

İş-yaşam çatışmasının Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sürecinde yeniden değerlendirilmesi: Kadın akademisyenler açısından nitel bir araştırma

Evaluation of work-life conflict during Coronavirus (COVID-19) pandemic: A qualitative research from woman academics' perspective

Gönderim Tarihi / Received : 20.01.2021

Kabul Tarihi / Accepted : 02.06.2021

Doi: <https://doi.org/10.31795/baunsobed.865298>

Sevgi ELMAS ATAY**1

Merve GERÇEK²

ÖZ: Akademisyenlik, doğası gereği akademik ve idari çalışmaların çalışılan fiziksel alanlar ile sınırlı kalmadığı, ev veya farklı mekânlarda da sürdürülebildiği bir meslektir. Akademisyenlerin belirli/sınırlı çalışma saatlerinin olmadığı, mesai saatlerinin dışına taşdığı, iş ve özel yaşam alanlarının sıklıkla birbirine karıştığı söylenebilir. Bu durumun sonucu olarak, özellikle kadınların aile taleplerini karşılamada öncelikli role sahip olduğu toplumlarda, akademisyenlik mesleğini tercih eden kadınların iş-yaşam çatışmasını erkeklere kıyasla daha çok deneyimledikleri görülmektedir. Bu çalışmada Koronavirüs (COVID-19) Pandemisi sürecinde kadın akademisyenlerin evden çalışma olgusuna yönelik görüşleri iş-yaşam çatışması bağlamında ele alınmıştır. Bu amaçla pandemi döneminde evden çalışan 20 kadın akademisyenle yapılan görüşmeler içerik analizi ile incelenmiştir. Verilerin analizi sonucunda kadın akademisyenlerin, iş ve yaşam alanlarının pandemi öncesi dönemde fiziksel bakımdan birleşmiş olmasının alanlar arasındaki sınırların bulanıklaşması, alan taşması, rol çatışması ve farklı taleplere karşılık vermekte zorluklara neden olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun pandemi döneminde evden çalışma olgusuna yönelik olumsuz görüşlere sahip olduklarına, çevrelerinin akademisyenlik mesleğine olan bakış açılarının içeriğine, kadının toplumsal cinsiyet rolüne bağlı olarak iş ve ev talepleri nedeniyle psikolojik ve fiziksel açıdan yıprandığına yönelik bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Koronavirüs (COVID-19) pandemisi, Evden çalışma, İş-yaşam çatışması, Sınır Kuramı, Kadın akademisyenler.

*Sorumlu Yazar / Corresponding Author

¹Dr., İstanbul Üniversitesi/İşletme Fakültesi/İşletme Bölümü/İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, sevgielmas@istanbul.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2238-4979>

²Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi/Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO/Yönetim ve Organizasyon Bölümü/İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, merve.gercek@kocaeli.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7076-8192>

ABSTRACT: Academics can carry out their academic and administrative duties at home and in different places. Academicians are not limited to specific working hours. Also, their work and private living spaces often overlap. As a result, especially in societies where women have a primary role in meeting their family demands, it is seen that women academics experience work-life conflict more. In this study, the views of women academics about working from home during the Coronavirus (COVID-19) Pandemic were investigated. For this purpose, interviews with 20 women academics were analyzed with content analysis. The results indicated that the physical unification of the work and living areas of the participants, unlike the pre-pandemic period, caused role conflict and some difficulties in responding to different job and family demands. It was found that the majority of the participants had negative opinions about working from home during the pandemic period. It was observed that society's perspective towards the academic profession was changed. In addition, the participants were psychologically and physically worn out due to their job and home demands.

Keywords: Coronavirus (COVID-19) pandemic, Homeworking, Work-life conflict, Boundary Theory, Women academics.

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

In order to reduce the risk of transmission during the COVID-19 pandemic, teleworking has been preferred when it is possible to carry out the work from home. It can be thought that the sudden and compulsory change of working order and forms during the pandemic period, without experiencing a transition period, affects the employees deeply. Working from home can prepare the ground for work and family conflict for employees who are insufficient in providing self-discipline, as well as the stress that individuals can create by staying away from their accustomed work environment and their colleagues.

It is seen that the concepts of “work” and “life” have been handled as two separate worlds as work and non-work life since the 1950s as a result of the changes experienced in the context of physical space. As a result of the development of technology and the widespread use of telecommunication tools in the professional field in recent years, it is seen that these two worlds, which are considered separate from each other, often exhibit an intertwined structure. Generally, two different approaches are adopted in studies focusing on the work-life relationship. The first of these approaches focus on the conflict between the two fields, emphasizing the interrelationships between the roles these fields entail. The second approach focuses on what kind of strategies can be developed to balance work and life (Dorenkamp and Süß, 2017). One of the theoretical foundations on which the issue of work-life conflict is based is Boundary Theory. Examining the issue of work-life conflict within the framework of Boundary Theory is based on the understanding that the work and non-work lives of individuals are different areas and the blurring of the boundaries between these areas can lead to the emergence of work-life conflict. According to Clark (2000), boundaries are divided into three in terms of physical, temporal and psychological. Ashforth et al. (2000) also referred to the elements of “flexibility” and “permeability” regarding role boundaries. Depending on the role demands of a field, boundaries can be temporally or psychologically flexible.

The coronavirus pandemic, on the other hand, creates a context difference in that it causes female academics to work from home, regardless of individual preferences, as an extraordinary situation that the whole world has faced for the first time. For this reason, in this study, how women academics experience the phenomenon of working from home due to the pandemic was investigated in terms of blurring the boundaries of work and private life on the basis of Boundary Theory.

Methodology

The participants of the research are female academics working at public universities in Turkey, who have experienced the way of working from home during the pandemic. Criterion-based sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used in the research (Creswell, 2009). The sample of this study consists of 20 female academicians who work at different faculties and departments in public universities and worked from home at least three days a week during the COVID-19 pandemic.

In this study, a semi-structured interview form consisting of 7 questions was used as a data collection tool. In the study, phenomenology approach was preferred from exploratory research approaches due to the extraordinary nature of the pandemic conditions and being the first time experienced by female academicians. In this study, triangulation and participant confirmation were used for credibility, purposive sampling method was used for external validity.

Findings and discussion

The aim of this research is to reveal in detail how female academics experience the phenomenon of working from home during the COVID-19 pandemic, based on the theory of work-life conflict. As a result of the analysis of the interviews with female academics who worked from home for at least 3 days, four themes emerged. The first theme, “work demands”, includes demands related to administrative roles, academic career and online education. It has been observed that female academics feel that they can be called at any time for administrative matters and that they have to constantly check their telephone, e-mail and electronic document systems. The second theme, “life demands”, reveals how the individual and family needs of female academics are shaped during their stay at home. The inability of female academics to go out due to the pandemic has negatively affected their social lives.

The third theme, “work-life conflict”, provides information on how work and home areas overlap and the role conflict experienced by female academics. It has been observed that most female academics prioritize their work and home demands and choose according to the context they are in. It has been determined that female academicians, who have to think about work even while taking time for themselves, feel “trapped” between work and home demands and feel insufficient in both areas.

When the fourth and last theme, “managing work-life conflict” was examined, it was seen that working from home during pandemic caused significant

negativities such as fatigue, insomnia, loss of time concept, irritability, inability to relax, psychological and physical wear, feeling of inadequacy, stress, anxiety and adjustment problems. It was determined that the participants had a longing for their former order in which they kept the work and family areas separate.

Results and recommendations

In the light of the results obtained in this research, it was seen that the COVID-19 pandemic changed the current behavior, life and working styles of female academicians suddenly and forcibly. It was determined that female academics interpreted the phenomenon of working from home during the pandemic process in a negative way, although there were some positive aspects. In addition, it has been observed that the work area overflows into non-work life, and as a result of this overflow, the struggle of female academics against change has become difficult. However, it is noteworthy that the participants were exposed to the view that they were “comfortable because they work at home” by their relatives, regardless of marital status. When the findings of the research were examined within the framework of Boundary Theory, it was concluded that the phenomenon of working from home, which was experienced for the first time by female academics during the pandemic process, caused blurring of physical and psychological boundaries, depending on time, and laid the groundwork for work-life conflict.

The results of this study are limited to the data collection tools and the study sample. In order to generalize the results of the research, it can be suggested to create a larger sample group, to reach female academicians working in different universities in Turkey, and to use different data sources. In addition, it may be useful to use different research methods and designs to examine the effects of working from home during the pandemic process to obtain comparative findings in future studies.

Giriş

COVID-19 Pandemisi 2019'un Eylül ayında ilk olarak Çin'in Wuhan şehrinde görülmüş ve tüm dünya geneline yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından, 30 Ocak 2020'de COVID-19, 11 Mart 2020'de bir pandemi olarak ilan edilmiştir. Pandeminin ilk kez ortaya çıkmaya başlamasından itibaren 33 milyondan fazla vakanın dünya genelinde raporlanmış olduğu belirtilse de bu sayının çok daha üzerinde vakanın bulunduğu düşünülmektedir (Cucinotta ve Vanelli, 2020).

COVID-19 virüsünün yol açtığı hastalık; insanların fiziksel olarak birbirleriyle yakın oldukları ortamlarda öksürme, hapşırma ve konuşma ile açığa çıkan küçük damlacıklar aracılığıyla ortama yayılarak bulaşmaktadır. Bu bağlamda bulaşıcılığı oldukça yüksek olan bu hastalığın, insanlar arasında yayılmasını önlemek için maske kullanımı, sosyal mesafe, el-vücut temizliği şeklinde bireysel önlemlere başvurulduğu gibi uluslararası düzeyde de çeşitli önlemler alınmıştır. Bütün dünyada virüsle mücadele edebilmek ve hastalığın yayılımını kontrol altına alabilmek için ülkeler arası seyahat yollarını sınırlandırmak ve ülke genelinde karantinalar oluşturmak şeklinde ciddi önlemler alınmıştır. Bazı ülkelerde tüm düzeylerde fiziksel olarak eğitim-öğretim faaliyetlerine ara verilmiş ve uzaktan eğitime geçilmiştir. Türkiye de bu süreçten etkilenmiş ve 16 Mart 2020'de ilk ve orta dereceli okullar ile yükseköğrenim kurumları uzaktan eğitime başlamıştır (saglik.gov.tr, 02.03.2020). Bu kararın ardından yükseköğrenim kurumlarında uzaktan eğitim platformları aracılığıyla çevrimiçi eğitim-öğretim süreci başlamış; derslerin işlenişi, yıl içi ve yıl sonu değerlendirmeler telekomünikasyon araçları yardımıyla yapılmıştır.

Birçok çalışan açısından, iş ve özel yaşam arasındaki çizginin giderek keskinliğini kaybettiği, her iki alanın da birbiri içine geçme eğiliminde olduğu görülmektedir. Currie ve Eveline (2010) bilgi teknolojilerinin çalışanlara zaman ve mekân esnekliği tanıyarak farklı ortamlarda iş yapabilme fırsatı oluşturmasının, bir bakıma "hem nimet hem de lanet" olarak düşünülebileceğine vurgu yapmışlardır. Akademisyenliğin doğası gereği, yapılan işin belirli saatler içinde sınırlanmadığı, sürekli öğrenme, gelişim ve çalışma gerektirdiği göz önüne alındığında, bu niteliğin birçok mesleğe kıyasla akademisyenlikte daha fazla ortaya çıktığı düşünülmektedir (Kinman ve Jones, 2008). İş ve yaşam dengesinin kuramsal temelini oluşturan Sınır Kuramı, bireylerin iş ve özel yaşamlarının görünmez bir sınırla ayrıldığı varsayımına dayanmaktadır (Clark, 2000). Bu varsayımına ek olarak, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bireysel ve örgütsel etmenlere göre esneyebileceği, bulanıklaşabileceği ve ortadan kalkabileceği düşünülmektedir. Sınırların geçirgenleşmesi olarak da ifade edilebilecek olan bu durumun, bireylerin iş ve

özel yaşam taleplerine cevap vermesini zorlaştırarak bu iki alan arasında bir çatışmaya açacağı düşünülmektedir.

