıcı hale gelmesini sağlar. Kurama göre kız çocukları en yakın model olan anneyi taklit ederken erkek çocukları da aynı şekilde babayı taklit ederler (Özdemir vd. 2019: 215). Ayrıca bu davranışların gelişiminde öğretmenler, yakın akrabalar, kitle iletişim araçları ve medyanın etkisi olduğu kabul edilmektedir. “Erkekler ağlamaz”, “adam ol” gibi ifadeler kullanılarak ve erkek çocukları düştüklerinde kendi kalmaması ve ağlamaması yönünde yönlendirmeler yapılarak erkek çocukları erkeksi, kız çocuklarına ise “hanımefendi ol” gibi ifadeler kullanılarak ve herhangi bir zarar gördüklerinde şefkat gösterilerek kadınsı olmaya yönlendirilmektedir. Örnek gösterilen kadın ve erkekler de bu özelliklere sahip kadın ve erkekler olduğundan pekiştirme gerçekleşmiş olmaktadır.

2.2.4. Sosyal Rol Kuramı

Wood ve Eagly'nin (2010) öne sürdüğü kurama göre toplumsal cinsiyet rolleri, davranışı role uygun yönlerde etkilemek için bir biyo-sosyal mekanizmalar üçlüsü aracılığıyla çalışır. Onlara göre erkek ve kadın davranışının nedenleri; hormonal değişiklikleri içeren biyolojik süreçleri, cinsiyet kimliğinin sosyokültürel faktörlerini ve diğerlerinin basmakalıp beklentilerini içermektedir. Bu üç faktör hem cinsiyet farklılıkları hem de benzerlikler sağlamak için etkileşime girer. Cinsiyet rolü inançlarıyla tutarlı davranış, onay ve sürekli etkileşim sağlar. Buna karşılık, toplumsal cinsiyet rolleriyle tutarsız davranışlar genellikle olumsuz olarak onaylanır ve sosyal etkileşimi bozma eğilimindedir. Tutarsız rol davranışların yaptırımları açık (örn. işini kaybetme) veya üstü kapalı (örn. görmezden gelinme, onaylamayan bakışlar alma) olabilir. Sosyalleşmenin

önemli bir odağı olan bu cinsiyet rolleri, erken çocukluk döneminde kazanılmaya başlar ve çocukluk ve ergenlik boyunca detaylandırılır.

Erkek ve kadın davranışının nihai kökenleri, cinsiyetler arasındaki evrimleşmiş fiziksel farklılıklardan, özellikle kadınların üreme faaliyetleri ve erkeklerin daha büyük boyut ve gücünden kaynaklanır. Çünkü bu faktörler insanların sosyal ve ekonomik çevrelerinin talepleriyle etkileşime girer. Bu etkileşim sonucunda kadınların hamilelik ve emzirme dönemi, güçlü kısıtlamalar olarak görülür. Bu nedenle kadınlar çocuk bakımıyla daha uyumlu faaliyetleri tercih ederken; erkeklerin daha büyük bedenleri ve güçleri, onları ekonomik anlamda gelir sağlayacak görevleri yerine getirmek üzere donatır. Kadın ve erkek arasındaki işbölümü, her bir cinsiyetin toplumlarının sunduğu koşullar altında fiziksel olarak daha uygun oldukları faaliyetlerde uzmanlaşmasını gerektirir. Bu koşullar değişken olduğundan, kadınlara ve erkeklere tahsis edilen belirli faaliyetler kültürler arasında farklılık gösterebilirler (Eagly ve Wood , 2012: 465).

Kadınlar ve erkekler arasında görev paylaşımına ek olarak, toplumlar her zaman olmasa da çoğu zaman erkeklere daha fazla güç veya statü vermektedirler. Özellikle ataerkil toplumlarda, erkeklerin ve kadınların fiziksel niteliklerinin ekonomik ve teknolojik gelişmelerle etkileşime girerek, erkeklere karar verme yetkisi ve kaynaklara erişim sağlayan roller vermesiyle ortaya çıkar. Bu koşullar altında erkekler, bu faaliyetlerden elde edilen sosyal ve ekonomik sermayenin çoğunu elinde bulunduran taraf konumuna geçer (Eagly ve Wood, 2012: 466).

Yakın tarihte, özellikle sanayileşmiş toplumlarda hem işbölümü hem de cinsiyet hiyerarşisi zayıflamıştır. Bu değişimler, (a) daha düşük doğum oranları ve bebekleri ve küçük çocukları beslemek için emzirmeye çok daha az güvenilmesi ve (b) ekonomik olarak üretken faaliyetleri yürütmek için ön koşullar olarak güç ve bedene olan güvenin azalması nedeniyle fiziksel cinsiyet farklılıklarının öneminin azaldığını yansıtmaktadır. Bu temel değişiklikler, kadınlara otorite ve kaynaklar sağlayan rollere daha fazla erişim de dahil olmak üzere daha geniş bir sosyal roller yelpazesine erişim sağlayan geniş kapsamlı siyasi, sosyal ve psikolojik değişiklikleri harekete geçirmiş durumdadır. (Eagly ve Wood, 2012: 466). Ancak çağdaş sanayileşmiş toplumlardaki daha az aşırı işbölümüne rağmen, pek çok cinsiyet farklılığı devam etmektedir. Kadınlar erkeklerden daha fazla ev işi yapmaya devam ederken, ücretli işlerde daha az çalışıyor, erkeklere göre daha düşük

ücretler alıyor, farklı mesleklerde yoğunlaşıyor ve şirketlerin veya hükümetlerin en üst düzeylerinde çok az görülüyorlar. Bu durumda gösteriyor ki kadınlara erkeklere göre daha az genel güç, statü ve kaynak sağlanıyor, dolayısıyla bir dereceye kadar toplumsal cinsiyet hiyerarşisi veya ataerkillik korunuyor.

2.2.5. Bilişsel Gelişim Kuramı

İnsanın kendisini ve çevresini anlamaya yönelik zihinsel çaba ve faaliyetlere zihinsel gelişim denilmektedir. Kuram, Piaget ve Kohlberg' in çalışmaları sonucunda şekillenmiştir. Piaget 1932 yılında “Çocuklukta Ahlaki Yargı'nın Gelişimi” adlı çalışmasında çocukların doğru-yanlış anlayışlarını, toplumsal kurallara karşı tutum ve yargılarını incelemiştir. Ona göre toplumsal kurallara uyum süreci bilişsel gelişmeye paralel olarak iki aşamada gerçekleşmektedir. İlk aşama ahlaki gerçeklik (başkalarının kurallarına uyma) aşamasıdır. İkinci aşama ise ahlaki özerklik aşamasıdır. İlk aşama çocukluk çağının 5-10 yaş aralığını kapsar ve bu dönemdeki çocuklar bir davranışın doğru veya yanlış olup olmadığını nesnel sonuçlarla değerlendirirler. Kuralların ebeveynler, polis veya Tanrı gibi güçlü otoriteler tarafından konulduğunu ve değiştirilemez olduklarını düşünürler. 10-11 yaşından itibaren ise çocuklar ikinci döneme geçerler ve kuralların gerekirse insan gereksinimlerine göre çığnenebileceğine inanırlar. Bu aşamada bilişsel olgunlaşma ve sosyal deneyimlerin rol oynadığı düşünülür. Çocuklar yaşıtlarınıninkiyle uyuşan davranışlar sergilerken bunun bir model alma veya taklit süreci olmadığını benmerkezcilikteki azalma nedeni ile bir başkasının bakış açısını alabildiklerini ve işbirliği halinde karşılıklılık ilkesiyle davranabildiklerini ileri sürer. Bu durum ergenin bilişsel gelişimindeki değişikliklerle gelişmeye devam eder (Ulusoy, 2003: 74-76).

Piaget' ün kuramı üzerine geliştirdiği kuramda Kohlberg (1968) cinsel kimlik kavramının çocukta bilişsel olarak oluştuğu savını ortaya koymaktadır. Çocukta cinsel gelişimin üç basamak halinde gerçekleştiğini söylemektedir. İlk basamak cinsel kimlik (2-4 yaş) basamağıdır. Çocuğun cinsel kimliğini fark ettiği, iki yaş civarlarında kız veya erkek olduğuna dair zihinsel gelişimin yaşandığı, üç yaşına geldiğinde cinsiyetine verilen adı artık bildiği dönemdir. İkinci basamak cinsiyet kararlılığı (4-5 yaş) basamağıdır. Çocuğun var olan cinsiyetinin değişmeyeceğini anladığı dönemdir. Bu dönemde çocuk erkek ise büyüdüğünde erkek, kız ise büyüdüğünde kadın olacağını anlamaya ve

toplumsal cinsiyetleri kavramaya başlar. Üçüncü dönem ise cinsel tutarlılıktır (5 yaş ve üstü). Çocuğun kendi cinsinden olanlarla ortak özellikleri olduğunu, farklı cinsten olanlar ise farklılıkları olduğunu anlamaya başladığı, toplumsal cinsiyet rollerinin çocuk zihnine net bir şekilde oturmaya başladığı ve toplumsal cinsiyetin değişmez olduğunu kavradığı dönemdir (Özkanca, 2018: 17).

2.2.6. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı

Psikolog Sandra Lipsitz Bem (1981) tarafından geliştirilen kuram sosyal öğrenme ve bilişsel gelişim kuramının birleştirilmiş halidir. Toplumsal cinsiyet şema kuramı bilişsel gelişim kuramı gibi sosyalleşme esnasında çocuğun aktif rol üstlendiğine, kadınlık ve erkeklik durumlarını kodlamaya ve organize etmeye hazır olduğuna dikkati çekmektedir. Ayrıca sosyal öğrenme kuramında olduğu gibi de cinsiyetleri gruplandırmak ya da değiştirmenin zor olmadığını, bunun öğrenilmiş bir süreç olduğunu ileri sürer (Bilgili, 2012: 20-21; Güldü ve Kart, 2009: 106).

Çocukların kendi cinsiyetlerine atfettikleri şeyleri bu yolla öğrendikleri varsayılan kuramdaki şema kavramı “ilişkiler ağının bireyin algısını organize ettiği ve yönettiği bilişsel yapı” olarak tanımlanmaktadır. Şemalar bireyi algısal olarak yönlendiren çağrışımlardır. Her şema gelen bilgiyi tek boyut odağında işler ve gruplandırır. (Özdemir vd. 2019: 215). Bireyler, şemaya uygun bilgiyi kodlayabilir, kategoriler içinde örgütleyebilirler ve şemayla ilişkili hayli farklılaşmış yargılarda bulunabilirler (Bilgili, 2012: 21). Toplumsal cinsiyet şeması, kadın ve erkek özelliklerinin öğrenilmesi ve bilginin işlenmesinde bir çerçeve görevi görür (Özdemir vd. 2019: 215). Toplumsal cinsiyet şema kuramı cinsiyete yönelik olarak bilginin kadın ve erkek olmak üzere iki boyutta işlendiği ve gruplandırıldığını ileri sürer. Kimi zaman cinsiyetle ilgisi olmayan şeyler bile kadınsı ya da erkeksi kategorisine sokularak işlenir. Haliyle, kadın ve erkek cinsine özgü gelişen kalıp yargılar ortaya çıkar (Özkanca, 2018: 19). İlkel bir cinsiyet şeması geliştiren çocuk, seçiciliği kendine uygulayarak kendi cinsiyetine uygun olanları seçip öğrenir. Böylece, benlik kavramını oluşturarak yaşadığı deneyimlerle onu özümseyerek oyunlarında kendisiyle aynı cinsiyetteki oyun arkadaşlarını tercih etmeye başlamaktadır. Kişilik özelliklerini ve davranışlarını bu şemada oluşan prototipe göre oluşturmayı öğrenen çocuk gelecekte cinsiyetleri ayırtıran/tipleştiren bir birey olur.

Bem; “Cinsiyet Rolü Envanteri” adıyla cinsiyet ayrışması/tipleştirmesine uygun bir ölçek geliştirmiştir. Bu envantere göre bireyler kadınsı ve erkeksi özellikler bakımından farklı gruba ayrılmaktadır (Özkanca, 2018:19). Bu gruplar şu şekildedir:

- Erkeksi: Erkeksi özelliklerin kadınsı özelliklere göre daha çok olduğu gruptur. Örneğin güçlü, kuvvetli olmak erkeksi bir özelliktir.
- Kadınsı: Kadınsı özelliklerin erkeksi özelliklere göre daha çok olduğu gruptur. Örneğin; hassas, nazik olmak kadınsı bir özelliktir.
- Androjen: Hem erkeksi hem de kadınsı özellikleri yüksek düzeyde gösteren gruptur. Örneğin; gerektiğinde kadınsı bir şekilde “duygusal ve şefkat gösteren”, gerektiğinde ise erkeksi şekilde “özgür ve kendine güvenen” davranışlar gösterebilirler.
- Belirsiz cinsiyet tipleri: Hem kadınsı hem de erkeksi özelliği az olan gruptur.

Bir bireyin hem kadınsı hem de erkeksi özellikleri ile farklı durumlarda sahip oldukları eğilime göre farklı tepki ortaya koyabildikleri androjenlik kavramı oldukça desteklenen bir kavramdır. Tipik erkeksi olumlu özellikler ile tipik kadınsı olumlu özellikleri birleştiren bir kişilik tipidir. Bu açıdan cinsiyet yanlısı ölçütlere karşı insanca bir seçenek sunmaktadır (Güldü ve Kart, 2009: 106).

Kültür, çoğunlukla yaşam içerisinde hissetmeden öğrenilen bir durumdur. Cinsiyet ise her kültürde var olan kategorik bir bölünmedir. Bu kategorik bölünme sinsice ataerkillik temelinde çocuklarla birlikte doğar ve büyür. Farklı kültürlerde yetişen çocuklar kadın ve erkek arasındaki kategorik ayrımı cinsiyet çağrışımlarına göre işlemeyi öğrenirler (Özdemir vd. 2019: 215). Örneğin dünyanın pek çok yerinde pembe renk kız çocuğu, mavi renk ise erkek çocuğu için tercih edilen renklere. Kültürler farklı bile olsa cinsiyet temelinde kültürlerarası bir paylaşım ve etkileşim söz konusudur.

2.3. Kadın Akademisyenler ve Sorunları

Kadının çalışma hayatında varoluşu yeni bir durum olmamakla birlikte, kadın akademisyenler 20. yüzyılın sonları ve 21. yüzyıl da kendilerini gösterebilmişlerdir. Bu açıdan kadının hangi aşamalardan geçerek iş yaşamında var olmaya çalıştığı ve kadın akademisyenlerin akademideki durumu bu başlık altında derlenmeye çalışılmıştır.

2.3.1. Türkiye’de Kadın Akademisyenler

Ataerkil toplumlarda gördüğümüz erkek egemen yapıda kadının toplumdaki yeri “annelik” vasfıyla sınırlandırılmış durumdadır. Kadınlar doğası gereği, çocuk doğurmak, bakmak, büyütmek, korumak ve evle ilgili durumlardan sorumlu görülürken; üretim alanı erkeğin alanı olarak açıklanmaktadır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8).

Tanzimat fermanıyla birlikte kadınlar, toplumsal hayata daha çok katılmaya başlamışlardır. Ancak bu katılım yine de toplumsal sınıf ve konuma göre olmuştur. Şehirli ve ekonomik olarak iyi seviye olan kadınlar gayrimüslim okullarında ya da evlerinde özel derslerle eğitim alıp çalışma yaşamına girerken, ekonomik olarak düşük seviyede olanlar kentlerdeki atölyelerde günlük 14-15 saat çalışarak ancak geçimini sağlamaktadır. Kırsal kesimde ise yabancı şirketlere halı dokuyan kadınlar ilmek başına ücret almakta, ya da tarım alanında ücretsiz aile işçi olarak çalışmaktadır (Önder, 2013: 38).

İlk kez 1843’de aldığı ebelik eğitimi ile birlikte Türk kadını çalışma yaşamında yerini almıştır (Gül vd. 2014: 170). Kadınlar ilk olarak Rumeli’de 1840’larda fabrikalarda çalışmaya; Müslüman kadınlar ise 1860’lı yıllardan itibaren ilk olarak Bursa ipek fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Ancak yine de Müslüman kadınların çalışma oranları oldukça düşüktür. 1872 yılında Bursa’da yer alan 75 ipek işletmesinin çalışanlarının %95’ ini Ermeni ve Rum kadınlar oluştururken, %4’ ü erkek, geriye kalan %1’ lik oran ise Müslüman kadınlardan oluşmaktadır. Müslümanlar erkeklerini fabrikalara gönderirken, kadınları gönderme konusunda çekinceli yaklaşmışlardır. Asya vilayetlerinde ise 1869’dan itibaren mevsimlik ücretli işçi olarak 200.000 civarında kadının istihdam edildiği tahmin edilmektedir. Ancak Birinci Dünya Savaşı’nın beraberinde getirdiği zorluklar ile birlikte Türk kadınları da fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır (Makal, 2011: 17-18).

1913 yılında kadınlara devlet memuru olma hakkı verilmesiyle birlikte kadınlar tüccar ve esnaf olarak da iş hayatına girmişlerdir (Gül vd. 2014: 170). Ancak bu durum yine de bir zorunluluğu içerisinde barındırmaktadır. 19. yüzyıldan itibaren erkeklerin savaşa gitmesi, kadınların eşlerini savaşta kaybetmeleri, kadın çalışan ücretlerinin düşük oluşu ve sendikalaşma oranlarının çok düşük olması istihdamda yaşanan bu ciddi artışın temel nedeni olarak görülmektedir (Durmaz, 2016: 39). Birinci Dünya Savaşı’nda,

memur ve hademe gibi maaşla hizmete alınan kadınlar, askeri geri hizmetlerde terzilik gibi alanlarda kullanılmışlardır. Hatta o yıllarda kadınlar ile ordu arasında ihtiyaç duyulan işlere yönelik olarak Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiye' si kurularak ihtiyaç duyulan aracılık faaliyetleri bu dernek aracılığı ile sağlanmıştır (Önder, 2013: 39).

Kadınlar açısından çalışma şartları Cumhuriyetin özellikle ilk dönemlerinde de benzer koşullarda devam etse de (Makal, 2011: 21); ilerleyen yıllarda hayata geçirilen reformlar, kadınlar açısından eşit yurttaşlar olarak haklarını kazanmalarını sağlamıştır. Özellikle eğitim, çalışma yaşamı, siyaset (1930-34 yılları arasında seçme ve seçilme hakkı) gibi alanlarla ilgili yapılan düzenlemelerle birlikte kadınlar toplumsal hayata katılmaya başlamış, eşitlikçi yaklaşımlarla da devlet kadınların katılımını hem özendirmiş hem de desteklemiştir (Gül vd. 2014: 170). Ancak yapılan çalışmaların çoğunun kadını korumaya yönelik oluşu Türk kadının çalışma hayatına girişini geciktirmiş aktif katılım ancak 1950'li yıllarda gerçekleşebilmiştir (Durmaz, 2016: 39). Türk kadını çoğunlukla sağlık ve eğitim alanlarında kamu hizmetine girmiştir (Aslan, 2006: 120-121). Aynı yıllarda hizmet sektörünün de gelişmesinin etkisi ile erkekler kadar olmasa da kadınlar için de yeni iş imkanları ortaya çıkmaya başlamıştır. Şehir yaşamının gerektirdiği mecburiyetler ve kent kültürü 1970' lerden itibaren kadınların çalışma hayatına girişini önemli oranda yükseltmiş, ancak bu yükseliş sanayinin belli kolları (tektil, gıda vb.) ile daha çok hizmet sektöründe olmaya devam etmiştir (Pekel, 2019: 34).

Türkiye'de akademide kadınların varlığının temelleri ise Osmanlı İmparatorluğu'nun son zamanlarında atılmıştır. Osmanlı'da ilk kez Meşrutiyet döneminde Türk kadınına yükseköğrenim yapma olanağı sağlanmıştır. 1859 yılında açılan Cevri Kalfa İnsa Rüştüye'si kızların ilköğretim sonrası devam edebilecekleri ilk kız olarak açılmıştır. Ancak kadın öğretmen yokluğu nedeni ile ilk başta yaşlı ve iyi ahlaklı olarak nitelenen erkek öğretmenler kızlara eğitim vermiştir. 1870 yılında bu okullara kadın öğretmenler yetiştirmek için Darülmuallimat adıyla kız öğretmen okulları açılmıştır. Kız idadilerinin (lise derecesindeki okullar) sayısının artması, kadınların yoğun talebi ve üst makamlarda siyasi açıdan güçlü erkeklerin de desteği ile 5 Şubat 1914 yılında Darülfünun' içinde haftanın belli günleri herkese açık dersler verilmesi vesilesi ile kızlar da derslere katılmışlardır. Kadınların yoğun talebi sonucunda Darülmuallimatların bir üst sınıfı olan ve sadece kadın öğrencilerin bulunduğu İnas Darülfünun' un bir yıl

içerisinde eğitim öğretime başlamasına yol açmıştır. Derslik ve hoca bulma konusunda yaşanan sıkıntılar, öğrenci ve kadınların talepleri ve bu talepler için mücadele etmeleri, kadınların eğitimini milli bir mesele olarak gören siyasi yönelim neticesinde 1921 yılında üniversitelerde karma eğitime geçilmiştir (Şentürk, 2015: 4).

1914'lerden itibaren kadınlar üniversitelere öğrenci olarak alınmaya başlasalar bile akademisyen olarak yükseköğretim kurumlarına girmeleri 1932-1933 eğitim öğretim yılında olmuştur. İlk kadın akademisyen Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'ne muallim kadrosuna alınmıştır. Genellikle Fen Fakültelerine okutman olarak alınan kadın öğretim üyelerinin sayısı iki yıl içerisinde 93' e ulaşmıştır (Halifeoğlu, 2020: 173).

Yükseköğretim Kurulundan (YÖK) önceki Türk yükseköğretim sistemini incelediğimizde beş tür kurumdan oluştuğu görülmektedir. Bunlar; “mektupla öğretim yapan YAYKUR, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı iki yıllık meslek yüksekokulları, konservatuvarlar, üç yıllık eğitim enstitüleri ve akademiler ile üniversiteler” olarak sınıflandırılmaktadır. 1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile girilen yeniden yapılanma sürecinde ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumları YÖK çatısı altında toplanmıştır. Akademiler üniversitelere dönüştürülürken, eğitim enstitüleri de eğitim fakültelerine dönüştürülmüştür. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokulları ise üniversitelere bağlanmıştır. Böylece YÖK belirtilen kanun hükümleri ve Anayasa'nın 130. ve 131. maddeleriyle kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip olmuştur. Ayrıca Yükseköğretim Kurulu, tüm yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş haline gelmiştir (yok.gov.tr).

1933'te İstanbul Üniversitesi'nin kuruluşundan 1982' ye kadar geçen yıllar itibariyle üniversite sayısının 27'ye ulaştığı gözlenmektedir. 1982 yılı itibarıyla Türk yükseköğretim sistemi birleşik bir yapıya dönüştürülmüş ve uzaktan öğretimin yaygınlaşması için YAYKUR'un işlevleri de Anadolu Üniversitesi'ne devredilmiştir. Ayrıca kar amacı gütmeyen vakıfların da yükseköğretim kurmalarına imkan sağlamak için Anayasa'da yer alan hükümlere uygun olarak yeni yasal düzenlemeler yapılmıştır (yok.gov.tr). 1992 yılında mevcut üniversite sayısına açılan 24 yeni üniversite daha eklenmiştir. Günden güne artan üniversite sayısı ile birlikte kadınlar öğrenci olduğu kadar akademisyen olarak da akademiye girmeye başlamışlardır. Günümüzde ülkemizin tüm şehirlerinde en az bir üniversite bulunmaktadır. Bu üniversitelerin eğitim-öğretim veren

bazı birimleri ilçelerde dahi açılmıştır. Böylece geleneksel değerler çerçevesinde kız çocuklarını yetiştiren ailelerin çekincelerinin ortadan kalkmasını sağlayarak yaşadıkları yerde kızlarını üniversiteye gönderme şansı sunmuştur (Adak, 2018: 26). Ayrıca kadınlara kadın akademisyen olarak çalışma imkanı sağlamıştır.

Yükseköğretimde 1960' lı yıllara kadar kadın akademisyenlerin yıllara göre dağılımına bakıldığında düzenli bir şekilde artış gösterdiği söylenebilir. 1970'lerden sonra ise niceliksel olarak yani akademik unvan bakımından bir sıçrayış gözlemlenmektedir. Kimi yazarlar bu sıçrayışta feminizmin yarattığı kadın mücadelesinin etkili olduğunu savunmaktadır (Halifeoğlu, 2020: 174). YÖK' ün Ağustos 2022 verilerine göre ise Türkiye' de kadın akademisyen oranı % 46 (84.405) olarak görülmektedir (istatistik.yok.gov.tr).

Tablo 2.2. Türkiye'de 1932-1974 Yılları Arası Yüksek Öğretimde Kadın Öğretim Elemanları Oranları

Yıl	Kadın Öğretim Elemanı Yüzdesi (%)
1932-1933	0,1
1933-1934	7,1
1944-1945	13,9
1950-1951	15,9
1959-1960	18,8
1973-1974	25,4

Kaynak: M. Halifelioğlu, Akademinin Habitusu ve Toplumsal Cinsiyeti: Kadın Akademisyenler, Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi, 2020: 174.

