



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

KADIN OKUL YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL DESTEK ALGILARI İLE İŞ YAŞAM
DENGELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ümran ALKAÇ YILDIRIM

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023



Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye... En İyiyeye...



Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

KADIN OKUL YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL DESTEK ALGILARI İLE İŞ-YAŞAM
DENGELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN FEMALE SCHOOL MANAGERS'
PERCEPTIONS OF SOCIAL SUPPORT AND WORK-LIFE BALANCE

Ümran ALKAÇ YILDIRIM

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,
Ümran ALKAÇ YILDIRIM'ın hazırladığı “Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı	Doç. Dr. Berna YÜNER	İmza
Jüri Üyesi (Danışman)	Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN	İmza
Jüri Üyesi	Dr. Öğretim Üyesi Barış ERİÇOK	İmza

Enstitü Yönetim Kurulunun
....../.../.... Tarihli ve sayılı kararı.

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından 21 / 12 / 2022 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL

Öz

Bu çalışmanın amacı kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenlere göre incelemektir. Nicel ilişkisel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırma Ankara ili Keçiören, Çankaya, Altındağ ilçelerinde kamu kurumlarında 2021-2022 eğitim öğretim yılında yöneticilik yapmakta olan 207 kadın okul yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma da kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarını yordamak amacıyla Zimet ve ark. (1998) tarafından geliştirilen, faktör yapısı, geçerliliği ve güvenirliği Eker, Arkar ve Yaldız (1995) tarafından incelenen “Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin iş-yaşam dengelerini incelemek için ise, Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik sonuçları kabul edilebilir düzeyde bulunmuş ve veriler SPSS 22 kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, Tek Yönlü Varyans analizi, Pearson Korelasyon yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının yüksek olduğu, sosyal destek algıları ile medeni durumları, eğitim durumları, mesleki kıdemleri, sahip oldukları çocuk sayısı ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal destek algısı ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, aile sosyal destek algısı arttıkça iş yaşam dengesinin de artacağı söylenebilmektedir. Arkadaş sosyal destek algısının artması iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırmaktadır. Özel biri alt boyutu da sosyal destek algısını pozitif yönde etkilemektedir. Sosyal destek algısı ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı ve pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısının iş yaşam dengelerinin anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: kadın okul yöneticisi, sosyal destek algısı, iş-yaşam dengesi

Abstract

This study aims to research the relation between female school managers' social support perception and work life balance by some variables. Quantitative correlation study being one of the quantitative analysis methods was used. 207 female school managers working in public schools in the central districts Keçiören, Altındağ, Çankaya of Ankara, Türkiye, 2021-2022 educational year took part in. "Multidimensional Scale of Perceived Social Support" developed by Zimet and others (1998) and its factor analysis, validity and reliability was studied by Eker, Arkar and Yıldız (1995) were applied to female school managers for the purpose of predicting social support perceptions. "Work-Life Balance Scale" developed by Apaydın (2011) was used with the aim of analyzing female school managers' work-life balance. Having analyzed the validity and reliability of the scales, SPSS 22 was used in data analysis. Descriptive statistics, One Way Anova, and Pearson Correlation were carried out. According to study results, female school managers' social support perceptions were high, and did not differ by marital status, educational status, seniority, number of children and age. Having analyzed the relation between social support perceptions, work life balance and sub-dimensions, family social support's increasement affects work life balance positively. Findings show that increasement in friend social support makes work life balance easier. Someone special sub-dimension affects social support perception positively. Results show meaningful, low and positive relation between social support perception and work-life balance. It was determined that female school managers' social support perception is a significant predictor of their work life balance.

Keywords: female school manager, social support perception, work life balance

Teşekkür

Yüksek lisans eğitimim süresince akademik bilgi ve deneyimini benimle paylaşan, desteğini, ilgisini esirgemeyen, zorlu dönemlerden oluşan tez yazımı sürecimde de beni her zaman motive eden, danışman hocadan fazlası olan, örnek aldığım ve öğrencisi olmaktan onur ve gurur duyduğum tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN'a teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Yüksek lisans ders dönemimde derslerime katılabilmem için gerekli kolaylığı sağlayan, veri toplama sürecimde destekçim olan, yöneticim olmasından gurur duyduğum Keçiören Aşık Veysel Ortaokulu müdürü Hamide Söyler'e teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan ve yetişmemde çok değerli katkıları olan Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri AnaBilim Dalı hocalarıma teşekkür ederim.

Tez savunma jürimin değerli üyeleri sayın Doç. Dr. Berna Yüner'e, Dr. Öğr. Üyesi Barış Eriçok'a görüşleriyle tezime olan değerli öneri ve katkılarından dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Veri toplama sürecimde araştırmama gönüllü olarak destek veren, yönetim kademelerinde sayılarının daha fazla artmasını dilediğim çok değerli kadın okul yöneticilerine katkılarından dolayı teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Son olarak beni her koşulda destekleyen, ilgilerini esirgemeyen, kendime inanmamı ve hiçbir zaman vazgeçmememi bana öğreten annem ve babama sonsuz teşekkür ederim. Bana inanan, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşim Ümit YILDIRIM'a, veri toplama sürecinde bile benimle kadın okul yöneticileri ile görüşmelere gelen, tez yazım sürecimde sevgisiyle ve anlayışıyla küçük yüreğine rağmen bana büyük destekler sunan canım oğlum Beyazıt YILDIRIM'a teşekkürü borç bilirim.

İçindekiler

Öz	i
Abstract	ii
Teşekkür	iii
İçindekiler	iv
Tablolar Dizini	viii
Şekiller Dizini	x
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini	xi
Bölüm 1 Giriş	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi	11
Araştırma Problemi	11
Alt Problemler	12
Sayıtlar	10
Sınırlılıklar	11
Tanımlar	11
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar	12
Sosyal Destek Kavramı	12
Sosyal Destek Kaynakları	13
Algılanan Sosyal Destek	15
Sosyal Destek Türleri	16
Kadın Okul Yöneticileri ve Sosyal Destek Algısı	24
Sosyal Destekle İlgili Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar	29
İş-Yaşam Dengesi Kavramı (Work-Life Balance)	38
İş Yaşam Dengesi Yaklaşımları	45