COVID-19 pandemisi sürecinde bulaş riskini azaltabilmek için işlerin uzaktan yürütülmesi mümkün olan durumlarda uzaktan çalışma biçimi tercih edilmiştir. Uzaktan çalışmanın bir türü olan evden çalışma, pandemi süreci öncesinde de iş-yaşam dengesi ve çatışması konuları bağlamında incelenmiştir. Pandemi döneminde çalışma düzeni ve biçimlerinin bir geçiş süreci yaşanmadan, aniden ve zorunlu olarak değişmesinin çalışanları derinden etkilediği düşünülebilir. Evden çalışmak, bireylerin alışık oldukları çalışma ortamından ve çalışma arkadaşlarından uzak kalmasının yaratabileceği stresin yanı sıra öz disiplin sağlama konusunda yetersiz olan çalışanlarda iş ve aile çatışmasına zemin hazırlayabilmektedir (Akca ve Küçüköğlü, 2020). Bu görüşlere rağmen, evden çalışmanın birçok işi bir arada yürütebilmek için iyi bir alternatif olarak düşünülmesi de söz konusudur (Allen vd., 2013). Ancak Sınır Kuramı bağlamında düşünüldüğünde evden çalışmanın, özel yaşam alanı olarak “ev” içine taşınmasının sınırı ihlaline yol açabileceğini düşündürmektedir. Yapılan çalışmalarda, kadın akademisyenlerin evden çalışma deneyimlerinin, Sınır Kuramı bağlamında iş ve özel yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırarak iş-yaşam çatışmasına yol açıp açmadığı incelenmiştir (Olson-Buchanan ve Boswell, 2006). Ancak pandemi öncesi yapılan çalışmalarda evden çalışma deneyimi, birey-örgüt arasındaki ilişkilere ve bireysel tercihlere dayalı bir çalışma biçimi olarak incelenmiştir. Koronavirüs pandemisi ise tüm dünyanın ilk defa yüzleştiği olağanüstü bir durum olarak, bireysel tercihlere bağlı olmaksızın kadın akademisyenlerin evden çalışmak durumunda kalmasına yol açması bakımından bağlam farklılığı yaratmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, kadın akademisyenlerin pandemi nedeniyle evden çalışma olgusunu nasıl deneyimledikleri, Sınır Kuramı temelinde iş ve özel yaşam sınırlarının bulanıklaşması açısından ele alınarak araştırılmıştır. Araştırmanın pandemi koşullarında evden çalışma olgusunun kadın akademisyenler açısından nasıl sonuçlar ortaya çıkardığını keşfedici niteliği açısından yazına katkıda bulunması beklenmektedir.

Literatür taraması

Pandemi süreci ve evden çalışma (homeworking)

COVID-19 pandemisi sürecinde, kendilerine virüs bulaşan kişilerin çoğunluğunun sağlık durumlarının kötüleşmesi ile yoğun bakım ihtiyacının oluşması, tüm hastanelerde kapasite aşımına neden olmuştur. Bu yeni virüsün tedavisinin uzun soluklu oluşu, her hastada farklı belirtilerin ortaya çıkışı ve sürecin başlangıcında aşı çalışmalarının henüz sonuçlanmaması hayatın tüm alanlarında olumsuzluklara yol açmıştır. İnsanların maske, mesafe ve hijyen gibi

alışılmışın dışında davranış alışkanlıkları edinmek zorunda kalmaları, özel yaşamı olduğu kadar çalışma yaşamını da derinden etkilemiştir.

Uzaktan eğitim sürecinde, yükseköğrenim kurumlarının uzaktan çalışma yöntemlerinden olan evden çalışma yöntemini benimsemiş olduğu görülmüştür. COVID-19 pandemisi her düzeydeki eğitim-öğretim kurumlarını geçici olarak kapalı kalmaya zorlamıştır (Dhawan, 2020). Küresel akademik takvim, COVID-19 pandemisi nedeniyle öngörülen programın dışına çıkmak zorunda kalmıştır. İlköğretim düzeyinden, üniversitelere kadar çoğu eğitim-öğretim kurumunun kapılarını kapattığı ve öğrencilerin aileleriyle birlikte kendilerini karantinaya aldığı görülmüştür (UNESCO, 02.05.2020).

Çift kariyerli ailelerin ve tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artışın yanı sıra giderek daha uzun çalışma saatleri nedeniyle iş-yaşam çatışması yaşayan çalışanlara yönelik olarak işverenler, uzaktan ve evden çalışma gibi “aile dostu” seçenekleri denemiştir (Lechner ve Creedon, 1994). Uzaktan çalışma, çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işgücü faaliyetlerine erişmelerini sağlayan farklı mekanlardan (ev vb.) yapılan iş olarak tanımlanmaktadır (Perez Perez vd., 2003). Uzaktan çalışma (telework, remote work), internet, e-posta, telefon gibi telekomünikasyon araçlarını kullanarak, işlerin çalışanın evinden veya işyerinin belirlediği başka bir merkezden yapıldığı çalışma biçimini ifade etmektedir. Uzaktan çalışma ve evden çalışma (homeworking/work from home) birbirinin yerine kullanılabilir. Uzaktan çalışma, telekomünikasyon araçlarını kullanarak çalışma anlamını taşımaktadır (telecommuting). Ancak uzaktan çalışma, kullanılan araçlardan bağımsız olarak yalnızca evdeki çalışmayı kapsamamakta ve başka yerlerden işyerine ulaşmayı da içerebilmektedir (Sullivan, 2003).

Uzaktan çalışmanın olumlu yanları arasında; işe gidiş geliş süresinin azalması (Tremblay ve Thomsin, 2012), zaman planlama özgürlüğü, çocukları, öğrencileri ve evde engelli akrabaları olan kadınlar için artan istihdam fırsatları (Morgan, 2004) gibi konuların olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışanların, iş arkadaşları ile birlikte olmamasından dolayı daha iyi odaklanacakları ve üretkenliklerinin artacağı da öne sürülmüştür (Martinez-Sanchez vd., 2008). Evden çalışanlar, evde daha rahat bir çalışma ortamına sahip olduklarını, özellikle açık ofise göre sessizlik ve sıcaklık üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduklarını bildirmişlerdir (Montreuil ve Lippel, 2003). Ancak bu durum, evde çocukları veya diğer aile üyeleriyle birlikte çalışmak durumunda olan kadın çalışanlar için söz konusu olmayabilir. Özellikle COVID-19 pandemisi sürecinde insanların ailece kendilerini karantinaya almış olması nedeniyle, evden çalışmanın kadın çalışanlar açısından “normal” bir uzaktan çalışma deneyimi olarak sayılması olası görünmemektedir.

Evden çalışmada çalışma alanına olan ihtiyaçtan dolayı çalışma alanının büyüklüğü ve yeri önem taşımaktadır (Ng, 2010). Bazı çalışanların evinin bodrumunu veya çatı katını ofis olarak kullandığı görülmektedir. Ancak evin yapısına veya evde yaşayan çocuk sayısına bağlı olarak oturma odası ve mutfakta da evden çalışma yapıldığı belirlenmiştir. Mahmood (2007), evden çalışan kadınların çalışma alanının mekânsal olarak ayrılmasının ev kompozisyonu ile ilgili olduğunu göstermiştir. Bir başka deyişle, evin nasıl bölümlendirildiği ve diğer aile üyelerinin ev bölümlerini kullanım biçimleri kadınların evden çalışma durumu üzerinde etkili olmaktadır.

Pandemi sürecinde sosyal mesafenin bir zorunluluk halini almasıyla uzaktan çalışma yaygın bir iş düzenlemesi haline gelmiştir. Sosyal mesafe ve evde kalma politikaları, COVID-19'un yayılmasını durdurmada kritik bir rol oynadığı için çalışanlar işlerini evde yapabildiği sürece, uzaktan çalışma yoluyla virüsten kaynaklanan olumsuz durumlar azaltılabilmektedir (Saltiel, 2020). Bununla birlikte yüksek eğitilmiş, yüksek gelirli ve beyaz yakalı bireylerin, virüs salgını sonrasında da uzaktan çalışmaya geçme ve işlerini sürdürme olasılıklarının çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Bick, Blandin ve Mertens, Mayıs 2020).

COVID-19 pandemisi, yönetim alanında çalışanlar için yeni sorunlar yaratmıştır. Pandeminin çalışma yaşamına olan etkileri bağlamında geçmişte tercih edilmese de aslında evden çalışmak için uygun olabilecek bazı meslek gruplarının varlığı önemli bir konu haline gelmiştir (Kramer ve Kramer, 2020). Ancak bu sorunun yanıtlanabilmesi için yalnızca çalışanın evden çalışma sürecindeki üretkenliği değil, aynı zamanda iş ve ev taleplerini yönetebilme becerileri ve buna bağlı olarak psikolojik iyi oluş halinin düzeyi de önem taşımaktadır. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin iş ve ev taleplerini yönetme süreci ile ilişkili olarak iş-yaşam çatışmasının evden çalışma temelinde yeniden değerlendirilmesi ihtiyacı doğduğu söylenebilir. Türkiye'de yükseköğrenim kurumlarının uzaktan eğitime geçişi, akademisyenlerin çeşitli telekomünikasyon araçlarıyla akademik ve idari görevlerini yerine getirmesi zorunluluğunu doğurmuştur. Bu süreçte akademisyenler, alışılmışın dışında bir çalışma rutinini benimsemek ve evden çalışma biçimini kullanarak iş ve ev taleplerini dengelemek durumunda kalmışlardır. Evde çalışmayı başarılı bir şekilde yönetmek için çalışanlar, iş ve ev rolleri arasında geçerli sınırları belirginleştirmek için bilinçli şekilde çaba göstermelidir (Ammons ve Markham, 2004).

Bu çalışmada COVID-19 pandemisi sürecinde kadın akademisyenlerin evden çalışma sürecini nasıl deneyimledikleri iş-yaşam çatışması kavramı bakımından değerlendirilmiştir. COVID-19 pandemisi sürecinde ülkemizde ilk vakanın görülmesinden çok kısa bir süre sonra yükseköğretim kurumları tarafından alınan karar gereği uzaktan eğitim sistemine geçilmiştir. Kolektivist ve paternalist kül-

tür anlayışının izlerinin görüldüğü Türkiye’de kadın istihdamının son yıllarda artmış olmasına rağmen, ev taleplerinin kadınlar üzerinde daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir (Aycan, 2004). Pandemi döneminde evden çalışma uygulamalarının başlamasıyla birlikte, kadın akademisyenlerin iş ve ev taleplerinin gerektirdiği rolleri arasındaki sınırların bulanıklaştığı düşünülebilir.

Sınır kuramı çerçevesinde iş-yaşam çatışması

“İş-yaşam çatışması” kavramı, “bir örgütün üyesi olmaktan ileri gelen rol kaynaklı baskıların, yaşamın diğer alanlarında yer alan rollerle olabilecek çatışmayı” ifade etmektedir. Bir başka deyişle iş-yaşam çatışması, iki farklı yaşam alanına ilişkin “roller arası çatışma” şeklinde tanımlanmıştır (Kahn vd., 1964:20). Sanayi Devrimi’nin ilk dönemlerinde çalışma yaşamının kentlerde yoğunlaşmasıyla birlikte, ev ve iş yaşantısı arasında çözümler başlamıştır. “İş” ve “çalışma” kavramlarının, fiziksel mekân bağlamında yaşanan değişimlerin bir sonucu olarak 1950’lerden itibaren iş ve iş dışı yaşam olarak iki ayrı dünya şeklinde ele alındığı görülmektedir (Özen Kapız, 2002). Son yıllarda teknolojinin gelişmesi ve telekomünikasyon araçlarının profesyonel alanda kullanımının yaygınlaşması sonucunda, birbirinden ayrı düşünülen bu iki dünyanın, çoğu zaman bir-biri ile iç içe bir yapı sergilediği de görülmektedir.

İş-yaşam ilişkisine odaklanan çalışmalarda iki farklı yaklaşımın benimsendiği görülmektedir. Bu yaklaşımlardan ilki, her iki alan arasındaki çatışmaya odaklanarak bu alanların gerektirdiği roller arasındaki karşılıklı ilişkileri vurgulamaktadır. İkinci anlayışta ise iş ve yaşamı dengelemek için ne tür stratejiler geliştirilebileceği konusuna odaklanılmaktadır (Dorenkamp ve Süß, 2017). İş-yaşam çatışması konusunun dayandığı kuramsal temellerden biri “Sınır Kuramı”dır. Sınır Kuramı, toplumu sosyal bir sistem olarak ele alarak, iş ve aile yaşamını toplumun alt sistemleri olarak kabul etmektedir. Sistem yaklaşımı, iç ve dış çevre etmenlerinin tüm alt sistemler üzerinde etkili olabileceğine yönelik bir yaklaşımdır. Sınır Kuramı açısından toplumsal sistemin alt unsurları olan iş ve yaşam alanlarının karşılıklı etkileşimi söz konusudur. İş-yaşam çatışması konusunun Sınır Kuramı çerçevesinde incelenmesi, bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarının farklı alanlar olduğunu ve bu alanlar arasındaki sınırlarının bulanıklaşmasının iş-yaşam çatışmasının ortaya çıkmasına zemin oluşturabileceği anlayışına dayanmaktadır. Daha açık bir anlatımla iş ve yaşam alanlarını birbirinden ayıran sınırların aşılması, iki alana ilişkin roller arasında çatışmaların yaşanmasına zemin hazırlayacaktır.