Dünya geneline baktığımızda istihdam noktasında cinsiyet farklılığının olmadığı bir toplum neredeyse yoktur. Bu farklılık maalesef kadınların lehine değil aleyhine bir eşitsizlik ve cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde kendini göstermektedir. Kadınların yaptıkları işlerle ilgili ciddi anlamda nitelik sorunu yaşadıkları, bu nedenle düşük ücretli ve/veya kayıt dışı işlerde yoğunlaştıkları bilinmektedir. Erkeklerle oranla iş bulmakta daha çok sıkıntı çekmekte, aynı zamanda işsizlik oranları da daha yüksek seyretmektedir. Kadınların iş piyasasında eşit şekilde kendilerine yer bulabilmeleri için ev içinde yerine

getirilmesi gereken rollerin eşit şekilde dağılımı, eşit işe eşit ücret politikaları, mesleklerde cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesi, cinsiyet temelli şiddet ve taciz gibi durumların ortadan kaldırılması vb. gerekmektedir (Dedeoğlu ve Gökmen, 2021: 7).

2.3.2. Türkiye’ de Kadın Akademisyenlere Yönelik Yapılan Çalışmalar

Kadın akademisyenlere ilişkin olarak son on yılda lisansüstü seviyede yapılan araştırmalar ulusal tez merkezi resmi web sayfası üzerinden “kadın akademisyen” anahtar kelimesi ile araştırıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2.3. Türkiye’ de Kadın Akademisyenlere Yönelik Yapılan Çalışmalar

Tez Adı	Yazar	Yıl	Tez Türü
Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: İstanbul İlindeki Seçili Vakıf Üniversitelerinde Görevli Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma	Pınar YÜCEL	2022	Yüksek Lisans
Kadın Akademisyenlerde Bilinçli Farkındalığı Artıran Çalışma Yaşam Kalitesi Unsurları Üzerine Bir Araştırma	Tahsin ERME	2021	Doktora
Yükseköğretimde Akademik Yılmazlık: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Çalışma	Beren İPEK	2021	Yüksek Lisans
Kadın Akademisyenlerin Annelik ve Çocuk Kavramlarına Yükledikleri Anlam ile Kadın Kimliği Arasındaki İlişkiler	Gonca DOĞAN KUTLU	2020	Yüksek Lisans
İlahiyat ve İslami İlimler Fakültelerinde Görev Yapan Kadın Akademisyenlerin İslami Feminizme Yaklaşımları (Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği)	Ümmühan KÖSE	2020	Yüksek Lisans
Evli Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Evlilik Uyumluları ile İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği	Yasemin ÖZHAN	2020	Yüksek Lisans
Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama	Selin UMUTLU	2020	Doktora
Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın İşgücü ve Bartın Üniversitesi'ndeki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	İlknur ÇAKIR	2019	Yüksek Lisans
Kadın Akademisyenlerin Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumları: Kişilik Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Bir İnceleme	Esin TARHAN	2019	Doktora
İstanbul Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Kadın Akademisyenlerin İş Yerlerinde Yıldırıma Maruz Kalmasının İş Performansı İle İlişkisi	Gamze İLKE	2019	Yüksek Lisans

Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engeli ve İş Tatmini Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma	Cansu ALAS	2019	Yüksek Lisans
Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kariyer Engellerinin Belirlenmesi	Fatmanur ÖZTÜRK	2018	Yüksek Lisans
Yükseköğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi	Hülya BİNGÖL	2017	Doktora
Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlerin Mobbing Algısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği	Aybüke AĞCAKAYA	2017	Yüksek Lisans
Kadın Akademisyenlerin Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet Algısı: Düzce Üniversitesi Örneği	Gülden KILIÇ	2017	Yüksek Lisans
Kariyer Yaşamında Karşılaşılan Engeller ve İş Yaşam Yalnızlığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	Kübra GERDEK	2017	Yüksek Lisans
Kadın Akademisyenlerin Hemcinslerinin Kendilerine Uyguladıkları Psikolojik Taciz ve Örgütsel Sessizlik-Seslilik Algıları	Duygu KORONCU ÖZBİLEN	2017	Doktora
Kadın Akademisyenlerin Kariyer Kimliğinin İnşası: Nitel Bir Araştırma	Hatice Merve BİRCAN	2017	Yüksek Lisans
İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	Sinem BAYSAL	2016	Yüksek Lisans
Kadın Akademisyenlerin Başarısında Duygusal Zekânın Etkisi Üzerine Bir Araştırma	Murat KORKMAZ	2016	Yüksek Lisans
Kadın Akademisyenlerin Kariyer Sorunları: Türkiye ve Azerbaycan Karşılaştırmalı Araştırma	Feride HUSEYNLI	2016	Yüksek Lisans
Örgütsel Stres Kaynaklarının ve Sürekli Kaygının İş Tatmini Üzerine Etkisi (S.D.Ü. Kadın Akademisyenlerine Yönelik Bir Araştırma)	Fatma HAMİLCİ	2014	Yüksek Lisans

Kaynak: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2022.

Yapılan çalışmaların çoğunlukla kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak yüksek lisans seviyesinde olduğu gözlemlenirken, doktora seviyesinde yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Çalışmalar işletmeden ekonomiye, psikolojiden sosyolojiye kadar pek çok farklı alanda kendini gösterirken yapılabilecek farklı çalışmalar açısından da keşfedilmemiş bir alan olduğu görülmektedir.

2.3.3. Türkiye’ de Kadın Akademisyenlerin Kariyer Süreci ve Sorunları

31 Aralık 2021 tarihi itibarıyla Türkiye’ de ikamet eden kişi sayısı 84 milyon 680 bin 273 kişidir. Bunun sayının 42 milyon 428 bin 101’ ini erkek nüfus oluştururken, 42 milyon 252 bin 172 kişi kadın nüfustur. Oransal olarak bakıldığında ise toplam nüfusun

%50,1'ini erkekler, %49,9'unu kadınlar oluşturmaktadır. 15-64 yaş grubundaki nüfusun yer aldığı çalışma çağındakilerin oranı ise 2021 yılında %67,9 dur. Bu grupta istihdam edilenlerin oranı %42,8 olup, kadınların istihdam oranı %26,3, erkeklerin ise %59,8 olarak tespit edilmiştir. Üniversitelerde akademisyen olarak görev yapan kadın kadın akademisyenlerin oranı % 46 iken erkek akademisyenlerin oranı ise % 54' dür (TÜİK, 2021).

Kadınların işgücüne katılımı noktasında genel olarak ekonomik (düşük ücret, evlilik, çocuk sahibi olmak) ve sosyal engeller (düşük eğitim seviyesi, göç, cinsiyet ayrımcılığı) olmakla birlikte işgücü piyasasında arz talep dengesinden toplumun kadına bakış açısına varana kadar hemen her noktada pek çok engelle karşılaşmaktadırlar (Durmaz, 2016: 44-45). İş hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar kimi çalışmalarda; eğitimde eşitsizlik, cinsiyet ayrımcılığı, iş bulma ve kariyer ilerlemesi, çalışma yaşamını düzenleyen yasalar, ücretlendirmede adaletsizlik, evlilik, meslek seçimi ve cinsiyete dayalı iş bölümü, çocuk bakımı ve ev işleri olarak değerlendirilmektedir (Güner, 2008: 11-12). Bu konuda pek çok gruptandırma yapmakla birlikte bu çalışmada Türkiye' de kadın akademisyenlerin karşılaştığı sorunlar aile yaşamı, iş yaşamı ve toplumsal yaşam açısından değerlendirilmektedir. Bununla birlikte öncelikle kadın akademisyenlerin kariyer sürecini irdelemekte fayda bulunmaktadır.

2.3.3.1. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Süreci

1980 sonrası YÖK'ün artık yükseköğretimde yer aldığı dönemde kadınlar, akademik yaşamda daha etkin ve görünür hale gelmişlerdir. Askeri darbe sonrası çalışan ücretlerinin düşmesi, sendikalaşmanın azalması ve üniversite tasfiyelerin meydana gelmesi; aynı şekilde yaşanan kadın hareketleri ve dünyadaki diğer gelişmeler bu durumun nedenleri olarak görülmektedir (Halifeoğlu, 2020: 173-174; Şentürk, 2015: 7).

YÖK' le birlikte oluşan yeni yükseköğretim sisteminde öğretim elemanları profesör, doçent, doktor öğretim görevlisi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman, uzman, çevirici ve eğitim öğretim planlayıcısı pozisyonlarında görev yapmaktadır. YÖK' ün resmi web sayfasından elde edilen veriler doğrultusunda 1981 yılından günümüze kadar olan süreçte beş yıllık dilimler halinde yükseköğretimde kadın öğretim elemanı oranları Tablo 4' de yer almaktadır.

Tablo 2.4. Türkiye’de 1981-2021 Yılları Arası Yüksek Öğretimde Kadın Öğretim Elemanları Oranları

Yıllar	Kadın Öğretim Elemanı Yüzdesi (%)
1981	26
1986	30,3
1991	31
1996	33,3
2001	36,4
2006	39,7
2011	41,8
2016	43,2
2021	45,3

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr>, Erişim Tarihi: 15 Ağustos 2022.

Yükseköğretimde üniversite türü ve unvan bakımından akademisyen sayıları ise 21 Nisan 2022 tarihli YÖK verilerine göre Tablo 4’ de yer almaktadır.

2022 yılı verilerine göre yükseköğretimde görev yapan kadın akademisyenlerin kendi aralarındaki dağılımına baktığımızda kadın akademisyenlerin %12,65’ i profesör, %9,56’ sı doçent, %22,39’ u doktor öğretim üyesi, %23,08’i öğretim görevlisi, %32,3’ü ise araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Yükseköğretimde görev yapan erkek akademisyen sayıları ile kadın akademisyen sayılarını unvanlarına göre değerlendirdiğimizde profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi kadrolarında erkek, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında ise kadın ağırlıklı bir dağılım göze çarpmaktadır. Buna göre profesörlerin %66,75’ i erkek, %33,25’ i kadın; doçentlerin % 59,8’ i erkek, %40,2’ si kadın; doktor öğretim görevlilerinin % 54,32’si erkek, % 45,68’i kadın; öğretim görevlilerinin % 49,18’ i erkek, % 50,82’ si kadın; araştırma görevlilerinin ise % 47,92’ si erkek, % 52,08’ i kadın akademisyenlerden oluşmaktadır.

Tablo 2.5. Türkiye’de 2022 Yılı Yüksek Öğretimde Kadın Öğretim Elemanı Sayıları

Üniversite Türü		Devlet	Vakıf	Vakıf MYO	Toplam
Profesör	E	18091	3404	5	21500
	K	8983	1728	1	10712
Doçent	E	10801	1253	6	32212
	K	6932	1168	0	8100
Doktor Öğretim Üyesi	E	18085	4458	7	22550
	K	14025	4916	22	18963
Öğretim Görevlisi	E	16491	2349	71	18911
	K	14883	4519	143	19545
Araştırma Görevlisi	E	23237	1976	0	25213
	K	24254	3145	0	27339
Genel Toplam	E	86705	13440	83	100228
	K	69077	15476	166	84719
		155782	28916	249	184947

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr>, Erişim Tarihi: 15 Ağustos 2022.

Çalışma yaşamı pek çok konuda kadınlara bağımsızlık imkanı tanırken aynı zamanda toplumsal statü bakımından da kadının toplumda kendine daha güçlü bir konum elde etmesine yardımcı olmaktadır. Bilimsel bir alan olan üniversiteler hem kadınlara bilim dünyasına katkı sağlama hem de akademik ilerleme imkanları sağlayarak kariyerlerini yükseltmelerine (doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör) olanak sağlamaktadır. Bu bakımdan üniversitelerde gerçekleştirilen bilimsel eğitimi üç yönlü değerlendirmek mümkündür. Birinci yönü tamamen bilimsel çalışma amaçlı katkıdır. İkinci yönü, topluma katkı anlamında öğrenci yetiştirilmesi ve eğitim katkısıdır. Üçüncü olarak ise, bireyin bilimsel kariyerinde ilerleme ve unvan alma imkanları sunmasıdır (Demir, 2018: 191).

2022 yılı yükseköğretimde kadın akademisyen oranlarına bakıldığında kadın akademisyenlerin unvanları yükseldikçe yükseköğretimdeki oranlarının azaldığı görülmektedir. Ancak öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında dengeli bir dağılım görülmektedir. Bu iki kadro, akademide asıl iş olarak değil daha çok yardımcı, destek kadrolar olarak görülmekte ve yükselme imkanları açısından oldukça sıkıntılı

pozisyonlardır. Zira araştırma görevliliği kadrosu çalışanların doktora eğitimi sonrası çalışmaya devam edip edemeyecekleri konusunda belirsiz bir kadrodur. Öğretim görevlisi kadrosundan ise temel görev olarak ders vermesi beklenmekte, bunun dışında akademik çalışma açısından gereksiz görülmektedir (Şentürk, 2015: 9). Bu durum kadın akademisyenlerin akademik anlamda ilerleyememe ve karar verici mekanizmalara dahil olamama nedenlerinin neler olduğunun sorgulanmasına neden olmaktadır.

İster özel işletmeler olsun ister kamu kurumları cinsiyete dayalı örgütlenme mantığı, semboller, işbölümü, bireysel kimlik ve işyeri etkileşimi olmak üzere birbiriyle etkileşim içerisinde olan beş farklı süreçte cinsiyete dayalı sosyal bir yapılanmanın gerçekleştiği öne sürülmektedir. Bu süreçlerin belirgin olmamasının nedeni ise çoğunlukla gizli olarak gerçekleştirilmesidir (Altınoluk, 2018: 61).

Toplumsal cinsiyet bağlamında “cinsiyet temelli iş bölümü” maalesef üniversitelerde de kendini göstermektedir. Cinsiyete temelli iş bölümü, iş tiplerinin belli insan kategorilerine bölüştürülerek, kadın ve erkeğin faaliyet alanlarının belirlenmesidir. Elbette bu durumun birden bire oluşmaz, toplumsal hayat içerisinde yüzyıllarca süren gelişimle birlikte şekillenir. Ancak dünyanın pek çok yerinde bu durumu görmek mümkündür. Sözü geçen iş bölümünde erkekler genellikle üretim alanına yoğunlaşırken, kadınlar ise yeniden üretim alanında kendilerine yer bulmaktadır. Bu anlamda kadınlar hem görece hiyerarşik anlamda daha alt basamakta yer alan bir alanda çalışma fırsatı bulurken erkekler yüksek toplumsal artı değer taşıyan ve statü bakımından daha değerli görülen alanda çalışarak aynı zamanda kontrol mekanizmalarını da ellerinde bulundurmaktadırlar. Bu konumlanma durumu zamanla cinsiyete temelli iş bölümünü daha da güçlü ve katı bir hale getirmektedir. Neticede üretim alanıyla ilgili iş kollarında daha fazla erkeğin çalışması, üniversitelerdeki bu eğitim alanlarının erkek öğrenciler tarafından daha çok tercih edilmesine, haliyle de öğretim kadrolarında daha çok erkek akademisyenin kendine yer bulmasına yol açmaktadır (Şentürk, 2015: 11)

Örneğin 2021 yılında bazı bölümlere yerleşen öğrenci sayılarına Tablo 5’ de bakacak olursak, üretime yönelik alanlarda erkek öğrenci, yeniden üretime yönelik alanlarda ise kız öğrencilerin çoğunlukta olduğunu görebiliriz.

Tablo 2.6. 2021 Yılı Eğitim Birimlerine Göre Öğrenci Sayıları ve Oranları

Bölüm	Erkek Öğrenci		Kız Öğrenci	
	N	%	N	%
Teknoloji Fakültesi	4639	80,2	1144	19,8
Mühendislik Fakültesi	35478	71,4	14232	28,6
Elektrik-elektronik Fakültesi	1024	79,7	260	20,3
İnşaat Fakültesi	687	65	369	35
Bilgisayar ve Bilişim Fakültesi	137	75,7	44	24,3
Eğitim Fakültesi	14403	32,2	30355	67,8
Diş Hekimliği Fakültesi	3857	43,5	5009	56,5
Eczacılık Fakültesi	1536	33,3	3077	66,7
Sağlık Bilimleri Fakültesi	9827	23,2	32538	76,8
Hemşirelik Fakültesi	1150	29,1	2807	70,8

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr>, Erişim Tarihi: 15 Ağustos 2022

Yapılan araştırmalara bakıldığında toplumsal cinsiyet kalıp yargıları açısından kadından beklentilerin akademide de çok farklı olmadığı ve hatta kadın akademisyenler arasında dahi durumun bu şekilde olduğu gözlemlenmiştir (Halifeoğlu, 2020: 176). Özkanlı ve Korkmaz (2000) yaptıkları çalışmada kadın akademisyenlerin akademik ilerlemede cinsiyetin nötr bir faktör olduğu yönünde bulgular elde etmişlerdir. Bir çalışma alanı olarak üniversitelerde düzenli çalışma saatlerinin olması, gerekli durumlarda çalışma saatleri açısından esneklik sunması, mesleki bakımdan hem erkekleri hem de kadınları rahatlatan bir unsurdur. Kadınlar bu sayede çocuk ve eşlerine daha fazla zaman ayırabilmektedir. 45-65 yaş aralığındaki kadın akademisyenler kendi dönemlerinde evlilik ve çocuk sahibi olmanın akademik yükselmeye engel olacağını belirtirken; 25-40 yaş aralığındaki akademisyenler evlilik ve çocuk sahibi olmanın kariyerlerini engellemeyeceği düşüncesine sahiptirler (Demir, 2018: 192). Ancak aynı çalışmada hamile bir akademisyenin bir süreliğine bile akademik hayattan uzak kalmasının erkek meslektaşlarına göre onları dezavantajlı duruma soktuğu, kadro ilanından idari görev üstlenmelerine kadar akademik yükselmede gecikme yaşamalarına neden olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde çocuk sahibi akademisyen kadınların çocukları belli yaşa

gelene kadar bu durumun akademik kariyerlerini olumsuz yönde etkilediğini belirttikleri görülmüştür.

Türkiye’de özellikle rektör ve rektör yardımcılığı, dekanlık gibi üst düzey akademik görevlerde kadınların temsil oranı düşüktür. YÖK’ün resmi web sayfasındaki devlet üniversiteleri rektör listesine göre 129 devlet üniversitesinde sadece 7 kadın akademisyen rektör olarak görev yapmaktadır (yok.gov.tr, Ağustos 2022).

2.3.3.2. Kadın Akademisyenlerin Karşılaştığı Sorunlar

Yükseköğretimde görev yapan kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar temelde kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlardan farklı değildir. Toplumun her kesiminde kendini gösteren cinsiyetçi yaklaşımlar maalesef akademik camiada da kendine yer bulmaktadır. Toplumun dayattığı annelik ve eş rolleri gereği kadın çalışma hayatında ikinci planda kalmaktan kurtulamamaktadır. Özellikle evlilik kararıyla birlikte kadınların akademik hayatı arka plana atacağı ve ailesine odaklanacağı varsayılmaktadır. Erkekler için ise tam tersi bir şekilde evlilikle birlikte daha düzenli bir hayata geçecekleri ve haliyle akademik anlamda da çalışmaları ve ilerlemeleri için önlerinde hiçbir engelin kalmadığı düşüncesi hakimdir. Ancak göz ardı edilen nokta erkeklerin bu düzeninin kadınlar tarafından sağlandığı varsayımıdır. Zira bir kadın evlendiğinde kocasının hayatını düzenleyebiliyor ancak kendi akademik hayatını düzenleyemiyor gibi bir çelişkiyi de beraberinde getirmektedir. Bu noktada toplumsal cinsiyet kavramı devreye girmektedir.

Akademik yaşamda kadınların yaşadığı sorunlar elbette sadece aileden kaynaklı sorunlarla sınırlı kalmamaktadır. Bu açıdan kadın akademisyenlerin çalışma hayatını etkileyen sorunlara aşağıda yer verilmiştir.

2.3.3.2.1. İş - Aile Çatışması

Kadınların iş yaşamına girmeleri noktasında pek çok engel bulunmakla birlikte temelde bu sorunlar öncelikle aile ortamında kendini göstermektedir. Aile ortamında daha çocukluk yıllarından itibaren kadının cinsiyet rollerine yönelik yapılan yönlendirmeler ve içselleştirilen cinsiyet rolleri kadının çalışma hayatına girmesini, girse bile bu alanda başarılı olabilmesini zorlaştırmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında Türkiye’de kadının çalışmasına etki eden faktörler üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde “eşin kadına olan yaklaşımı, eğitim noksanlığı, çocuk bakımı ve ev işleri” nin önemli olduğu görülmektedir (Pekel, 2019: 35).

İş-aile çatışması kadın çalışanların temel sorunlarından biri olarak görülmektedir. Aile ve iş ile ilgili görevlerin/sorumlulukların bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirlerinden farklı olmalarından kaynaklanan roller arası çatışmaya “iş-aile çatışması” denilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere bu ilişki ikili bir ilişkidir. Kadının işle ilgili rollerini yerine getirmesinin aile ile ilgili rollerini engellemesine iş-aile çatışması, aile ile ilgili rollerinin işle ilgili durumlara katılımını engellemesine aile-iş çatışması denilmektedir (Yıldırım, 2019: 98). İş aile çatışmasında etkili olan faktörlere bakıldığında kişisel faktörler en başta yer almaktadır. Kişisel faktörler açısından ise “yaş, cinsiyet, medeni durum ve kişilik” gibi durumların her biri ayrı ayrı etkiye sahiptir. Ancak iş-aile çatışmasının daha çok kişilik ve cinsiyet temelinde ortaya çıktığını gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır. Yine yapılan pek çok çalışmada cinsiyetin çatışma yaşama noktasında en önemli etkenlerden biri olduğu ve kadınların erkeklere oranla daha çok çatışma yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157). Bircan ve Erdoğan (2020) yaptıkları çalışmada temel rolünü “annelik”, “anne konumunda akademisyen” ve “eğitmen” olarak tanımladıklarını belirtmektedir. Ancak aynı akademisyenler olmak istedikleri rolü “araştırmacı” şeklinde ifade ederek kadın akademisyenlerin iş-aile dengesini gözetmeye çalıştıkları ancak bu konuda kimi zaman sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Çatışma durumu genellikle “zaman, stres ve davranış” temelli olarak değerlendirilmektedir. Bireyin üstlendiği rol sayısı arttıkça her bir role ayrılan zamanda haliyle azalmakta, rollerden beklenen talepler tam olarak karşılanamamaktadır. Rollerini gerçekleştirmek için zamanın yeterli olmaması ve geç kalınması zaman kaynaklı çatışma olarak belirtilmektedir. Aynı zamanda rolün gerekliliklerini yerine getirememesi nedeniyle zihnin sürekli meşgul olması da bu açıdan değerlendirilmektedir. Bireyin ev veya iş ortamında yaşadığı gerginlik, sıkıntı, depresyon, üzüntü gibi olumsuz durumların diğer alanı da olumsuz şekilde etkilemesi ise stres temelli çatışma olarak değerlendirilmektedir. Bireyin iş ya da aile alanındaki bir görevini yerine getirirken oynaması gereken rol ile diğer alandaki rol arasında uyumsuzluk olduğunda (iş yerinde katı ve nesnel, evde sıcak,

samimi ve şefkatli gibi) yaşadığı çatışma ise davranış temelli çatışma olarak ele alınmaktadır (Şirin, 2019: 42-43).

Kadın akademisyenler açısından durum değerlendirildiğinde kadına yüklenen cinsiyet temelli sorumluluklar (özellikle ev işleri ve çocuk bakımı) nedeniyle her üç çatışma türünü de yaşaması oldukça doğal görülmektedir. Bu bağlamda kadın hem evdeki rollerini hem de iş yerindeki rollerini yerine getirirken çoğu zaman zamanının yeterli olmamasından kaynaklı çatışma yaşayabilmektedir. Kadınlar duygusal yapıları sonucu herhangi bir ortamda yaşadığı olumsuz durumu diğer alana da yansıtabilmekte; eş ve anne olarak kendisinden şefkatli, uyumlu, hamarat, yumuşak huylu olması beklenirken iş hayatında bu durumun tam tersi şekilde davranışlar beklenmesi de çatışmayı kaçınılmaz kılabilir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde Çakır (2019) kadın akademisyenlerin başarısı ya da başarısızlığında eş desteğinin önemli bir faktör olduğunu ifade ederken; Özkanlı ve Korkmaz (2000) kadın akademisyenlerin “rol çatışması” nedeni ile erkek akademisyenlere oranla daha çok çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Başarır ve Sarı (2015) kadın akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada kadın akademisyenlerin “öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen” ve “denge sağlamak zorunda olan biri olarak akademisyen” metaforları ile kendilerini ifade ettiklerini belirtmiştir. 2012 yılında Dikmen ve Maden’in yaptıkları çalışmada kadın akademisyenler, iş yaşamına yüksek eğitim ve gelir seviyesiyle katılan, saygın sınıfsal konum ve statüye sahip bireyler olsalar bile ev içindeki geleneksel rollerden kaçamadıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte “ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri işleri yapma zorunluluğu gibi rutin roller büyük ölçüde kadına ait olmaya” devam etmektedir (Başarır ve Sarı, 2015; 49). Özkanlı ve Korkmaz (2000) ise “kadın akademisyenler akademik ilerleme taleplerinin yoğun olduğu doktor öğretim üyeliği aşamasında, elde ettikleri eş, ev kadını, anne gibi yeni statüler nedeniyle büyük bir rol çatışması yaşamaktadır” şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır.