Rol Kuramı	46
Bölünme Kuramı	49
Yayılma Kuramı	50
Araçsallık Kuramı	51
Telafi Kuramı	51
İş-Aile Sınır Kuramı	52
İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Demografik ve Diğer Değişkenler	54
İş Yaşam Dengesinin Önemi.....	57
İş-Yaşam Dengesine İlişkin Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar	59
Bölüm 3 Yöntem	64
Araştırmanın Türü	64
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	65
Kadın Okul Yöneticilerine İlişkin Demografik Bilgiler	66
Kadın Okul Yöneticilerinin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	66
Kadın Okul Yöneticilerinin Unvanlarına Göre Dağılımları	67
Kadın Okul Yöneticilerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları.....	67
Kadın Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Dağılımları..	68
Kadın Okul Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımları..	69
Kadın Okul Yöneticilerinin Çocuk Sayısı Değişkenlerine Göre Dağılımları. ...	69
Veri Toplama Süreci.....	70
Veri Toplama Araçları	71
Kişisel Bilgiler Anketi.....	72
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği.....	72
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	79
Veri Analizi	87
Bölüm 4 Bulgular ve Yorumlar	91

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorum	91
Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ve Alt Boyutlarının Çeşitli Değişkenler Yönünden İncelenmesi	92
Kadın Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	101
Kadın Okul Yöneticilerin Sosyal Destek Algıları ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular ve Yorum	102
Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	106
Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	106
Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	107
Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	110
Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	112
Öneriler	114
Uygulayıcılar İçin Öneriler	114
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	116
Kaynakça.....	118
EK-A İş Yaşam Desteği Kullanım İzni.....	cxxi
EK-B Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Kullanım İzni	cxxii
EK-C Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Kullanım İzni	cxxiii
EK-D Gönüllü Katılım Formu	cxxiv
EK-E Veri Toplama Aracı	cxxvi
EK-F Etik Komisyon Onay Bildirimi	cxxxi
EK-G Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü Uygulama İzni	cxixii
EK-H: Etik Beyanı.....	cxixiii
EK-I: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu	cxixiv
EK-İ: Thesis/Dissertation Originality Report	cxixv

EK-J: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı.....	cxxxvi
---	--------



Tablolar Dizini

Tablo 1 <i>Cinsiyetlere Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı 2012-2020</i>	22
Tablo 2 <i>İş Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Sebepleri ve Sonuçları</i>	43
Tablo 3 <i>İş ve Diğer Alanlarda Değişim</i>	39
Tablo 4 <i>Kadın Okul Yöneticilerinin Yaşlarına Göre Dağılımları</i>	65
Tablo 5 <i>Kadın Okul Yöneticilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları</i>	66
Tablo 6 <i>Kadın Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları</i>	67
Tablo 7 <i>Kadın Okul Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımları</i>	68
Tablo 8 <i>Kadın Okul Yöneticilerinin Çocuk Sayısı Değişkenlerine Göre Dağılımları</i>	69
Tablo 9 <i>Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları</i>	72
Tablo 10 <i>ÇBASDÖ'ne ilişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri</i>	76
Tablo 11 <i>Araştırmada Kullanılan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları</i>	77
Tablo 12 <i>İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları</i>	79
Tablo 13 <i>İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ne İlişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri</i>	80
Tablo 14 <i>Araştırmada Kullanılan İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları</i>	81
Tablo 15 <i>Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri</i>	88
Tablo 16 <i>İş-Yaşam Desteği Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri</i>	89
Tablo 17 <i>Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları</i>	90

Tablo 18 Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algısı ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	92
Tablo 19 Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	93
Tablo 20 Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	95
Tablo 21 Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	97
Tablo 22 Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayıları Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	99
Tablo 23 Kadın Okul Yöneticilerin İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları.....	101
Tablo 24 Kadın Okul Yöneticilerin Sosyal Destek Algıları ile İş Yaşam Dengeleri Arasında Anlamlı Bir İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	102

Şekiller Dizini

Şekil 1. <i>Hayat Dengesi İş Aile veÖzel Hayatın Dengesi</i>	41
Şekil 2. <i>İş Aile Sınır Kuramı: Kavramlar ve Özellikleri</i>	44
Şekil 3. <i>ÇDSDÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Modeli</i>	64
Şekil 4. <i>İş Yaşam Dengesi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi DFA Modeli</i>	70



Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

ADÖ:	Anne Baba Desteği Ölçeği
AFA:	Açıklayıcı Faktör Analizi
CFI:	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
ÇBASDÖ:	Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği
DFA:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
KHSDÖ:	Kanser Hatalarının Sosyal Destek Ölçeği
KMO:	Kaiser-Meyer-Olkin
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
RMSEA:	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
TDK:	Türk Dil Kurumu
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, problem ifadesine, alt problemlere, amaç ve öneme, çalışmanın sınırlılıklarına, sayıtlara ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Geçmişten günümüze kadınlara atfedilen toplumsal ve sosyal sorumluluklar nedeniyle yöneticilik pozisyonunda çalışan kadınlar çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Okullarda yönetici olarak çalışan kadın okul yöneticileri de farklı rolleri bir arada yürütmeye çalışmaktadır. Aile, iş, arkadaş, sosyal çevre gibi farklı sosyal gruplarda sahip oldukları rolleri dengeli bir şekilde ortaya koymak durumundadırlar. İş-yaşam dengelerini kurabilmeleri ve sorumluluklarını psikolojik ve fiziksel sağlamlıkla devam ettirebilmeleri için yakın çevrelerinden, eşlerinden, arkadaşlarından ya da ailelerinden gerekli sosyal desteği görebilmeleri gerekmektedir. Sosyal destek alan kadın okul yöneticisi iş-yaşam dengesinde ortaya çıkabilecek sorunlarla baş edebilecek psikolojik ve sosyal alt yapıya sahip olacaktır. Sorun çözme becerileri gelişecek, kaygı seviyeleri düşecektir.

İş-yaşam dengesi kavramı 1930'lu yıllarda W.K. Kellogg şirketinin çalışma saatleri ile ilgili düzenleme ile ortaya atılmıştır (Çobanoğlu ve diğerleri, 2019). İş-yaşam dengesi konusunun literatüre kazandırılması ise çalışma hayatındaki çocuk sahibi kadınların iş ve ailelerine yetebilme sorunları yaşamaya başlaması, ekonomik ve teknolojik gelişmelerden sonra ortaya çıkmıştır (Wang & Verma, 2012). Kalliath ve Brough (2008), alan yazındaki iş-yaşam dengesi tanımlarından yola çıkarak iş-yaşam dengesinin bireyin sahip olduğu rolleri eşit ve sağlıklı bir şekilde ortaya koyması, bireyin aktif olduğu alanlarda yeterli performansı göstermesi, üstlendiği görev ve değerleri en az çatışma ile sergilemesi olarak ifade etmiştir. İş-yaşam dengesi bireyin sorumluluklarının yanı sıra kişisel mutluluğunu ve yaşama hazzını da içeren bir kavramdır (Çobanoğlu ve diğerleri, 2019). Farklı tanımlamalarla ifade edilen iş-yaşam dengesi artan iş yükü ve zamanı nedeniyle cinsiyet gözetmeksizin bütün

Çalışanları ilgilendiren bir konu olmuştur (Lockwood, 2003). Ancak kadınlara atfedilen aile içindeki, toplumsal ve sosyal roller nedeniyle iş-yaşam dengesini kurabilmeleri zorlaşmaktadır (Güler, 2018). Ayrıca iş-yaşam dengesini kurmayı başarmak günümüzde zaman yönetiminde de başarılı olmayı gerektirmektedir (Erdoğan, 2010). Sosyal ve toplumsal hayatında dengeyi kurabilen, zaman yönetimini gerçekleştirebilen, kısaca iş-yaşam dengesini kurabilen yönetici içinde bulunduğu örgütte de geliştiren, dönüştüren ve örgütün amacına hizmet eden bir birey olmaktadır.