Sınır Kuramı’nu konu edinen çalışmalardan en dikkat çekicileri Clark (2000) ve Ashforth, Kreiner ve Fugate’nin (2000) çalışmalarıdır. Yazarların Sınır Kuramı’nu ele alış biçimleri ve dayandıkları teorik temeller benzerlik göstermek-

tedir. Ashforth vd.'nin (2000) konuyu daha geniş bir çerçeveden ele aldıkları, Clark'ın (2000) ise daha belirgin bir alan olarak "aile" alanının üzerine odaklandığı göze çarpmaktadır. Sınır Kuramı, ağırlıklı olarak iş ve yaşam alanlarını birbirinden ayıran "sınırlar" a vurgu yapmaktadır. Sınır kavramı birçok disiplinde kullanılmakta olup, belirli bir alanın fiziksel, zamanla ilgili, duygusal, bilişsel ve ilişki açısından kapsamını belirlemektedir (Ashforth vd., 2000). Sınırların bulanıklaşmasına yol açan farklı etmenler bulunmakla birlikte esas nedenin roller arası çatışma olabileceği düşünülmektedir. "Rol", bireylerin sorumlulukları ve görevlerini ifade eden, dinamik bir görev karşılığı olarak tanımlanabilmektedir (Elmas Atay ve Gerçek, 2017). Bireylerin işe ilişkin rolleri, örgütsel bağlamda kendilerinden beklenen davranış kalıpları ve görevlerin neler olacağına ilişkindir. Toplumsal açıdan roller ise toplumsal kültürle bağlantılı olarak hangi davranışların kabul edilebilir olduğu ile ilgilidir. Dolayısıyla iş ve yaşam alanlarında bireylerin farklı rolleri içerdiği ifade edilebilir.

İş dışı yaşam, işin dışında kalan aile, sosyal ve kişisel yaşam unsurlarından oluşan alanı ifade etmektedir (Clark, 2000). Bireylerin farklı alanlarda üstlendikleri rollerin birbirlerinden çeşitli sınırlarla ayrıldığı "bölümlenme" ile iç içe geçtiği "bütünleşme" durumları ortaya çıkabilmektedir. Bölümlenme halinde bireylerin rollerine ilişkin kafa karışıklıklarının azalması gibi avantajlar bulunurken, bütünleşme durumunda ise roller arasındaki sınır bulanıklaşmış, geçişimler görülmeye başlanmıştır. Buna karşılık bütünleşme, rol geçişlerinin daha yumuşak bir şekilde gerçekleşmesi gibi olumlu yönleri sahiptir (Sallee ve Lewis, 2020).

Clark'a (2000) göre sınırlar fiziksel, zamansal ve psikolojik bağlamda üçe ayrılmaktadır:

- Fiziksel sınırlar: Alanla ilgili davranışların nerede gerçekleştiğini tanımlayan somut sınırları ifade etmektedir. Bu anlamda bir akademisyenin çalıştığı üniversite binası fiziksel sınıra örnek olarak gösterilebilir.
- Zamanla ilgili sınırlar: İşin hangi zaman aralıklarında yapılacağı, özel yaşama ayrılacak zaman gibi konulardır. Mesai saatlerinin belirgin olduğu bir kurumda zamanla ilgili sınırların belirgin bir şekilde çizildiği düşünülebilir. Bu durumun tersine, mesai bitiminde de işyerinden telefonla aranan birisi için zamanla ilgili sınırların bulanıklaştığı varsayılabilir.
- Psikolojik sınırlar: Bireylerin iş ve iş dışı alanları zihinlerinde nasıl ayırdıkları ile ilgilidir. Bu doğrultuda bireyin evdeyken işe ilişkin bir faaliyette bulunmama kararı, kendi zihninde çizmiş olduğu psikolojik sınıra bir örnektir.

Clark (2000), Staines'in "Taşma Kuramı"ndan hareketle, iş ve aile yaşamı arasındaki fiziksel ve zamansal sınırlara rağmen, bir alanda yaşanan duygu ve davranışların diğer alana taşınabileceğini savunmuştur. Yazar, bu duruma örnek olarak, işinde kötü bir gün geçiren çalışanın eve döndüğünde bu olumsuz duygu durumunu devam ettirmesini göstermiştir.

Richman vd.'ye (2008) göre sınırların esnek oluşu farklı roller arasındaki geçişkenliğin de daha yumuşak bir şekilde gerçekleşmesini sağlar. Dolayısıyla, işe ayracağı zamanı kendi kişisel programına göre belirleyebilen bir kişinin iş-yaşam çatışması yaşama olasılığının, bu konuda özerkliği bulunmayan bir kişiye kıyasla çok daha düşük olduğunu savunmuşlardır. Bununla birlikte iş ve yaşama ilişkin rollerin birbirinden keskin sınırlarla ayrılması gerektiğini, yalnızca bu şekilde bir düzenin sağlanabileceğini ileri süren görüşler de mevcuttur (Donald ve Linington, 2015). Bireylerin psikolojik durumlarına, örgütsel veya toplumsal rollere bağlı olarak iki alan arasındaki çatışmayı en düşük düzeye indirmenin yollarının kişiden kişiye değişebileceği ifade edilebilir.

Ashforth vd. (2000) rol sınırları ile ilgili olarak, "esneklik" ve "geçirgenlik" unsurlarına da değinmişlerdir. Bir alanın rol taleplerine bağlı olarak sınırlar, zamansal veya psikolojik bakımdan esnek olabilir. Çalışma saatleri üzerinde belirli düzeyde özerklik sahibi bir bireyin iş ve aileye ayırdığı zamanlarda esneklikten söz edilebilir. Benzer şekilde psikolojik açıdan da duygular ve düşünceler rahatlıkla bir alandan diğerine taşınabilir. Bir rolün gerektirdiklerinin diğer bir alana taşınması halinde geçirgenlikten bahsedilebilir. Bu doğrultuda geçirgenlik niteliğine sahip sınırlarda, bireyler fiziksel olarak bir alanda bulunmalarına rağmen, psikolojik ya da davranışsal olarak farklı bir alandaki rollerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilirler (McCloskey, 2016). Evin bir odasını çalışmak için kullanan bir çalışanın aile üyelerinin sık sık bu alana girmesi alanlar arasında sızıntılara neden olmaktadır. Bu sızıntılar kimi zaman motive edici bir unsur olabilirken, bazı zamanlarda ise o an yapılmakta olan iş üzerinde kesintilere neden olabilmektedir (Özen Kapız, 2002).

Sınırlarda esneklik ve geçirgenliğin söz konusu olmadığı bir durumda, roller tamamen ayrılmış durumdadır. Böyle durumlarda bireyler, iş ve yaşamlarına ne kadar zaman ayırmaları gerektiğini, nerede hangi faaliyetlerde bulunabileceklerini kesin olarak bilmektedirler. Sınırlarda yüksek düzeyde esneklik ve geçirgenliğin mevcut olduğu hallerde ise roller arasında güçlü bir bütünleşme görülmektedir. Esnek sınırların varlığında bireyler, odak noktalarını bir rolden diğerine kolaylıkla değiştirebilirler (McCloskey, 2016). Ancak bu durumda da roller arası bütünleşme ne kadar yoğunlaşırsa o ölçüde roller iç içe geçmeye başlar, kişinin sınır yaratması ve bu sınırı koruması güç hale gelmektedir (Ashforth vd., 2000). Dolayısıyla yukarıda da değinildiği üzere, sınırların esnek

ve geçirgen olmadığı durumlarda da mutlaka iş-yaşam dengesi sağlanacağı veya iş-yaşam çatışmasının ortaya çıkabileceği gibi varsayımlarda bulunmak yanlış olabilir.

Winefield vd.'nin (2003) çalışmasında, akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun iş ve yaşam talepleri nedeniyle çatışma yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin üzerindeki yoğun iş baskısı ("yayın yap ya da yok ol" miti) ve işlerinin yüksek düzeyde özerklik içermesi iş ve özel yaşam talepleri arasında sürekli bir bölünme ve iş-yaşam arasında bir seçim yapma gerekliliğini doğurmaktadır (Dorenkamp ve Ruhle, 2019). Akademisyenler yoğun iş taleplerine cevap verebilmek için genellikle mesai bitiminde akşamları ve hafta sonları evden çalışmaktadırlar (Kotecha, Ukpere ve Geldenhuys, 2014). Benzer şekilde, pek çok akademisyenin mesai sonrasında da iş e-postalarını düzenli bir biçimde kontrol ettiği ve yayınları için gerekli çalışmaları evden gerçekleştirdikleri bilinmektedir (Gornall ve Salisbury, 2012). Bu tür rutinlerin iş ve yaşam sınırlarını bulanıklaştırdığı, iyi olma halini olumsuz biçimde etkilediği ve iş-yaşam çatışması yaşanması ihtimalini artırdığı bazı çalışmalarda ortaya çıkmıştır (Dorenkamp ve Süß, 2017). Bununla birlikte, bazı kişilerin özellikle işleriyle bütünleşebildikleri bir hayat tarzını tercih ettikleri ve aslında iki sınır arasında keskin ayrımlar olduğunda tatminsizlik duyacağı da savunulmaktadır (Lewis, 2003).

Kinman ve Jones (2008) tarafından, akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların büyük çoğunluğu işlerinin, yaşamları üzerinde de etkisi olduğunu, iş dışı aktivitelerinde bulunurken bile çoğu zaman iş ile ilgili sorunlar ve yapılması gerekenler ile meşgul olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra katılımcılar, aile ve aile dışından kaynaklanan rollerini yerine getirmekte zorlandıklarını, bazen aileye ve arkadaşlarına yönelik bir tepkisellik içerisine girdiklerini ifade etmişlerdir.

Kadın akademisyenlerin iş-yaşam çatışması deneyimlerine yönelik yapılan çalışmalar ele alındığında birbirinden farklı sonuçlar görülmektedir. Bazı çalışmalarda (Fox, Fonseca ve Bao, 2011; Weinrib vd., 2013) kadın akademisyenlerin iş-yaşam çatışmasını erkeklere göre daha yüksek düzeyde deneyimlediği ortaya çıkarken, bazı çalışmalarda ise (örn: Dorenkamp ve Süß, 2017) beklenenin aksine, erkek akademisyenlerin iş-yaşam çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadığı belirlenmiştir. Elliott'ın (2008) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, kadın akademisyenlerin iş ve aile rol yükümlülüklerine karşı daha duyarlı oldukları, ancak iş ve aile sorumlulukları açısından erkek akademisyenler ile benzer sorumluluklara sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Bu sonuca ek olarak, her iki cinsiyetin iş ve aile rollerine ilişkin farklı boyutlar açısından sorunlar yaşadıkları saptanmıştır. Türkiye'de kadın aka-

demisyenlerin iş-yaşam dengesine yönelik yapılan araştırmaları ele alan bir çalışmada eve ilişkin sorumlulukların genellikle kadınlar üzerinde toplandığı ve bu nedenle iş-yaşam dengesini kurmakta bazı sorunlar yaşadıkları ifade edilmiştir (Bayramoğlu, 2018).

Yöntem

Araştırmanın amacı ve önemi

COVID-19 pandemisi sürecinde kamu ve özel kuruluşlarda çoğu çalışan için bulaş riskini azaltmak üzere uzaktan ve dönüşümlü çalışma şekilleri tercih edilmiştir. Evden çalışma şeklinde; çalışanlar evlerinde telekomünikasyon araçları ve internet ağlarını kullanarak işyeri ile bağlantı kurmuşlardır. Bu süreçte evde kalarak hem iş hem de aile taleplerini yerine getirmek zorunda kalan kadın akademisyenler için zorlu bir süreç başlamıştır. COVID-19 pandemisi nedeniyle eğitim-öğretim faaliyetlerinin yüz yüze yapılmasına ara verilmiş ve öğrencilerin de bu süreci evlerinden sürdürmesi gündeme gelmiştir. Bununla birlikte okul öncesi dönem çocukların eğitimi ve bakımı da çalışan kadınlar için bir sorun haline gelmiştir. Evde kalarak hayata dair tüm işlerin evden yürütülme zorunluluğu, özellikle evli ve çocuklu kadın çalışanlar için çeşitli sorunlara yol açmıştır. Kültürel bağlamda ele alındığında kadınların, erkeklere kıyasla ev yükünü daha yoğun taşıyor oluşu, evden çalışmanın kadın akademisyenleri iş-yaşam çatışması açısından zorladığını düşündürmektedir. Bu araştırmanın amacı, COVID-19 pandemisi sürecinde kadın akademisyenlerin evden çalışma şekline ilişkin yaşadığı deneyimlerin derinlemesine incelenmesidir.