Yapılan bir diğer çalışmada evli ve çocuk sahibi olan kadın akademisyenlerin ev içi sorumluluklarının bekâr veya çocuğu olmayan kadın akademisyenlere oranla çok daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durumun kadın akademisyenler üzerinde yıpranma, mutsuzluk ve stres durumları yarattığı belirtilmiştir (Evcil, 2021: 1029).

Kadın çalışanların eve ait rolleri için ücretli emek ve aile desteği almalarının, ev ve çocuk sorumluluklarının eşle paylaşımı ve eşin de akademisyen olması ile karşılıklı bir anlayış ve dengenin kurulmasının kadın akademisyenlerin yıpranma derecelerini hafiflettiği görülmektedir. Ayrıca, bölüm içerisinde destekleyici tutum sergileyen yönetici varlığı da bu duruma katkı sağlamaktadır (Öztan ve Doğan, 2015: 213).

2.3.3.2.2. Kariyer Gelişimi

Akademik yaşamda iki tür kariyer yolu bulunmaktadır. İlki akademik anlamda yükselme olarak nitelenen ve doktora sürecinin tamamlanmasıyla birlikte doktor öğretim üyesi, doçent ve nihayetinde profesörlükle devam eden süreçtir. İkincisi ise ana bilim dalı başkanlığından rektörlüğe kadar uzanan idarecilik boyutudur (Öztürk, 2017: 205). Kariyer gelişimine ilişkin olarak bir diğer önemli husus ise kadın akademisyenlerin genellikle kadınlıkla doğal olarak ilişkili olduğu düşünülen (yeniden üretim) alanlarda yoğun olarak istihdam olanağı bulmasıdır (Şentürk, 2015: 15).

YÖK' ün verilerine göre akademide kadın akademisyen oranı %46' dır (<https://istatistik.yok.gov.tr>). Sayısal olarak olumsuz anlamda dikkat çekici bir nokta olmasa da aslında kadınların yoğun olarak araştırma görevliliği ve öğretim görevliliği kadrolarında yer aldığı, akademik kariyer olarak yükselmelerde ise sayısal olarak azaldıkları görülmektedir. Genel olarak kadınların iki aşamada sistem dışı kaldıkları düşünülmektedir. İlk aşama yüksek lisans/doktora sonrası iş bulamama iken ikinci aşama ise doktora sonrası “Doktor Öğretim Üyesi” olma aşamasında bekleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun pek çok sebebi olmakla birlikte özellikle yüksek lisans ve doktora sonrası iş bulamama ile doktora ve yardımcı doçent olma arasında geçen dönem kadın akademisyenler için kritik eşik olarak görülmektedir. Bunun nedeni olarak aile, evlilik, çocuk ve akademik kaygıların aynı döneme denk gelmesi görülmektedir. Bu süreçte bir tür sosyal sermaye olarak görülen akademik bağlantılar ve ilişkiler de zarar görmektedir. Akademide sosyal sermaye denildiğinde günlük çalışma ortamında, yüksek lisans ve doktora sürecinde, kongrelerde, makale ve bilimsel araştırma birlikteliklerinde veya yurtdışı ilgili kişilerle kişisel ilişkiler oluşturma anlamına gelir. Bu ilişkilerin miktarı ve gücü ile çeşitliliği bireyin daha fazla akademik sermaye (kredi, itibar ve güç) oluşturma için referans verebileceği kaynaklardır. Kadınların akademik sosyal sermaye oluşturma süreçlerinde sorun yaşadıkları Leemann (2010) tarafından da belirtilmektedir.

Bu durum kadın araştırmacıların hareketliliklerini aile planlarına uyacak şekilde düzenlemelerine, zaman ve mekanda hareketlerini sınırlamalarına veya akademik hareketlilikten tamamıyla vazgeçmelerine neden olmaktadır. Benzer şekilde kadın akademisyenler akademik ağlara erişim bakımından sorumlu olunan küçük çocuklar nedeni ile bunun için gerekli zamanı oluşturmada ve ilişkileri sürdürmede daha büyük zorluklar yaşamaktadırlar (Karakuş, 2016: 540-541). Kimi zaman doktora sonrası ile doçentlik arasındaki dönemde çocuk sahibi olan kadın akademisyenler yıpranma ve suçluluk duygusunun baskın gelmesi sonucu kendi istekleri ile (Öztan ve Doğan; 2015: 211) sistem dışı kalmaktadır. Kimi zaman ise iş ve aile dengesinin sağlanamaması nedeni ile üretkenlik, doyum, kariyere devam isteğinde azalmaların olması (Yıldırım ve Çam, 2011: 5) kadını akademik camianın dışına itmektedir.

Evcil tarafından (2021) yapılan çalışmada kadın akademisyenlerin bir kısmının doktora ve yüksek lisans seçiminde hocaların erkek öğrenci tercih ettikleri çünkü kadın öğrencilerin evlenip çocuk sahibi olma ihtimalleri nedeniyle çalışmaların aksayabileceği düşüncesine sahip olduklarını belirten katılımcılar olmuştur. Aynı şekilde Demir (2018) tarafından yapılan çalışmada da kadın akademisyenlerin hamilelik ve sonrasındaki bakım süreci nedeni ile doktor öğretim üyeliği kadrolarında sıkıştıkları belirtilmiş, kadın akademisyenler tarafından yürütülen projelerde dahi kadın akademisyenlerin kadın olmalarından kaynaklı kabul edilmedikleri ifade edilmiştir.

Akademide cinsiyetçi yaklaşımların sergilendiği önemli bir nokta da STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) alanıdır. STEM alanında kadın akademisyen sayısının erkeklere oranla az olmasının temel nedeni olarak alanın toplumsal açıdan “cinsiyetleştirilmiş ve erkeklerin hakimiyetinde bir kültür ve ağlar birliği” kurulmuş olması öne sürülmektedir. Ayrıca erkek adaylar için alanın daha uygun olduğu ve hatta bu alanda daha yetenekli oldukları söyleminin hakim olması da bir diğer önemli sebep olarak görülmektedir (Göker ve Polatdemir, 2019: 45-46). Aynı durumu alandaki ilerleme olanakları ve yönetim kademelerinde de görmek mümkündür. Zira üniversitelerin herhangi bir biriminde yönetici pozisyonuna bir atama veya görevlendirme yapılacaksa öncelikli olarak erkek adaylar gözden geçirilmekte, alternatiflerde sıkıntı yaşanması durumunda kadın akademisyenler bu pozisyonlar için değerlendirmeye alınmaktadırlar.

Akademik yaşamdaki ikinci kariyer yolu olan idarecilik boyutu “yönetimde var olabilme” başlığı altında incelenecektir.

2.3.3.2.3. Yönetimde Var Olabilme

Kadınların iş yaşamında özellikle cinsiyet temelli karşılaştıkları sorunlar temelde; mesleki eğitim, iş bulma ve yükselmede yaşanan eşitsizlik, ücretlendirmede ve sosyal haklarda eşitsizlik, iş ortamında yaşanan taciz gibi durumlardır (Pekel, 2019: 35).

İş hayatında kadın çalışanların üst yönetim kademelerinde kendilerini gösterememeleri ve karşılaştıkları engellerin nedenleri olarak ise toplumsal, örgütsel ve bireysel unsurlar olarak gruplandırma yapılmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları bağlamında kadın ve erkek için atfedilen “meslek ayrımı” mesleki yükselmenin önündeki temel unsur oluşturmaktadır. Bu kalıp yargılar kadınları yöneticilik rolleri için uygun olmadığı yönündedir. Bu yargıları değiştirmek maalesef ki uzun yıllar almaktadır. Bir diğer unsur olan bireysel unsurlarda ise çoklu rol yükü nedeniyle kadınların yükselmekten kaçınmalarıdır. Kadınlar bu çatışmanın önüne geçebileceklerini düşündüklerinde yükselme noktasındaki bu engel kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Ancak erkek yöneticiler tarafından konulan örgüt politikaları, kadınların yükselmesine hoş bakmayan örgüt iklimi, yönlendirici eksikliği, yükselmede fırsat eşitliğinin olmayışı, iletişim kanallarının yeterli olmayışı, iş hayatındaki kadın algısı kolay değiştirilemeyen unsurlardır. Bunlara ek olarak kadın yöneticiler tarafından kadınlara konulan engellerde konunun bir başka tarafıdır. Kadınlar üzerine oluşturulan bu kalıp yargılar sadece kadınların çalışma hayatında zorlanmasına neden olmamakta aynı zamanda doğru yönetici rol modellerinin oluşmasının ve kadın yönetici modellerinin bu roller için uygun olabileceği düşüncesinin de önüne geçmektedir (Durmaz, 2016: 50-51).

Güncel veriler Türkiye’de Yükseköğretim Kurumu üyeliği, rektörlük ve fakülte dekanlığı gibi konumların çok büyük bir çoğunlukla erkekler tarafından devam ettirildiğini göstermektedir (yok.gov.tr). Yapılan araştırmalara göre kadın akademisyenlerin önemli bir çoğunluğu bu durumun toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve iş ile günlük yaşam arasındaki “rol çatışması” ndan kaynaklandığını düşünmektedirler. Kadın akademisyenler aile sorumluluklarından kaynaklı yaşadıkları rol çatışmasının olumsuzlukları nedeni ile yöneticilik rollerine talip olmada çekingenlik göstermektedirler (Suğur ve Cangöz, 2016: 97-98). Kloot’ a göre kadın akademisyenler toplumsal cinsiyet

sorunlarından kaçabilmek için kendilerini görünmez kılmayı tercih edebiliyorlar. Üst düzey yönetimdeki kadınların görünür olmaları ancak buna rağmen sayıca da çok az olmaları, toplumsal cinsiyetçi davranışlara karşı daha açık hale gelmelerine neden olmaktadır (Suğur ve Cangöz, 2016: 109).

Sosyalleşme sürecinde liderlik, liderlikte başarı ve örgüt yönetimi erkek işi olarak aşılarmaya çalışıldığından “sınırını bilen kadınlar” erkek egemenliğindeki bu alanda en fazla “ikinci adam” rolünü oynamaya yanaşabilmektedirler. Kavram olarak bile erkek egemen bir ortamın göstergesi olan bu durumun nedenleri arasında otorite kurmada zorlanmak, yeterli düzeyde yönetim deneyimine sahip olmamak, kadın yönetici olarak ciddiye alınmamak, duygusal yöneticiler olarak etiketlenme kaygısı, iş yükünün ve sorumluluğunun çok yüksek olması ve bilimsel çalışmalarının engellenmesi gösterilmektedir. Örgütsel başarı ya da başarısızlık toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile ilişkilendirildiğinden kadın yöneticiler daha üst düzey yönetime, özellikle de örgüt liderliğine mesafeli duruş sergilemektedir. Bu pozisyonlarda ortaya çıkabilecek olumsuz durumlar kadınların tamamına atfedilirken, erkeklerde ise sadece yapan kişiye atfedilmektedir (Suğur ve Cangöz, 2016: 107).

Korkmaz (2016) kadınların yönetsel pozisyonlarda karşılaştıkları sorunları genel olarak cinsiyet temelli ayrışma, ataerkil toplum değerleri ve geleneksel roller, kendine güven veya zihinsel olgular, ekonomik özgürlüğün faydasına inanmamak, zirve, başarı ve yalnızlık korkusu, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, mobbing, analitik bakış açısı, geniş açı ile bakabilme ve kadınlara yönelik stereotipleme olarak sıralamaktadır.

Belirtilen bağlamda öncelikle cam tavan sendromu, cam uçurum kavramı, cam asansör, cam yürüyen merdiven, kraliçe arı sendromu ve mobbing üzerinde durulacaktır.

2.3.3.2.4. Cam Tavan Sendromu ve Benzer Yaklaşımlar

Kadın akademisyenlerin yükselmelerinin ve yönetimde yer almalarının önündeki önemli engellerden biri cam tavan, cam asansör ya da cam yürüyen merdiven kavramlarıdır. Kısaca çalışma hayatında dikey ayrışma olarak bilinen cam tavan sendromu, kadın çalışanların yönetici kademelerine gelmelerini engelleyen görünmez bariyer, tavan ya da engel anlamına gelmektedir. Bu bağlamda bu görünmez engellere takılan kadın çalışanlar yönetim kademelerinde daha az yer alabilmektedir. Bu ayrım

veya engelleme neredeyse tüm kamu ve özel kurumlarda, eğitimde ve hatta kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda dahi gözlemlenebilmektedir (Dedeoğlu ve Gökmen, 2021: 26). İlk defa, 1986 yılında Hymowitz ve Schellhardt'ın Wall Street'deki röportajında cam tavan sendromu, kadınların örgütlerde bir üst pozisyona geçerken karşılattığı her türlü engel ve haksızlık olarak kullanılmıştır. Bu engellerin varlığının tespitini zorlaştıran ise meşru ve doğal olarak gözüken uygulamaların arkasına gizlenmesidir (Öztürk ve Cevher, 2015: 162). Bu sendrom, günümüzde yalnızca kadınların karşılaştığı bir sorun olmaktan çıkıp erkekler ve etnik azınlıkların da kariyer ilerlemelerinde mücadele etme isteğini kırmakta ve onlara çaresizliği öğretmektedir (Korkmaz, 2016: 105).



Şekil 2.1. Cam Tavan Engelleri

Kaynak: A. Öztürk, Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Algısı Üzerine Kavramsal Bir Çalışma, Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 2017:11

Cam tavan engelleri toplumsal, örgütsel ve bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller olarak gruplandırılmaktadır. Bireysel faktörler daha çok kadın akademisyenlerin hem evde hem de akademiye çok fazla role sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. “İyi bir anne”, “başarılı bir akademisyen”, “iyi bir eş” olmak bağlamında kadın akademisyenlerin kendi tercih ve algılarına bağlı olarak değerlendirmeleri sonucunda kendi kendilerine koydukları sınırları ifade etmektedir.

Erkek egemen toplum yapısı gibi erkek egemen örgüt kültürleri de kadınlara kariyer basamaklarında önemli sıkıntılar yaratmaktadır. Kadın ve erkek çalışanlara eşit olanak tanınmayan fırsatlar, kadınların kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri ve yükselmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı şekilde kadın yönetici örneklerinin az olması, olanların cinsel kimliklerini büyük ölçüde bir kenara koyarak erkeksi bir dil kullanmaları, doğru yönlendiricilere erişememeleri önemli sıkıntılardır. Ayrıca iletişim ağlarının kadınlara kapalı şekilde yürütülmesi de kadınların yükselmelerinde bilgiye ulaşamamalarına neden olmaktadır.

Cam tavan sendromu, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına bağlı olarak kadınlara özgü olduğu belirtilen mesleklerin daha çocukluk yıllarından itibaren empoze edilerek sınırlarının çizilmesi ve liderlik, yöneticilik gibi muhakeme/karar verme eylemlerinin gerçekleştirilmesi gereken pozisyonların erkeklere özgü olduğu inancının yerleştirilmesi olarak değerlendirilmektedir. Kadınların, duygusal olmaları, fiziksel olarak güçsüz olmaları, aile içerisinde daha fazla sorumluluk üstleniyor olması, iş yaşamında pasif olması, erkekler kadar sert ve dayanıklı olmaması, uzun mesaisi istemiyor olması gibi stereotipler kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu yaşamasına neden olmaktadır (Öztürk, 2017: 12).

Kadınların yoğunlukla çalıştığı sektörlerde erkeklerin kariyerleri açısından kadınların karşılaştıkları sorunlarla karşılaşmamaları ve bu durumun sektörel yapı içerisinde avantaj olduğu yönündeki kabule ise “cam asansör” denilmektedir. Kadınlara özgü olduğu düşünülen mesleklerde erkeklerin pozisyonlarını yükseltmek için ince bir şekilde hazırlanmış mekanizmalar olarak da tanımlanmaktadır. Kadınlar erkeklerin aksine içlerinde farklı bir cinsin olmasını problem etmemekte, kadın yönetici ve çalışanlar erkekler için engel teşkil etmemektedir (Durmaz, 2016: 54).

Son yıllarda üzerinde durulan bir diğer kavram “cam uçurum” kavramı olmuştur. “Cam tavan” ile “cam uçurum” birbirinden farklı kavramlardır. Kavram, riskli ve tehlikeli yani başarı ihtimali çok az olan görevlere kadın yöneticilerin seçilmesine dayanmaktadır. Buna göre kadın yönetici sadece şirket kötüye gittiğinde üst düzey yönetici olabilir. Bir yıldırma yöntemi olarak kadınların başarısız olarak tekrar aynı şekilde pozisyonlar talep

etmemesi, stres nedeniyle yabancılaşması ve performansının düşmesi neticede örgütten ayrılma isteği duyması amaçlanmaktadır (Akdemir ve Çalış Duman, 2017: 522).

Çalışma hayatında yönetimin üst kademelerine kadar yükselen kadınların hem cinslerini desteklemek yerine onlara karşı çıktıkları duruma ise “kraliçe arı sendromu” denilmektedir. Üst kademelerde çoğunlukla erkelerin yer aldığı çalışma ortamlarında diğer kadın çalışanlardan uzaklaşarak kendisi yükselen ancak diğer kadın çalışanların ilerlemesine yardımcı olmayan tam tersine onları engelleyici şekilde mevcut kalıp yargılara destek olan kadın yönetici tipidir. Bunun temelinde erkek egemen örgütlerde cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili yaşadıkları olumsuz deneyimlerinin etkisini olduğu ifade edilmektedir. Kadın yöneticiler diğer kadın çalışanları engellerken erkeksi özellikleri vurgulayarak, kendilerini diğer kadınlardan psikolojik ve fiziksel olarak uzaklaştırarak ya da mevcut cinsiyet hiyerarşisini onaylayarak bu ortamı hazırlarlar (Yaşbay Kobal, 2021: 58).

Sözü edilen bütün kavramlar cinsiyet temelli ayrımcılık olarak karşımıza çıkan, daha çok kadınların üst düzey yönetim kademelerine gelişini engelleyen kavramlar olsa da kadınlara yönelik olarak daha olumsuz tutumların sergilendiği durumlar da mevcuttur. Bu açıdan toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve mobbing kavramları ayrı bir başlık altında değerlendirilecektir.

2.3.3.2.5. Mobbing ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Konrad Lorenz tarafından ortaya atılan “mobbing” kavramı, kuluçkadan çıkan kuşların en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, güçsüzleştirilmesi ve sonunda da öldürerek grubun dışına atması durumunu anlatmak için kullanılmıştır. Örgütsel anlamda Leymann (1990) tarafından geliştirilen kuram, “işyerinde, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir nevi psikolojik terör” şeklinde değerlendirilmiştir. Leymann aynı zamanda mobbingi beş grupta topladığı kırk beş mobbing davranışıyla ifade etmiştir (Cevher ve Öztürk, 2015: 862).

Tablo 2.7. Mobbing Tipolojisinde Davranış Kalıpları

Grup	Davranış Göstergeleri	
Kendini Göstermeyi Ve İletişim Oluşumunu Etkilemek	- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar. - Sözüünüz sürekli kesilir. - Meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar. - Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.	- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir. - Özel yaşamınız sürekli eleştirilir. - Telefonla rahatsız ediliyorsunuz. - Sözlü tehditler alırsınız. - Yazılı tehditler gönderilir. - Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir. - İmalar yolu ile ilişki reddedilir.
Sosyal İlişkilere Saldırıları	- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar. - Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.	- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir. - Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır. - Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.
İtibara Saldırıları	- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur. - Asılsız söylentiler ortada dolaşır. - Gülünç durumlara düşürülürsünüz. - Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır. Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır. - Bir özrünüze alay edilir. - Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir.	- Dini ya da siyasi görüşünüzle alay edilir. - Özel yaşamınızla alay edilir. - Milliyetinizle alay edilir. - Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız. - Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır. - Kararlarınız sürekli sorgulanır. - Alçaltıcı isimlerle anılırsınız. - Cinsel imalar yapılır.

Kişinin Yaşam Kalitesi Ve Mesleki Durumuna Saldırıları	- Sizin için hiçbir özel görev yoktur. - Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız. - Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir. - Eviniz ya da işyerinize zarar verilir. - Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.	- Size mali yük getirmeyecek genel zararlara sebep olunur. - Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir. - İşiniz sürekli değiştirilir. - İtibarınız düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız. - Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.	- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır. - Fiziksel zarar verilir. - Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.

Kaynak: E. Cevher ve U. C. Öztürk, İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma, İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2015: 862-863.

Çalışma yaşamında pek çok çalışan ister kadın olsun ister erkek bu davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Kimi zaman çalışanlar bunu mobbing olarak değerlendirmezken, kimi zaman ise görmezden gelmeye çalışır. Aynı zamanda bu davranışlara bir kaç kere maruz kalan kişinin mağdur olduğunu söylemek de oldukça zordur. Herhangi bir davranışın mobbing olarak ifade edilebilmesi için kişinin sistemli bir şekilde sık sık ve hatta çeteleşerek uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalması ve kişinin kendisini savunmasının zor olması gerekmektedir. Aynı şekilde bu davranışların hepsine maruz kalınmasına da gerek yoktur. Kimi çalışanlar sadece bir gruptaki davranışlara maruz kalırken kimi çalışanlar birden fazlasına maruz kalabilirler. Burada önemli olan nokta çalışanın hedef alınarak davranışların sürekli, sık sık ve kötü niyetli olarak gerçekleştirilmesidir (Karakuş, 2014: 340).

Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık noktasında özellikle bekar ve genç kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunlarda karşımıza çıkan önemli sorunlardandır. Bekar kadın akademisyenler özel hayatları yokmuş gibi davranılması, iş saatlerinin uzatılması, bekar oldukları için dışlanmaları gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Göker ve Polatdemir, 2019: 43).

Bu konuda alan yazında üzerinde durulan bir kavramda kadın yöneticilerin kadın çalışanlara/akademisyenlere uyguladığı “pembe taciz” kavramıdır. Cam tavan sendromu ya da mobbing daha çok erkekler tarafından uygulanırken; kadın çalışanların başka kadın çalışan ya da yöneticilerden gördükleri mobbing davranışı “pembe taciz” olarak tanımlanmıştır. Kadın akademisyenler ya da çalışanlarda da zirvede olmanın ayrıcalığını yaşayan, kendini kanıtlama isteği baskın, erkek gözüyle görme ve yönetme hevesi içinde olan kadın yönetici ya da çalışanlarla sorunlar yaşamakta ve mobbing bu kişiler tarafından bir tatmin aracı olarak kullanılmaktadır (Karakuş, 2014: 352). Kadın yöneticilerin cinsiyet körlüğü, ben bu noktaya nasıl geldiysem herkes aynı şekilde gelebilir yanılgısı, bilinçaltındaki başarıyı yüceltme ihtiyacı, tarafsızlık ilkesi, kadın çalışanları çeşitli nedenlerle bir çeşit tehdit unsuru olarak görme ve kıskançlık gibi nedenler sendromunun başlıca özellikleri olarak değerlendirilmektedir (Öztürk ve Cevher, 2015: 163).

Kadın akademisyenler her ne kadar toplumda diğer kadın çalışanlara kıyasla daha avantajlı ve prestijli bir noktada görünseler de onlar da toplumdan bağımsız değildirler. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı pek çok sorunla onlarda karşılaşmakta, ister akademide olsun ister çalışma yaşamının herhangi bir alanında olsun aileleriyle birlikte hatta aileleri için daha güçlü bir şekilde varlıklarını korumaya çalışmaktadırlar. Eğitimli kadın oranının artmasıyla birlikte kadınlar her alanda görülmeye ve haklarını savunmaya başlamış, özellikle çalışmada da bahsedilen pek çok nedenden ötürü çalışma yaşamında ikincil tercih olmamak için çoğu zaman erkek meslektaşlarından daha çok çalışmak zorunda kalmış veya kalmaktadırlar. Çalışmanın bu özellikleri nedeni ile literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM 3

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı ve önemi, hipotezleri ve yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma verilerinden yola çıkılarak elde edilen bulgular ışığında değerlendirmeler yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Konusu

İş-aile çatışması pek çok açıdan değerlendirilmekle birlikte kadınlar açısından ayrıcalıklı öneme sahip bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira araştırmalar göstermektedir ki “iş-aile çatışması” nı en çok yaşayan bireyler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadınlardır. Bu durumun altında yatan nedenler arasında toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve bu bağlamda toplumun kadınlardan beklentileri önemli rol oynamaktadır. Kadın akademisyenlerse her ne kadar daha prestijli ve eğitim seviyesi oldukça yüksek bir meslek icra etseler de kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli beklentilerden kendini kurtaramamaktadırlar. Literatürde kadın akademisyenlere yönelik olarak hem toplumsal cinsiyet temelli, hem de iş-aile çatışmasına yönelik olarak yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. Kimi çalışmalar nitel yöntemle ele alınırken kimi çalışmalar ise nicel yöntemle değerlendirilmişlerdir. Bu çalışma ise kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması durumuna yönelik değerlendirmelerini hem nitel hem de nicel yöntemle Türkiye genelindeki devlet üniversitelerinde akademisyenlik yapan kadınlar çerçevesinde incelemektedir. Bu sayede nitel ve nicel verilerin birbirini destekleyip desteklemediği ortaya konmaya çalışılacaktır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kadın akademisyenlere yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda kadın akademisyenlerin en çok yaşadığı sorunlar iş-aile dengesi, kariyer gelişimi ve yükselme olanakları, yönetimde var olma, cam tavan ve mobbing olarak görülmektedir. Bunların bir kısmı iş ortamında daha çok karşılaştıkları sorunlardır. Bu sorunlara yönelik olarak kurumsal çerçevede değerlendirmelerde bulunmak gerekmektedir. Ancak iş-aile

çatışması daha çok cinsiyet ve toplumsal cinsiyet temelli yaşanan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş-aile çatışmasına yönelik olarak yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu anket tekniği ile toplanan veriler üzerinden nicel araştırmalar şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çok az sayıda da nitel araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırma ile katılımcılardan nicel araştırma yöntemi ile elde edilen veriler nitel araştırma yöntemi ile desteklenerek kadın akademisyenlerin iş-aile ya da aile-iş çatışması durumu daha derinlemesine ortaya konulmaya çalışılacaktır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma YÖK’e bağlı devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ağustos 2022 verilerine göre YÖK’e bağlı 127 devlet üniversitesinde araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak görev yapan toplam 68.968 kadın akademisyen bulunmaktadır (istatistik.yok.gov.tr). Son yıllardaki veriler akademide kadın akademisyen oranının gün geçtikçe arttığını göstermektedir. Ancak tüm çalışma alanlarında olduğu gibi akademide de kadınlar toplumsal cinsiyet açısından zaman zaman dezavantajlı duruma düşmekten kendini kurtaramamaktadır. Zira Türk toplumunda her ne kadar çalışan kadın olursa da kadınlar ev ve aile ortamına yönelik sorumluluklarını bir kenara koyamamaktadır.