Bireyin iş-yaşam dengesini sağlamadaki başarısını iş doymu, ruhsal ve fiziksel durumu, iş ve iş dışındaki performansı, aile ve sosyal çevresiyle olan etkileşimden görebilmekteyiz (Guest, 2002). Bu denge kurulamadığında bireyde ruhsal çöküntüler, tükenmişlik, iş doymu sağlayamama, aile hayatında ve toplumsal yaşamında iletişim kuramama, çatışmalar yaşama vb. sorunlar oluşabilir. Örgüt sermayesi insan olduğundan, bireylerin iş doymunu sağlaması örgüt için önemlidir. İş doymu, bireyin yaptığı işten tatmin ve mutlu olmasıdır (Izgar, 2001). Eren'e (1984) göre ise iş doymu bireyin yaptığı işten, kazancından, iş arkadaşlarıyla ortak bir eser ortaya çıkarmaktan mutluluk duymasıdır (Eren, 1984). İş doymunu sağlayabilmenin önemli bir kriteri de iş-yaşam dengesini kurabilmektir.

İş-yaşam dengesini kurmak okullarda yöneticilik yapan kadın okul yöneticileri için daha yorucu ve yıpratıcı olabilmektedir. Yorucu ve yıpratıcı iş yaşamında, dengeyi kuramayan bireyin topluma, sosyal çevresine ve örgüte faydalı olmasından söz edemeyiz (Wirtz ve diğerleri, 2011). Bu gibi olumsuz durumları yaşamamak için örgütlerinde, çalışanın iş-yaşam dengesini kurmayı sağlamasında sorumlulukları vardır. Okullarda yöneticilik yapan kadınlar örgüt içinde ve dışında gördükleri destek ile yaşamlarında dengeyi kurmakta başarılı olacak, örgütün amacına hizmet edeceklerdir. Örgütün çalışanına verdiği değer, sunduğu imkn, çalışanın işine karşı motivasyonunu ve bağlılığını sağlayabilir. Ayrıca örgütten ve çevresinden gördüğü destek ile iş yaşam dengesini kurabilen bireyin verimliliği, çalışma azmi artacak, liderlik yeteneği gelişecektir (Cieri ve diğerleri, 2002). Okullarda

liderlik davranışı okul yöneticilerinden beklenmektedir. Liderlik, bir grubu belli bir amaç için güdüleyebilme, harekete geçirebilme ve amaca ulaşmayı sağlayacak bilgi ve donanıma sahip olabilmektir (Eren, 1998). Lider, örgütü harekete geçirebilmeli ve karşılaşılan sorunları yapıcı bir şekilde çözümleyebilmelidir (Çalık, 2003). Liderlik özellikleri gelişmiş okul yöneticilerinin varlığı, eğitimdeki iyileşmeyi daha ileri taşıyacaktır (Çelik, 2000). Bu nedenle kadın okul yöneticilerinin iş-yaşam dengelerini kurmakta başarılı olmaları gerektiği gibi bu dengeye eşlik eden özelliklere de sahip olmaları gerekmektedir.

Guest (2003)'e göre iş yaşam dengesi bireyin hem işine hem de ailesi ve sosyal çevresine yeterli zamanı ayırabilmesidir. Lockwood (2003)' e göre iş ve aile hayatındaki taleplerin bir denge içinde olması gerekir. Kişinin iş yaşamındaki ve sosyal hayatındaki talepleri uyumlu olmalı; kişi yeterli istek ve motivasyona sahip olmalıdır (Clark, 2000). Ballica (2010), iş ve yaşam dengesine vurgu yaparak, bireylerin iş yaşamındaki sorumlulukları ile sosyal yaşantılarının dengeli olması gerektiğinden bahsetmiştir. Kadın okul yöneticilerinin de okulda öğretmenlerle, veliler ve diğer paydaşlarla çalışmalarında, eğitim-öğretim sürecini sürdürmelerinde, sosyal hayatlarında uyumu yakalamaları beklenmektedir.

Kadın okul yöneticilerinin bu uyumu yakalayabilmeleri öğretmenlerden daha uzun çalışma saatleri olmasından, okullarla ilgili resmi evrak ve dosyalarını hazırlamak ile ilgilenmeleri gerektiğinden, öğrenci ve velilerin istek ve şikayetleri ile ilgilenmeleri nedeniyle zorlaşmaktadır. Denge ve uyum sağlayamayan kadın okul yöneticisi öğretmenlerle, öğrencilerle, velilerle ve diğer paydaşlarla görev paylaşımı, amaç belirleme ve amaca yönelik çalışma, iletişim ve etkileşim konularında çatışmalar yaşamaktır. İş yaşam dengesinde uyumu yakalayamayan bireylerde sinirlilik, uyku problemleri, odaklanamama, depresif ruh hali, çevresindeki insanlara karşı güvensiz tutum sorunları artmaktadır (Kaleiseli, Muruganandam ve diğerleri, 2010). Bu çatışmalar sosyal hayatı da etkilemektedir. Kişi ailesine ve sosyal çevresine de bu denge ve uyum sorununu yansıtmaktadır. Uyum sorunlarını çözümleyebilmek için kadın okul yöneticisinin ailesi ve

çevresinden aldığı sosyal destek algısını incelemek gerekmektedir. Kadın okul yöneticisi yeterli desteği gördüğünde çözüm üretmek için gerekli motivasyonu kendinde bulacaktır. Çözüm odaklı, uyumlu, yeterli sosyal desteği eşinden, ailesinden, çocuklarından, iş arkadaşlarından vb. gören birey işinde geçirdiği zaman diliminde işiyle ilgili, ailesi ve sosyalleştiği kişiler ile geçirdiği zaman diliminde gerçek anlamda ruhen ve bedenen sosyal çevresiyle birlikte olacak, yani hayatında gerçek bir denge kurabilecektir (Sarma & Nayak, 2016). Bahsedilen dengenin amacı Hilderbrandt'a (2006) göre işe karşı istekli ve motive olmakla beraber, özel yaşamında ruhsal ve fiziksel olarak iyi olmaktır.