Araştırmanın amacı doğrultusundaki araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- Kadın akademisyenler pandemi sürecinde evden çalışma deneyimini nasıl yorumlamaktadırlar?
- Kadın akademisyenlerin evden çalışma süreci ile ilgili yaşadığı olumlu ve olumsuz durumlar nelerdir?
- Kadın akademisyenlerin evden çalışma sürecinde iş ve iş dışı (aile/ev) talepleri nasıl yönetmişlerdir?
- Kadın akademisyenlerin evden çalışma sürecinde iş alanları (idari işler, eğitimle ilgili işler, kişisel kariyer) nasıl etkilenmiştir?
- Kadın akademisyenlerin evden çalışma sürecinde iş dışı yaşam alanları (sosyal ve bireysel yaşam) nasıl etkilenmiştir?

Araştırmanın kapsamı

Araştırmanın katılımcılarını Türkiye’de kamu üniversitelerinde çalışan, pandemi sürecinde evden çalışma biçimini deneyimlemiş kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örneklem yöntemlerinden kriter temelli örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Creswell, 2009). Kriteria dayalı örnekleme, belirli bir deneyim hakkında detaylı bilgi verebilmeleri için katılımcıları sınırlamaya yöneliktir. Polkinhome (1989), olgubilim çalışmalarında 5-25 kişilik örneklem gruplarının yeterli olabileceğini belirtmiştir. Nitel araştırmalarda elde edilen verinin hacmi büyüdükçe ulaşılan örnek sayısı yeterli hale gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmanın örneklemini kamu üniversitelerinde farklı fakülte ve bölümlerde görev yapan, COVID-19 pandemisi sürecinde haftanın en az üç günü evden çalışmış 20 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Kişisel bilgilerinin gizli kalması için “K1, K2...” şeklinde kodlanan katılımcıların, akademik branş, unvan, yaş, medeni durum ve çocuk sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların özellikleri

Katılımcı	Branş/Alan	Unvan	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sayısı
K1	Fen Bilimleri	Prof. Dr.	37	Evli	1
K2	Fen Bilimleri	Prof. Dr.	40	Evli	2
K3	Fen Bilimleri	Prof. Dr.	42	Evli	1
K4	Fen Bilimleri	Prof. Dr.	57	Evli	1
K5	Sağlık Bilimleri	Prof. Dr.	61	Bekar	-
K6	Sosyal Bilimler	Doç. Dr.	38	Bekar	-
K7	Sağlık Bilimleri	Doç. Dr.	33	Evli	-
K8	Sosyal Bilimler	Doç. Dr.	41	Evli	1
K9	Sosyal Bilimler	Doç. Dr.	38	Bekar	-
K10	Fen Bilimleri	Dr. Öğr. Üyesi	37	Evli	1
K11	Sosyal Bilimler	Dr. Öğr. Üyesi	42	Evli	1
K12	Fen Bilimleri	Dr. Öğr. Üyesi	40	Evli	2
K13	Fen Bilimleri	Dr. Öğr. Üyesi	42	Evli	2
K14	Sosyal Bilimler	Dr. Öğr. Üyesi	31	Evli	1
K15	Sosyal Bilimler	Dr. Öğr. Üyesi	36	Evli	1
K16	Sosyal Bilimler	Dr. Öğr. Üyesi	33	Evli	-
K17	Fen Bilimleri	Dr. Öğr. Üyesi	40	Evli	2
K18	Sosyal Bilimler	Arş. Gör. Dr.	32	Evli	-
K19	Sosyal Bilimler	Arş. Gör. Dr.	35	Bekar	-
K20	Sağlık Bilimleri	Arş. Gör. Dr.	28	Evli	-

Araştırmanın katılımcıları, Türkiye’de kamu üniversitelerinde çalışmakta olan 20 kadın akademisyenden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 28 ile 61 arasında değişmektedir. Katılımcıların 5’i profesör, 4’ü doçent, 8’i doktor öğretim üyesi ve 3’ü ise araştırma görevlisi unvanına sahiptir. Katılımcılardan 8’i Fen, 9’u Sosyal ve 3’ü ise Sağlık Bilimleri alanında çalışmaktadır. Katılımcıların 16’sı evli iken 4’ü ise bekarıdır. Katılımcıların 8’inin tek çocuğu var iken, iki çocuğu olan 4 kişi bulunmaktadır.

Veri toplama aracı ve verilerin analizi

Olgubilim çalışmalarında başlıca veri toplama aracı görüşmelerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada veri toplama aracı olarak 7 sorudan oluşan bir yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Soruların oluşturulmasında evden çalışan kadın akademisyenlerle ön görüşmeler yapılmış ve yazın taramasından faydalanılmıştır. Sorular insan kaynakları yönetimi alanında çalışan iki akademisyen ve nitel araştırmalar konusunda deneyimli iki araştırmacının görüşlerine sunulmuş ve önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak nihai haline getirilmiştir. Görüşme soruları Tablo 2.’de görülmektedir.

Tablo 2: Görüşme soruları

1. Pandemi sürecinde evden çalışma konusundaki deneyimlerinizi genel olarak nasıl yorumlarsınız?
2. Size göre evden çalışma sürecinin olumlu yönleri nelerdir?
3. Size göre evden çalışma sürecinin olumsuz yönleri nelerdir?
4. Evden çalışma sürecinde iş ve iş dışı yaşamınıza ilişkin sorumluluklarınızı nasıl yerine getirdiniz?
5. Evden çalışma sürecinde idari ve eğitimle ilgili çalışmalarınız nasıl etkilendi?
6. Evden çalışma sürecinde kişisel kariyerinizle ilgili çalışmalarınız nasıl etkilendi?
7. Evden çalışma süreci genel olarak sosyal ve bireysel yaşamınızı nasıl etkiledi?

Yapılan görüşmeler çeşitli uygulamalar (zoom, skype, g-talk) ve telefon aracılığıyla uzaktan yapılmış, katılımcıların izni ile kayda alınmıştır. Kayda alınan ve yaklaşık 40 dakika süren görüşmeler elektronik ortamda yazıya geçirilmiştir.

Çalışmada, pandemi koşullarının olağanüstü doğasından ve kadın akademisyenler açısından ilk kez deneyimlenen bir durum olmasından dolayı keşfedici araştırma yaklaşımlarından olgubilim (fenomenoloji) yaklaşımı tercih edilmiştir. Evden çalışma olgusu uzun yıllardır özellikle kadın çalışanlar açısından incelenmiş bir konudur. Ancak pandemi döneminin benzersiz koşulları bakımından kadın akademisyenlerin evden çalışma olgusunu “yeni normal” bağlamında daha farklı deneyimlemiş olabilecekleri düşünülmektedir. Colaizzi’nin (1978) yaklaşımına göre olgubilim araştırmalarında elde edilen anlamlar, tüm katılımcıların transkriptlerinde ortak olan temaların ortaya çıkmasına izin verecek şekilde kümelenir. Sonuçlar daha sonra araştırılan olgunun derinleme-

sine ve ayrıntılı bir şekilde ele alındıktan sonra araştırmacı, bulguları doğrulamak için bazı katılımcılara ikinci kez başvurabilir. Keşfedici yaklaşımda genel olarak nitel araştırma desenlerinden yararlanılmaktadır (Karasar, 2016). Bu çalışmada elde edilen verilerin detaylı bir şekilde analiz edilebilmesi için nitel araştırma tekniklerinden biri olan içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, insanlar, durumlar ve olaylar ve bunlar tarafından üretilen anlamlar için verileri tanımlamak, raporlamak ve analiz etmek için yaygın olarak kullanılan bir nitel yöntemdir (Longhofer, Kranke ve Townsend, 2010). Bu analiz yöntemi, verilerde tekrar eden analiz birimlerinin sıklıklarının belirlenmesi ve kendi içinde anlam bütünlüğü oluşturan temalar altında toplanması adımlarını içermektedir. İçerik analizi, bir veri topluluğu içinde tekrar eden kavramlara bağlı olarak var olan desenlerin ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. İçerik analizi karşılaştırma ve sıralamayı amaçlayarak, var olan içeriği sistematik ve güvenilir bir şekilde ölçmek için kullanılmaktadır (Bryman, 2008).

Bu çalışmada görüşmelerin kayda alındıktan sonra yazıya geçirilmesinde, kullandıkları cümleler aynen aktarılmıştır (Smith ve Shinebourne, 2012). Bazı durumlarda katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlayabilmek için kullandıkları sözcük gruplarını daha detaylı ifade etmeleri istenmiştir. İki araştırmacı bağımsız şekilde kodlar oluşturmuş ve nihai kodlar elde edildikten sonra kendi içinde ve birbirleriyle tutarlı temalar oluşturulmuştur.

Verilerin geçerliği ve güvenilirliği

Nicel araştırmalardaki geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından farklı olarak nitel araştırmalarda inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik olmak üzere dört boyut önerilmektedir (Guba ve Lincoln, 1982). İç geçerlilik yerine inanılabilirlik, dış geçerlik yerine aktarılabilirlik, güvenilirlik yerine güvenilebilirlik kullanılması önerilmektedir (Başkale, 2016) Bu çalışmada, inanılabilirlik için araştırmacı üçgenlemesi ve katılımcı teyidi, dış geçerlik için amaçlı örnekleme yöntemi, güvenilebilirlik için detaylı literatür desteğine başvurulmuştur.

Elde edilen veriler düzenlendikten ve analizler yapıldıktan sonra katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiştir. Katılımcıların analizler sonucu ortaya çıkan kodlamaların kendi deneyimlerini iyi yansıtıp yansıtmadıkları konusunda yorumlarını araştırmacılarla paylaşarak sonuçları teyit etmişlerdir. Çalışmada, mesaisinin büyük kısmını evden çalışma aracılığıyla gerçekleştiren kişiler üzerinde araştırma yapılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Örneklem seçiminde, haftanın en az üç günü evinden çalışmakta olan kadın akademisyen kriteriyle sınırlandırılarak evden çalışma olgusunu deneyimleyen kişilerden veri alınması sağlanmıştır. Ayrıca, araştırmacı üçgenlemesi yöntemine başvurularak, araştırmacılar dışında nitel araştırma yöntemi konusunda bilgi sahibi

iki farklı araştırmacı da veri analizi sürecine alınarak görüşlerinden yararlanılmıştır. Bu süreçte yazarlar dışındaki iki araştırmacıya kodlar ve oluşturulan temaları incelenmesi ve uygunluğu hakkında görüş bildirmeleri istenmiştir. Nihai bulgular, daha önce dünyada ve Türkiye’de kadın akademisyenler ile yapılan çalışmalarla kıyaslanarak değerlendirilmiştir.

Etik kurul izni

İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Araştırmaları Etik Kurulu tarafından yapılan incelemede, araştırmanın etik yönden uygun bulunduğuna dair karar (09.11.2020 tarihli, 57384 sayılı) verildikten sonra araştırma süreci başlatılmıştır. Bu doğrultuda görüşme öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı ve içeriği konusunda bilgi sunulmuş, katılımcılar araştırmaya katılmayı kabul etmeleri halinde onam formlarını imzalamışlardır. Katılımcılara ilişkin bilgilerin edinilmesi ve saklanması hususunda gizlilik ilkesi göz önünde bulundurulmuştur. Görüşme çözümlemeleri sırasında bireylerin isimleri yerine kodlamalardan yararlanılmıştır. Katılımcıların onam formunda izin vermeleri doğrultusunda, veriler ses kaydı yöntemi ile toplanmış ve ilgili veriler araştırmacıların kişisel araçlarında muhafaza edilmiştir. Verilerin saklanmasına ilişkin yasal süre dolduğunda imha yöntemi olarak ses kayıtlarının kalıcı biçimde silinmesi planlanmıştır.

Araştırma bulguları

Temalar

Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda dört tema ortaya çıkmıştır. Bunlar sırasıyla “evden çalışmada işin talepleri”, “evden çalışmada yaşam talepleri”, “iş ve yaşam çatışması”, “iş ve yaşam dengesini kurma süreci” olarak adlandırılmıştır.

Tema 1: Evden çalışmada işin talepleri

Tablo 3’te görülen “evden çalışmada işin talepleri” olarak adlandırılan ilk tema, “idari işler”, akademik kariyer ile ilgili işler” ve “uzaktan eğitim ile ilgili işler” olarak üç kategoriye ayrılmıştır.