Araştırmanın uygulama aşamasında Covid-19 pandemi sürecinin getirdiği kısıtlılıklar bu çalışma için de geçerli olmuş, üniversitelere resmi yazı ile ankete ilişkin bilgilendirilme yapılsa da istenilen sürede yeterli anket dönüşü sağlanamamıştır. Bu nedenle birebir olarak üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlere mail yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak üniversitelerin web sayfaları üzerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda işlem gerçekleştirildiğinden web sayfalarında iletişim adreslerine yönelik bilgi eksikliği gibi nedenlerle tüm devlet üniversitelerine ulaşamamıştır. Yaklaşık olarak 12 aylık bir sürede gönderilen 5.000 mail sonucunda yeterli anket sayısına ulaşılabilmektedir. Nisan 2021-Mayıs 2022 tarihleri arasında toplanan anketler üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ikinci aşaması ankete katılan kadın akademisyenlerle birebir görüşme olduğundan anketlerin tamamlanmasının ardından Mayıs 2022-Temmuz 2022 tarihleri arasında görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu başlık altında araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve bu araçlardan iş-aile çatışması ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile araştırmanın hipotezleri, verilerin analizlerine ilişkin işlemler yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 26 ile analiz edilmiştir.

3.4.1. Evren ve Örneklem

YÖK’e bağlı üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenler araştırma evrenini oluşturmaktadır. Türkiye’ de yirmi birinci yüzyılın başında genç nüfus oranında görülen artışın da etkisiyle devlet ve vakıf üniversitelerinde ciddi artış olmuş, 2000’li yıllara kadar 73 olan üniversite sayısı 2022 yılına gelindiğinde 127 devlet, 74 vakıf ve 4 Vakıf Meslek Yüksekokulu olmak üzere toplam 205’e ulaşmıştır (istatistik.yok.gov.tr). Evrenin büyüklüğü ve genişliği, aynı zamanda devlet üniversitelerinin ülke genelinde yaygın şekilde olup, tüm yöreleri temsil edebilme özelliğinden kaynaklı olarak araştırma kapsamında devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenler araştırma örnekleme olarak belirlenmiştir.

Araştırma, tesadüfi örneklem metoduyla, ana kütleyi temsil etme yeteneği de göz önünde bulundurularak Türkiye genelindeki devlet üniversitelerinde fakülte, bölüm ya da meslek yüksekokulu ayrımı yapılmaksızın görev yapan kadın akademisyenler üzerinde uygulanmıştır.

Araştırmanın yapıldığı devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlere gönderilen yaklaşık 5000 anketten 405’i cevaplanarak geri dönmüştür. Yapılan değerlendirmeler sonucunda uygun olmayan 11 anket formu araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak 394 kadın akademisyen tarafından doldurulan anketin verileri araştırmada kullanılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan’ ın (2004) çalışmalarında yer verdiği üzere bu sayı evreni temsil etme gücüne sahip güvenilir sonuçlar ortaya koyabilecek yeterlilikte görülmektedir.

Tablo 3.1. Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Tablosu

	$\alpha=0,05$ Anlamlılık Düzeyi İçin Optimum Örneklem Büyüklükleri					
Evren Büyüklüğü	$\pm \%3$ Hata Marjı		$\pm \%5$ Hata Marjı		$\pm \%10$ Hata Marjı	
	P= 0,5	P= 0,8	P= 0,5	P= 0,8	P= 0,5	P= 0,8
100	92	87	80	71	49	38
500	341	289	217	165	81	55
750	441	358	244	185	85	57
1000	516	406	278	198	88	58
2500	748	537	333	224	93	60
5000	880	601	357	234	94	61
10000	964	639	370	240	95	61
25000	1023	665	378	244	96	61
50000	1045	674	381	245	96	61
100000	1056	678	383	245	96	61
1000000	1066	682	384	246	96	61
100000000	1067	683	384	245	96	61

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere araştırmanın evreninin sayısı ve $p=0,05$ hata marjı göz önünde bulundurulduğunda araştırma için gerekli minimum örneklem sayısı 383 olarak bulunmuştur. Araştırmada 394 katılımcı kadın akademisyenin verileri yer almaktadır. Bu sayı Yazıcıoğlu ve Erdoğan’a göre (2004) yeterli olarak ifade edilmektedir.

Araştırmanın nitel araştırma deseninde tasarlanan bölümünde ise 20 kadın akademisyenle birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kadın akademisyenler arasında dengeli bir dağılım olması için her unvandaki kadın akademisyenlerden 4 akademisyen ile görüşmelerin yapılması planlanmış ancak profesör olan kadın akademisyenlere erişim noktasında sıkıntılar yaşandığından doçentlik unvanındaki akademisyenlere ağırlık verilerek bu denge sağlanmaya çalışılmıştır. Mümkün olduğunca çok sayıda üniversitede görev yapan akademik personel hedeflenmiş ancak sürenin sınırlılığı ve katılımcıların gönüllülüğü esas olduğundan yedi üniversiteden toplam 20 kadın akademisyene ulaşılabilmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların hem anket hem de mülakat sorularına içtenlikle cevap verdiği varsayılmaktadır.

3.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel desende elde edilen veriler anket metodu kullanılarak Google Forms aracı ile online ortamda elde edilmiştir. Anket formunun başlangıcında kişisel verilerin gizliliğine dair bilgilendirme, anketin amacı ve verilerin hangi amaçla kullanılacağına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Formun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular, ikinci bölümünde ise iş-aile çatışması ve/veya aile-iş çatışması davranışlarını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Araştırmada iş-aile çatışması ve/veya aile-iş çatışmasını ölçebilmek 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek ifadelerine verilen cevaplar sırasıyla “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde belirlenerek anket formunda kullanılmıştır. İş-aile çatışmasını ölçmek için Morkoç (2014) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş olan Carlson vd. (2000)’nin geliştirmiş olduğu 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan demografik sorularla beraber toplam 28 soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Araştırmanın nitel desende elde edilen verileri ise yapı bakımından standartlaştırılmış açık uçlu sorular ile yüz yüze gerçekleştirilen mülakatlar aracılığı ile elde edilmiştir. Görüşme formunda demografik özellikleri ölçmek için 10 ifade yer alırken, mülakat bölümünde Demir (2018) tarafından hazırlanan 11 açık uçlu sorudan oluşan mülakat sorularından yararlanılmıştır. Görüşme gerçekleştirilen katılımcılardan toplamda 21 soruya cevap vermeleri istenmiştir.

3.4.3. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılabilmesi için öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Kullanılan iş-aile çatışması ölçeğinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacı ile temel bileşenler (principal component) analizi ve “verimaks” eksen döndürmesi tekniği kullanılarak KFA (keşfedici faktör analizi) uygulanmıştır. Tablo 3.2’ de örneklem yeterliliğini ölçmek için kullanılan KMO ve Bartlett’ s Testi yer almaktadır.

Tablo 3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uygunluk Ölçümü		,907
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3084,962
	df	153
	Sig.	,000

KFA sonucunda, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin ,907 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Barlett testine göre değişkenler arasındaki korelasyonlar anlamlı bulunmuştur ($p=.000$). Faktör analizi sonuçları Tablo 3.3' de görülmektedir.

Tablo 3. 3. İş-Aile Çatışması Ölçeği Varyans Açıklaması

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Döndürülmüş Faktör Yüklerini Karelerinin Toplamı		
	Total	Varyans %	Kümülatif %	Total	Varyans %	Kümülatif %
1	6,490	36,058	36,058	3,724	20,687	20,687
2	2,245	12,470	48,528	3,624	20,136	40,822
3	1,719	9,549	58,077	3,106	17,255	58,077

Tablo 3.3' de de görüldüğü üzere KFA sonucunda İş-Aile Çatışması Ölçeği' ne ait toplam varyansı açıklayan, 1'den büyük 3 faktör bulunmuştur. 1. faktör toplam varyansın %20,68' ini açıklarken, 2. faktör % 20,13' ünü, 3. Faktör ise % 17,25' ini açıklamaktadır. 3 faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi 58,07'dir. Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen ölçek Morkoç (2014) tarafından kullanıldığında iş-aile çatışmasının her iki yönünü (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması) ve her iki yönde bulunan üç türü kapsayan altı boyutlu bir ölçek ortaya çıkarken, çalışmada üç boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. 18 maddelik ölçeğin maddeler ve maddelerin faktör yüklerine ilişkin KFA sonuçları Tablo 3.4'de gösterilmiştir. Faktör yükü ,4'ün altında olan değerler tabloda gösterilmemiştir.

Güvenilirlik bir ölçüm aracının ne derecede tutarlı ölçüm yaptığını göstermektedir. Kullanılan ölçüm aracının çeşidine bağlı olarak farklı güvenilirlik analizi yöntemleri olmakla birlikte sosyal bilimlerde en fazla iç tutarlılık güvenilirliği üzerinde durulmaktadır. İç tutarlılık güvenilirliği, “bir ölçüm aracının tek seferde yapılan ölçümle söz konusu kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğini” göstermektedir. Araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizinde ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayılarına (Cronbach Alfa) bakılmaktadır. Kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları ne kadar yüksek ise ölçekte yer alan ifadelerin o kadar tutarlı oldukları ve birlikte çalışabildikleri varsayılmaktadır (Alpar, 2013: 849). Tablo 3.4’de faktörler, ölçek maddelerinin hangi faktörler altında toplandığı, ölçek maddelerinin faktör yükleri, faktörlerin özdeğerleri, açıkladıkları varyansları ve iç tutarlılık değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3.4. İş-Aile Çatışması Temel Bileşenler Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Faktör 1: Zaman Temelli Çatışma		6,490	20,687	,875
“İş ile ilgili sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman yüzünden ailem ile ilgili faaliyetleri kaçırmaktayım.”	,824			
“İşim, beni istediğimden daha fazla ailemle ilgili faaliyetlerden alıkoymaktadır.”	,818			
“İşten eve geldiğimde genellikle aile sorumluluklarını yerine getiremeyecek veya ailemle ilgili faaliyetlere katılamayacak kadar bitkin olurum.”	,798			
“İşten eve geldiğimde genellikle duygusal olarak tükenmiş olurum ki bu durum ailemle vakit geçirmeme engel olur.”	,771			
“İşe ayırmam gereken zaman ev ile ilgili sorumluluklara ve faaliyetlere eşit bir şekilde katılımımı engellemektedir.”	,685			

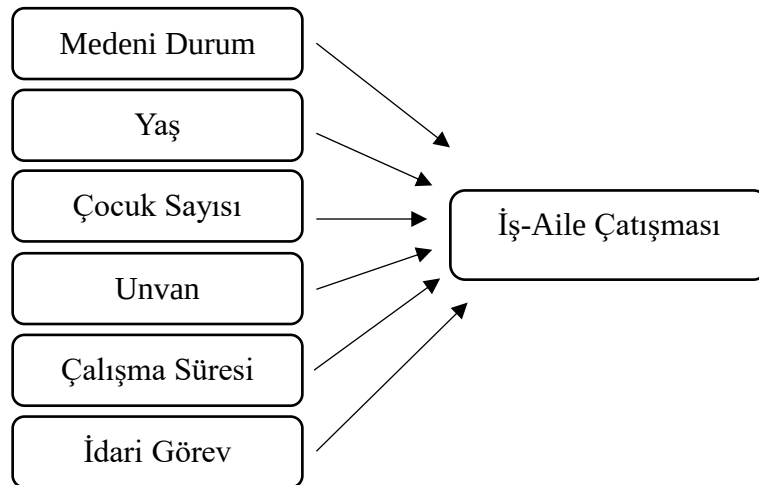
“İşteki tüm baskılar yüzünden bazen eve geldiğimde keyif aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli olurum.”	,628			
Faktör 2: Stres Temelli Çatışma		2,245	20,136	,855
“Genellikle aile ile ilgili sorumluluklarımdan kaynaklanan stres nedeniyle işime konsantre olmakta zorlanırım.”	,770			
“Ailem ile ilgili sorumluluklarım için harcadığım zaman sıklıkla iş sorumluluklarımı yerine getirmeme engel olmaktadır.”	,764			
“Ailem ile ilgili sorumluluklarımı yerine getirmem için harcamam gereken zaman nedeniyle işle ilgili faaliyetleri kaçırmaktayım.”	,741			
“Evde yaşadığım stres nedeniyle, isteyken zihnim genellikle aile meseleleri ile meşgul olur.”	,726			
“Ailemle geçirdiğim zaman çoğu kez kariyerim için gerekli olan işle ilgili faaliyetlere katılmama engel olmaktadır.”	,696			
“Aile yaşantımdan kaynaklanan gerilim ve kaygı, işimi yapma kabiliyetimi zayıflatır.”	,668			
Faktör 3: Davranış Temelli Çatışma		1,719	17,255	,813
“Evde problemleri çözmede işe yarayan davranışlarım, işyerinde işe yaramayabilir.”	,754			
“Evde beni başarılı yapan davranışlarım, işyerinde işe yaramamaktadır.”	,739			
“İş yerinde kullandığım problem çözme yöntemlerim evdeki problemleri çözmede etkili değildir.”	,732			

“Evde gerekli ve beni etkili yapan davranışlar, işyerinde ters sonuçlar doğurabilmektedir.”	,634			
“İşte benim için gerekli ve etkili olan davranış şekli, evde ters etkiye sebep olabilir.”	,607			
“İşyerinde beni başarılı yapan davranışlarım, iyi bir eş veya iyi bir ebeveyn olmama yardım etmemektedir.”	,581			

Faktör altında yüklenen maddeler ve kuramsal beklentiden yola çıkılarak bu faktörler zaman, stres ve davranış temelli çatışma şeklinde isimlendirilmiştir. Faktörler altında yer alan maddelerin ,6’ dan büyük olmaları nedeni ile herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Sadece davranış temelli çatışma faktörü altında yer alan bir maddeye (,581) ilişkin olarak ölçekten çıkarılması yönünde değerlendirme yapılmış ancak madde yükünün 6’ya çok yakın olması nedeni ile bundan vazgeçilmiştir.

3.4.4. Araştırma Hipotezleri

Bu çalışma kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması ve/veya aile-iş çatışması durumlarının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Belirlenen değişkenler arası ilişkileri ortaya koyan araştırma ana modeli Şekil 3.1.’ de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada yer alan değişkenlerin aralarındaki ilişkilere ve kurgulanan araştırma modeline göre test edilecek hipotezleri şu şekildedir:

H1: Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması alt boyutlarının düzeyi yaşa göre farklılaşmaktadır.

H2: Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması alt boyutlarının düzeyi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H3: Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması alt boyutlarının düzeyi çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

H4: Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması alt boyutlarının düzeyi akademik ünvana göre farklılaşmaktadır.

H5: Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması alt boyutlarının düzeyi çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H6: Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması alt boyutlarının düzeyi idari görevi olup olmamasına göre farklılaşmaktadır.

3.5. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde iş-aile çatışması ölçeğine ilişkin yapılan analizler ve iş-aile çatışması görüşme sorularına verilen cevaplar yer almaktadır.

3.5.1. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Bulgular

Gerçekleştirilen çalışmada örneklem grubu olarak YÖK' e bağlı devlet üniversiteleri belirlenmiştir. Bu kapsamda etik kurul onay belgesi ile birlikte tüm devlet üniversitelerine resmi yazı yolu ile ulaşılmış ve anket verileri elde edilmeye çalışılmıştır. Ancak gönderilen resmi yazıda anket linkinin yer almaması nedeni ile verilerin toplanmasında sıkıntı yaşanmış ve tek tek mail yolu üniversitelerin resmi web sayfalarından ulaşılabilen mail adreslerine anket formu gönderilerek veriler elde edilmiştir. Buna göre toplam 75 devlet üniversitesinden kadın akademisyenlere ulaşılmıştır. Ayrıca görev yaptığı üniversitesini belirtmeyen 8 kadın akademisyen

bulunmaktadır. Toplamda 394 kadın akademisyen üzerinden çalışma gerçekleştirilmiş olup üniversitelere göre kadın akademisyenlerin dağılımı Tablo 3.5’de yer almaktadır.

Tablo 3.5. Üniversitelere Göre Kadın Akademisyenlerin Dağılımı

Üniversite Adı	Akademisyen Sayısı
Adıyaman Üniversitesi	2
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi	10
Ahi Evran Üniversitesi	1
Akdeniz Üniversitesi	8
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	2
Amasya Üniversitesi	6
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	5
Ankara Üniversitesi	1
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	2
Artvin Çoruh Üniversitesi	2
Atatürk Üniversitesi	7
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	7
Bartın Üniversitesi	6
Batman Üniversitesi	1
Bayburt Üniversitesi	6
Bitlis Eren Üniversitesi	5
Boğaziçi Üniversitesi	3
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	8
Bursa Uludağ Üniversitesi	6
Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi	3
Çankırı Karatekin Üniversitesi	3
Dicle Üniversitesi	4
Dokuz Eylül Üniversitesi	9
Ege Üniversitesi	1
Erciyes Üniversitesi	4
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	2
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	4
Eskişehir Teknik Üniversitesi	1
Fırat Üniversitesi	4

Gazi Üniversitesi	1
Gaziantep Üniversitesi	4
Gebze Teknik Üniversitesi	8
Gümüşhane Üniversitesi	5
Hacettepe Üniversitesi	5
Harran Üniversitesi	1
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	3
Hitit Üniversitesi	27
Iğdır Üniversitesi	4
İnönü Üniversitesi	10
İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi	2
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	3
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	1
İzmir Demokrasi Üniversitesi	4
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	5
Karadeniz Teknik Üniversitesi	12
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	7
Kastamonu Üniversitesi	4
Kayseri Üniversitesi	12
Kırklareli Üniversitesi	4
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	6
Kocaeli Üniversitesi	3
Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi	10
Malatya Turgut Özal Üniversitesi	7
Mardin Artuklu Üniversitesi	3
Marmara Üniversitesi	5
Mersin Üniversitesi	6
Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi	13
Munzur Üniversitesi	1
Namık Kemal Üniversitesi	2
Necmettin Erbakan Üniversitesi	6
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	4
Ordu Üniversitesi	6
Pamukkale Üniversitesi	6

Sağlık Bilimleri Üniversitesi	3
Sakarya Üniversitesi	14
Samsun Üniversitesi	6
Siirt Üniversitesi	3
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1
Şırnak Üniversitesi	1
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	12
Trabzon Üniversitesi	1
Trakya Üniversitesi	5
Uşak Üniversitesi	4
Yıldız Teknik Üniversitesi	2
Yozgat Bozok Üniversitesi	11
Üniversite	8
Toplam:	394

3.5.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan toplam 394 kadın akademisyenin sosyo-demografik özellikleri frekans analizi yöntemi ile araştırılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tüm bilgiler Tablo 3.6' de yer almaktadır.

Tablo 3.6. Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri

Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri	f	%
<u>Yaş</u>		
22-26	30	7,6
27-31	67	17,0
32-36	101	25,6
37-41	91	23,1
42-46	50	12,7
47-51	29	7,4
52 ve üzeri	26	6,6
<u>Medeni Hal</u>		
Evli	265	67,3
Bekar	129	32,7

<u>Çocuk Sayısı</u>		
Yok	161	40,9
Bir çocuk	116	29,4
İki çocuk	104	26,4
Üç ve daha çok çocuk	13	3,3
<u>Akademik Unvan</u>		
Araştırma Görevlisi	91	23,1
Öğretim Görevlisi	73	18,5
Dr. Öğretim Üyesi	126	32,0
Doçent	60	15,2
Profesör	44	11,2
<u>Akademide Çalışma Süresi</u>		
1-5 yıl	121	30,7
6-10 yıl	109	27,7
11-15 yıl	65	16,5
16-20 yıl	49	12,4
21 yıl ve üzeri	50	12,7
<u>İdari Görev</u>		
Yok	265	67,3
Var	129	32,7
<u>Akademik Anlamda Günlük Çalışma Süresi</u>		
1-5 saat	181	45,9
6-10 saat	202	51,3
11-15 saat	8	2,0
16 saat ve üzeri	1	0,3

Yapılan araştırmada, kadın akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun evli (%67), 32-36 yaş aralığında (%25) olduğu, %41'inin çocuğunun olmadığı ve çoğunluğunun (%32) Dr. Öğretim Üyesi olduğu, %30'unun son beş yıldır akademide görev yaptığı, büyük bir çoğunluğunun (%67,3) herhangi bir idari görevi olmadığı ve akademik anlamda günlük ortalama 6-10 saat (%51,3) çalıştıkları verileri elde edilmiştir.

3.5.1.2. İş-Aile Çatışması ile Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında kadın akademisyenlerin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, idari görevi olup olmaması ve çalışma süresi durumlarına göre t-Testi ve ANOVA testi bulgularına yer verilmektedir.

Tablo 3.7’ de iş-aile çatışmasının alt boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.7. İş-Aile Çatışmasının Alt Boyutlarının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	Ort.	SS	SD	F	p
Zaman Temelli Çatışma	22-26	30	2,7654	,86928	6	2,347	,031
	27-31	67	2,6554	,76364			
	32-36	101	2,8140	,98145			
	37-41	91	2,8954	,98750			
	42-46	50	2,5900	,78189			
	47-51	29	3,0159	,84203			
	52 ve üzeri	26	3,2692	,88954			
Stres Temelli Çatışma	22-26	30	3,4667	,72503	6	,916	,483
	27-31	67	3,5141	,87624			
	32-36	101	3,2921	,88052			
	37-41	91	3,3470	,86548			
	42-46	50	3,3349	,89602			
	47-51	29	3,5039	,94279			
	52 ve üzeri	26	3,6106	,76202			
Davranış Temelli Çatışma	22-26	30	3,2070	,73455	6	1,773	,103
	27-31	67	3,3810	,72190			
	32-36	101	3,1795	,79028			
	37-41	91	3,2418	,83749			
	42-46	50	2,9825	,80452			
	47-51	29	3,2181	,78904			
	52 ve üzeri	26	3,4936	,85827			

Tablo 3.8’ de görüldüğü gibi stres temelli çatışma ($p=0,483>0,05$) ve davranış temelli çatışma ($p=0,103>0,05$) boyutlarında herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak zaman temelli çatışma ($p=0,031<0,05$) boyutunda katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Hangi yaş grupları arasında farklılık olduğuna ilişkin yapılan Tukey HSD Testi sonuçları Tablo 3.8’ de yer almaktadır.

Tablo 3.8. Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Boyut	(I) yas	(J) yas	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Zaman Temelli Çatışma	42-46	22-26	-,17539	,20805	,980
		27-31	-,06542	,16836	1,000
		32-36	-,22402	,15578	,781
		37-41	-,30535	,15859	,465
		47-51	-,42589	,21028	,400
		52 ve üzeri	-,67923*	,21782	,032
	52 ve üzeri	22-26	,50384	,24139	,362
		27-31	,61381	,20815	,052
		32-36	,45521	,19812	,248
		37-41	,37388	,20033	,504
		42-46	,67923*	,21782	,032
		47-51	,25335	,24331	,944

Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre zaman temelli çatışma açısından 42-46 yaş aralığındaki kadın akademisyenle 52 ve üzeri yaşa sahip kadın akademisyenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri dikkate alınarak 52 ve üzeri yaşa sahip kadın akademisyenlerin mesleklerinde beklentileri doğrultusunda istedikleri seviyeye ulaştıkları, aile düzenlerinin oturduğu, çocuklarının büyüdüğü ve anneye olan bağımlılıklarının azaldığı düşünülmektedir. 42-46 yaş aralığındaki kadın akademisyenlerin ise muhtemelen doktor öğretim üyeliği veya doçentlik seviyesinde olabilecekleri ve bu bakımdan akademik olarak çalışmaya zaman ayırmak zorunda olmaları, çocuklarının henüz anneye olan ihtiyaçlarının azalmadığı ve yaş itibari ile genç bir kadın olarak ailesinin beklentilerinin daha fazla olması sebebi ile

bu farklılığın zaman temelli olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Dolayısıyla **H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

Katılımcıların iş-aile çatışması alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları Tablo 3.9’ da yer almaktadır.