İş yaşam dengesini sağlamak amacıyla vurgulanan denge, uyum, iş doyumu, motivasyon kavramları bireyin sosyal destek algısıyla ilişkilendirilmektedir (Tuğsal, 2017). Kişinin yakın çevresi tarafından (ailesi, akrabası, eşi, sevgilisi, arkadaşı, iş arkadaşı vb.) desteklenmesi, ihtiyacı olduğunda yardım alabilmesi, sorunlarını konuşabilmesi, yakınlarına güvenebilmesi, sevincini ve kederini paylaşabilmesi sosyal destek algısının yüksek olduğunun göstergeleridir (Eker & Arkar, 1995). Sosyal destek algısı, destek veren birey ile aldığı destekle kendini mutlu hisseden kişi arasındaki etkileşimdir (Richman ve diğerleri, 1998). Pearson (1984), sosyal desteği bireyin etkileşim halinde olduğu kişiler tarafından kabul edilme durumu olarak tanımlamaktadır. Cobb'a (1976) göre sosyal destek kişinin sevildiğini, değer ve kabul gördüğünü düşündüğü ilişkiler içinde olmasıdır. İhtiyacı olan sosyal desteği alan bireyler yeterlilik duygusu içinde olmakta, öz benlik algıları yükselmektedir (Cohen & Wills, 1985).

Sosyal destek; duygusal destek (değer verme, sevgi, saygı duyma, empati kurma vb.), bilgi paylaşımıyla destek olma (bilgi, açıklama, anlatma, öğretme), değerlendirme desteği (motive etme, hatalarını gösterme, performansını destekleme), araç görevi görerek destekleme (zaman, maddi ve manevi destek) olarak dört kategoriye ayrılmaktadır (Elliot ve diğerleri, 2001). Sosyal destek algısını belirlerken bu kategorileri göz önünde bulundurmak gerekir. Zimet ve ark. (1988) sosyal desteği sağlayan kaynakları aile, eş, yakın arkadaş vb. olarak; iş ortamında çalışma arkadaşları, yöneticiler vb. olarak sınıflandırmıştır.

Örgüt iklimi, paydaşlar arasındaki iletişim, ücret, imkanlar, ast ve üst arasındaki etkileşimde sosyal destek için kaynak oluşturmaktadır (Bakker ve diğerleri, 2005). Kadın okul yöneticileri de sosyal destek kaynaklarında yeterli desteği görürlerse, yöneticilik pozisyonunda görev almakta daha istekli olacaklardır. Sosyal destek kaynaklarına sahip olan kadın okul yöneticisi okulun, öğretmenlerin, öğrencilerin eğitim ve öğretim sürecini daha sağlıklı ve verimli sürdürmelerine destek olacak; eğitim sistemimizin belirlediği yakın ve uzak hedeflere daha iyi hizmet edecektir.

Sosyal destek kişinin aidiyet duygusunu tanımlamasını, öz-benliğini benimsemesini, kendini güvende hissetmesini sağladığı için önemlidir (Baron ve diğerleri, 1990). Aidiyet duygusu yakın ilişkiler ve iletişim kurarak kişinin yalnızlık duygusundan kurtulmasını sağlar. Bu duyguyu sağlayan empati, sevgi saygı içinde iletişim ve bir yere ait hissetmektir. Öz-benlik algısı çevremizdeki insanlarla olan etkileşimimizle şekillenmektedir. Bu nedenle sosyal destek kişinin kendi kimliğini oluşturmada etkilidir. Öz-benlik algısı olumlu gelişmiş kişi stres yönetiminde, duygularıyla baş etmede daha etkin olacaktır. İş ortamında ve sosyal ortamda kabul gördüğünü hisseden kişinin bulunduğu ortamı benimsemesi mümkündür. Bu durum kişinin hem iş ortamında hem de sosyal çevresinde sosyal destek görmesiyle gerçekleşir. Sosyal destek kişinin kendisine güven duymasını sağlamaktadır. Onaylanan, ödüllendirilen, saygı gören kişi yaptığı işe bağlı, sosyale çevresinde mutlu ve huzurlu olacaktır.

Algılanan sosyal destek kişileri etkileyen sosyal desteğin bir başka boyutudur (Arıcıoğlu, 2008). Bu sosyal destek türü beğenilme ve kabul görme duygularını içerir (Procidano & Heller, 1983). Algılanan sosyal destek sayesinde kişi kriz durumlarında olumlu yaşantılara gidecek, bu zor durum ile baş edebilecektir. Olumsuz algıya sahip kişi baş edemediği duygularla, öfke ve çaresizlik içinde hissedecektir (Arıcıoğlu, 2008). Sosyal destek algısı olumlu olan kadın okul yöneticisi kriz durumlarında duygu durum bozukluğu yaşamayacağı için sorun çözme becerilerini etkili bir şekilde kullanacaktır. Sorun çözme becerileriyle krize müdahale eden bir yöneticiye sahip olan okuldaki öğretmen ve diğer

yöneticiler yardımcı ve yapıcı bir tutum sergileyeceklerdir. Bu nedenle kadın okul yöneticilerinin algıladıkları sosyal destek de okul iklimi ve okuldaki paydaşlar için önemlidir.

İş yaşam dengesi kavramı, literatürde yakın çevreden beklenen destek ile bireyin karşısına çıkan sorunları çözmesi olarak bahsedilmiştir (Apaydın, 2011). Kişinin yakın çevresinden kaynaklanan sosyal destek algısının, iş yaşam dengesini yorumlamada yardımcı olması beklenir. Bu nedenle kişinin iş-yaşam dengesini kurmasındaki başarıya bakarken, sosyal destek algısı da düşünülmelidir. Çünkü sosyal destek kişinin kendini değerli hissetmesini, öz güveninin gelişmesini sağlayarak işte ve sosyal yaşantısında daha aktif, dinamik, mutlu ve huzurlu olmasını sağlayacaktır. Bu nedenle kişinin iş yaşam dengesini gerçekleştirmesinde önemli olan sosyal destek algısı; kişinin kendini gerçekleştirmesinde de çok kıymetlidir (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Kişinin sosyal ve psikolojik sağlığını korumasında, kaynaklarını verimli kullanmasında sosyal destek bir araçtır (Yıldırım, 1998).