Tablo 3: Tema 1'e ilişkin kategoriler, kodlar ve frekanslar

TEMA 1	KATEGORİ	KOD	FREKANS
EVDEN ÇALIŞMADA İŞİN TALEPLERİ	İdari İşler	Sürekli teknolojik araçları kontrol etme gerekliliği hissetmek	6
		İdari işlerin uzaktan yapılabilmesi	5
		İdari iş yükünün artması	2
	Akademik Kariyerle İlgili İşler	Akademik çalışmalarda azalma	14
		Akademik çalışmalarda verimliliğin artması	6
		Çevrimiçi eğitimlere/konferanslara katılabilmek	5
		Akademik çalışmaya odaklanamamak	4
		Akademik çalışma yapma baskısı hissetmek	4
		Akademik motivasyon zorluğu	3
		Evde olduğu için veri toplayamamak araştırma yapamamak	2
	Uzaktan Eğitimle İlgili İşler	Ders anlatırken dış etkenlerden rahatsızlık duyma	7
		Evden çalışmada teknolojik altyapı sorunları	6
		Ders kalitesine ilişkin kaygılar	5
		Dijitalleşmeden dolayı akademik iş yükünün artması	3
		Dijitalleşmenin yoruculuğu	3
		Teknolojiye adaptasyon zorlukları	2
		Derse hazırlanma süresinin azalması (giyinme ve ulaşım süresinin azalması vb.)	2

“İdari işler” kategorisinde katılımcılar tarafından en sık tekrarlanan kodun “sürekli teknolojik araçları kontrol etme gerekliliği” olduğu görülmüştür (f=6). Bu kategoride katılımcıların “idari işlerin uzaktan yapılabilmesi” ve “idari iş yükünün artması” şeklinde işe yönelik taleplerde karşılaştığı görülmüştür.

“...Daha uyandığım andan itibaren mail kontrolüyle güne başlıyorum. Günde 15 dakikada bir bakma ihtiyacı hissediyorum. (K18)”.

“Akademik kariyerle ilgili işler” kategorisinde en sık tekrarlanan kodun “akademik çalışmalarda azalma” olduğu görülmüş (f=14), bu kodu “akademik çalışmalarda verimliliğin artması” (f=6) izlemiştir. Akademik çalışmalarda verimliliğin arttığını düşünen katılımcılarının evde bir çocuk olup olmamasına göre farklı yanıtlar verdikleri görülmüştür:

“...Kendimi odaya kapatıp çalışma gibi bir lüksüm yok çünkü çocuk balkondan bile açıp atlayabilir... (K10)”.

“Hani o psikolojik boyutunu... hastalık korkusunu atlattıktan sonra avanta-ja çevirdim yani bu dönem içerisinde güzel akademik çalışmaların olduğuna inanıyorum yani o kaygıyı atlattıktan sonra benim için bir avantaja dönüştü diyebilirim. (K7)”.

“Akademik kariyerle ilgili işler” kategorisinde “akademik çalışmaya odaklanamamak”, “akademik çalışma baskısı hissetmek”, “akademik motivasyon zorluğu” ve “evde olduğu için veri toplayamamak/araştırma yapamamak” gibi olumsuz ifadelerin yanında “çevrimiçi eğitimlere/konferanslara katılabilmek”ten bahsedildiği görülmüştür.

“Uzaktan eğitimle ilgili işler” kategorisinde en sık tekrarlanan kodların sırasıyla “ders anlatırken dış etkenlerden rahatsızlık duyma” (f=7) ve “evden çalışmada teknolojik altyapı sorunları” (f=6) olduğu görülmüştür. Katılımcılar ev ortamında ders anlatmanın zorluklarını ifade ederken, evin dışından veya içerde yaşayan insanlardan kaynaklanan gürültü gibi unsurların odaklanmalarını etkilediğini belirtmiştir. Örneğin; “...kardeşim karşımda komiklik yaparken ders anlatmak çok zordu...(K9)” ifadesi ile aile üyelerinin dersin akışı üzerinde etkisinin bulunabileceği ifade edilmiştir. Bu kategoride “ders kalitesine ilişkin kaygılar”, “dijitalleşmeden dolayı akademik iş yükünün artması”, “dijitalleşmenin yoruculuğu”, “teknolojiye adaptasyon zorlukları” ve “derse hazırlanma süresinin azalması” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Katılımcılar uzaktan eğitime geçişle birlikte daha önce kullandıkları ders materyalinin yeterli olmadığını ve çevrimiçi eğitim sürecinde kullanabilmek için yeniden ders hazırlığı yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir:

“...çocukları anneme bırakıp eve yakın bir kafeye gidiyordum. Orada bütün gün not hazırlıyordum. (K17)”.

“...ben hiç not kullanmazdım, alanımız gereği sınıfta etkinlik yapar, tahtada soru çözerdik...şimdi açtım interneti tek tek her hafta öğrencilere gösterebileceğim videolar, içerikler aradım...çok zamanımı aldı. (K19)”.

“yüz yüze eğitimde beden jest mimik de bir materyal online da ise görsel materyal hazırlamak lazım, o açıdan ekstra enerji ve zaman kaybı söz konusu. (K15)”.

Katılımcılardan 14 tanesinin akademik çalışmalarda azalma yaşadığı, 6 tanesinin ise akademik çalışmalarında daha verimli olduklarını belirttikleri görülmüştür. Bu çelişkili durumun kişisel özelliklerdeki farklılıklar, evli ve çocuk sahibi olma durumundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tema 2: Evden çalışmada yaşam talepleri (aile ve kişisel alan talepleri)

İkinci temada “bireysel ihtiyaçlar”, ve “aileye ilişkin ihtiyaçlar” olmak üzere iki kategori bulunmaktadır. “Bireysel ihtiyaçlar” kategorisinde en çok tekrarlanan olgunun “ev dışında sosyalleşememek” (f=11) olduğu görülmüştür. Bu kategoride “işe giderken harcanan zamandan tasarruf etmek”, “evde olmanın sağlıklı yaşam koşulları sunması”, “kendine zaman ayırabilmek” gibi olumlu durumların yanı sıra “kendine zaman ayıramamak” ve “işyerinde sosyalleşme ihtiyacı” gibi kodlar yer almaktadır (Tablo 4).

Tablo 4: Tema 2’ye ilişkin kategori, kod ve frekanslar

TEMA 2	KATEGORİ	KOD	FREKANS
EVDEN ÇALIŞMADA YAŞAM TALEPLERİ (AİLE VE KİŞİSEL ALAN TALEPLERİ)	Bireysel İhtiyaçlar	Ev dışında sosyal yaşam ihtiyacını karşılayamamak	11
		İşe giderken harcanan zamandan tasarruf etmek	10
		Evde olmanın sağlıklı yaşam koşulları sunması (beslenme, spor, vb.)	8
		Kendine zaman ayırabilmek	7
		Kendine zaman ayıramamak	6
	Aileye İlişkin İhtiyaçlar	İşyerinde sosyalleşme ihtiyacını karşılayamamak	5
		Evin iş yükünün artması	14
		Mutfakta geçen zamanın artması	12
		Çocuğun anneye ihtiyacının olması (beslenme, tuvalet, uyku vb. ihtiyaçlarla bölünmek)	10
		Çocuğun ihtiyaçlarını gidermede ilk sırada olmak (Çocuğun ihtiyaçlarını gidermede babayı değil anneyi tercih etmesi)	8
		Çocukları duruma adapte etmeye çalışmak	5
		Çocukla daha çok zaman geçirebilmek	3

Katılımcılar için pandemi nedeniyle sürekli evde olmanın sosyal yaşamı olumsuz etkilediği görülmüştür:

“Eşimle birlikte gezmeye, tiyatroya, sinemaya gidiyordum... bunlar tamamen kalktı, artık hayalini kuruyoruz sinemaya gitmenin. (K18).”

“...işte de sorunlar olsa da iki insan görüp sosyalleşiyorsun işte... böyle sürekli eve kapalısın, insanın doğasına aykırı. (K4).”

“Aileye ilişkin ihtiyaçlar” kategorisinde ev yaşamında karşılaşılan çeşitli taleplerin sıralandığı görülmüştür. Bunlar arasında en çok tekrarlanan kodların “evin iş yükünün artması”, “mutfakta geçen zamanın artması”, “çocuğun anneye ihtiyacının olması”, “çocuğun ihtiyaçlarını gidermede ilk sırada olmak” olduğu görülmüştür. Katılımcıların evle ilgili olarak yemek, temizlik ve alışveriş gibi işlerin artmasına ve çocuğu olan katılımcıların çocuklarla ilgili ihtiyaçlarına vurgu yaptığı görülmüştür:

“...hem kendi işlerimi idare etmek hem evin işlerini yapmak hem çocukla ilgilenmek kâbus gibiydi benim için. (K8)”.

“...biz de öyle yani, hani ben de bir şey yapmadığım zaman mesela şu yemek bir tek bir çeşit yemek yapabildiğimde onun böyle bir şeyini yaşıyorum...ya işte “ailemi doyuramadım” oluyorum. (K11)”.

“Çocuk 10 yaşında değilse, kendi kendini idare edemiyorsa çocuk bana muhtaç oluyor uyurken, yemek yaparken filan sürekli ona bağımlı oluyorsun. (K14)”.

“Aileye ilişkin ihtiyaçlar” kategorisinde yer alan “çocuklarla zaman geçirebilmek”, kadın akademisyenlerin bu zorlu sürecin en olumlu yanı olarak ifade ettikleri durumlardan biri olduğu görülmüştür:

“...bu durum çocuklara yaradı. Evde sürekli bizimle birlikteler. (K13)”.

“...olumlu yanı bence çocuğumla daha fazla birlikte olabilmek. Ama ne kadar kaliteli vakit geçirebiliyorsun diye sorarsan... günde en fazla bir saati geçmez (K3)”.

Çocuklu kadın akademisyenlerin kendilerine zaman ayıramadıkları (f=6), bekar ve çocuksuz evli olan katılımcıların ise kendilerine daha çok zaman ayırabildikleri (f=7) ifade edilmiştir.

Tema 3: İş ve yaşam çatışması

“İş ve Yaşam Çatışması” olarak adlandırılan üçüncü tema, “iş alanının ev alanına taşması”, “ev alanının iş alanına taşması” ve “rol çatışması” olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır.

Tablo 5: Tema 3'e ilişkin kategoriler, kodlar ve frekanslar

TEMA 3	KATEGORİ	KOD	FREKANS	
İŞ VE YAŞAM ÇATIŞMASI	İş Alanının Ev Alanına Taşması	İşle ilgili taleplere öncelik vermek	7	
		Kendine zaman ayırırken bile işi düşünmek	4	
		Aile taleplerini karşılamada yetersizlik	2	
		Evin düzeninin bozulması	2	
	Ev Alanının İş Alanına Taşması	Akademik çalışma/İdari iş yaparken bölünmek	10	
		Evdeki gürültünün çalışmayı zorlaştırması	8	
		Çalışabilmek için ev taleplerini yerine getirmeyi beklemek/gece çalışmak zorunda olmak	7	
		Akademik çalışma yaparken evin işlerini/ çocukları düşünmek	5	
			Çocuğun dersi bölmesi	4
			Ev ve iş zamanını ayıramamak-zaman yönetimi yapamamak	16
			Kadınların iş yükünün erkeğe göre fazla olması	14
			Akademisyen rolünün geri planda kalması/ Ev kadını-anne rolünün ön plana çıkması	11
			Rol geçişlerinin zor/hızlı olması	9
			Rol geçişine hazırlanmak (Kıyafet, fiziksel mekân, vb.)	8
			Zamansal sınır çizmek/zaman sınırı koymak	8
	Rol Çatışması		Rolleri belirgin hale getirmeye çalışmak	7
			Rol sınırlarının bulanıklaşması	7
			Rol çatışması	6
			Bekarlara/Erkeklerle/Çocuğu olmayanlara/ İşe fiilen gidenlere imrenmek	5
			Fiziksel sınır çekerken bile geri planda olmak	3
		Kendini ikinci plana atmak	3	
		Kimlik karmaşası	2	
		Rol geçişinde zorlanmama	2	
	Rollerin belirgin olması	2		
		Erkeklerle kadınlar arasında fark olmaması	1	

“İş alanının ev alanına taşması” kategorisinde en sık tekrarlanan kodun “İşle ilgili taleplere öncelik vermek” (f=7) olduğu görülmüştür. Bu kodu sırasıyla, “Kendine zaman ayırırken bile işi düşünmek”, “aile taleplerini karşılamada yetersizlik” ve “evin düzeninin bozulması” izlemektedir. Katılımcıların idari,

akademik ve eğitimle ilgili olarak görevlerini ev ortamında yerine getirmelerinden dolayı bir öncelik sıralaması yapmak zorunda kaldıkları, eski yaşam biçimlerinin değiştiği ve ailevi ihtiyaçlarını gidermede sorunlar yaşadıklarına yönelik ifadeler kullandıkları belirlenmiştir:

“...gece uykularımızda bile işi düşünüyoruz...kahve içerken bile aklımda işler oluyor (K3)”.