Tablo 3.9. Medeni Durum Değişkenine Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ort.	SS	SD	t	p
Zaman Temelli Çatışma	Evli	265	2,8524	,91639	392	1,057	0,291
	Bekar	129	2,7492	,89655			
Stres Temelli Çatışma	Evli	265	3,3094	,89424	289,8	-3,091	0,002
	Bekar	129	3,5796	,77197			
Davranış Temelli Çatışma	Evli	265	3,2049	,81636	392	-,852	0,394
	Bekar	129	3,2779	,75759			

Elde edilen bulgulara göre kadın akademisyenlerin medeni durumları açısından iş-aile çatışması durumlarına ilişkin görüşleri arasında zaman temelli ve davranış temelli farklılık bulunmazken, stres temelli olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(394)} = -3,091$; $p > 0,05$). Bekar kadın akademisyenlerin stres temelli çatışmaya ilişkin görüşlerinin ortalaması (Ort.: 3,58; SS: ,77) evli olan kadın akademisyenlerin ortalamasından (Ort.: 3,30; SS: ,89) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar bekar kadın akademisyenlerin evli kadın akademisyenlerden anlamlı düzeyde daha fazla stres temelli çatışma yaşadığını göstermektedir. Bağımsız örneklem T Testi sonuçlarına göre **H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması alt boyutlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA Testi sonuçları Tablo 3.10’da yer almaktadır.

Tablo 3.10. İş-Aile Çatışmasının Alt Boyutlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Çocuk Sayısı	N	Ort.	SS	SD	F	p
Zaman Temelli Çatışma	Yok	161	2,7195	,85976	3	1,661	,175
	Bir	116	2,9408	,92945			
	İki	104	2,8051	,96074			
	Üç veya daha fazla	13	3,0629	,85221			
Stres Temelli Çatışma	Yok	161	3,5638	,77573	3	3,475	,016
	Bir	116	3,3049	,92811			
	İki	104	3,2681	,91090			
	Üç veya daha fazla	13	3,2098	,66272			
Davranış Temelli Çatışma	Yok	161	3,2944	,77181	3	1,586	,192
	Bir	116	3,2695	,83277			
	İki	104	3,1101	,78982			
	Üç veya daha fazla	13	3,0032	,79284			

Tablo 3.10’ de görüldüğü gibi zaman temelli çatışma ($p=0,175>0,05$) ve davranış temelli çatışma ($p=0,192>0,05$) boyutlarında herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak stres temelli çatışma ($p=0,016<0,05$) boyutunda katılımcıların çocuk sayısına göre farklılık tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğuna ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma Tukey HSD Testi sonuçları Tablo 3.11’ de yer almaktadır.

Tablo 3.11. İş-Aile Çatışması Alt Boyutları ve Çocuk Sayısına İlişkin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Tukey HSD Testi Sonuçları

Boyut	(I) Çocuk	(J) Çocuk	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	p
Stres Temelli Çatışma	Yok	Bir	,25897	,10431	,064
		İki	,29570*	,10775	,032
		Üç veya daha fazla	,35399	,24694	,479
	Bir	Yok	-,25897	,10431	,064
		İki	,03673	,11566	,989
		Üç veya daha fazla	,09502	,25050	,981

	İki	Yok	-,29570*	,10775	,032
		Bir	-,03673	,11566	,989
		Üç veya daha fazla	,05828	,25195	,996
	Üç veya daha fazla	Yok	-,35399	,24694	,479
		Bir	-,09502	,25050	,981
		İki	,25897	,10431	,064

Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre stres temelli çatışma açısından çocuğu olmayan kadın akademisyenle iki çocuğu olan kadın akademisyenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri dikkate alınarak çocuğu olmayan kadın akademisyenlerin iki çocuğu olan kadın akademisyenlere oranla daha az stres yaşadıkları, bunun nedeni olarak da çalışan bir kadın olarak yaşadıkları stresin yanında çocukları için de ayrıca stres yaşadıkları düşünülebilir. Ya da bir başka bakış açısı ile bekar kadın akademisyenlerden çok fazla beklentinin olmasının yanında iki çocuklu kadın akademisyenlere pozitif ayrımcılık yapıldığı varsayılarak bekar akademisyenlerin daha fazla stres temelli çatışma yaşadıkları düşünülebilir. Dolayısıyla **H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması alt boyutlarının akademik ünvana göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA Testi sonuçları Tablo 3.12’de yer almaktadır.

Tablo 3.12. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Akademik Ünvana Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Akademik Ünvan	N	Ort.	SS	SD	F	p
Zaman Temelli Çatışma	Araştırma görevlisi	91	2,6469	,91312	4	2,481	,044
	Öğretim görevlisi	73	2,8513	,89513			
	Dr. Öğretim Üyesi	126	2,8027	,95146			
	Doçent	60	2,8179	,82259			
	Profesör	44	3,1658	,85725			
Stres Temelli Çatışma	Araştırma görevlisi	91	3,5087	,80629	4	4,108	,003
	Öğretim görevlisi	73	3,2265	,90608			
	Dr. Öğretim Üyesi	126	3,2392	,87933			
	Doçent	60	3,5463	,77764			

	Profesör	44	3,7049	,86087			
Davranış Temelli Çatışma	Araştırma görevlisi	91	3,2240	,73712	4	,445	,776
	Öğretim görevlisi	73	3,2077	,75769			
	Dr. Öğretim Üyesi	126	3,1750	,84714			
	Doçent	60	3,3111	,83557			
	Profesör	44	3,3158	,80112			

Tablo 3.12’ de görüldüğü gibi davranış temelli çatışma ($p=0,776>0,05$) boyutunda herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak zaman temelli çatışma ($p=0,044<0,05$) ve stres temelli çatışma ($p=0,016<0,05$) boyutunda akademik ünvana göre katılımcılar arasında farklılık tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğuna ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma Tukey HSD Testi sonuçları Tablo 3.13’ de yer almaktadır.

Tablo 3.13. İş-Aile Çatışması Alt Boyutları ve Akademik Ünvana Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey HSD Testi Sonuçları

Boyut	(I) Ünvan	(J) Ünvan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	p
Zaman Temelli Çatışma	Araştırma görevlisi	Öğretim görevlisi	-,20443	,14193	,602
		Dr. Öğretim Üyesi	-,15587	,12427	,719
		Doçent	-,17106	,15022	,786
		Profesör	-,51889*	,16587	,016
	Profesör	Araştırma görevlisi	,51889*	,16587	,016
		Öğretim görevlisi	,31446	,17240	,361
		Dr. Öğretim Üyesi	,36303	,15818	,149
		Doçent	,34783	,17929	,298
Stres Temelli Çatışma	Öğretim görevlisi	Araştırma görevlisi	-,28222	,13374	,218
		Dr. Öğretim Üyesi	-,01267	,12520	1,000
		Doçent	-,31983	,14832	,199
		Profesör	-,47839*	,16245	,028
	Dr. Öğretim Üyesi	Araştırma görevlisi	-,26955	,11709	,146
		Öğretim görevlisi	,01267	,12520	1,000
		Doçent	-,30716	,13351	,147
		Profesör	-,46572*	,14905	,016

	Profesör	Araştırma görevlisi	,19617	,15629	,719
		Öğretim görevlisi	,47839*	,16245	,028
		Dr. Öğretim Üyesi	,46572*	,14905	,016
		Doçent	,15856	,16894	,882

Unvan değişkenine göre yapılan Tukey testi sonuçlarına göre zaman temelli çatışma açısından Araştırma Görevlileri ile Profesörler arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Araştırma görevlilerinin ders sorumlulukları olmamakla birlikte araştırma görevliliği sürecinde doktora yapıyor olmaları ve asistanlığını yaptıkları hocalarına destek olmaları gerektiğinden zaman temelli çatışmayı daha fazla yaşadıkları buna karşın profesör hocaların akademik anlamda süreçlerini tamamladıklarından zaman temelli çatışmayı daha az yaşadıkları düşünülmektedir. Stres temelli çatışma açısından ise Öğretim Görevlisi ve Dr. Öğretim Üyesi hocalarla profesörler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Öğretim görevlisi ve Dr. Öğretim Üyesi hocaların profesörlere göre daha fazla stres yaşamalarının nedeni olarak yine akademik anlamda kariyer süreçlerini tamamlamamış olmaları bununla birlikte aile ortamına ilişkin sorumlulukları açısından da beklentilerin fazla olduğu bir dönemde oldukları varsayılmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda **H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir**.

Tablo 3.14. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	SD	F	p
Zaman Temelli Çatışma	1-5 yıl	121	2,7088	,87999	4	2,797	,026
	6-10 yıl	109	2,7906	,87180			
	11-15 yıl	65	2,6856	,95378			
	16-20 yıl	49	3,0388	1,01674			
	21 yıl ve üzeri	50	3,1025	,82754			
Stres Temelli Çatışma	1-5 yıl	121	3,4371	,80561	4	1,314	,264
	6-10 yıl	109	3,2691	,84149			
	11-15 yıl	65	3,4091	,94736			
	16-20 yıl	49	3,3743	,95669			
	21 yıl ve üzeri	50	3,5921	,83399			

Davranış Temelli Çatışma	1-5 yıl	121	3,1665	,72390	4	,368	,831
	6-10 yıl	109	3,2265	,81750			
	11-15 yıl	65	3,2513	,82239			
	16-20 yıl	49	3,2741	,89066			
	21 yıl ve üzeri	50	3,3110	,81448			

İş-aile çatışması alt boyutları ile çalışma süresine göre yapılan Anova testi sonucuna göre (Tablo 3.14) stres temelli ve davranış temelli çatışma boyutlarına ilişkin farklılık tespit edilmezken, zaman temelli çatışma boyutuna göre gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,026<0,05$). Ancak zaman temelli çatışmanın hangi çalışma süresine sahip akademisyenler arasında yaşandığına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma Tukey testi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin akademide çalışma sürelerine bağlı olarak iş-aile çatışması durumlarına yönelik bir farklılık yaşamadıkları görüşmüş olup **H5 hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 3.15. İdari Görev Değişkenine Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	İdari Görevi	N	Ort.	SS	SD	t	p
Zaman Temelli Çatışma	Var	129	2,8762	,92629	392	-,876	,386
	Yok	265	2,7906	,90254			
Stres Temelli Çatışma	Var	129	3,4924	,92038	392	-1,517	,144
	Yok	265	3,3518	,83390			
Davranış Temelli Çatışma	Var	129	3,2660	,87154	225,2	-,616	,519
	Yok	265	3,2107	,75973			

Elde edilen bulgulara göre kadın akademisyenlerin akademide idari görevi olup olmamasına açısından iş-aile çatışması durumlarına ilişkin görüşleri arasında (Tablo 3.15) anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Levene testi sonuçlarına göre davranış temelli çatışma açısından farklılık olduğu yönünde ($p<0,05$) bulgular elde edilse de T Testi sonuçlarına göre bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Bu sonuçlar idari görevi olan kadın akademisyenler ile görevi olmayan kadın akademisyenler arasında iş-aile

çatışmasına ilişkin farklılık olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla **H6 hipotezi reddedilmiştir.**

Bu sonucun ortaya çıkmasında idari görevi olmayan kadın akademisyen oranının görevi olan kadın akademisyen oranının iki katından fazla olmasının neden olmuş olabileceği gibi iş-aile dengesini kuran kadın akademisyenlerin bu konuda çatışma unsurlarını ortadan kaldırdıkları da düşünülebilir.

3.5.2. İş-Aile Çatışması Görüşme Sorularına İlişkin Bulgular

İş-aile çatışması ve kadın akademisyenler üzerine yürütülen çalışma kapsamında devlet üniversitelerine bağlı olarak çalışan kadın akademisyenlere yönelik nitel bir çalışma yürütülmüş ve betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında 1 Haziran-15 Temmuz 2022 tarihleri arasında 7 farklı üniversiteden; Hitit Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Artvin Çoruh Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi olmak üzere toplam 20 gönüllü kadın akademisyenle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada objektif sonuçların ortaya konulabilmesi için görüşme yapılması planlanan kadın akademisyenler arasında unvan bakımından orantısız olarak eşitlik yakalanmaya çalışılmış ancak profesör kadrosundaki kadın akademisyenlere erişim sıkıntısı nedeni ile sadece iki kadın profesör ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilebilmiştir. Bu açıdan yaşanan sıkıntı Doçentlik kadrosundaki kadın akademisyenlerle yapılan daha fazla sayıdaki görüşme ile kapatılmaya çalışılmıştır. Dr. Öğretim Üyesi kadrosu ile de benzer bir durum yaşanmış ancak görüşme gerçekleştirilen öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi pozisyonundaki pek çok akademisyenin Dr. Öğretim Üyeliği şartlarını sağladığı ancak kadro sıkıntıları nedeni ile unvanlarını alamadıkları görülmüş ve bu unvana ilişkin yaşanan sıkıntı da bu açıdan bertaraf edilmeye çalışılmıştır. Tablo 3.16' da nitel görüşme gerçekleştirilen kadın akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgileri yer almaktadır. Çalışmada görüşme yapılan kadın akademisyenler sırasıyla KA1, KA2 şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 3.16. Nitel Görüşme Gerçekleştirilen Kadın Akademisyenlere İlişkin Demografik Bilgiler

	Unvan	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Çalışma Yılı
KA1	Dr. Öğretim Üyesi	34	Evli	2	10
KA2	Profesör	50	Evli	2	25
KA3	Doçent	40	Evli	1	14
KA4	Araştırma Görevlisi	34	Evli	1	10
KA5	Doçent	46	Evli	2	22
KA6	Doçent	46	Evli	4	23
KA7	Doçent	45	Bekar	-	20
KA8	Doçent	40	Bekar	-	9
KA9	Dr. Öğretim Üyesi	35	Evli	2	11
KA10	Dr. Araştırma Görevlisi	34	Evli	1	12
KA11	Doçent	43	Evli	2	15
KA12	Doçent	46	Evli	1	9
KA13	Dr. Araştırma Görevlisi	34	Evli	1	10
KA14	Dr. Öğretim Görevlisi	32	Evli	1	5
KA15	Dr. Öğretim Üyesi	43	Bekar	2	13
KA16	Araştırma Görevlisi	35	Bekar	-	10
KA17	Profesör	48	Evli	2	21
KA18	Öğretim Görevlisi	36	Evli	2	5
KA19	Dr. Araştırma Görevlisi	34	Evli	1	5
KA20	Dr. Öğretim Görevlisi	37	Evli	1	10

Çalışmada görüşme gerçekleştirilen kadın akademisyenlerin yaş aralığı 32-50 yaş olarak tespit edilmiş ve en az 5 yıldır akademide görev yapmaktadırlar. Bu sonuçlar iş-aile çatışması açısından daha objektif sonuçlar elde edilebilmesi için yeterli görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkılarak çalışma “toplumsal cinsiyet”, “iş-aile çatışması ve kariyer” ve “mesleki bağlılık” başlıkları altında değerlendirilmiştir. Bununla birlikte araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin neredeyse tamamının bilinçli bir şekilde akademisyenliği tercih ettiği ve bu yönde kendilerine akademik amaçlar belirledikleri görüşmüştür. Aynı şekilde büyük bir çoğunluğu araştırma ağırlıklı çalışma yönünde isteklerinin olduğunu ve bunu

mesleklerinin de bir gereği olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. “Akademisyen olarak araştırma ağırlıklı mı yoksa eğitim ağırlıklı mı çalışıyorsunuz?” sorusuna verilen bazı cevaplar şunlardır:

“ İkisi de. Hem eğitim hem araştırma. Ama araştırma ağırlıklı çalışmayı daha çok isterim. Biraz koşullardan kaynaklı hem eğitim hem araştırma oluyor.” (K3)

“ Her ikisi bir arada sürüyor aslında. Eşit oranda diyebilirim. Eğitim alıyorum, doktora eğitimi. Zorunluluk belki bu süreç açısından ama alanım adına gelişmek için her türlü konferans ya da panel gibi ortamlara da katılıyorum. Alanımızın gereği ortamlara katılıyorum. Onun dışında kendi yapmam gereken akademik çalışmalarımı da yürütüyorum bir yandan.”(KA4)

“ Araştırma. Ben ders veriyorum ama mümkün mertebe az sayıda tutmaya çalışıyorum. Benim araştırmadır önceliğim.” (KA7)

“ Gönlüm hep araştırma ağırlıklı çalışmaktan yana ama tabi ki sorumluluklarımız da var. Derslere girmemiz gerekiyor. Derslerle birlikte götürmeye çalışıyoruz araştırmayı da.” (KA9)

“ Dönem dönem değişiyor, kesin şudur demek yanlış olur. Ama ben daha çok araştırma yapmayı seviyorum. Ders açısından da çok ağır bir ders yüküm yok. O yüzden araştırma ağırlıklı diyebilirim.” (KA10)

“ Ben araştırma ağırlıklı seviyorum. Hani eğitim yönünde de öğrencilerimle diyalogum iyi ama lisansüstü çalışmalar hem eğitim hem araştırma ağırlık olduğu için benim için daha cazip geliyor.” (KA17)

Verilen cevaplardan yola çıkarak akademi kendine kariyer hedefleri belirleyen ve bu yolda çalışmaktan uslanmayan kadınların tercih ettiği bir çalışma ortamı olarak karşımıza çıkmakta ve aynı zamanda da akademisyen kadınlar çalışmak, üretmek, yeni şeyler öğrenmek ve öğretmekten zevk alan bir çalışan grubu olarak görülmektedir.

Toplumsal Cinsiyet

Çalışma kapsamında kadın akademisyenlerin hem çalışma ortamı hem de aile ortamına ilişkin toplumsal cinsiyet temelli rol yüklemesi ve ayrımcılık temelli sorular sorulmuştur. Dünya genelinde neredeyse her toplumda görülen bu durumun akademik ortama yansımalarına ilişkin veriler toplanmaya çalışılmıştır. Bu açıdan bilimsel projelerde yer alma ve akademik ortamlarda hissedilen ayrımcılık konusuna ilişkin olarak sorulan sorulara verilen dikkat çekici cevaplar aşağıda yer almaktadır. “Grup olarak yapılan akademik projelerde gözlemlediğiniz kadarıyla proje elemanlarının seçiminde cinsiyetçi bir ayırım farkettiler mi? Sizin kadın olmanızdan kaynaklı kabul edilmediğinizi düşündüğünüz bir proje oldu mu? Katıldığınız akademik bir ortamda kadın olduğunuz için size ayrıcalıklı davranıldığını hissettiler mi? Bu durumun olumlu mu olumsuz mu olduğunu düşünüyorsunuz?” sorularına verilen bazı cevaplar şöyledir:

“Oldu tabii. Oluyor. Kesinlikle o ayırım yapılıyor. Genelde ikinci planda gözüyle bakılıyor. Olumsuz açıdan değerlendiriyorum. Çok çalışıp kendini ispatlayıp göstermek gerekiyor.” (KA2, Dekan, Profesör)

“Kendi adıma söylersem hayır, ama grup olarak baktığımızda genellikle erkekler kendi aralarında döndürüyor bu işi. Ama benim yaşadığım bir olay yok. Akademisyen olarak tebliğ vs. ortamlarda rastlamadım. Çalışma ortamında evet var, olumsuz anlamda.” (KA5, Doçent)

“Doğrudan olmasa da insan bazen bunu hissettiriyor. Projelerde tabi katılmamda sıkıntı olmadı ama bir toplantıda bir şeyde ya da yöneticilikte, bir iş yapılacak mesela onu kontrol eden yöneten birinin olması lazım. Bu durumlarda ayrımcılık olduğu oldu yani. Erkekler yöneticilikte daha çok tercih ediliyor.” (KA10, Dr. Araştırma Görevlisi)

“Direk karşılaştığım bir şey değil bu. Direk gözüme batıra batıra sundukları bir şey değil. Ama benim hep arkadan hissettiğim bir şey.” (KA11, Doçent)

“... Negatif ayrımcılığa uğradığımız çok oluyor.” (KA12, Doçent)

“... hem kadın olduğum hem de kız öğrenci yetiştirdiğim için yaşadığım engeller yakın zamanda da oldu. Konserimiz iptal edildi mesela çok yakın zamanda. Kız öğrencimiz olduğu için. Benim alanım gereği zaten çok tepki aldığım durumlarla

karşılaşıyorum. ... Bazı idarecilerimiz döneminde de oldukça olumsuz tecrübelerim de oldu. İdareciler çoğunlukla erkekti. ... Kadın idareci olmaması noktasında da fikirleri duyduğumuz oldu. Onu da söyleyeyim. Hatta dergi ekibine daha az kadın öğretim elemanı seçilmesi, kadınlarla uğraşılmaması gerektiğini ben kulağımla işittim yani. ... Çok nazlı oluyormuşuz herhâlde...” (KA14, Dr. Öğretim Görevlisi)

“ Kadın olduğum için projeye kabul edilmeme gibi öyle bir şey ne ben kendim yaşadım ne de başkasının yaşadığını gördüm fakat şunu söyleyebilirim ki, genelde projenin başı noktasında ... erkekler olmaya çabalıyor. Mesela en fazla benim gözlemlediğim o oluyor. Yani onlarda da şöyle bir şey; kadın akademisyenler olsun eyvallah, ama onlar işin ameleliğini yapsın noktasında oluyorlar. Eğer işin bir başı olacaksa bunu hep erkek olmaya çalışıyor. Onu fark ediyorum. Bu değişmiyor. ... Mesela geçenlerde çok sinir olduğum bir olay oldu. Herkesin bir arada olduğu bir etkinlik vardı. O etkinlik esnasında işin daha güzel zaman geçirmekle ilgili kısmında kadın erkek herkes bir arada ama giderek ciddi konular konuşulmaya başlandıkça kadın akademisyenlerin yavaş yavaş çıktığını fark ettim. Ben de dinlemeye devam ediyorum. Bir baktım tek kadın ben kaldım koca yerde. ... Belki 15-20 tane erkek hoca bir tek kadın hoca ben kalmışım. Yemin ediyorum size kendimi rahatsız hissettim. Ve çıkmak zorunda kaldım. Çünkü neden? Çok üzgünüm ama erkeklerin konuşacağı meseleler onlar, çünkü niye ciddi meseleler!...” (KA15, Dr. Öğretim Üyesi)

“Bizim alanda daha önce özel bir üniversitede çalışmıştım, çalıştığım kişi erkekleri direkt eliyordu. Onda da psikolojik olarak kadınlara hükmetme duygusu olduğunu düşünüyorum. Bize daha fazla hüküm sürebiliyordu. İdare etmesi daha kolay, bağırıyor vs. bir erkek olsa bunları kaldıramaz ama biz umursamıyoruz, geçiyoruz.” (KA16, Araştırma Görevlisi)

“Oldu. Direkt kabul edilmedim.” (KA19, Dr. Araştırma Görevlisi)

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yarısı bir şekilde ayrımcılığa maruz kaldıklarını veya ayrımcılığı hissettiklerini ifade ederken; diğer yarısı ise böyle bir durumla ne projelerde ne de katıldıkları akademik ortamlarda karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Her unvandan kadın akademisyenin bu konuya ilişkin olarak olumsuz değerlendirmelerinin olması dikkat çekicidir. Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın

akademi gibi bir ortamda %50 gibi ciddi bir oranda görülmesi akademisyenlik gibi saygın bir meslek grubunda dahi toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargılardan kurtulmayı başaramadığımızı göstermektedir.

Ayrımcılığa maruz kalmadıklarını ifade eden akademisyenlerin büyük çoğunluğu ise alan açısından kadın yoğunluğu olan veya bekar olması nedeni ile rahatlıkla ulaşılabilir durumda olan akademisyenler olarak tespit edilmiştir. Bir kısmı ise negatif bir durumdan ziyade pozitif ayrımcılık yaşadıklarını, hamilelik gibi durumlarda arkadaşlarının kendisine destek olduklarını belirtmiştir.

İş-Aile Çatışması ve Kariyer

Akademide akademik olarak ilerlemek isteyen bir akademisyen için bilimsel araştırma yapmak ve alanındaki ulusal ve uluslararası toplantılara dahil olmak oldukça önemlidir. Zira akademisyenlerin kariyer basamaklarını tırmanabilmeleri için belli alanlardan belli sayıda yayın yapmaları ve buna bağlı olarak puan toplamaları gerekmektedir. Bu nedenle araştırma grubumuz olan kadın akademisyenlerin bu noktada nasıl etkilendikleri hem iş-aile çatışması hem de akademik kariyerde ilerleme açısından ele alınmıştır. Bu açıdan yöneltilen ilk soru olan “Evli ya da çocuklu olmanız yurt dışı ya da şehir dışında gerçekleşecek akademik faaliyetlere katılmanızı ne yönde etkiliyor? (Bekar ise) Evli olsanız etkiler miydi, etkilerse nasıl etkilerdi?” sorusuna verilen dikkat çekici cevaplar aşağıda yer almaktadır.