Çalışma hayatında kadın olarak var olmak zor iken; yönetici olarak çalışmak daha zor bir görevdir. Kadın, toplumumuzda öncelikle eş ve anne olarak nitelendirilmektedir (Türkkan, 2011). Kadın cinsiyeti nedeniyle, kendi kararı ya da toplumsal yargılarla yönetimde olmayı ötelemektedir (Negiz & Yemen, 2011). Kadının yönetim pozisyonunu istememe sebeplerinden bazıları kendini yeterli görmemesi, yalnızlaşmaktan korkması, çalışma hayatında psikolojik şiddete maruz kalmasıdır (Türkkan, 2011). Yöneticilik genel itibari ile erkek işi olarak görülmektedir. Aslında bu sav mantık dışı olsa da yöneticilik görevini yapan kişide cesaret, risk alabilme, rekabet yeteneği bulunması gerekir (Arıkan, 2003). Kadının yöneticilik pozisyonun önünde sosyal ve toplumsal sorumluluklar ve roller olması, kadının yöneticilik pozisyonunu çok tercih etmemesine sebep olmaktadır. Yöneticilik yapan kadınlar bu sorumlulukları ile görevlerini yerine getirmek için üstün çaba harcamaktadırlar (Negiz & Yemen, 2011). Gösterilen gayret ve çabanın kadının çevresi tarafında destek görmesi gerekir. Okullarda yöneticilik yapan kadın okul yöneticileri de çevrelerindeki paydaşları ve yakınlarından gördükleri destek ile iş-yaşam dengelerini kurup,

zorlukların üstesinden gelmek için çabalamaktadırlar. Kadın okul yöneticisinin sahip olduğu sosyal destek algısı bu çabayı zorlaştırmakta ya da kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının iş-yaşam dengesini etkileyip etkilemediği önemli bir araştırma konusudur.

Ulusal ve uluslararası literatürde iş-yaşam dengesi farklı değişkenler ile araştırılmıştır. Apaydın (2011), akademisyenlerin işe bağımlılık düzeyini iş yaşam dengesi ve işe bağımlılık ile ilişkilendirmiş, iş-yaşam dengesi bozuldukça işe bağımlılığın arttığına ulaşılmıştır. Ayrıca Apaydın (2011), araştırmasında kullanmak üzere iş-yaşam dengesi ölçeği geliştirmiştir. Okul yöneticilerinin takım liderliği davranışının iş yaşam dengesini iyileştirdiği (Kerim, 2021), iş tatmini ile iş yaşam dengesinin birbirini etkilediği (Çelik, 2022), öğretmenlerin iş yükü ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Tekin, 2022), iş yaşam dengesinin kurulamamasında yüksek kaygının çoğunlukla genç yetişkinlerde görüldüğü (Karadede, 2021), öğretmenlerde iş yaşam dengesinin işe bağlılığı yordamadığı (Şen, 2021), medeni durum ve işten ayrılmanın iş yaşam dengesini etkilediğine (Arslan, 2021), iş stresi ile psikolojik iyi olmanın iş yaşam dengesine göre farklılaştığına (Coşkun, 2021), iş güvensizliği algısının iş yaşam dengesinde kısmen etkili olduğuna (Karanfil, 2021), iş stresinin iş yaşam dengesini etkileyen bir değişken olduğuna (Demirtaş, 2021), çalışma yaşamındaki dengenin iş yaşam dengesinde değişiklikler oluşturduğuna (Özari, 2019), çalışan kadının medeni durumunun, statüsünün, kazancının ve demografik özelliklerinin iş yaşam dengesini farklılaştırdığına (Kozak, 2020), öğretim elemanları ile yapılan araştırmada öznel iyi oluşun iş yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğine (Yerlioğlu, 2020), yöneticilik tarzlarının iş yaşam dengesi ile ilişkili olduğuna (Ahmadova, 2019), akademisyenlerin çoğunun iş yaşam dengesinin demografik özelliklerine göre büyük ölçüde değişiklik gösterdiğine (Polat, 2019) ulaşılmıştır. Uluslararası literatürde ise; işteki uzun çalışma saatlerinden dolayı iş yaşam dengesini kurmanın zorlaştığına (Xu, 2019), sağlıklı ilişkiler kurabilen kişilerin iş yaşam dengeleri de doğru orantıda iyileştiğine (Winkle, 2010), paydaşlarına saygı duyan, destekleyen ve iş birliği için yöneticilik yapan kişilerin iş yaşam

dengelerinin yüksek olduğuna (Kuehn, 2020), çözüm odaklı, sorunlar karşısında güçlü duran kişilerin iş yaşam dengelerinin istenen yeterlilik de olduğuna (Alamilla, 2020), duygusal tükenmişliğin iş yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkileri olduğuna (Huth, 2013) ulaşılmıştır.

Sosyal destek algısı ulusal ve uluslararası kaynaklarda farklı değişkenler ile araştırılmıştır. Ulusal kaynaklarda sosyal desteğin kişinin hayatında sağlıklı ilişkiler kurmasında yardımcı olduğuna (Arıcıoğlu, 2008), işinin yükünün, stresinin ve çalışan üzerindeki baskının azalması için sosyal desteğin gerekliliğine (Tuğsal, 2017), ilköğretim öğrencileriyle yapılan araştırmada ihtiyaca göre öğrencilerin tercih ettiği sosyal destek türünün değiştiğine (Cırık ve diğerleri, 2014), sosyal destek algısının sınav kaygısını etkilediğine (Yardımcı, 2020), özel gereksinimli çocukların annelerinde sosyal destek algısının genel olarak düşük olduğuna (Özdemir, 2019), öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek azaldıkça tükenmişliklerinin arttığına (Törnük, 2019), öğrencilerin ruhsal sıkıntılarını azaltmada sosyal destek algısının katkısına (Engin, 2019), sosyal desteğin öz yeterlilik ve depresyonla başa çıkmakta yardımcı olduğuna (Büyükçavdar, 2017), kadınların maruz kaldığı şiddete göre sosyal destek algısının değiştiğine (Karaboğa, 2013) ulaşılmıştır. Uluslararası çalışmalarda, kadınları etkileyen sosyal destek yakın arkadaşlarından gördükleri sosyal destek olduğuna (Brown, 2000), yaşanan bir travma ile sosyal destek algısı sayesinde baş edilebileceğine (Kaniasty, 1991), ruhsal sağlığın korunması için sosyal destek ile beraber kişinin kendine destek olmasının da gerekli olduğuna (Hernandez, 2012), sosyal destek stresin bastırılmasında sağladığına (Strong, 2021) ulaşılmıştır.