“Ben derse çok adapteyim arada gözüm kayıyor mesajı görüyorum ama çok ekstrem şeyler değilse ben dersi bölmüyorum. Mesela geçen ders anlatırken ben sarma yanmış, eşim elinde kağıtla geldi, “yanıyor” diye yazdı ama dersi hiç bölmedim. O tip durumlar olduğunda dersten yana kullanıyorum işlerimi... (K16)”.

“Kanalize olmak ev ortamında zor olabiliyor bir tarafta hobinle ilgili şeyler dururken bir tarafta masada işle ilgili materyal durduğu için ikisini birbirinden ayırıp diğerine kanalize olmak kolay olmayabiliyor. Ben işi işte halletmeyi seviyorum. Evde ve iş dışındaki zamanlarda da işi hiç düşünmüyorum diyemem ama planlamasını yapıyorum ve bunu da iş zamanında olacak şekilde yapıyorum. (K20)”.

“Ev alanının iş alanına taşması” kategorisinde en çok tekrarlanan kodların “akademik çalışma/idari iş yaparken bölünmek”, “evdeki gürültünün çalışmayı zorlaştırması”, “çalışabilmek için ev taleplerini yerine getirmeyi beklemek/gece çalışmak zorunda olmak” olduğu görülmüştür. Bu kodlara ek olarak, “akademik çalışma yaparken evin işlerini/çocukları düşünmek”, “çocuğun dersi bölmesi” şeklinde kodlar, kadın akademisyenlerin ev yaşantısındaki bazı unsurların çalışma yaşamına yansıdığını ortaya koymaktadır. Katılımcılar evde işe yönelik görevlerini yerine getirmeye çalışırken çeşitli nedenlerle bölündüklerini, çoğunlukla ev işleri ve çocuklardan dolayı gece çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir:

“Normalde isteyken ev işlerini düşürmüyorsun ama evdeyken çamaşırı da yıkayayım, ders arasında asayım gibi kaygıların oluyor...(K6)”.

“Çocuğunuz evdeyse ve ilgi isteyen bir yapıda kendi online dersleri var ama yetişkin desteğine ihtiyacı var. Bir oraya gitmeye çalışıp bir dersimi yapmaya çalışıyorum ama sürekli bölünüyorum. Kuruma (okula) gidemediyse çocuk, aynı anda kendi dersim olmasını dengeli yürütemedim...ya dersim bölündü ya kucağıma oturdu dersi birlikte yürüttük. (K15)”.

“...çocuk bir dönem klavyenin üzerinde yatıyordu “...bu ne biçim ders” dedi gitti...çok müdahale ediyor...iki çocuk boğaz boğaza girebiliyorlar, sürekli kulağının biri dışarıda oluyor. (K2)”.

“...bölünerek ders çalışmayı öğrendim... bütün gün bilgisayar başındayım, saatlerce ders anlattıktan sonra gece insan artık çalışmak istemiyor ki...okuduğunu da anlayamıyorsun. (K3)”.

“...çocuklar uyuduktan sonra çalışabiliyorum...genelde 12’de başlıyorum gece 3’e kadar...sabah da o az uykuyla güne başlamak zorundasın... (K12)”.

“Rol çatışması” kategorisinde en sık tekrarlanan kodların sırasıyla “ev ve iş zamanını ayıramamak-zaman yönetimi yapamamak”, “kadınların iş yükünün erkeğe göre fazla olması”, ve “akademisyen rolünün geri planda kalması/ev kadını-anne rolünün ön plana çıkması” olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğunun ev ile ilgili taleplere erkeklere göre daha fazla cevap vermek zorunda hissettikleri görülmüştür. Bu durumun akademisyen rolünün geri plana itilmesine neden olduğuna ilişkin örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

“.....Kadınsan... anneysen istersen ordinaryüs profesör ol istersen... evden beklenen şeyler evin düzenini senin sağlaman bekleniyor. Bizde gördüğüm kadarıyla eşim salona girip kapıyı kapatınca kendini ofiste hissetti. Ama benim öyle ekstra zamanımda yemek yapmak zorundaydım çocukları doyurmak zorundaydım onların derslerini takip etmek zorundaydım... (K12)”.

“...Yani başta da söylemiştim dediğiniz gibi... Bence onlar (erkekler) hep, onların literatüründen konuşalım “1-0”, “2-0” önce başlıyorlar maça, çok fazla zamanları var...(K11)”.

“...Baba derse girdiği zaman sıkı yönetim ilan etmiş oluyor, gürültü yapılmıyor...ama anne de öyle değil o anne olmaya devam ediyor. Baba öğretmen rolüne geçiyor. Çocuklar için anne her zaman anne... (K2)”.

“Rol çatışması” kategorisinde yer alan diğer kodlar arasında, “rol geçişlerinin zor/hızlı olması”, “rol geçişine hazırlanmak (kıyafet, fiziksel mekân, vb.)”, “zamansal sınır çizmek”, “rolleri belirgin hale getirmeye çalışmak”, “rol sınırlarının bulanıklaşması” gibi kodlar yer almaktadır. Kadın akademisyenler, akademisyen rolünden ev kadını/anne/birey rollerine geçişin çok hızlı olduğunu vurgulamışlardır:

“Kimlik karmaşası yaşıyoruz aynı anda...ve hata yapmamak için daha çok gerilip daha çok baskı, saniyede dönmek zorundayız. Normalde bu kimliklere sahip olup yaşamı sürdürmek zordu zaten, şimdi kimlikten kimliğe geçmek çok daha zor ve stresli. Mutfakta yemek yapıp 5 dakika dersim var diyip “şak” diye bilgisayar başına oturuyoruz. (K13)”.

“...ders arasında çamaşır asıyoruz, kurutucuya çamaşır atıyoruz...baba da ders veriyor ama çocuk susadıysa benim vermem gerekiyor. Hem iş kadını hem anne olma hem de evde kadın olmak... üçünü de aynı anda sergilemek zorunda kadın... (K2)”.

“...Yemek yaparken de gelebilir telefon, 3 dakika sonra ders de yapabilirim zaten her şey birbirine girdi. (K8)”.

“Çatışmayı çok yaşıyorum. Çünkü ders anlatırken salona taşındım mesela orada televizyon var. Eşim boşlukta olup sessiz şekilde televizyon izliyor ya da işlerini yapıyor. Normalde hayatımız saatli idi. Kargo ders anlatırken gelebiliyor... (K16)”.

Tema 4: İş ve yaşam çatışmasını yönetme süreci

Dördüncü tema olan “İş-Yaşam Çatışmasını Yönetme Süreci”, “bireyler üzerindeki etkiler” ve “çatışmayı yönetmede etkili faktörler” olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6: Tema 4'e ilişkin kategoriler, kodlar ve frekanslar

TEMA 4	KATEGORİ	KOD	FREKANS
İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASINI YÖNETME SÜRECİ	Bireyler Üzerindeki Olumsuz Etkiler	"Evdesin rahatsın" algısına maruz kalma	19
		Yorgunluk	11
		Uyku düzeni bozulması	10
		Sağlığa yönelik kaygılar	9
		Her gün aynı şeyler oluyor hissi/Günleri karıştırmak	8
		Sinirlenmek	6
		Deşarj olamamak	6
		Evde olma zorunluluğunun getirdiği baskı	5
		Psikolojik yıpranma	5
		Stres	5
		Kapana kısılmak	4
		Yetersizlik hissi	4
		Evde olmanın sağlık açısından güvende hissettirmesi	4
		Fedakârlık yapmak zorunda hissetmek	3
		Fiziksel sağlık sorunları	3
	Gelecek kaygısı	3	
	Adaptasyon zorluğu	2	
	Düzensiz beslenme	1	
	Kurum kültürü, aidiyet hissinin kalmaması	1	
	Çatışmayı Yönetmede Etkili Faktörler	Öz disiplinli olmak	11
Aile/Eş desteği		8	
Planlı olma		7	
Yöneticilerin anlayışlı olması		6	
Psikolojiyi düzeltmek için akademik çalışmaya yönelmek		5	
Görev bilinci		4	
Esnek olmak		3	
Özsaygı	3		
Stresle baş edebilme yeteneği	2		

"Bireyler üzerindeki etkiler" kategorisinde en çok tekrarlanan kodun "evdesin rahatsın" algısına maruz kalmak" olduğu ($f=19$) görülmüştür. Katılımcıların COVID-19 pandemisi sürecinde evden çalışmak zorunda olmalarının, çevrele-

rindeki insanlar tarafından “rahat” bir durum olarak algılandığı ve pandemi öncesi ciddiyetini kaybettiğine ilişkin ilgi çekici ifadeler kullandıkları görülmüştür:

“...mesela ders anlatıyorsun bilgisayar başında nefes tüketmişsin yorulmuşsun odadan çıkıyorsun... “ee neyin var bugün evde değil miydin sen” diye soruyorlar, yorgun olabileceğini düşünmüyorlar üstüne mutfağa gidip yemek hazırlıyorum 5 dakika dinlenme yok hani şu koltuğa uzanayım da televizyon izleyeyim gibi bir ritüelim asla olmadı...(K14)”

“Evdekiler için benim derste anlattığım konuların hiçbir önemi yok. Bilimsel çalışmalarımın önemi yok. Onlar için yemekte ne var o önemli. (K12)”

“...acaba iş kıyafetlerimi giyip evde gezsem daha mı çok ciddiye alırım?” diye düşündüm... Ders anlatmak ve düzgün anlatmak bu benim işim bunu hakkıyla yapmak zorundayım çünkü maaş alıyorum. (K13)”

“En yakınım eşim, maalesef sen zaten evdesin bakış açısı...akademisyen arkadaşlarım çocuğu da varsa bizim halimiz ne olacak diyor. Evli değilse ne güzel uzaktan gitmiyorsunuz evinizden yapıyorsunuz diyorlar. (K15)”

“Biz saat beş itibari ile gecenin üçüne dördüne kadar da çalışırız ve bu işin içinde öğrenci işleri de söz konusudur... böyle bir durumda tabii ki hani çevreyi biraz geniş edecek olursak evet garip yorumları aldığımız da oluyor... yani mesela evde yattığımızı düşünenler de var bu sadece akademisyenler için değil maalesef öğretmenler için de böyle. Aslında şu an tahta kullanmadığım için bir word dosyası üzerinde soru çözmeye çalışıyorum bu mesela bir efor...(K7)”

Bu kategori altında “yorgunluk”, “uyku düzeninin bozulması”, “sağlığa yönelik kaygılar”, “psikolojik yıpranma”, “stres” ve “gelecek kaygısı” gibi kodların, bireysel sağlığı tehdit eden bir virüsün varlığının fiziksel ve psikolojik etkiler yarattığını ortaya koyduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılar evde olmanın bir zorunluluk olmasının kendilerinde baskı yarattığını, evden çıkamadıkları için deşarj olma imkanlarının bulunmadığını ve zaman kavramını yitirdiklerini ifade etmişlerdir:

“...ister istemez sarj ve desarj problem yaşıyoruz. Bazen iyi bazen kötü kalkıyorsunuz...günü bilemiyorsunuz. Programınız yoksa bugün ne gün diyorsunuz sizce pazartesi cumartesi farkı yok. (K3)”

“Artık sabahları kalkıyorum ve hangi güne uyandım hatırlamakta zorlanıyorum. (K14)”

“Çatışmayı yönetmede etkili faktörler” kategorisinde en sık tekrarlanan kodun “öz disiplinli olmak” olduğu görülmüştür. Bu kodu “aile/eş desteği” izlemektedir. Ayrıca kadın akademisyenlerin, yönetimin desteği ve görev bilinci sayesinde motive olmaya çalıştıklarına yönelik ifadeleri bulunmaktadır:

“Öz disiplinim olmasa bu süreçte çok zorlanırdım. Çünkü bütün gün evde dizi izlemek o kadar kolay ve o kadar güzel ki ...Sürekli dışarıdan sipariş edip yemek yemek, hiç hareket etmemek çok basit. Kendi özelliklerim sayesinde süreci iyi değerlendirdim ve çatışmayı azalttım. İş ve aile konusunda sınırlar çizerim. Şu an çalışıyorum,” kusura bakmayın müsait değilim” derim. Önceden kolay kolay hayır demezdim, şimdi diyorum ki zamanım yok, yetiştiremiyorum aileme daha dikkat etmeyi öğrendim bu süreçte. (K6)”.