“Çok etkiliyor, gidemiyorum. Güzel şeyler geliyor önüme ama... Evlendikten sonra hemen hamile kaldım, yine gidemedim. Pandemiye birçok şeyin çevrimiçi olması avantaj oldu bu açıdan. Uzaktan bağlanabildik. Ama şimdi deseler yapamam.” (KA1, Dr. Öğretim Üyesi, 2 çocuk)

“Negatif yönde etkiliyor... Bir kongrede uçak biletime varana kadar gönderdiler ama gidemedim. Çünkü oğlum birinci sınıf... Özellikle okula başladıktan sonra... Okul sürecinde daha ona odaklı çalışmaya başladım. ...” (KA3, Doçent, 1 çocuk)

“Kesinlikle etkiliyor, olumsuz yönde etkiliyor. Belki kişinin anneliği yerine getirme sırasındaki tercihleriyle de bağlantılı olabilir, sadece bu görüşümü akademik bağlamda söylemiyorum, kendi tercihim bağlamında da söylüyorum. Tabi ki bir insan

çocuğuyla bir yerlere gidebilir, bu tür akademik çalışmalara katılabilir ancak çocuğun yaşı da burada önemli bir kriter. Daha küçükken ben onun rahatını daha çok gözettiğim için gitmemeyi tercih etmiştim. Hatta hamilelik dönemimde bir yurtdışı planım olmuştu. Onu bile ertelemek durumunda kaldım. Hamileliğimin son dönemine denk geldiği için bu beni olumsuz etkiledi. ... Mesela en son bir konferansa katılacak oldum, sunum yapmak niyetim de vardı aslında ama o sırasında eşimin kazıma bakma durumu sıkıntı oldu çünkü o da çalışıyor. Burada sosyal bir desteğimiz yok kızım ile ilgilenmesi açısından. Dolayısıyla ben gidemedim...” (KA4, Araştırma Görevlisi, 1 çocuk)

“Olumsuz etkiliyor. Buralı değiliz, bakacak kimse yok. Anne olunca bazen makale mi yazıyorum, tebliğ mi yazıyorum bireye gidiyim diye baktığımda makaleyi tercih ediyorum.” (KA5, Doçent, 2 çocuk)

“Ooo çok etkiliyor. Müthiş etkiliyor. Sanırım çocuklar biraz daha büyüyünce il dışına çıkmak ya da yurt dışına çıkmak daha kolay olur görüşündeyim. Ama şimdi kızlarım küçük olduğu için biraz daha sıkıntılı oluyor dışarıya çıkmak. Bir süreç bence, sonrasında daha rahat olacağını düşünüyorum. Kızlarımla birlikte katılcaz. Çocuklar olunca çalışmalara daha az zaman kalıyor. İstedığınız hedefleri tutturmak daha zorlaşıyor. Gerçekten bunu yaşayarak görüyorum yani. Dolayısıyla etkiliyor tabi evlenmek, çocuk sahibi olmak çalışmaları etkiliyor. Hele de anneyseniz. Belki babaları o kadar etkilemeyebilir ama anneleri çok etkiliyor bence.” (KA9, Dr. Öğretim Üyesi, 2 çocuk)

“Etkiliyor yani. ... Çevremdeki akademisyen hocaların birçoğunun tek çocuğu var. İkinci çocuk bir akademisyen için lüks yani. Çünkü gerçekten sadece işimiz okuldaki mesai saatleriyle sınırlı değil. Stresi de fazla olan bir iş. Tabii eve gittiğinizde sorumluluğunuzda olan çocuk var, eş var, evin işleri var. Tamam, akademisyeniz ama kendi evimizde sonuçta ev hanımıyız da. Her ne kadar yardımcımız olsa da yani işin büyük sorumluluğu yine kadının üstünde oluyor. İkinci çocuk o yüzden ne kadar kardeş istesek de göze alabildiğim bir şey değil...” (KA10, Dr. Araştırma Görevlisi, 1 çocuk)

“Çok fazla düşünmeme neden oluyor. Çocukların 3 yaşını doldurmaları gerekiyor. Çocuklar 3 yaşını doldurduktan sonra 3 gün çıkabilmek şartıyla çıkabiliyorum. Ama 3 günün sonunda muhakkak gelmiş olmam gerekiyor. Ama şu anda çocuklarım

büyük olduğu için; biri ilkokul 1 de biri 7. Sınıfta. Dolayısıyla biraz daha böyle 7 gün, 10 güne çıkartabiliyorum.” (KA11, Doçent, 2 çocuk)

“Yurt dışını olumsuz etkiliyor bir defa. Önce çocuk ne olacak, uzun süreli bir araştırmayı bazen çok istiyorum, düşünüyorum ama gidersek çocuğun okulu nasıl olacak? Adapte olabilecek mi? Birinci sınıfa gidiyor, devam edebilecek mi, dil sorun olur mu? Ya da bir yıl için öyle bir şeye gerek var mı? Gibi bir sürü problem insanın aklına geliyor. Şehir içinde de kısa süreli soru sorun teşkil etmiyor. İki günlük üçlük günlük bir yere gidebiliyorum.” (KA13, Dr. Araştırma Görevlisi, 1 çocuk)

“... Ben artık gidebiliyorum. Çocuklarım büyüdü artık kendilerine bakabilecek yaşta ama şöyle bir şey var. Sadece bende değil, bir kadın bir erkek ikisi de akademisyen olsun, erkek olanı dünyayı dolaşmış oluyor, kadın bir kere bile yurtdışına gitmemiş oluyor. Bir konferansa dahi... Neden? E ben çocuklara baktım. Ya da akademik ilerleme noktasında mesela. Adam olmuş profesör, kadın daha bitiremiyor. E ben çocuklara baktım. E önce o ilerlesin istedik. Ben bunu çok gördüm. Ki kadın arkadaşlarıma da çok kızarım bu konuda. Erkeklerin o konuda çok fazla bencillik yaptıklarını düşünüyorum. ... Ben dediğim gibi çocukları büyüttükten sonra yalnız olduğum için anca yapabildim.” (KA15, Dr. Öğretim Görevlisi, 2 çocuk)

“Tabi ki olumsuz etkiliyor. Çocuklardan kaynaklı çok hassas dönemlere denk gelen çoğu toplantılara katılamadım. Tabi bunun uzaklıktan kaynaklı durumu da vardı. ... bir yerden bir yere gidebilmek için zamana ihtiyacınız oluyor ve ben o zamanı çocuklarıma harcamak zorunda kaldım.” (KA17, Profesör, 2 çocuk)

“Çok etkiliyor. Çünkü 1, 5 yaşında bir kızım var onu bırakıp gidemiyorum. Yani çok etkiliyor.” (KA18, Öğretim Görevlisi, 2 çocuk)

“Kesinlikle olumsuz etkiliyor. Ben herkese çocuk yapmadan önce akademik çalışmalarınızı ilerletin diyorum. Çok fazla plan yapmak zorundayım bir kere. Çocuğu organize ediyorsun ilk önce. Ne kadar eşimle organize olsam da bir anne olarak benim görev ve sorumluluklarım ön plana çıkıyor... Evin içerisindeki anne dokunuşu, kadın dokunuşu her zaman bir adım öne çıkıyor çünkü. Ama şunu söyleyebilirim eşim bana destek, yani desteksiz mi kalıyorum. Hayır. Ama yine de yetemiyorum bazen, bu yetememe

hissi bazen yorgunluk oluşturabiliyor. Evli olmanın bir zararı yok sadece anlayışlı olmak lazım bu konuda. Orda bir anlayışsızlık olmasa da evin düzenindeki aksamalar iki kişiyi de, evde yaşayanları olumsuz etkiliyor.” (KA20, Dr. Öğretim Görevlisi, 1 çocuk)

Araştırmaya katılan katılımcıların oldukça büyük bir çoğunluğu çocuk sahibi olmaktan kaynaklı kariyerlerinde önemli bir yere sahip olan akademik toplantılara katılamadıklarını belirtmiştir. Bu noktada her ne kadar destek alınsa da annelik rolünün her zaman ön plana çıkmakta olduğu, çocukların yaşının burada önemli bir husus olduğu ifade edilmektedir. Eş desteği her ne kadar olsa da kadınlar eğer bir fedakârlık yapacaklarsa bu fedakârlığı mesleklerinden yapmakta, aile ve çocuklarına yeterince zaman ayırmaya çalışmaktadırlar. Haliyle bu durum akademik kariyerlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bekâr ya da tek çocuklu veya bakım desteği çok daha fazla olan kadın akademisyenler ise bu açıdan sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bekâr bir akademisyenin söyledikleri řu şekildedir:

“...beni bağlayan çocuğum ya da ailem olmadığı için (kendi ailem var ama) daha çok zaman ayırabiliyorum. Aslında avantaj. Daha çok laboratuvar da ya da daha çok kazıda bulunabiliyorum. Belki bir konferansa giderken bir anne çocuklarının okulunu vs. ayarlayarak gitmek zorunda kalıyor ama ben bunu düşünmek için bir zaman ayırmıyorum... Mesela yarın Ankara’ya kongreye gideceğim, arkamda bıraktığım bir şey yok, bir planlama yapmak zorunda değilim. Alıp başımı gayet rahat gidebiliyorum.” (KA8, Doçent, Bekâr)

Anlaşılaçağı üzere kadın akademisyenlerin evli olmaları akademik kariyerlerini olumsuz etkilemezken, çocuk sahibi olmakla birlikte en büyük sorumluluk olarak çocukları ön plana çıkmaktadır. Buna bağlı olarak sorulan “Akademik hayatınızı biçimlendirmeniz evlilik ya da çocuk planlarınızı geciktirmenize sebep oldu mu? Aynı şekilde evlenmeniz veya çocuk sahibi olmanız akademik ilerlemenizde gecikmelere neden oldu mu?” sorusuna verilen cevaplar ise şöyledir:

“... Eş zamanlı olarak götürmeye çalıştım. Doktoraya giderken hamileydim... Doğum yaptım, yeterlilik sürecindeydim. Çocuklarla yürütmeye çalıştım. Hatta yeterliliğe girdiğimde 35 haftalık hamileydim. O yüzden onu da yapayım dedim. Ama

çocuklardan dolayı dondurduğum zamanlarda oldu. Bir arada yürütmeye çalıştım.”
(KA1)

“Gecikme olarak görmedim. Bu benim tercihimdi. Hiç öyle negatif bakmadım. Daha önce anne olsaydım daha mı iyi olurdu? diye ama. Bu benim tercihimdi. ...” (KA3)

“Aslında olmadı. O yönden belki doğru mu yönlendim yoksa şanslı mıydım emin değilim. Burada eş desteği de çok önemli. Çünkü çocuğunuz var ve birlikte bakım sorumluluğunuz var. O yönden eş desteği aldım, hatta ailemden de destek aldım yani sosyal destek anlamında iyiydi durumum. Ben evlenmeden önce akademisyen olduğum için böyle bir şey söz konusu olmadı zamanlama açısından. Ama evlendikten sonra da akademisyenliğe devam ediyorum ve ona engel bir durum olmadı. Öteleyen bir durum olmadı. Sadece bahsettiğim gibi süreçte biraz aksamalar, tercihler oldu.” (KA4)

“İkincisi oldu. Ben anneliği daha ön planda tuttum. O yüzden akademik ilerlemem daha geç oldu. Önceliği aileye verdim.” (KA5)

“Akademisyen olmam evlilik ve çocuk sahibi olmamı geciktirmedi. Akademik ilerleyişimde ise tek faktör çocuk değildi. Diğer faktörler de engel oldu. Pandemi de çocuklar da engel oldu.” (KA6)

“Akademik ilerleme isteği evlilik ve çocuk planlarında gecikmeye sebep oldu mu? Yok, olmadı. Tercih meselesi yani. Kolay değil ama yaşa göre de ertelememek gerekiyor çocuk olayını.” (KA9)

“Benim oğlum doktora sürecinde oldu. Bu süreç zor geçti benim için. Doktoram uzadı. Bazı arkadaşlarım mesela doçentlikten sonra çocuk sahibi olmayı ya da doktorası bittikten sonra tercih ediyor. Yani çocuk akademik hayatı etkiliyor. Dediğim gibi benim de doktora sürecimin uzamasına sebep oldu ama şikâyetçi değiliz sonuçta...” (KA10)

“Çocuklar olunca ara verme durumu oldu.” (KA11)

“Hayır olmadı. Bunun evlilikle ilgisi yok daha özel sebeplerdi sanırım.” (KA12)

“... Hamileyim ve bu çocuğu doktora bitmeden planlayamadım. Doktoramı bitirmem lazım dedim, onu öne koydum. O yüzden şu an 7-8 yaş var aralarında. İllaki

onu dikkate alıyorsunuz. Ama mesela doktora ilk başladığımda da eğer beklersem çocuk gecikecek diye düşünerek çocuğu ön plana almıştım. Çocuk oldu, zaten doktoranın zaten en başındaydım. Doktorada bitti çocuğu da büyüttüm. Ve doktora bitmeden ikinci çocuğu planlayamadım. Şimdi diyorum ki doçentlikte de bunu büyütücüm artık. Doçentlik bitsin diye beklesem yaşım geçecek, çocukla yaş farkı artıcak falan illaki insan bunları düşünmek zorunda kalıyor.”(KA13)

“ ... evliliğim benim akademiden önceydi o yüzden akademiye engel olduğunu söyleyemiydim. Çünkü çocuğumda hemen olmadığı için bir süre akademiden dolayı yüksek lisans bitireyim düşüncesiyle ilk çocuğumu düşünmedim. Şimdi de mesela doktora bitirdikten sonra ikinci çocuk fikriyle çocuk düşünmedim. Bir tercih yapmak gerekti. Ama önceliğim akademik ilerleme oldu diyebilirim.”(KA14)

“Hani akademik bir yerlere gidemedim ama erken yaşta anne olduğum için çocuklarla birlikte okuduğumdan çok paralel götürebildim. Belki de ilginç bir şekilde yanlış olan genel şey bir anlamda doğru oldu benim için. Yoksa kesin benimde öyle olurdu.” (KA15)

“Evlilik benim akademik yaşantımı olumsuz etkiledi ama bu durum evlilikle alakalı değil. Tamamen yaşadığım problemlerle alakalı. Yani evlilikteki o düzen, yemek yap, çocuk falan değil yani. Benim karşı tarafla yaşadığım problemlerdi. Ama engelledi evet.” (KA16)

“Tabii geç evlenenlerdenim. Tabii çocuk planlamamızda da etkili oldu. İki çocuğun arasında 7 yaş gibi bir uçurum var yani.” (KA17)

“Her ikisi de oldu.” (KA18)

“Mesela geçen yıl tezimi savunabilirdim ama çocuk olduğu için sarktı.” (KA19)

“Akademisyen olmam evliliğimi geciktirmedi, akademiden önce evlendim ben zaten. Çocuk yapma düşüncesini de geciktirmedi ama ikinci çocuk kısmından itibaren biraz etkilemeye başladı diyebilirim. Bu yoğunluktan, organize edememekten, vakit bulamamaktan dolayı kendi hayatımızın daha fazla etkilenmemesi için erteliyoruz.” (KA20)

Anne kadın akademisyenlerin neredeyse tamamı çocuk sorumluluğu ile birlikte akademik kariyerlerinin etkilendiğini ve ilerleyişlerinin yavaşladığını belirtmişlerdir. Aynı şekilde evlenmeleri akademik kariyerlerini olumsuz yönde etkilemezken, akademik kariyerlerinin ilerleyebilmesi için kimi zaman çocuk planlarını geciktirdiklerini belirtmişlerdir. Çocuk planlarını yaparken doktora ya da doçentlik süreçleri önemli dönüm noktaları olarak görülmektedir. Aynı şekilde bekar bir kadın akademisyenin de anne kadın akademisyenler gibi düşündüğü görülmekte; bekar olmasının bir avantaj olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte onların akademik ilerlemelerinde ise kendi ailelerinin etkili olduğu görülmektedir.

“Tercih meselesi. Akademiyle alakalı değil evlenmemek. Ama bana avantajları var. Mesela çocuğu olan birinin dörtte çocuğunu alması gerekiyor o yüzden laboratuvarı dörde kadar kalabiliyor ama benim öyle bir zaman sınırlamam yok, gece 12’ye kadar da kalabilirim. Bu benim için dezavantaj değil avantaj şu anda. Benim ev işleriyle genel olarak aram yok... Onun için bir destek alıyorum. Bu benim çalışmama bir engel değil. Babamı kaybettik annem var sadece ve annemle daha fazla ilgileniyorum. Sağlık sorunları olduğunda onun getirdiği bir takım üzüntüler olabiliyor ya da stresi var. Onun dışında yok. Son bir aydır mesela kısa bir zaman gelebildim okula. Uzaktan yürüttüm dersleri falan. Bir dezavantajı oldu.” KA8

Çocuklarla birlikte gelen sorumlulukları azaltmada en büyük destek ise eş olarak görülmektedir. Eş desteği konusu da toplumsal cinsiyet kalıp yargıları açısından önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan katılımcılara sorulan “Eşiniz görev paylaşımında bulunarak ev hayatınızı sizin için kolaylaştırıyor mu? Eşinizin mesleği ev hayatınızı nasıl etkiliyor?” sorusuna verilen cevaplar şunlardır:

“Bu anlamda eşlerin aynı meslekten olmasının bazı avantajları var... Evet, bu gerekli ben onun için bir zaman dilimi yaratayım diyor. Ev işlerinde de destek olmaya çalışıyor... Bu meslekte aynı dili konuşabilmek önemli...” KA1

“Eşimle aynı meslekteyiz doğru ama erkeklerin ev hayatında sorumluluk alması bence meslekleriyle ilgili değil, aileden yetişmeyle ilgili. O kültürü almadıysa ne olursa olsun mesleği o işe sıcak bakmıyor.... Evdeki iş anlamında katkısı azdır yani nadir.” KA2

“Kolaylaştırıyor ama homurdanarak kolaylaştırıyor. O bana açık açık söyledi, zaten çok yoruluyorum, bir de evde uğraşmak istemiyorum, benim yapacağım işi yapacak birini tut lütfen dedi. Bu konuda sıkıntımız yok. Belli günler bir yardımcımız geliyor hallediyor. Sabah kahvaltıları eşim hazırlıyor, oğlumuzu yediriyor, hazırlıyor. Bir iş paylaşımımız var.” KA3

“Kolaylaştırıyor kesinlikle. Eşim öğretmen, onun çalışma şartları da benzer diyebiliriz, hatta bazı koşullarda benden daha rahat. Çünkü akademisyenlik daha yoğun, belirli bir mesaisi olmayan bir iş zaten. Tabi ki eşimin de öğretmenlik branşı gereği de biraz hazırlık yapması gereken durumlar oluyor, onun da mesai şartları dışında evde çalışması gereken durumlar oluyor ama birbirimizi dengelemeye çalışıyoruz. Biraz o, biraz ben. Herhangi olumsuz bir durum olmadı.” KA4

“Hayır kolaylaştırmıyor. Eşim de akademisyen... Bu akademisyenlikle alakalı bir şey değil, kişilikle alakalı bir şey. O yüzden o akademisyen olsa da olmasa da biz yine aynı pozisyonda olurduk.” KA5

“Kesinlikle yardımcı olmuyor. Şuanda ayrıldı ama akademisyendi.” KA6

“Eşimin mesleği çok yoğun olduğu için yani tabi zamanı olunca bizi rahatlatmaya çalışıyor ama zamanı çok olmuyor, dolayısıyla dengede götürmeye çalışmaya çalışıyoruz. Ama yardımcımın yardım alarak devam ediyoruz. O olmasa çok zorlanırdık zaten.” KA9

“Eşim de akademisyen. Tabi bana ev konusunda yardımcı oluyor elinden geldiğince. O yardım etmese her şey daha zor olur. ... Belki farklı bir görevde olsaydı daha farklı olurdu. Bir de benim eşim başka bir üniversite personeli. Maalesef akademide eş durumu gibi bir şey olmadığından bu da bizi zorlayan sebeplerden bir tanesi. İki ayrı şehirde olmak zorunda kalıcaz önümüzdeki dönemde. Şuan görevlendirmeyeyle burada ama onun görevlendirmesi bitince akademisyen olduğu için biz mecburen farklı şehirlerde olucaz. Bu da olumsuz bir şey onun mesleği açısından.” KA10

“Eşimde akademisyen dolayısıyla birlikte yapıyoruz. Daha kolay oluyor aynı işte olmak.” KA11

“Eşimin de esnek çalışma saatleri var. ... Negatif yönde etkilemez, iş bölümü, yardım konusunda iyidir.” KA12

“Çok yardımcı oluyor bana her konuda, baya bölüşmüş durumdayız. Öğretmen olması da bize fayda sağlayan bir şey. İşte iki günü boş, evde benim yapamadığım birçok şeyi yapabiliyor. Kesinlikle yetiştirilmeye alakası yok. Tamamen ben çalıştığım için yetersiz kaldığımı gördü. Özellikle ilk çocukta hamilelikte girmeye başladı işlere. Sonra üstünde kaldı. Ama hakikaten yardım etmese benim yetişemeyeceğimin farkında, o yüzden biraz gönüllü olarak her şeyi öğrendi diyebilirim. Çok yardımcı bana. ...” KA13

“Kesinlikle. Eşim de akademisyen beraber çalışıyoruz. O da Dr. Öğretim Üyesi. Doçentliğe hazırlanmasına rağmen biz o dengeyi çok güzel oturttuk. Onun çalışması gerektiğinde ona yoğunlaşıyoruz, benim çalışmam gerektiğinde bana yoğunlaşıyoruz. Ama kesinlikle çok büyük destekçim.” KA14

“Eşimde akademisyen. Öyle olunca beni en iyi anlayan kişi o. Gerekli yerde her türlü desteği sağlıyor. Akademisyen olmasının büyük etkisi var. Yoksa öbür türlü mümkün değil anlaşılmaz yani. Gece siz yatarken ya da o yatarken sizin çalışmanızı başkalarının çok rahat kaldırabileceğini sanmıyorum. Ya da hafta sonu görevlerini kabul edeceğini sanmıyorum.” KA17

“Kolaylaştırıyor, çok kolaylaştırıyor eş desteği. Ama bazı zamanlarda hep desteğin adını söylemek gerekiyor. Kendiliğinden yapılmasını istesem de hani söylemem bekleniliyor. Bu kısımda biraz sıkıntı olabiliyor ama destek oluyor eşim. ... Hafta sonları dinlenme için vakit bulmak istediğimde bulamıyorum. Ya da çalışmak için vakit bulamıyorum. Çünkü mesleği gereği o hafta sonları ağırlıklı çalışıyor. Bu açıdan mesleği olumsuz etkiliyor.” KA20

Evli akademisyenlerin çoğunluğu eşinden destek gördüğünü belirtirken, bunun akademisyen bir bayan için ne kadar önemli olduğuna da değinmeden geçememişlerdir. Özellikle eşi akademisyen veya öğretmen olanların bu konuda daha çok destek gördükleri, bunda eşlerinin çalışma saatlerinin de esnek olmasının büyük etkisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte eşi de akademisyen olmasına karşın yeterince destek vermediğini belirten akademisyenlerde bulunmaktadır. Kimi akademisyenler bunu

yetiştirilme tarzı ile ilişkilendirirken kimi ise kişilikle ilişkilendirmektedir. Ancak kişiliğin oluşumunda aile ortamı ve çevrenin etkisi yadsınamaz bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında akademisyenlerin yetiştirilme tarzı ya da kişilik olarak niteledikleri kavram toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile iç içe bulunmaktadır.