Görülmektedir ki alan yazında sosyal destek algısı stres, iş doyumu, tükenmişlik, ruhsal ve fiziksel hastalıklar gibi birçok değişkenle araştırılmıştır. İş yaşam dengesi ise işletme, ekonomi, sağlık, insan kaynakları, kamu örgütleri, özel sektör kurumlarıyla ilişkilendirilerek çalışılmıştır. Ayrıca kadının çalışma hayatında yöneticilik yapmasının zorluklarından bahsetmiştir. Bu zorlukların üzerinden gelip, alanında yetkin olmak daha fazla destek gerektirir. Okullarda yöneticilik yapan kadın okul yöneticilerinin iş yaşam

dengeğini kurarak yöneticilik görevinde başarılı olması, öğretmenin çalıştığı kurumda daha istekli çalışmasını, öğrenci ve velilerin okula güven duymasını sağlayarak, uzun vadede okul başarısının yükselmesine yardımcı olması beklenmektedir. Sosyal destek algısının gerekliliği anlaşılır ve kadın okul yöneticisine iş yaşam dengesini kurmak için bu bilinç ile hareket edilirse, uzun vadede eğitim öğretim hizmetlerinin iyileşmesine büyük katkısı olacaktır. Araştırmamda bahsettiğim gibi kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştırmamın literatüre katkı sağlayacağı ve bu konuyla ilgili çalışmalara kaynak oluşturacağı umulmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada kamu kurumlarında görevli kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiden bahsedilmektedir. Kadın okul yöneticilerinin iş-yaşam dengelerini ne düzeyde kurabildiklerini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Araştırmada okul ikliminde ve okul dışındaki sosyal hayatında kadın okul yöneticilerinin hayatı ihmal edip etmediklerini, kendilerine ne kadar zaman ayırabildiklerini, yakınlarından nasıl destek gördüklerini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Çalışmanın sonunda elde edilen veriler ile kadın okul yöneticilerinin iş-yaşam dengelerini kurmasında sosyal destek algılarının nasıl bir yer tuttuğu anlaşılabilir, literatüre kazandırılan bu çalışma ile yöneticiliğe uyum sağlamaları için gerekli sosyal destek kaynakları belirlenecektir. Yöneticilik pozisyonunda çalışan kişilerin bazen farkında olmadıkları işten keyif alamama, verimli olamama, fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulmaların başlaması araştırmalarda da görülmektedir ki yeterli sosyal destek kaynaklarına sahip olmamalarındandır. Araştırma sonucunda yeterli desteği gören ve göremeyen kadın okul yöneticilerinin iş-yaşam dengelerindeki olumlu ve olumsuz yaşantılar literatüre kazandırılacaktır. Bu sayede kadın okul yöneticileri okulda paydaşları ile sosyal hayatlarında yakın çevreleri ile yapabilecekleri değişikliklerle iş-yaşam dengeleri kurabileceklerdir.

Araştırma Problemi

Bu araştırma, kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğu incelenmeyi amaçlamaktadır.

Alt Problemler.

Bahsedilen araştırmanın alt problemleri aşağıda verilmiştir.

1. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ne düzeydedir?
2. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları;
 - a. Yaş
 - b. Medeni Durum
 - c. Eğitim Durumu
 - d. Mesleki Kıdem
 - e. Sahip oldukları çocuk sayısı değişkenlerine göre istatistiki olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi algıları ne düzeydedir?
4. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

Sayıtlılar

1. Araştırmaya katılan kamu okullarındaki kadın okul yöneticilerinin uygulanan anket ve ölçeklere gerçek düşünceleri ile yanıt verdikleri varsayılmaktadır.
2. Araştırmada seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

3. Araştırmada uygulanan istatistiksel yöntemlerin amaca uygun olduğu varsayılmaktadır.
4. Araştırmada kullanılan anketlerin istatistiki olarak güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Araştırmada elde edilecek bulgular için genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar kapsamında geçerlidir.

- Araştırma 2021-2022 Ankara ilinin 3 ilçesindeki kamu okullarında yöneticilik yapan kadın okul yöneticilerinin katılımlarıyla sınırlıdır.
- Araştırmanın sonuçları kadın okul yöneticilerine uygulanan veri toplama araçları ile sınırlıdır.

Tanımlar

Kadın Okul Yöneticisi. Resmi ve özel kamu okullarında MEB'in kısa ve uzun hedeflerini gerçekleştirmek için Eğitim-Öğretim faaliyetlerini yürüten kadın yöneticidir (Şen, 2021).

İş. Bir değer yaratmak, ortaya ürün koymak amacıyla çabalamak, verilen emek (TDK, 2022).

İş Yaşam Dengesi. Kişinin iş hayatında tam olarak işiyle ilgili sorumluluklarla ilgili olmasının yanı sıra özel hayatında da aile ve sevdikleriyle kaliteli zaman geçirebilmesidir (Apaydın, 2011).

Sosyal Destek Algısı. Kişinin ailesinden, iş ortamında paydaşlarından veya sevdiği değer verdiği kişilerden gördüğu sevmeye, sevilme, kıymetli hissettirilme duygularına sahip olması ve bu kişilerin ihtiyacı olduğu anda yanında olacaklarını bilmesidir (Tuğsal, 2017).

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde sosyal destek kuramsal temellerinden bahsedildikten sonra iş yaşam dengesinin kuramsal temellerine değinilmiştir. Sırasıyla araştırma konuları ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

Sosyal Destek Kavramı

Sosyal destek insanın psikolojik bir varlık olması sebebiyle fizyolojik ihtiyaçlar kadar elzem bir olgudur. Kişilerin sahip olduğu farklı rolleri dengeli bir şekilde hayata geçirmeleri için ihtiyaçları olan kendilerini güvende hissetme, aidiyet duygusuna sahip olma, yakınlarından gördükleri maddi ve manevi destekler sosyal desteği ortaya koyabilir (Büyükçavdar, 2017). Sosyal destek kişinin hem fizyolojik hem de psikolojik sağlığını desteklemektedir. Kişinin çevresinde olan kişi sayısı gördüğü sosyal desteği tanımlamaz. Hayatımız boyunca zorluklar yaşadığımızda ve ihtiyaç duyduğumuz bize destek kaynaklarıyla yardımcı olanlar kadar sosyal desteğe sahibizdir. Yani çevremizde olan kişi sayısı değil, o kişilerin niteliği önemlidir (Stromborg & Olsen, 1997).

Zimet ve ark. (1998) sosyal desteği arkadaş, aile, yakın arkadaş, sevgili, flört veya iş yerindeki paydaşlardan herhangi birinden görülen duygusal ve maddi destek olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımda ise sosyal destek iş yerindeki etkileşim olarak sınıflandırılmaktadır (Karasek & Theorell, 1990). Sosyal destek alabildiğimiz kişiler sırrımızı paylaşabildiğimiz, üzüntülü ve kederli zamanımızda yanlarında rahatlayabildiğimiz, önemli kararlarımızı danışabildiğimiz kişilerdir (Yıldırım, 1997). Bu tür aldığımız destekler hayatımız kolaylaştırmakta, sorunlara daha çözümsel bakmamıza yardımcı olacaktır. Ayrıca sosyal destek bizi yaşadığımız olaylardan yıkıcı hasarlar almamamız için koruyucu niteliktedir (Cohen & Wills, 1985). Araştırmalarda sosyal desteğin bireyin üzerindeki etkisinden sıklıkla bahsetmektedir (Arman, 2009).