“Her gün belli hedeflerim var, bir defterim var oraya yazıyorum bugün şunu şunu yaparım diye. Kendi kendimi motive etmeye çalışıyorum... (K14)”.

Özellikle profesör unvanına sahip akademisyenlerin deneyimli olmalarına dayanarak iş ve yaşam alanları arasında belirli bir denge kurdukları belirlenmiştir:

“Meslek ayrıdır ev aile ayrıdır. Ben ev işlerini programlayan bir insan olduğum için yıllardır yürüyen bir düzenim var o yüzden çakışma olmadı (K4)”.

“...gençler belki bu özelliği henüz kazanmamış olabilir ama siz yıllar içinde bunu oturtmuş olabiliyorsunuz. Bir sistem kurunca insanlar sizin hayatınıza paldır kültür giremeyeceklerini biliyorlar...(K5)”.

Çoğu kadın akademisyenin, pandemi sürecinde psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmek için akademik çalışmalara yönelmeyi tercih ettikleri görülmüştür:

“Aslında bu süreçte çok enteresandır ki hiç yoğunlaşmadığım kadar kendi akademik işlerime odaklandım. Çocuklar yattıktan sonra. Daha önce fırsat bulamadığım şeyleri yapmaya başladım. Bu bir fırsattır diye düşündüm. Belki de bu sürecin belirsizliği bizi buna itti. Bir şeye tutunmak zorundasın, bizim meziyetimiz akademik çalışma yapmak (K12)”.

“Bu anlamsızlık hissi depresyona sokabilir çalışmak beni var ediyor...Çok doğru bir meslek seçtiğimi derinden hissettim bu süreçte... (K8)”.

Sonuç ve öneriler

Bu araştırmanın amacı, iş-yaşam çatışması kuramı temelinde kadın akademisyenlerin COVID-19 pandemisi sürecinde uzaktan çalışma olgusunu nasıl deneyimlediklerini detaylı biçimde ortaya koymaktır. Bu amaca yönelik olarak kamu üniversitelerinde bir haftanın çoğunluğunu evden çalışarak geçirmesi açısından, en az 3 gün evden çalışmış kadın akademisyenlerle yapılan görüşmelerin analizi sonucunda dört tema ortaya çıkmıştır. İlk tema olan “evden çalışmada işin talepleri” teması, idari, akademik kariyer ve uzaktan eğitimle ilgili talepleri içermektedir. Kadın akademisyenlerin evden çalışma sürecinde idari işlere yönelik her an aranabileceklerini hissettikleri, sürekli olarak tele-

fon, e-posta ve elektronik belge sistemlerini kontrol etmek zorunda kaldıklarını belirttikleri görülmüştür. Bununla beraber pandemi nedeniyle eğitimin de uzaktan olmasının, pandemi öncesinde var olmayan teknolojik bir iş yükünü de beraberinde getirdiği görülmüştür. Akademisyenlerin yüz yüze eğitimde kullandığı ders materyalinin yeterli olmadığı ve çevrimiçi eğitim platformlarında verimli bir şekilde ders anlatabilmek için yeni ve öğrencilerin ilgisini çekebilecek ders içerikleri hazırlamak zorunda oldukları belirlenmiştir. Ayrıca bazı akademisyenlerin ilk kez çevrimiçi ders vermelerinden dolayı dersin kalitesine ilişkin kaygı duyduğu ortaya çıkmıştır.

“Akademik kariyerle ilgili işler” kategorisinde kadın akademisyenlerin çoğunluğunun akademik çalışmalarında azalma olduğu, akademik çalışmalara odaklanma ve motivasyon sıkıntısı yaşamalarına ek olarak veri toplayamadıkları ve yeni araştırmalar yapamadıkları görülmüştür. Ancak bekâr ve evli olup çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin akademik çalışma yapma sorunları yaşamadığı belirlenmiştir. Forster (2001) tarafından yapılan araştırmada, kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olmaması halinde, sayıca daha fazla olan erkek akademisyenlerin rekabet edebilirliklerinin arttığı ifade edilmiştir, bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Kadınların çocuk sahibi olması durumunda babalara kıyasla çocuklarının yeme, içme, uyku ve oyun gibi ihtiyaçlarını karşılamak için yönelindikleri öncelikli kişi olmaları onların zamanlarını büyük bir kısmını çocuklarıyla geçirmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin, akademik çalışmalara ayırdığı zaman azalmaktadır.

İkinci tema olan “evden çalışmada yaşam talepleri” teması, kadın akademisyenlerin evde buldukları süre boyunca bireysel ve ailelerine ilişkin ihtiyaçlarının nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Kadın akademisyenlerin pandemi nedeniyle dışarı çıkamamaları sosyal yaşamlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Ayrıca katılımcıların işe giderken trafikte harcanan zamandan tasarruf edilmesi, evde daha iyi beslenme düzeni kurulması, spor ve kişisel hobilere zaman ayrılmış olması gibi olumlu yanlarından bahsedenler de olmuştur.

Kadın akademisyenlerin çoğunluğunun ailecek bütün gün evde zaman geçirmek ve işle ilgili görevlerini de evde tamamlamak zorunda olmalarından dolayı evin iş yükünün artmasından şikâyetçi oldukları görülmüştür. Koronavirüs Pandemisi bütün insanları etkileyen bir salgın olma niteliğiyle tüm aile üyelerinin evde olmasını mecbur kılmıştır. Çocukları uzaktan eğitim almak zorunda kalan kadın akademisyenlerin, çocukların bakımı ve eğitimi ile ilgili sorumlulukları da üstlendikleri belirlenmiştir. Bu süreçte çocukları okul çağında olan kadın akademisyenlerin, çocuklarıyla birlikte derslere katıldıkları, çocukların yemek, oyun ve benzeri ihtiyaçlarını gidermekte ilk sırada oldukları ortaya çıkmıştır. Önceki çalışmalarda kadın akademisyenlerin çeşitli zamansal

(işleri planlamak, süre sınırı koymak vb.) ve fiziksel sınırlar (çalışma odasını ayırmak vb.) belirleyerek iş-yaşam dengesini sağlamaya çalıştıkları görülmüştür. Ancak, özellikle çocuk sahibi olanların sürekli ve öngörülemez taleplere karşılık verebilmek için bu sınırları belirlemek konusunda birtakım zorluklar yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Toffoletti ve Starr, 2016). Bu doğrultuda bu çalışmada elde edilen ilgili sonucun şaşırtıcı olmadığı ifade edilebilir. Bunun yanı sıra kendi evden çalışma süreçlerine onları da adapte etmek zorunda kalmanın psikolojik ve fiziksel bir yıpranma kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca küçük yaşta çocuğa sahip akademisyenlerin ders anlatırken ve akademik çalışma yaparken sürekli olarak bölündükleri ve işlerini yapmaya devam etse bile farklı bir odada bulunan çocuklarının güvenliğini düşünmeye devam ettikleri görülmüştür. Bu anlamda Sınır Kuramı çerçevesinde, pandemi sürecinde kadın akademisyenlerin zamansal ve fiziksel sınırlar belirleme konusunda zorlandıkları öne sürülebilir.

Ashforth vd. (2000)'ne göre, bir kadın çalışanın iş toplantısı esnasında çocuğu tarafından aranması halinde, bu çalışan "anne" ve "çalışan" rolleri arasında sıkışıp kalacak, aynı anda iki yerde olamayacağından ötürü, ya çocuğunun aramasını daha sonra cevaplandırması, ya da toplantıya mazeretini sunup işine ara vermesi gerekecektir. Bu şekilde birbirlerinden kesin sınırlarla ayrılmış rollerin varlığında, bireylerin tatminsizlik duyma ve iş-yaşam çatışması yaşama ihtimallerinin artacağı ileri sürülmüştür. Pandemi döneminde ise iş ve ev alanları zorunlu olarak fiziksel bakımdan bütünleşmiştir. Bu durum iş-yaşam çatışmasının kaçınılmaz olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Başarır ve Sarı'nın (2015) çalışmasında kadın akademisyenlerin kendilerini, "çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak" tanımladıkları görülmüştür. Toplumsal cinsiyet rolünün de etkisiyle birden fazla rolü üstlenmenin kadın olarak akademisyenliğin doğasında bulunduğu söylenebilir. Bu duruma pandemi koşullarında iş ve ev alanlarının fiziksel olarak birleşmesinin eklenmesi ise birçok öngörülmezen olumsuzluğu da beraberinde getirmiştir. Üçüncü tema olan "iş-yaşam çatışması" teması iş ve ev alanlarının birbirine nasıl taşıdığını ve kadın akademisyenlerin deneyimlediği rol çatışmasına yönelik bilgiler sunmaktadır. Çoğu kadın akademisyenin iş ve ev talepleri arasında bir öncelik sıralaması yaptığı ve içinde buldukları bağlama göre tercih yaptıkları görülmüştür. Kendine zaman ayırırken bile işi düşünmek zorunda kalan kadın akademisyenlerin, kendilerini iş ve ev talepleri arasında "kapana kısılmış" hissettikleri ve kendilerini iki alanda da yetersiz hissettikleri belirlenmiştir. Katılımcılar evle ilgili talepleri yerine getirmekte erkeklere göre daha fazla iş yükünü sırtladıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, çalışabilmek için çocukların uykuya daldığı ve evin işlerinin tamamlandığı gece saatlerini beklemek zorunda kaldıklarını ancak geç saatlerde fiziksel yorgunluğa bağlı olarak

odaklanmada zorluk çektiklerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla akademisyenlerin çoğunluğunun akademik performansında düşüş yaşadığı söylenebilir.

Toplumlarda cinsiyetlere atfedilen roller, kadın ve erkeğin iş ve özel yaşamlarına ilişkin sorumlulukları ve bu sorumlulukları yerine getirirken sergilemeleri gereken tutum ve davranışlarına yönelik toplumsal inançları ifade etmektedir (Donald ve Linington, 2008). Değişen toplumsal dinamiklere rağmen, hala kadınların çalışma yaşamında genellikle kısıtlandırıldığı ve ev merkezli çalışmaya itildiği görülmektedir. Türkiye’de kadın ve erkeğin iş ve ev yaşamlarına dair toplumsal rol beklentileri incelendiğinde, kadınlardan işten eve döndüklerinde hızlıca eş ve anne rolüne bürünmelerinin beklendiği, erkeklerin ise aileden bağımsız sınırlar oluşturabilip, rol geçişini kademeli olarak gerçekleştirebildikleri görülmektedir (Bayramoğlu, 2018). Ancak pandemi döneminde evden çalışan kadınların işten eve dönüş zamanı bulunmadığı için rol geçişlerinin ani yaşandığı görülmüştür. “Rol çatışması” kategorisi katılımcıların sergilemek zorunda kaldığı rollerin birbirine karıştığı durumları ortaya koymaktadır. Çoğu kadın akademisyenin anne rolünden akademisyen rolüne geçişi çok ani olarak hissettiği ve rolüne bürünebilmek için zamansal ve fiziksel sınır çizmeye çalıştığı görülmüştür. Evli katılımcıların çoğunun, çocuk sahibi olup olmalarından bağımsız olarak, kadınların iş yükünün erkeğe göre daha fazla olduğunu ve ev kadını/anne rolünün ön plana çıktığını belirtmeleri dikkat çekicidir. Bu durum kadınların kendini ikinci plana iterek ev taleplerini bir öncelik haline getirdiklerini ve ev taleplerinden kalan zamanda akademik çalışma yapabilmek zorunda oldukları sonucunu ortaya çıkarması açısından önceki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Er’in (2008) çalışmasında evli olan kadın akademisyenlerin ev içi rollerde sorumluluğu erkeklere göre daha fazla üstlendiği ve bazı işleri eşleriyle paylaşmadığı belirlenmiştir. Ayrıca Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın’ın (2012) çalışmasında da geleneksel olarak evde kadına yüklenen rollerin (yemek yapma, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, ütü yapma, ev temizleme, giysi onarımı) çoğunlukla evde kadınlar tarafından yerine getirdiği görülmüştür.