Bir diğer önemli nokta ise yaşça daha genç olan kadın akademisyenlerin eşlerinden daha fazla destek gördüklerini veya çalışma saatleri müsait olsa daha fazla destek olacaklarını düşündüklerini belirtmeleridir. Elbette bunda değişen yaşam koşulları, buna bağlı olarak gerçekleşen kültürel değişimler ve kadınların hem eşlerinden hem de toplumdan beklentilerinin değişmesinin de etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir. Bu durumun bir diğer sonucu da cinsiyet temelli toplumsal kalıp yargıların yavaş da olsa değiştiği gerçeğidir. Bu değişimle birlikte aile ortamında kadının yaşadığı rol karmaşası azalmakta ve kariyeri için daha fazla çalışma imkanı bulabilmektedir. Ancak elbette sadece bu kadınların iş-aile çatışması yaşaması oranlarını azaltmaya yetmemektedir. Buna ilişkin olarak “Ev ve çocuklarınızla ilgili sorumluluklarınız mı daha çok akademi de mi? Bu alanlardan biriyle ilgili olan sorumluluklarınız diğer alana etki ediyor mu? Stres ya da çatışma yaşamınıza, zamanı yönetememenize neden oluyor mu?” şeklinde yöneltile soruya verilen cevaplar şöyledir:

“Benim çocuklarım daha küçük.... Anne ne iş yapıyor? Anne öğretmen, anne bulaşıkçı, anne yemek yapıcı. Bazen anne bunların hepsini doğru düzgün yapabiliyor mu? Bazen yapamıyor. Onu onlar da söylüyor. Anne bazen hepsini yarım yarım yapıyor... Yetiştirdiğimiz kadarıyla.” KA1

“ Şimdi benim çocuklarım büyüdü. İkisi de üniversite öğrencisi, şuanda başka şehirdeler. Burada eve gittiğimde biraz daha rahatım ama beyin olarak aklım orda...Fakat çocuklar buradayken evle ilgili sorumluluğum ve zamanım daha çok onlaraydı.” KA2

“ Oluyor tabii. Geriliyorum yani. Kaygı yaşıyorum. ... 40 saat dersim var, 12 tane danışmanlık ettiğim öğrencim var, oğluma da vakit ayırmak istiyorum, eşime de vakit ayırmak istiyorum. Orda bir çatışma yaşıyorum. İş kaynaklı olarak. Ailede herkes kendi sorumluluklarını biliyor. ... Yüksek lisans öğrencilerimle görüşeceksem 10-12 arası görüşebiliriz diyorum. ... Mesai kavramım yok.” KA3

“ Zaman zaman oluyor tabi ki. Telaşa kapıldığım, yetişemiyecem dediğim zaman oluyor. Biraz bu kişinin karakteriyle de alakalıdır diye düşünüyorum. Ben her iki tarafı da aksatmak istemiyorum. Yani oluversin denir ya bazen, öyle geçiştirmek istemiyorum daha doğrusu. Belki alanımın da bunda biraz etkisi var. Çocuğumla da yeteri kadar ilgilenmek istiyorum, işimi de aksatmamak istiyorum. Ama böyle birbirini aksattığım bir olumsuzluk olmadı. Sadece zaman yönetimi açısından zaman zaman sorun oluyor tabii ki. Mutlaka stres de oluyor. Özellikle şu an yetiştirecek bir işiniz varsa, bir planın sonuna geldiyseniz orda tabii. Ev mi işi, iş mi evi daha çok etkiliyor, ikisi birbiriyle çok bağlantılı bir seçim yapamıyorum bu konuda. Her ikisi de birbirinin yerine geçmiyor... Bir tercihim yok. Dönüşümlü birbirini etkiliyor.” KA4

“ Evle ilgili sorumluluklarım çok daha fazla. Buradaki standartlar zaten belli. Zaman olarak baktığımız zaman aslında ikisi de aynı. Çünkü buraya geldiğimde evle ilgili sorun olduğunda kafam oraya takılı oluyor, eve gittiğimde hala yazacağım makaleyi düşünüyorum. ...stres çatışma yapıyor ama zamanı daha verimli kullanıyorum çünkü planlı yaşamak zorundayım.” KA5

“ Evet oluyor. Ev yaşamındaki sorumluluklarım daha fazla. Baskı hissetmeme aşırı derecede neden oluyor. İkilemde kalıp tabii ki de ev hayatını tercih etmek durumundayım. Aşırı derecede oluyor.” KA6

“ Yani çalıştığım için ben çok mutlu oluyorum. Asıl stresim ne oluyor biliyor musunuz, o işi yetiştiremediğim zaman oluyor. Ben çok sinirli oluyorum. Mesela şurada bir şey yapmam gerekiyor ve yapamıyorum ya o bende sinir yaratıyor. Yoksa evdeki iş kalmış, ben yemek yememişim umurumda değil. ... Beni ilgilendiren kısım orda işimin olması. Benim makalem yayınlandığında ben çok mutlu oluyorum, ya da projem kabul olduğunda, ya da öğrencim tez sunduğunda...” KA7

“ Ya tabi ki sebep oluyor yani. Çocuklar küçük olunca ya da hastalanınca işlerin yetişmesi de gerektiği zaman hem stres oluyor, hem zaman yönetiminde sıkıntı oluyor. Tabi bunlar yoruyor yani. Yansıtılmaya çalışıyorum. İllaki buradaki iş yetişecekse de sabahlıyorum, yapmaya çalışıyorum. Çocukların da işleri varsa diğer işlerin saatini geciktiriyorum, onların işini yapmaya çalışıyorum. Dengede tutmaya çalışıyorum ama tabii benden gidiyor...” KA9

“ Ediyor tabi. Ben hep şey diyordum; okuldaki mesaim bitti, evdeki mesaim başlıyor ya da gece mesela oğlum uyumuyordu, çok sık uyanıyordu. Evde de diyordum ki; ev mesaim bitti, gece mesaim başladı. Böyle nefes alçak zaman yoktu açıkçası. Tabi okuldaki iş yükünün fazla olması, eve iş götürmek demek. Eve iş götürmek de ailene ayırdığın zamanın daha aza inmesi demek. Bu da tabi ailenin, eşinin ve çocuğunun üstünde etki yapıyor. Her zaman hoş görüşle karşılamayabiliyorlar. Ya da sorumluluklarının bir kısmını yapamayabiliyorsun. Hani akademik hayat mı ev mi diye bir ayırım yapmak zor. Hangisi yük bakımından daha fazla demek zor yani. İkisini dengede tutmaya çalışıyoruz.” KA10

“ Evet, sürekli denge yapmak zorunda kalıyorum. İşte doçentliğe hazırlanırken, fedakârlık etmelerini bekledim, tabii ki çocuklarımdan. Dolayısıyla baba daha çok çocuklarla ilgilendi, ben çalıştım. Öbür türlü benim çalışmam bitince sadece evde çocuklarla ilgilenme durumum oldu.” KA11

“ Akademik stresi çok yoğun bir şekilde yaşıyoruz. Sanırım bu genel. Akademik stres maalesef hiç bitmeyen bir stres gibi oluyor. Bize bakış açısı, davranış şekli ve kriterle alakalı olabilir. Dolayısıyla akademik stres eve yansıyor mu? Evet. Bizim işimiz zaten ayrılabilir bir iş olmadığı için evde de çalışıyoruz. Akademi bizim hayatımızın her alanında olduğu için ister istemez etkiliyor tabi.” KA12

“ Aslında birbirine üstün geliyor diyemem. Tabii doktora döneminin son aşamasında biraz evi ihmal ettiğim oldu. Yemekti, çocuk bakımıydı vs. Çünkü son aşamadaydım artık. Ama o belli bir dönem oluyor, sürekli böyle değil. Dengeyi kurmaya çalışıyorum. Evdeyken mesela çocukla vakit geçirdiğim zaman hiç çalışmamaya çalışıyorum. ... Hafta içi de mesela sürekli fakültede olmaya çalışıyorum. Birbirine baskın diyemem. Eğer yetiştirmem gereken şeyler olursa stres de yaşıyorum. Yemek mesela olmuyor. İşte sınav dönemleri mesela. Sınav görevlerim çok fazlaysa dışardan yiyebiliyoruz falan. Çok da stres yaratmadan bir şekilde halletmeye çalışıyorum.” KA13

“ Yani zaman zaman akademideki iş yoğunluğum fazla oluyor, zaman zaman da evle ilgili iş yoğunluğum fazla oluyor. Şu ağır basıyor diyemiycem. Ama daha çok iş yerindeki gerginliğim günlük hayatımı etkiliyor. Yani evdeki gerginliğimi pek işime

yansıtmıyor olabilirim. Yani çok da huzursuz bir ev hayatım çok şükür olmadı ama iş yerindeki gerginlikler beni daha çok yoruyor, zorluyor.” KA14

“ Şöyle söyleyim, ev hayatımı bilemem. Ev hayatımda çocukların sorumluluğu dışında ekstra bir şey yok. Ama açıkçası evde eş olmadığı için bana yemek yap et diyen de yok. Bence çok büyük lüks bu...” KA15

“ Evet zamanı yönetememe gibi bir durumum oluyor. Ben genelde biraz daha aileme daha yoğun bir insanım. Bununla ilgili tez danışmanımla da bir sorun yaşadım son zamanlarda. İnsan önce okulla ilgilenir, okulundan arta kalırsa eğer ailesiyle ilgilenir dedi, sen tam tersi yapıyorsun, sen yanlış yoldasın dedi bana. ...” KA16

“ Yönetici olduğum dönemde tabi ki çocukları biraz daha fazla ihmal ettik. Ama benim şöyle bir yapım var; neredeysem oradaki sorunu çözmeye çalışıyorum. Hani düzenli de bir sistem oturtmaya çalıştığımız için çok sıkıntı olmuyor. Evet, yeri geldiği zaman artık evi tercih etmek zorunda kalabiliyoruz. Mesela çocuk hasta olabiliyor. Bu tür durumlarda böyle tercihimiz olabiliyor.” KA17

“ Akademik anlamda sorumluluğum daha çok, ama yansıtmamaya çalışıyorum.” KA18

“ İkisi de birbirini etkiliyor ama öncelikli ağırlık çocuk kısmı. Çocuk ve eş kısmı, bana bağımlı olan kısım. Benim diğer işlerimi aksatmama neden oluyor. Yani tabi ki kendimden ödün vererek daha fazla zaman harcamam gerekiyor öteki işlere... Tabi ki zaman kaybı, yönetememe, stres altına girme, moral bozukluğu oluyor ama bunlar hissedilmeden arka planda yaşananı zihnimde genel olarak.” KA20

İş-aile çatışması çalışan kadınların en büyük sorunlarından biri olarak görülmektedir. Akademik ortamda da durumun böyle olup olmadığını görmek için sorulan bu soruya verilen cevaplarda da durumun çok da farklı olmadığı görülmektedir. Yaşanılan çatışmasının daha çok aileden kaynaklı olduğu gözlemse de işten kaynaklı çatışma yaşadığını ya da her ikisinin de aynı seviyede olduğunu belirten ifadelerde görülmüştür. Bu noktada aileden kaynaklı stres kaynağı olarak yine çocukların ön plana çıktığı ve onlara yeterince zaman ayırabilmek adına çatışma yaşandığı; işten kaynaklı olarak ise iş yoğunluğu ve mesai kavramının olmayışı ifade edilmiştir. Yine de kadın

akademisyenlerin hem iş hem de ailelerine gerektiği kadar zaman ayırmaya çalıştıkları hatta bunu yaparken kendilerinden fedakârlık etmekte oldukları görülmektedir.

Mesleki Bağlılık

Kadın akademisyenler kariyer basamaklarında sorunlar yaşamakla birlikte iş ortamı ile aile ortamı arasında denge kurmak için fazlaca çaba sarf etmektedirler. Bu nedenle mesleklerine bağlılıklarına ilişkin olarak sorulan “Akademi yerine çalışma saatleri belli olan, mesai saatleri dışında ekstra bir yükü olmayan bir işte çalışıyor olsaydınız bu durum ev hayatınızı nasıl etkilerdi?” sorusuna yönelik olarak verilen cevaplar şunlardır:

“ Ben bu meslekte olmaktan memnunum. Ama öğretmen olsam da yine de farklı bir şey yapmam diye düşünüyorum. Yine de bir farklılık isterdim gibi. İnsan bir şeyleri sevince biraz daha az yoruyor gibi... Herkesi yorar bu süreçler, bu yolda olanlar sevmeseler olmaz diye düşünüyorum.” KA1

“ Eve daha çok vakit ayırırdım. Eve gittiğimde kafamda herhangi bir iş olmazdı. Mesela eve giderken ben mutlaka çantamda iş götürüyorum, çantamda götürmesem aklımda götürüyorum. Akşam kendi özel işlerim bittikten sonra ben oturup yine çalışıyorum. Bizim mesai kavramımız yok... Artıları da var eksileri de. 8-5 çalıştığım bir işim olsaydı, beşte işim biterdi kafam rahat, evine git, çocuğunla ilgilen, gezmene git. Mesela o sosyal hayatımız kısıtlanıyor açıkçası çünkü hep yarının ve öbür günün hatta önümüzdeki haftanın planı belli, kitliyiz yani. Sürekli yoğun.” KA2

“ Mutlu olur muydum bilmiyorum. Çünkü benim üretmeyi seven bir yapım var. Evet, söyleniyorum falan ama iş azalınca da kendime iş çıkarıyorum... Bu bir bağımlılık. ... Hayatı dolu dolu yaşamayı seviyorum...” KA3

“ Sanıyorum daha az stres yaşırdım ama değişkenlik söz konusu tabi ki... Yani bazı durumlarda daha yoğunuz Bazı durumlarda o kadar değiliz. Ben ama bu dinamikliği seviyorum aslında, başka bir işi tercih eder miydim? Etmezdim sanırım. Ben işimden memnunum, o hareketi seviyorum.” KA4

“ Muhtemelen işten çıkıp işi orda bırakacağım bir hayatım olsaydı, akşam da oturup makale yazmak zorunda kalmasaydım daha olumlu olabilirdim. Bir de şöyle bir şey var akademisyenlikte ders dışında gidebildiğin için başka şeyleri de halledebiliyorsun. Tercih eder miydim? Hayır.” KA5

“ Öyle bir işte zaten çalışmazdım. Şöyle söyleyim ben lisans sırasında akademisyen olmaya karar vermiştim. KPSS’ ye oturup bir iki yıl emek harcadığımızda 80-90 zaten rahat alınabilir bir puan diye düşünüyorum. Ama ben bunu hiç denemedim... Çünkü ben monoton bir insan hiç değilim, monoton bir işte de mutlu olabileceğimi hiç düşünmüyorum. Sabah git her gün aynı iş, çalışma saatleri belli... Akşam eve gidince çalışmayınca ne yapabilirim ki... Öyle bir işte çalışmazdım yani...” KA8

“ O zaman eve iş getirmemiş olurdum ama ben mutlu olur muydum onu bilmiyorum. Dolayısıyla şu an böyle iyiyim.” KA9

“ O daha kötü olurdu. Bu biraz daha esnek çalışmayı gerektiren bir iş.... Gece on ikiden sonra çalıştım ben hep. Uyku yok işte....” KA11

“ Ben daha önce milli eğitimde de çalıştım. Yani milli eğitimde dediğiniz gibi olur. Mesai saatinden sonra evinize gidip kafanız rahat bir şekilde hayatınıza bakabilirsiniz. Tabi ki o daha konforlu ama ben onu tercih etmedim onu istemedim yani.” KA14

“ Aslında ben bu düzensiz çalışma saatlerini daha çok seviyorum. ... Ben özel sektörde öyle çalıştım. Strese giriyorum ben. Kendimi kullanılmış robot gibi hissediyorum. Ama akademide çalışırken ben keyif alıyorum. Evet, çok daha zor, çok daha uzun sürüyor, çok daha yorucu ama kendim kontrol ediyorum mevcut durumu. Ben de öğretmenlik mezunuyum, hiçbir zaman A planım öğretmen olmak değildi. Üniversite birinci sınıftayken kitapların üzerine Prof. Dr. diye yazmışım.” KA16

“ Daha zor olurdu. 8-5 sürekli mesaim olsaydı, hem ev işleriyle alakalı hem çocuklarla alakalı daha çok zorluk yaşırdım.” KA18

“ Çok zorlaştırırdı. Mesela mesai kavramı olmayan bir meslekte çalışıyoruz. Aniden dışarı çıkıyoruz kimseye sormadan, çıkılması gerekiyorsa çıkıyoruz. Ama şöyle bir şey var evde çalışıyoruz.” KA19

“ Akşam evime hiç iş götürmezdim. Bütün ağırlığı evdeki işime verirdim. Yani zaman olarak kendime daha fazla zaman ayırabilirdim diye düşünüyorum... Ama tercih etmezdim. Sadece akademik ortamın iyileştirilip başka çözümler bulabilen şanslarım olsun isterdim. Akademi kendimi değerli hissettiren alan, hedeflediğim alan. Özgürüm mesela, akademik çalışmalarımı öteleyebilirim, akademik kariyerimi ötelemiş olurum sadece. Ötelememek tercihimdir, bunu yönetememekten mutsuzluk duymuyorum. Beni sadece strese sokuyor. Ama bu benim mesleğimde mutsuz olduğumu göstermiyor. Yılgınlık oluşturuyor bende, mesleki yılgınlık.” KA20

Çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin çoğunluğu yaşadıkları çatışmaya rağmen akademide olmaktan mutluluk duyduklarını, bu yoğun ve hareketli çalışma ortamını sevdiklerini belirtmişlerdir. Bir takım zorlukları olmasına rağmen akademide çalışmanın avantajlarını kullandıkları ve yaşadıkları çatışmayı en azından bu yönden telafi etme imkanı bulabildikleri görülmektedir. Aynı şekilde çalışma ortamı veya aileye yönelik destek hizmetlerinin olması halinde yaşadıkları çatışmanın azalacağı yönünde de ifadelerde bulunmuşlardır. Bununla birlikte imkan olsa daha rahat bir çalışma ortamını tercih edebileceklerini belirten akademisyenler de olmuştur.

“ Ev hayatım nerde olursam oluyum farklı olmazdı herhalde. Aynen böyle çalışırdım. Ama olabilirdi aslında. Daha rahat olurdu herhâlde. ... Kız kardeşim bankacıydı emekli oldu şimdi mesela. Akşam yedide sekizde eve geldiğinde her şey bitiyor onun için ama bizim omzumuzdaki yük her zaman devam ettiği için farklı olurdu. Bu kadar stresli olmazdım.” KA6

“ Öğretmen olsaydım gibi... O zaman evlenebilirdim.... Daha rahat olurdum, daha çok ailemle ilgilenirdim. Mesela annem hasta oluyor ben gidemiyorum Kardeşim ilgileniyor.” KA7

“ Yani sadece bu kadar yoğun stres yaşamıycam bir alan isterdim ama onun dışında esnek çalışma saatlerinden memnunum. Milli eğitimde dersini anlatıyorsun evine gidiyorsun, burada öyle değil, burada bir sürü baskı unsuru var. Psikolojik baskı çok yoğun oluyor bizim alanda özellikle.” KA12

“ Öyle bir işim olmasını çok isterdim. Yani burada yapıyı işimi burada kalsın evde hiçbir şeyle ilgilenmeyim çok isterdim ama öyle değil maalesef. Öyle olsa daha kolay olurdu diye düşünüyorum. En azından stres olmazdı, kafada sürekli şunu yapmam gerekli, bunu yetiştirmek gerekiyor fikri olmazdı. Herhalde daha rahat olurdu.” KA13

“ ... Son iki senedir aynı maaşı alacağımı bilsem tamamıyla akademisyenlikten istifa edip gider miyim? Anında giderim. Bir dakika durmam. Dediğiniz gibi benim ne gecem ne gündüzüm var. ... Herkes diyor ki; ah ne kadar güzel, şimdi siz üç ay yatıyorsunuz. Eczacı kadın daha biraz önce söyledi. ... Ama başı sonu belli olan bir işim olsaydı işi orda bitti mi akşam gel oh ayağını uzat yat. Ben hiç bilmiyorum ki. ... Benim boş vaktim olmaz. ... Size yemin ediyorum ben en son çocukken işsizlikten canım sıkılmıştı. Yapacak bir şey bulamamak nedir onu bilmiyorum bile. Millet covid de sıkıntıdan öldü. Benim çalışmaktan imanım gevredi. Uzaktan eğitim de de çok yorulduk. ...” KA15

“ Daha rahat olurdum, daha stressiz olurdum. Belki kendime daha çok vakit harcayabilirdim. ... Hani bir saç kestirme için bile haftalarca ertelediğimiz olabiliyor.... Çocuğun ya da okulun şu işi var önce onu yapıyı gibi durumlar olabiliyor.” KA17

Akademi yerine daha rahat çalışma imkanları olan, özellikle mesai açısından sabit mesaili bir iş ortamında çalışmanın işlerini daha kolaylaştıracağını ifade eden kadın akademisyenler genel olarak yaşadıkları strese dikkat çekmiştir. Buradan yola çıkarak bu şekilde fikir beyan eden kadın akademisyenlerin iş kaynaklı çatışmayı daha yoğun yaşadıkları söylenebilir.

Her ne kadar kadın akademisyenler yoğun olarak çalışsalar ve üzerlerindeki sorumluluklar onları yorsa da ailelerine ve sosyal çevrelerine yeterince vakit ayırabildiklerini düşünmektedirler. Sosyal çevrelerini ise genellikle yoğun olarak birlikte vakit geçirdikleri akademisyen arkadaşları oluşturmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet temelli çalışmalar açısından sayıca olumlu bir artış gözlemlenmektedir. Ancak yapılan literatür taramasında hem nitel hem de nicel yöntemin birlikte kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada katılımcılardan nicel araştırma yöntemi ile elde edilen veriler nitel araştırma yöntemi ile desteklenerek kadın akademisyenlerin iş-aile ya da aile-iş çatışması durumu daha derinlemesine ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışan kadınların en büyük problemlerinden biri zamanı etkin yönetememektir. Hem iş hem de ev hayatını dengede tutabilmek için çalışan kadınların büyük bir çaba sarf etmesi gerekmektedir. Çalışma sonuçlarına göre kadın akademisyenler arasında stres ve davranış temelli çatışma boyutlarında bir farklılık gözlemlenmezken, zaman temelli çatışma boyutunda 42-46 yaş aralığındaki kadın akademisyenle 52 ve üzeri yaş grubundaki kadın akademisyenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri dikkate alınarak 52 ve üzeri yaşa sahip kadın akademisyenlerin mesleklerinde beklentileri doğrultusunda istedikleri seviyeye ulaştıkları, aile düzenlerinin oturduğu, çocuklarının büyüdüğü ve anneye olan bağımlılıklarının azaldığı düşünülmektedir. 42-46 yaş aralığındaki kadın akademisyenlerin ise muhtemelen doktor öğretim üyeliği veya doçentlik seviyesinde olabilecekleri ve bu bakımdan akademik olarak çalışmaya zaman ayırmak zorunda olmaları, çocuklarının henüz anneye olan ihtiyaçlarının azalmadığı ve yaş itibari ile genç bir kadın olarak ailesinin beklentilerinin daha fazla olması nedeniyle bu farklılığın zaman temelli olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular da bu durumu desteklemektedir. Çocuğu küçük olan veya çocuk bakımı ve ev işlerine yönelik olarak yeterince sosyal desteğe sahip olmayan annelerin daha fazla stres yaşadıkları ve çaba sarf ettikleri görülmüştür. Hatta bu süreçte çocuklarına yeterince zaman ayıramamak kaygısı ile kimi akademisyenlerin çocuk planlarını erteledikleri, çocuğu olanların ise eğer bir tercih yapılacaksa bu tercihi çocukları lehine kullandıkları görülmektedir. Bu durum da aileden işe doğru zaman temelli bir çatışma yaşanmasına neden olmakta, durumun bir sonucu olarak da kariyer anlamında daha yavaş ilerleyen bir süreci beraberinde getirebilmektedir.

Medeni durum açısından iş-aile çatışmasına ilişkin görüşler değerlendirildiğinde ise tam tersi durum ortaya çıkmaktadır. Bekar kadın akademisyenlerin evli kadın akademisyenlere oranla daha fazla stres temelli çatışma yaşadıkları görülmektedir. Bekar kadın akademisyenler işten aileye doğru stres temelli çatışmayı yaşama nedeni olarak; iş ortamındaki aşırı iş yükü ve beklentileri görmektedir. Bekar oldukları için iş ortamında kendilerinden çok fazla şey beklendiğini, bu nedenle ailelerine yeterli zaman ayıramadıkları görüşündedirler.

Stres temelli çatışma açısından çocuğu olmayan kadın akademisyenlerin iki çocuğu olan kadın akademisyenlere oranla daha az stres yaşadıkları görülmüştür. Bunun nedeni olarak iki çocuğu olan bir kadın akademisyenin yaşadığı akademik stresin yanında çocukları için de ayrıca stres yaşadıkları düşünülebilir. Bekar kadın akademisyenler işten aileye doğru stres temelli bir çatışma yaşarken, iki çocuğu olan kadın akademisyenler aileden işe doğru stres temelli çatışma yaşamaktadırlar. Gerçekleştirilen yüz yüze görüşmelerde de bekar kadın akademisyenlerin çocukları olmaması nedeni ile bunu bir avantaj olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Benzer şekilde bir çocuğu olan kadın akademisyenlerin de aldıkları sosyal destekle birlikte yaşadıkları stres durumunu dengede tutmayı başarabildikleri ancak, çocuk sayısı arttıkça artan sorumluluklarla birlikte aileden işe doğru yaşanan stres temelli çatışmanın arttığı görülmektedir.

Unvan değişkenine göre ise zaman temelli çatışma açısından Araştırma Görevlileri ile Profesörler arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Araştırma görevlilerinin ders sorumlulukları olmamakla birlikte, araştırma görevliliği sürecinde doktora yapıyor olmaları ve asistanlığını yaptıkları hocalarına destek olmaları gerektiğinden zaman temelli çatışmayı daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Buna karşın profesör hocaların akademik anlamda süreçlerini tamamladıklarından zaman temelli çatışmayı daha az yaşadıkları düşünülmektedir. Stres temelli çatışma açısından ise Öğretim Görevlisi ve Dr. Öğretim Üyesi hocaların Profesör hocalara göre daha fazla stres yaşadıkları görülmüştür. Bunun nedeni olarak yine akademik anlamda kariyer süreçlerini tamamlamamış olmaları ve aile ortamına ilişkin sorumlulukları açısından da beklentilerin fazla olduğu bir dönemde oldukları varsayılmaktadır. Yapılan görüşmeler sırasında da doktora veya doçentlik sürecindeki kadın akademisyenlerin ciddi anlamda çatışma

yaşadıkları görülmektedir. Doçentlik ve sonrası süreçte ise bu çatışma giderek azalmaktadır.

İş-aile çatışması alt boyutları ile çalışma süresine göre elde edilen bulgulara göre ise herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre kadın akademisyenlerin akademide çalışma sürelerine bağlı olarak iş-aile çatışması durumlarına yönelik bir farklılık olmadığı söylenebilir. Gerçekleştirilen görüşmelerde akademide çalışma süresine göre bir farklılık görülmemiştir. Kadın akademisyenlerin genel kanısı çatışmanın çalışma yılından ziyade iş ve aile ortamına bağlı olduğu yönündedir.

Kadın akademisyenlerin akademide idari görevi olup olmamasına açısından iş-aile çatışması durumlarına ilişkin görüşleri arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Akademide idari bakımdan görevi olan kadın akademisyen sayısı da oldukça az durumdadır. Yapılan çalışmada akademide kadın yönetici olması açısından erkeklerin olumsuz bir düşünceye sahip oldukları, kadınların bu açıdan yalnız kaldıkları ve bu durumun bir sonucu olarak kadın yönetici sayısının az sayıda olduğu yönünde değerlendirmeler görülmüştür.