Sosyal destek kişilere yeni bir bakış açısından olaylara bakma imkânı verir. Paydaşlarından yeni bilgiler, görüşler, bilgi ve beceriler kazanmasını sağlar (Yardımcı,

2020). İşlerinde destek gören çalışanlar bu kazanımlar sayesinde örgütlerinde daha dışa dönük, iş birliği içinde çalışmak için hevesli ve açık görüşlü olacaklardır. Destek ve kabul göremeyen kişiler ve çalışanlar kaygı, stres ve konsantrasyon problemleri yaşayacaktır (Leach, 2015). Çalışanın gördüğü sosyal destek onun örgüt için değerini de gösterir. Değer görmediğini düşünen çalışanın örgüt amacına hizmet edecek motivasyona sahip olması düşünülemez. Sahip olunan sosyal destek hem benlik algımızı olumlu anlamda korumamızı sağlarken; örgüt için daha çok çaba göstermemiz için bizi motive eder (Kennerley, 2019). Örgüt için işleyen bir parça olduğunu düşünen çalışanlar amaca hizmet etmek için bilgi ve becerilerini kullanma ve emek verme eğiliminde olacaktır.

Sosyal Destek Kaynakları

Sosyal desteğin temellerini Kurt Lewin'in alan kuramı ve davranış ile ilgili söylemleri oluşturmaktadır. Kurt Lewin alan kuramında çevrenin sadece kişilerden oluşan bir ortam olmadığından, sosyal ve psikolojik boyutunun göz önünde bulundurulması gerektiğinden bahsetmektedir (Pearson, 1986). Sosyal desteği bireye sağlayanlar yakın çevresindeki ailesi, arkadaşları, yakın ilişki kurduğu kişi ve iş yerindeki çalışma arkadaşlarıdır. Bu kişiler bireye farklı destek kaynakları sunmaktadır. Kişilerin algıladıkları sosyal destek kaynakları aile, arkadaş ve yakın ilişkideki kişi olarak sınıflandırılmıştır (Çeçen, 2008). Algılanan sosyal destek kişinin bilişsel olarak diğer insanlardan hayatını kolaylaştıracak samimi destekler göreceğine yönelik inancıdır (Kef, 1997). Kaynaktan alınan sosyal desteğin türü de farklı boyutlarda olmaktadır. Algılanan sosyal desteğin alınma ve verilme yönü, destek kaynağının ihtiyaca yönelik olması, desteği alan kişinin verdiği değer, desteğin niteliği, kişinin içinde bulunduğu sosyal ağın desteği olarak farklı boyutlarda sınıflandırılmaktadır (Tardy, 1985).

Sosyal desteğin ağı, sınırı ve ağ boyutları olarak farklı sınıflandırılması yapılmıştır (Kazak & Marvin, 1984). Sosyal desteğin ağının boyutu kişinin çevresinde iletişim kurabildiği kişi sayısını tanımlamaktadır. Destek ağının büyüklüğü kişinin alabileceği desteği nicelik

olarak ortaya koymakta, ancak nitelik olarak yansıtmamaktadır (Kazak & Wilcox, 1984). Ağın niteliğini içinde destek kaynağı olarak görülen kişilerle kurulan gerçek, samimi ve içten duygusal paylaşımları ifade etmektedir. Kişilerin birbirlerinin ne kadar bilip benimsedikleri ağın niteliğini göstermektedir (Kazak & Wilcox, 1984). Sosyal desteğin ağ boyutları ise kişinin çevresindeki kişilerle aynı sosyal destek kaynaklarını paylaşmasıdır (Arslan, 2019). Sosyal destek boyutlarının niteliğinin değişimi kişinin içinde bulunduğu sosyal destek ağında sıkıntı ve yaşadığı zorluklardan bahsedebilmesi, güven duyması ve destek göreceğine inanmasına bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Destek kaynaklarının niteliğinin istenilen düzeyde olması kişinin ruhsal iyileşmesine, iyi olma durumunun devam etmesine yardımcı olacaktır (Baron ve diğerleri, 1990). Aidiyet duygusuna sahip olmak desteğin niteliksel özelliklerinden biridir. Kişi yalnızlık duygusuyla baş edebilmiş, kendini bir gruba ve ya topluluğa ait hissetmiştir. Ait olduğu gruptan destek, sevgi, anlayış görmektedir (Arıcıoğlu, 2008). Kişi bulunduğu sosyal destek ağı sayesinde kendi benliğiyle ilgili olumlu inanışlara sahip olmaktadır. Kişinin sahip olduğu olumlu benlik algısı bir diğer sosyal destek algısını niteliğini gösteren işlevidir. Diğer insanlara olan yaklaşımını etkileşimini etkiler, kişinin sosyal çevresinde sağlıklı ilişkiler kurmasına yardımcı olur. Sosyal desteğin niteliğini gösteren işlevi kişinin içinde bulunduğu grupta kendini güvende, kabul edilen, takdir edilen ve ödüllendirilen olarak görmesidir. Nitelikli sosyal desteğe sahip kişi yalnızlık, kaygı ve korkuyla başa çıkmakta başarılı olacak, işi ve ailesiyle daha kaliteli ve verimli vakit geçirebilecektir. Kaner'e (2003) göre sosyal destek kişinin ihtiyaç duyduğu duygusal tatmini sağlamak, sorunlarıyla başa çıkmada destek aracı olmak, bireyin duyuşsal ve bilişsel yeterliliğini arttırmak, bireyin ait olduğu topluluğa uyumunu kolaylaştırmak, kendisini gerçekleştirmesini sağlamak gibi işlevleri de bulunmaktadır. Destek kaynakları resmi olan ve olmayan şeklinde gruplandırılabilir. Resmi destek kaynakları kişinin çalışma ortamında örgütün verimliliğini arttırmak amacıyla amacıyla düzenlenen sosyal aktivitelere katılmak, sosyala sorumluluk projelerine destek olmak olarak sıralanabilmektedir (Arıcıoğlu, 2008). Resmi olmayan destek kaynakları ise Zimet ve ark.

(1988) sınıflandırmasına göre aile, akraba, arkadaş ve yakın ilişkide olunan kişiden oluşmaktadır.

Algılanan Sosyal Destek

Algılanan sosyal destek yaşadığımız toplulukta sevildiğimize, değer gördüğümüze ve desteklendiğimize yönelik bizim inancımızdır. Sosyal destek algımız yüksek ise, duygusal ve bilişsel olarak doyum sağlayabiliriz (Procidano & Heller, 1983). Algıladığımız ve gerçekte var olan sosyal destek değişkenlik gösterebilir. Bu da kişinin ihtiyacı olan desteği gerçek anlamda ne kadar giderebildiğiyle ilişkilendirilmektedir (Banaz, 1992). Sağlanan sosyal destek kişinin algıladığı ve gerçekte olan destek arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Sağlanan sosyal destek kişinin sevdiği ve paylaşımında bulunduğu kişilerden aldığı maddi, manevi destek kaynaklarıdır. Bu kaynaklardan elde edilen desteğin kişiye göre farklı algılanmasının nedeni her bireyin farklı yaşam tarzı, düşünme biçimi ve hayat amacı olmasındandır (Pierce ve diğerleri, 1985).