Dördüncü ve son tema olan “iş-yaşam çatışmasını yönetme süreci”, pandemi döneminde evden çalışmanın “bireyler üzerindeki etkileri” ve “çatışmayı yönetmede etkili faktörler” olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır. Ev ve iş ortamının tek bir fiziksel alana sığdırılmış olmasının yarattığı taşma ve rol çatışmasının en çarpıcı sonucu olarak akademisyenlerin çevresinde bulunan insanlarda oluşan “evdesin rahatsın” algısı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, pandemi öncesinde fiili olarak işe giden kadın akademisyenlerin mesleğine toplumsal bakış açısının değiştiğini göstermektedir. Evde olduğu için iş yükünün azaldığı gibi bir kanı, kadın akademisyenlerin yaşadığı zorlu sürecin tam tersini yansıtmaktadır. Bu sürecin katılımcılarda yorgunluk, uykusuzluk, zaman kavramının

yitirilmesi, sinirlilik, rahatlayamama, psikolojik ve fiziksel yıpranma, yetersizlik hissi, stres, kaygı ve uyum sorunları gibi önemli olumsuzluklara neden olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş ve aile alanını ayrı tuttıkları eski düzenlerine yönelik bir özleme sahip oldukları belirlenmiştir. Ek olarak kadın akademisyenlerin bu zorlayıcı sürecin yarattığı baskıdan kaçabilmek için akademik çalışmalarına yöneldikleri görülmüştür. Katılımcılardan bazıları stres ve kaygıyla başa çıkabilmek, artan iş yükünün yarattığı yorgunluğu azaltabilmek için araştırma faaliyetlerini “tutunacak bir dal” olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların işyerinde iş arkadaşlarıyla bir kahve içmenin sağladığı psikolojik rahatlıktan yoksun kalmış olmaları, pandemi nedeniyle geleceğe ve sağlığa yönelik kaygılar taşırken aynı zamanda çalışmak ve aile kaynaklı talepleri karşılamak zorunda kalmış olmaları açık bir şekilde iş-yaşam çatışması yaşadıklarını göstermektedir. Katılımcılar, bu çatışmayı yönetmede öz disiplinli olma, aile/eş desteği, planlı olma, yöneticilerin anlayışlı olması, görev bilinci, özsaygı ve stresle başarılı olma gibi unsurların olumlu katkısının bulunduğunu belirtmişlerdir. Pakistan’da gerçekleştirilen bir çalışmada da kadın akademisyenlerin eşleri tarafından duygusal destek görmeleri halinde iş-yaşam çatışması ve stres düzeylerinin azaldığı ortaya çıkmıştır (Naz, Fazal ve Khan, 2017). Küçükşen ve Kaya’nın (2016) çalışmasında, kadın akademisyenlerin iş ve yaşam dengesini kurabilmelerinde hedef odaklı çalışmaları ve zaman yönetimi konusundaki becerilerinin etkili olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca kendi kişisel gereksinimlerinden (uyku, eğlence, dinlenme ve sağlık gibi) ödün vermek zorunda kalmalarının ve eş desteğinin önemini ortaya çıkması, bu çalışmanın sonuçları ile uyumlu görünmektedir. Benzer sonuçlar Forster (2001)’in çalışmasında da görülmüş, araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin üçte birinin eşleri nedeniyle kariyerlerinden ödün verdiği, üçte birinin ise mevcut pozisyonlarına ulaşabilmek için kişisel yaşamlarından fedakarlıklarda bulunduğu saptanmıştır. Bu durum kadın akademisyenlerin kariyerleri ve özel yaşamları arasında kimi zamanlarda arada kalmış hissedebileceklerine işaret etmektedir.

Unvan açısından değerlendirildiğinde profesör unvanına sahip akademisyenlerin, yılların getirdiği deneyime bağlı olarak rol geçişlerinde gençlere kıyasla daha başarılı olduğu ve bu konuda sorun yaşamadıkları belirlenmiştir. Bu sonuçlar, Almanya’daki genç akademisyenler üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları ile uyumluluk göstermektedir. İlgili çalışmada, yoğun bir biçimde çalışarak bilgi ve deneyimlerini artırmaya çalışan genç kadın akademisyenlerin iş ve özel yaşamlarını dengelemek konusunda zorlandıkları görülmüştür (Dorenkamp ve Süß, 2017). Ders verme zorunluluğu bulunmayan araştırma görevlilerinin ise derse yönelik kaygıları bulunmasa da idari işler ve akademik çalışmalarla ilgili sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Bekâr ve evli olmakla bir-

likte çocuğu bulunmayan akademisyenler salgın nedeniyle belirli bir düzeyde stres ve kaygı yaşadıklarını, işle ilgili görevlerini evde yerine getirirken dış çevre unsurları nedeniyle sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çocuğu olan kadın akademisyenlerin, çocuklarının ihtiyaçlarına yanıt verme zorunluluklarının ek bir talep kaynağı olarak düşünülebilir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında pandemi sürecinin kadın akademisyenlerin mevcut davranış, yaşam ve çalışma şekillerini ani ve zorunlu olarak değiştirdiği görülmüştür. Kadın akademisyenlerin pandemi sürecinde evden çalışma olgusunu, bazı olumlu yanları bulunsa da genel olarak olumsuz biçimde yorumladıkları belirlenmiştir. Ayrıca iş alanının iş dışı yaşama taşıdığı görülmüş, bu taşma sonucunda kadın akademisyenlerin değişime karşı verdikleri mücadele güçleşmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların medeni durumdan bağımsız olarak yakınları tarafından “evde çalıştıkları için rahat oldukları” şeklinde bir bakış açısına maruz kalmış olmaları dikkat çekicidir. Bu çalışmada, kadın akademisyenlerin Koronavirüs pandemisi sürecinden anlamlı düzeyde etkilenen bir meslek grubu olduğuna yönelik bulgular ortaya koyulmuştur. Araştırmanın bulguları Sınır Kuramı çerçevesinde incelendiğinde, pandemi sürecinde kadın akademisyenlerin ilk kez deneyimlediği evden çalışma olgusunun, zamana bağlı, fiziksel ve psikolojik sınırlarda bulanıklaşmaya neden olduğu ve iş-yaşam çatışmasına zemin hazırladığı sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmanın sonuçları, veri toplama araçları ve erişilen örneklem ile sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için daha geniş bir örneklem grubunun oluşturulması, Türkiye’deki farklı üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlere ulaşılması ve farklı veri kaynaklarının bir arada kullanılması önerilebilir. Ayrıca gelecek çalışmalarda pandemi sürecinde evden çalışmanın etkilerini inceleyebilmek için farklı araştırma yöntemlerinden ve desenlerinden yararlanılması karşılaştırmalı bulgular elde etmek konusunda faydalı olabilir. Bu çalışmada yalnızca kadın akademisyenlerin görüşlerine odaklanılmıştır. Erkek akademisyenlerle kıyaslama yapmaya elverişli farklı çalışmalar yapılması yazına anlamlı katkılar sağlayabilir.

Kaynakça

- Akca, M. ve Küçükoğlu, M. T. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 8(1), 71-81.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. ve Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.

- Ammons, S. K. ve Markham, W. T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191-238.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477.
- Başarı, F. ve Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin "Kadın akademisyen olma"ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Journal of Higher Education & Science*, 5(1), 41-51.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1722-1744.
- Bick, A., Blandin, A. ve Mertens, K. (Mayıs, 2020). Real-time survey to provide timelier labor market data in era of COVID-19. Federal Reserve Bank of Dallas, 15 Mayıs 2020 tarihinde <https://www.dallasfed.org/research/economics/2020/0515> adresinden erişildi.
- Cucinotta, D. ve Vanelli, M. (2020). WHO declares COVID-19 a pandemic. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 91(1), 157.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. İçinde R. Valle ve M. King (Der.), *Existential phenomenological alternatives in psychology* (ss. 48-71). Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative and mixed methods approaches*. (3. bs.). Sage Publications.
- Currie, J. ve Eveline, J. (2010). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533-550.
- Dhawan, S. (2020). Online learning: A panacea in the time of COVID-19 crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(1), 5-22.
- Donald, F. ve Linington, J. (2008). Work/family border theory and gender role orientation in male managers. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 659-671.

- Donald, F. ve Linington, J. (2015). Work/family border theory and gender role orientation. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 659-671.
- Dorenkamp, I. ve Ruhle, S. (2019). Work–life conflict, professional commitment, and job satisfaction among academics. *The Journal of Higher Education*, 90(1), 56-84.
- Dorenkamp, I. ve Süß, S. (2017). Work-life conflict among young academics: Antecedents and gender effects. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 402-423.
- Elliott, M. (2008). Gender differences in the causes of work and family strain among academic faculty. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 157-173.
- Elmas Atay, S. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 7(2), 321-332.
- Er, D. (2008). *Modern Türkiye’de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım* [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Fırat Üniversitesi.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Journal of Higher Education & Science/ Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Forster, N. (2001). A case study of women academics’ views on equal opportunities, career prospects and work-family conflicts in a UK university. *Career Development International*, 6(1), 28- 38.
- Fox, M. F., Fonseca, C. ve Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41(5), 715-735.
- Gornall, L. ve Salisbury, J. (2012). Compulsive working, ‘hyperprofessionality’ and the unseen pleasures of academic work. *Higher Education Quarterly*, 66(2), 135–154.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30 (4), 233-252.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel.

- Kinman, G. ve Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60.
- Kotecha, K., Ukpere, W. ve Geldenhuys, M. (2014). The effect of family relationships on technology-assisted supplemental work and work-life conflict among academics. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(10), 516.
- Kramer, A. ve Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4.
- Küçükşen, K. ve Kaya, Ş. D. (2016). Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile-iş-özel yaşam dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), s. 662-674.
- Lechner, V. ve Creedon, M. (1994). *Managing Work and Family Life*. Springer.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life: Is post industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22(4), 343-355.
- Mahmood, A.N. (2007), Work and home boundaries: Socio-spatial analysis of women's live-work environments. *Housing and Society*, 34(1), 77-100.
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M.J. ve de-Luis-Carnicer, P. (2008), Telework adoption, change management, and firm performance, *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 7-31.
- McCloskey, D. W. (2016). Finding work-life balance in a digital age: An exploratory study of boundary flexibility and permeability. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 29(3), 53-70.
- Montreuil, S. ve Lippel, K. (2003), Telework and occupational health: A quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-58.
- Morgan, R. E. (2004). Teleworking: An assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344-357.
- Naz, S., Fazal, S. ve Khan, M. I. (2017). Perceptions of women academics regarding work-life balance: A Pakistan case. *Management in Education*, 31(2), 88-93.
- Ng, C.F. (2010). Teleworker's home office: An extension of corporate office?. *Facilities*, 28(3/4), 137-155.
- Olson-Buchanan, J. B. ve Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.

- Özen-Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 139-153.
- Pérez, M. P., Sanchez, A. M. ve de Luis Carnicer, M. P. (2003). The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking. *Personnel Review*, 32(6), 733-755.
- Polingham, D. E. (1989). Phenomenological research methods. Valle, R. S., and Halling, S. *Existential-phenomenological perspectives in psychology: Exploring the breadth of the human experience* içinde (ss. 41-60). Plenum Press,
- Richman, A.L., Civian, J.T., Shannon, L.L., Hill, E.J. ve Brennan, R.T. (2008). The relationship of perceived flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, 11(2), 183-197.
- Sallee, M. W. ve Lewis, D. V. (2020). Hyper-separation as a tool for work/life balance: Commuting in academia. *Journal of Public Affairs Education*, 26(4), 1-22.
- Saltiel, F. (2020). Who can work from home in developing countries?. *Covid Economics*, 7(2020), 104-118.
- Smith, J. A. ve Shinebourne, P. (2012). *Interpretative phenomenological analysis*. H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf ve K. J. Sher (Ed.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* içinde (ss. 73-82). American Psychological Association.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). Haberler. 29 Mart 2020 tarihinde <https://www.saglik.gov.tr-/Genel/MansetHaberListesi.aspx> adresinden erişildi.
- Toffoletti, K. ve Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.
- Tremblay, D. G. ve Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: Analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100-113.

UNESCO (2020). COVID-19 Educational disruption and response. 2 Mayıs 2020 tarihinde <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse> adresinden erişildi.

Weinrib, J., Jones, G. A., Metcalfe, A. S., Fisher, D., Gingras, Y., Rubenson, K. ve Snee, I. (2013). Canadian university academics' perceptions of job satisfaction: The future is not what it used to be. P. J. Bentley, H. Coates, I. R. Dobson, L. Goedegebuure ve V. Lynn Meek (Ed.). *Job satisfaction around the academic world* içinde (ss. 83-102). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Winefield, A.H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J. ve Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff. *International Journal of Stress Management*, 10, 51-63.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. bs.). Seçkin Yayınevi.

Etik kurul onayı

İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 09.11.2020 tarihinde yapılan incelemede 57384 sayılı araştırmanın etik yönden uygun bulunduğu karar verilmiştir.

Araştırmacıların katkı oranı beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamışlardır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