Kadın akademisyenler bir takım ayrımcılıklara maruz kaldıkları yönünde düşüncelere sahip olsalar da akademide olmaktan ve mesleklerini icra etmekten mutluluk duymaktadırlar. Çoğu zaman çatışma yaşamakla birlikte akademinin hareketli ve çalışma saatleri açısından düzensiz yapısını sevmektedirler. Bu durumu avantaja çevirme yönünde davranış sergilemektedirler. Önlerine çıkan engellere rağmen daha çok çalışarak akademik kariyerlerini ilerletme yönünde irade sergilemektedirler.

Bu çalışma sonucunda kadın akademisyenlerin iş-aile çatışmasının azaltılması için şunlar önerilebilir:

- Kadın akademisyenlerin çocuklarına yönelik olarak çalıştıkları kurumlar bünyesinde daha fazla sosyal destek ortamlarının sağlanması ve devletin bu yönde teşvik politikaları geliştirmesi,
- Yönetici pozisyonunda kadın akademisyenlerin daha istekli ve gayretli olabilmeleri için akademik ortamda toplumsal cinsiyet bağlamında daha adaletli bir tutumun sergilenmesi,

- Kadın akademisyenlerin yönetim kademelerinde var olabilmek için doğru kadın akademisyen ve yönetici modelleri ile birbirlerini destekleyici şekilde davranmaları,
- Kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının arkasına sığınmadan iş-aile dengesini kuracak yöntemler geliştirmeleri,
- Eş ve/veya aile üyelerinin kadın akademisyenlerin yaşadığı çatışmayı azaltmada önemli aktörler olmasından kaynaklı ailelerin konuya ilişkin eğitilmesi için çalışmalar yürütülmesi,
- Öncelikle ev ortamı olmak üzere, ilkökul çağlarından itibaren çocuklar üzerinden yürütülen toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına yönelik olarak daha objektif bir tutum sergilenmesi için çalışmalar yürütülmesi,
- Toplumsal cinsiyet söylemlerinin var olduğu her ortamda (sinema, televizyon vb.) kadınların rolleri üzerinden oluşturulmaya veya devam ettirilmeye çalışılan ayrımcı tutumların engellenmesi,
- Akademide alana özgü olarak durumun değişebileceği izlenimleri nedeni ile gelecekte konuya ilişkin yapılacak çalışmaların akademik alanlar bağlamında gerçekleştirilmesi,
- Araştırma kısıtları nedeniyle kamu üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenler üzerinden gerçekleştirilen çalışmanın gelecekte tüm üniversite türlerini kapsayacak şekilde ele alınması,
- Kullanılan ölçekte bekar kadın akademisyenlere yönelik soruların olmaması ve olumsuzluk odaklı olduğu eleştirileri nedeni ile ölçeğin yeniden gözden geçirilerek bekar akademisyenleri de kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, B. (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Adak, N. (2007). Kadınların İkillemi: İş ve Aile Yaşamı, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)*, 137-152.
- Adak, N. (2018). Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme, *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, Sayı I (1), 23-38.
- Akdemir, B. ve Çalış Duman, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli, *International Journal of Academic Value Studies*, Vol:3, Issue:15,517-526.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet Ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı, *Ekev Akademi Dergisi*, ICOAEF Özel Sayısı, ss. 97-118.
- Alican, A. (2007). *Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Altın, B. (2014). *Kadınlarda Benimsenen Cinsiyet Rollerine Göre Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*, İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altınoluk, D. (2018). Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı? : İşte Bütün Mesele Bu, *Feminist Eleştiri*, 10, Sayı 1, sayfa 58-66.
- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4): 1-13.

- Arpacı, F. ve Ersoy, A. F. (2007). Kadının Çalışmasının Aile Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi, *T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Eğitim- Kültür ve Araştırma Dergisi*, Yıl. 9, 3 (11), 41-50.
- Arslan, S. ve Üngüren, E. (2017). Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Araştırma, *ÇYDD*, C. 26, S. 4, ss.43-84.
- Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve Kadın Memurlar, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 39, Sayı 4, 117-149.
- Atay, Ö., Gürgen, N. E. ve İmamoğlu, E. (2022). Türkiye'de Kadın Akademisyenlerde Algılanan Cam Tavan Sendromu Araştırması, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 13(2), 170 – 182.
- Avcı Aksu, B. (2014). *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması Ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi.
- Avcıl, C. (2021). Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet, Ev-Çalışma Hayatı Dengesi ve Şiddete İlişkin Gündelik Hayat Deneyimleri, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(4), 1019-1038.
- Aydın, G.G. (2019). *Örgütsel Aile Desteğinin İş-Aile Çatışması Ve İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisini Açığa Çıkarmaya Yönelik Bir Araştırma*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres* (2. Baskı), Ankara: Pegem Yayınları.
- Balak, D. (2013). *Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş-Aile Çatışması Ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma*, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Balmforth, K.ve Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation Between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*. 35(2): 69-76.
- Basım, N. (2010) Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1):145-165.
- Başarır, F. ve Sarı, M. (2018). Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), Nisan, 41-51.
- Baysal, S. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Bhasin, K. (Çev. Ay, K.) (2003). *Toplumsal Cinsiyet “Bize Yüklenen Roller”*, İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Bilgili, G. (2012). *Elit Bayan Sporcular İle Spor Yapmayan Bayan Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Karşılaştırılması (Türkiye’deki Üniversiteler Üzerine Bir Araştırma)*, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*, 3.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Bircan, H.M. ve Erdoğan, N. (2020). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Kimliği İnşası: Araştırma Yapmak İsteyen Anne Öğretim Üyesi, *Journal of Economy Culture and Society*, Supp(1), 177-206.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family Among Women Executives*. Cambridge: Harvard University Press.

- Boyar, S.L., Maertz, C.P. ve Pearson, A.W. (2005). The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Nonattendance Behaviors. *Journal of Business Research*, 58 (7): 919-925.
- Brackett, K. P. (2008). *Battleground The Family-Volume 1(A-G)*, 1.Baskı, Westport: Greenwood Press.
- Byron, K.A. (2005). Meta-analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 169-198.
- Carlson, Dawn S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 55(2): 236- 253
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Constrcution and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-27.
- Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma, *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 4, 860-876.
- Cingöz, A. ve Kaya A. (2018). İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:22, Sayı:2, Aralık 2018, ss.127-153.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin İş Ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile Ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş Ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Çakır, İ. (2019). *Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın İşgücü Ve Bartın Üniversitesi’ndeki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Çarıkçı, İ. ve Avşar, N. (2005). Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme Ve Politikalara Etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 65-78.
- Çarıkçı, İ. (2001). *İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç Ve Nedenler-Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama*, IX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, Türkiye, 24 - 26 Mayıs 2001, ss.337-348
- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2 (2), 53-65.
- Çarıkçı, İ. H., Oksay, A., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2009). Türk Yöneticilerinde İş-Aile Yaşam Çatışması, *I. Uluslararası Davraz Kongresi*, Isparta. 1429-1442. 24-27 Eylül 2009.
- Çarıkçı, İ. H., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Çavdar, D. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları Ve Romantik İlişkilerde Akılcı Olmayan İnançları*, Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çetin, R. (2016). Kültürün Öznesi ve Nesnesi Olarak Kadın: Kadın İlmihalleri Örneği, *Dini Araştırmalar Kadın Özel Sayısı*, ss. 9-35.
- Çetinceli, K. ve Çarıkçı, İ. H. (2020). İş-Aile Çatışması Neden Ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2020/2, Sayı:37, s.174- 192.
- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi Ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

- Damarlı, Ö. (2006). *Ergenlerde Toplumsal Cinsiyet Roller, Bağlanma Stilleri ve Benlik Kavramı Arasındaki İlişkiler*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Dedeoğlu, S. ve Gökmen, Ç. E. (2021). *Dünya’da ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın*, Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, ISBN: 9789220359365 (Web PDF)
- Demir, S. (2018). Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi, *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, ISSN 2147-6934, ss. 187-210.
- Deniz, N. ve Özalp, B. (2014). Örgüt Kültürünün İş-Aile Yaşamı Çatışmasına Etkisi, *Research Journal of Business and Management*, 1(1): 1-13.
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dökmen, Z. (2009). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, Cilt 2, Sayı 3, sayfa 37-60.
- Duxburry, L., Higgins, C. ve Lee, C. (1994). Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control, *Journal of Family Issues*, 15, 449-466. Retrieved January 14, 2011, from Sage database.
- Eagly, A.H. ve Wood, W. (2012). Social Role Theory, *Handbook of Theories of Social Psychology*.
https://www.researchgate.net/publication/285179532_Social_role_theory

- Eagly, A.H. ve Wood, W. (2012). Social Role Theory, *Handbook of Theories of Social Psychology*, 458-476.
- Ecevit, Y. (2021.) Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları Eğitim Materyali.
- Ecevit, Y. ve Karkıner, N. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Yayın No: 1304, Eskişehir.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Ekmekçi, Y. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi Ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Erbaş, S. (2019). Küçük Zihinlere Yerleştirilen Toplumsal Cinsiyet Roller, *Mavi Atlas*, 7(1), ss. 185-210.
- Frezatti, F. ve Palomino, M. N. (2016) Role Conflict, Role Ambiguity and Job Satisfaction: Perceptions of the Brazilian Controllers, *Revista De Administraçao*, C. 51, S. 2, ss. 165-181.
- Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. in J. C. QuickveL. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.143-162). Washington,DC: American Psychological Association.

- Frone, M., Russell, M. ve Cooper, M. (1992). Prevalence of Work-family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 7(13): 723-729.
- Göker, Z.G. ve Polatdemir, A. (2019). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması, Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi ve Research Worldwide İstanbul Ortak Yayını. İstanbul.
- Greenberg, J. (1999). *Managing Behavior in Organizations*, 2. Basım, Prentice Hall New Jersey. ABD.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Role. *The Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Gary N. Powell (2003). When Work and Family Collide: Deciding between Competing Role Demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2): 291-303.
- Grzywacz, J.G., Arcury, T.A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M.L. ve Quandt, S.A. (2007). Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latins, *Journal of Applied Psychology*, 92(4): 1119-1130.
- Gül, H., Yalçınoglu, N. ve Atlı, Z.C. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2014:13(2), ss. 169-176.
- Güldü, Ö. ve Kart, M.E. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64 (3), 97-116.
- Güner, A. (2008). *Üniversitede Çalışan Kadınların "Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları'na Yönelik Algıları*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım. S. 297

Güzelel, G.B. (2020). *İş-Aile Çatışmasına Aracılık Eden Faktör “Toplumsal Cinsiyet”*: Bankada Çalışan Kadınlar Örneği, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Halbesleben, J.R.B., Wheeler, A.R. ve Rossi, A.M. (2012). The Costs and Benefits of Working with One’s Spouse: A two-sample Examination of Spousal Support, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion in Work-Linked Relationships, *Journal of Organizational Behavior*, 33: 597-615.

Halifeoğlu, M. (2020). Akademik Habitus ve Toplumsal Cinsiyet: Kadın Akademisyenler, *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, Volume V/ Issue II ISSN: 2548-0146, sayfa 167-181.

Hisli Şahin, N., Güler, M. ve Basım, N. (2009). A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekânın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri ile İlişkisi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20 (3), 243-254

Jacobs, J., Gerson, K. (2004). *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge: Harvard University Press.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D. ve Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley, New York.

Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, Nisan; Sayfa 95-105.

Kahya, C.ve Kesen, M. (2014). The Effect of Perceived Organizational Support on Work to Family Conflict: A Turkish Case. *Research Journal of Business and Management*. 1(2): 139-148

- Kanter, R.M. (2006). *Beyond The Myth of Separate Worlds. In The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives, Methods and Approaches*, M. Pitts-Catsouphe, E.E Kossek., S. Sweet (Eds.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt: 4, sayı: 3, ss. 139-153.
- Karaca, A. ve Dede, N.P. (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki, *Tunceli Örneği, Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:03 (02), ss. 150-158.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 1, 334-356.
- Karakuş, H. (2016). Delik Boru: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 53, 533-556.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men In Finland. *Human Relations*, Vol. 51, No. 2, 157-177. Retrieved January 14, 2011, from Sage database.
- Kobal, H.Y. (2021). Kraliçe Arı Fenomeni Bağlamında Özel Sektörde Çalışan Kadınlara Yönelik Nitel Bir Araştırma, *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 7, No. 1: 53-78.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu, *Alternatif Politika Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II*, 95-112.
- Korkmazer, F. (2018). *İş Yüklü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü*, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya.
- Leaptrott, J. ve McDonald, J. M. (2011). The Conflict Between Work and Family Roles: The Effects on Managers Reliance on Information Sources in Dealing with

- Significant Workplace Events, *Journal of Behavioral Studies in Business*, 15(2), 1-12.
- Linton, R. (1936). *The Study of Man (Student's edition)*, Appleton-Century Crofts, Inc. New York.
- Madsen, S.R. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*. 14(1): 35-58.
- Makal, A. (2011). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/2, Sayfa 13-39
- Mish, F. C. (2004). Merriam-Webster's Collegiate Dictionary. Merriam-Webster.
- Moen, P. (1992). *Women's Two Roles: A Contemporary Dilemma*, New York: Auburn House.
- Morkoç, T. P. (2014). *Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Morris, B. (1971). Reflections on Role Analysis, *The British Journal of Sociology*, Vol. 22, No. 4 pp. 395-409
- Mustafayeva, L. (2013). *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *Çalışma Dünyası Dergisi* , Cilt: 1, Sayı: 1, Sayfa: 35-61
- Özdemir, L. , Batga B. ve Uçar, B. (2019). Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algılarını Etkileyen Demografik Niteliklerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 24, ss.212-228.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak, D.N. (2009). Organizasyonlarda İş/Aile ve Aile/İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerine Etkisi, *Erciyes*

Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 33, Temmuz-Aralık.

Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün Ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (3): 130-133.

Özkanca, M. (2018). *Çocuk Dergilerinde Toplumsal Cinsiyet Roller*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın ve Aile Araştırmaları Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun.

Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2000) *Kadın Akademisyenler*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No:586, Ankara.

Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2002). Türkiye’de Kadın Akademisyenlerde Cinsiyet Ayrımcılığı Konusundaki Kanıların Rol Çatışmalarıyla İlişkisi, *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 2002, s. 155-172

Özmete, E. ve Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(1): 19-49.

Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.

Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması, *İşletme Bilimi Dergisi* Cilt:1 Sayı:2 .

Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet, *Çalışma ve Toplum*, 2015/3, 191-221.

Öztürk, A. (2017). Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Algısı Üzerine Kavramsal Bir Çalışma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 8-17.

- Öztürk, N. (2008). *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Ve Performansa Etkileri*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2015). İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXXIV, Sayı 1, 151-174.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. ve Granrose, C. S. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two-Career Couples, *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356.
- Pehlivan, P.V. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: Sayı:31, Bahar, ss.497-521.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), sayfa 30-39.
- Sabuncuoğlu Z. ve Tüz M.(2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa. Alfa Yayınları.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye’de Yansımaları, *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), sayfa 20-40.
- Savaşkan, Y. ve Göktaş Kulualp, H. (2019). Kadın Çalışanlarda İş-Aile Çatışması, Duygusal Emek Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki, *UIİİD-IJEAS*, 2019 (25):215-234.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Giley, K.M. ve Luk, D.M. (2001). Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment, *Journal of Management*, 27: 99- 121.
- Sims, Ronald R. (2002). *Managing Organizational Behavior*, Quorum Books, Westpost, C.T.

- Sökmen, A. (2016). *Meslek Etiği: Örgütsel ve Yönetmel Etik Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Stroh, Linda K. (2002). *Organizational Behavior: A Management Challenge*, Lawrence Erlbaum Associates Inc. Mahwah NJ.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 3, 89-115.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *ViraVerita E-Dergi*, Sayı 2, s. 1-22 (ISSN: 2149-3081).
- Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.
- Şirin, M. S. (2019). *Ağır İş Yüğü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü*, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Taymur, İ., ve Türkçapar, M.H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, *Current Approaches in Psychiatry*, 4(2):154-177.
- Tekin, S. (2010). Osmanlı’da Kadın ve Kadın Hapishaneleri, *Tarih Araştırmaları Dergisi*, Ankara Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, cilt.29, ss.83-102.
- Tetik, H.T. ve Köse, S. (2016). İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, Aralık, ss. 179-210.
- Tilev, F. (2018). Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamı, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2,Sayı:2, sayfa 121-150.
- Tunç, C. (2019). *İş – Aile Çatışması Ve Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisinde Teknoloji Kullanımının Düzenleyici Rolü*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış,
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ulusoy, A. (2003). *Gelişim ve Öğrenme*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Van Steenbergen, E.F, Ellemers, Mooijaart, N. ve Moojaart, A. (2007). How Work and Family Can Facilitate Each Other? Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men, *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3): 279–300.

Velidedeoğlu, H. V. (1970) *Atatürk ilkeleri ve Türk Kadınının Çilesi*, İzmir.

Wilensky, H. (1960). Work, Careers and Social Integration, *International Social Science*, Vol:12, s. 545.

Wood, W. ve Eagly, A.H. (2010). Gender. In S. Fiske, D. Gilbert, and G. Lindzey (eds), *Handbook of Social Psychology* (5th ed., Vol. 1, pp. 629–667). New York: Oxford University Press.

Yaşbay Kobal, H. (2021). Çalışanlarda Cam Tavan Algısı: Hakkari Üniversitesi Örneği, *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 5/2, 26-38.

Yelkenci, Z.S. (2019). Orta Doğu Ve İslam Ülkelerinde Çalışma Yaşamında Kadın, Marmara Üniversitesi, Orta Doğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü, Orta Doğu Sosyolojisi ve Antropolojisi Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yıldırım, S. (2019). Üniversite Çalışanlarında İş-Aile Çatışması: İşkoliklik Ve Tükenmişlik Faktörlerinin Açıklayıcı Rolü, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 21(4) 91-114.

Yıldırım, S. ve Çam, O. (2011). Akademisyen Hemşirelerin Çalışma Yaşamına Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(1), 1-8.

- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği, *EconWorld2015*, IRES, Torino, Italy
- Yüksel, İ. (2011). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, s.306.



EK 1: ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İşletme A.B.D. Yüksek Lisans Programı'nda yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışması için gerçekleştirilmektedir. Anket, demografik değişkenlerle birlikte iş-aile çatışmasına ilişkin ifadelerinden oluşmaktadır. Anket çalışması ile elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak, herhangi bir kurum veya kişiyle paylaşılmayacak, kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Anket sorularına doğru ve eksiksiz cevap vermeniz, çalışmanın başarısı için oldukça önemlidir.

Araştırmaya yapacağınız değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla,

Öğr. Gör. Kevser BURAN

Danışman: Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ

Demografik Sorular

1. Yaşınız :

3. Medeni Durumunuz: ☐ Bekar ☐ Evli

4. Çocuk sayınız: ☐ Yok ☐ Bir ☐ İki ☐ Üç veya daha fazla

5. Akademik Unvanınız: ☐ Araştırma Görevlisi

☐ Öğretim Görevlisi

☐ Dr. Öğretim Üyesi

☐ Doçent

☐ Profesör

6. Akademik anlamda toplam çalışma süreniz: yıl

7. İdari göreviniz var mı? ☐ Var ☐ Yok

Varsa görevinizi yazınız:

8. Ortalama günlük çalışma süreniz: saat

9. Sorumlu olduğunuz dönemlik ortalama ders sayısı:

10. Sorumlu olduğunuz dönemlik ortalama öğrenci sayısı:

Anketin bu bölümünde çalışanların iş-aile çatışma düzeylerini belirlemeyi amaçlayan ifadeler bulunmaktadır. İfadeler “Kesinlikle Katılmıyorum”dan, “Kesinlikle Katılıyorum” a kadar beş seçenekten oluşan cevap içermektedir. Lütfen size en uygun cevabın yer aldığı kutucuğu işaretleyiniz.

	İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşim, beni istediğimden daha fazla ailemle ilgili faaliyetlerden alıkoymaktadır.					
2	İşe ayırmam gereken zaman ev ile ilgili sorumluluklara ve faaliyetlere eşit bir şekilde katılımımı engellemektedir.					
3	İş ile ilgili sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman yüzünden ailem ile ilgili faaliyetleri kaçırmaktayım.					
4	Ailem ile ilgili sorumluluklarım için harcadığım zaman sıklıkla iş sorumluluklarımı yerine getirmeme engel olmaktadır.					
5	Ailemle geçirdiğim zaman çoğu kez kariyerim için gerekli olan işle ilgili faaliyetlere katılmama engel olmaktadır.					
6	Ailem ile ilgili sorumluluklarımı yerine getirmem için harcamam gereken zaman nedeniyle işle ilgili faaliyetleri kaçırmaktayım.					
7	İşten eve geldiğimde genellikle aile sorumluluklarımı yerine getiremeyecek veya ailemle ilgili faaliyetlere katılamayacak kadar bitkin olurum.					
8	İşten eve geldiğimde genellikle duygusal olarak tükenmiş olurum ki bu durum ailemle vakit geçirmeme engel olur.					
9	İşteki tüm baskılar yüzünden bazen eve geldiğimde keyif aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli olurum.					
10	Evde yaşadığım stres nedeniyle, işteyken zihnim genellikle aile meseleleri ile meşgul olur.					
11	Genellikle aile ile ilgili sorumluluklarımdan kaynaklanan stres nedeniyle işime konsantre olmakta zorlanırım.					
12	Aile yaşantımdan kaynaklanan gerilim ve kaygı, işimi yapma kabiliyetimi zayıflatır.					
13	İş yerinde kullandığım problem çözme yöntemlerim evdeki problemleri çözmede etkili değildir.					
14	İşte benim için gerekli ve etkili olan davranış şekli, evde ters etkiye sebep olabilir.					
15	İşyerinde beni başarılı yapan davranışlarım, iyi bir eş veya iyi bir ebeveyn olmama yardım etmemektedir.					
16	Evde beni başarılı yapan davranışlarım, işyerinde işe yaramamaktadır.					
17	Evde gerekli ve beni etkili yapan davranışlar, işyerinde ters sonuçlar doğurabilmektedir.					
18	Evde problemleri çözmede işe yarayan davranışlarım, işyerinde işe yaramayabilir.					

EK 2: GÖRÜŞME FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İşletme A.B.D. Yüksek Lisans Programı'nda yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışması için gerçekleştirilmektedir. Çalışma, demografik değişkenlerle birlikte iş-aile çatışmasına ilişkin açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Görüşme sonunda elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak, herhangi bir kurum veya kişiyle paylaşılmayacak, kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Görüşme sorularına doğru ve eksiksiz cevap vermeniz, çalışmanın başarısı için oldukça önemlidir.

Araştırmaya yapacağınız değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla,

Öğr. Gör. Kevser BURAN

Danışman: Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ

Demografik Sorular

1. Yaşınız :

3. Medeni Durumunuz: ☐ Bekar ☐ Evli

4. Çocuk sayınız: ☐ Yok ☐ Bir ☐ İki ☐ Üç veya daha fazla

5. Akademik Unvanınız: ☐ Araştırma Görevlisi

☐ Öğretim Görevlisi

☐ Dr. Öğretim Üyesi

☐ Doçent

☐ Profesör

6. Akademik anlamda toplam çalışma süreniz: yıl

7. İdari göreviniz var mı? ☐ Var ☐ Yok

8. Görev yaptığınız üniversite?

Görüşme Soruları

- 1- Mezun olur olmaz mı akademisyen oldunuz? Yoksa akademik hayata ara verdiniz mi? Akademisyenliğin dışında herhangi sektör deneyiminiz var mı?
- 2- Akademisyenliğe başladığınızda akademisyenliğe yönelik amaçlarınız var mıydı? Bu amaçları gerçekleştirebildiniz mi?
- 3- Akademisyen olarak araştırma ağırlıklı mı yoksa eğitim ağırlıklı mı çalışıyorsunuz?
- 4- Grup olarak yapılan akademik projelerde gözlemlediğiniz kadarıyla proje elemanlarının seçiminde cinsiyetçi bir ayrım farkettiler mi? Sizin kadın olmanızdan kaynaklı kabul edilmediğinizi düşündüğünüz bir proje oldu mu?
- 5- Katıldığınız akademik bir ortamda kadın olduğunuz için size ayrıcalıklı davranıldığını hissettiniz mi? Bu durumun olumlu mu olumsuz mu olduğunu düşünüyorsunuz?
- 6- Evli ya da çocuklu olmanız yurt dışı ya da şehir dışında gerçekleşecek akademik faaliyetlere katılımınızı ne yönde etkiliyor? (Evli olsanız etkiler miydi, etkilese nasıl etkilerdi?)
- 7- Akademik hayatınızı biçimlendirmeniz evlilik ya da çocuk planlarınızı geciktirmenize sebep oldu mu? Aynı şekilde evlenmeniz veya çocuk sahibi olmanız akademik ilerlemenizde gecikmelere neden oldu mu?
- 8- Eşiniz görev paylaşımında bulunarak ev hayatınızı sizin için kolaylaştırıyor mu? Eşinizin mesleği ev hayatınızı nasıl etkiliyor?
- 9- Ev ve çocuklarınızla ilgili sorumluluklarınız mı daha çok akademi de mi? Bu alanlardan biriyle ilgili olan sorumluluklarınız diğer alana etki ediyor mu? Stres ya da çatışma yaşamınıza, zamanı yönetememenize neden oluyor mu?
- 10- Akademi yerine çalışma saatleri belli olan, mesai saatleri dışında ekstra bir yükü olmayan bir işte çalışıyor olsaydınız bu durum ev hayatınızı nasıl etkilerdi?
- 11- Sosyal çevrenizde akademik ağırlıklı mı?

ÖZGEÇMİŞ