Kişinin algıladığı sosyal destek dışarıya karşı davranış ve tutumlarında değiştirmektedir (Arslan, 2019). Gerçek anlamda destek aldığına inanan kişi karşısındakilere daha çok güvenecek ve daha paylaşımcı davranışlarda bulunabilecektir (Yamaç, 2009). Yüksek düzeyde algılanan sosyal desteğin diğer bir faydası kişinin kendi yeteneklerini keşfedebilmesi, problem çözme becerilerinin gelişmesi ve gelecekle ilgili duygu ve düşüncelerinin daha pozitif olmasıdır (Doğan, 2001). Algılanan sosyal destek bireyin ihtiyaçlarına hizmet etmeli, fayda sağlamalıdır (Park ve diğerleri, 2010). İhtiyaca hizmet eden destek, kurulan etkileşim ve iletişimde gerekli zamanlarda elde edileceği inancını arttırarak kişinin temel ihtiyaçlarından biri olan güvende olma hissini gerçekleştirmektedir. Değişen ve gelişen teknolojik çağda algıladığımız sosyal desteğin önemi insanların birbirleri ile iletişimlerini azaltmaları ve bireyselleşmeye daha çok önem vermeleri ile ön plana çıkmaya başlamıştır.

Sosyal Destek Türleri

Sosyal destek literatürde farklı türlere ayrılmıştır. Banaz (1992), sosyal destek ile ilgili maddi, duygusal ve bilişsel olarak 3 gruptan bahsetmiştir. Bu destek türleri kişilere sağladıkları çeşitli kazançlara göre belirlenmiştir. *Maddi destek* rutin işlerde, ailevi sorumluluklarda destek kaynağı olarak nitelendirilen kişilerden alınan yardım olarak tanımlanmaktadır. Kişinin yetişemediği, zaman ayıramadığı görevlerini yerine getirmek, maddi olarak ihtiyaç duyulan bir nesne için kişinin bütçesine katkı sağlamak da maddi destek olarak sınıflandırılabilir (Abay, 2009). *Duygusal destek* kişinin kendini güvende ve kabul edilebilir hissetmesi için ihtiyacı olan sevilme, sayılma ve aidiyet duygularını ifade etmektedir. Kişinin benlik algısının olumlu yönde gelişmesi ve kendini değerli, biricik hissetmesi için gerekli olan sosyal destek türlerinden biridir. Örneğin, önemli bir konuda fikir almak, kişinin duygu ve düşüncelerine değer verdiğini söylemek ve bunu hissettirmek. *Bilişsel destek* ise sahip olunan bir bilgi ve ya beceri ile ilgili destek sunmaktır. Kişinin davranışı, beceri ve bilgi ile ilgili geri dönüt sağlamak, takdir etmek ve ödüllendirmek bilişsel destek olarak nitelendirilebilir. Örneğin , yöneticiliğe yeni başlamış bir okul yöneticisine öğretmen programı hazırlamak konusunda bilgi vermek, yardımcı olmak. Bu destek türleri içe içe geçmiştir ve kriz anının farklı anlarında kişinin ihtiyacına yönelik sırasıyla başvurulması gereklidir (Caplan, 1974).

Literatüre bakıldığında sosyal destek türlerini 5'e ayırmakta mümkündür. Bunları araçsal destek, duygusal destek, geri dönüt desteği, birlik ve beraberlik desteği, bilgi ve beceri desteği olarak bahsedilmektedir (Caplan, 1974).

Araçsal destek. Kişiye sunulan maddi, parasal ve iş gücü anlamında desteklerin tümünü kapsamaktadır. Kişinin çalıştığı kurum ya da kuruluştaki verilen malzeme ve materyalleri de araçsal desteğe dahil edebiliriz (Cohen & Wills, 1985). Bu destek türünde maddesel bir yardımla kişi içinde bulunduğu zor durumdan çıkabilmektedir.

Duygusal destek. Bu destek türü kişinin daha çok psikolojik yönüyle ilgilidir. Destek gördüklerini düşündükleri kişilerden sevgi, saygı, takdir ve ödüllendirme gibi davranışlar görmeyi kapsamaktadır. Bu destek türü kişinin iyi oluşunu ve bu iyi oluşun devamlılığını sağlamakta önemlidir. Duygusal destek bireyde onaylanma, değer verilme, bulunduğu örgütte sevilen bir çalışan olduğuna dair inançlar oluşturmaktadır. Duygusal destek sayesinde iyileşen benlik algısı bireyin kriz anlarında ve ortamında daha sağlıklı davranmasına yardımcı olmaktadır. Örgüt için yararı ise; benlik algısı yüksek çalışan daha motive, amaca odaklanmış ve verimli çalışmalar ortaya çıkaracağı için uzun vadede örgütün uzun süreleri hedeflerine hizmet edecektir. Psikolojik yönden sağlıklı olan bireyin fizyolojik sıkıntıları da önemli oranda azalacaktır.

Geri dönüt desteği. Bu destek türü bireyin ortaya koyduğu eser ve ya bir ürünle ilgili takdir, övgü, düzeltme davranışlarından oluşmaktadır. Olumlu, iyileştirici dönütler alan birey daha iyisi için çaba göstermektedir. Örgüt içinde işi yaptığı iş takdir gören, eksikleri uygun şekilde düzeltilen ve çalışanın gelişimini sağlayan bir destek türüdür (Rogers, 1983).

Birlik ve beraberlik desteği. Kişinin hayatı tamamen işten oluşmamaktadır. İnsanlar sosyalleşmek, diğer insanlarla vakit geçirme ihtiyacında olan varlıklardır birlik ve beraberlik desteği kişinin sosyal çevresinde yakını olarak nitelendirdiği kişilerle keyifli vakit geçirmesini ifade etmektedir. Bu destek türü Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisinde bahsettiği ait olma, kendini güvende hissteme duygularının yaşanabilmesini sağlamaktadır. Yakın aile üyeleri ve ya arkadaşları ile zaman geçiren ve bundan keyif alan kişi gündelik sorunlardan uzaklaşabilmekte, odağını işine ve sosyal hayatına verebilmektedir (Cohen & Wills, 1985).

Bilgi ve beceri desteği. Kişiye içinde bulunduğu durumla ilgili ve ya üzerinde çalıştığı bir iş ile ilgili rehberlik etmeyi kapsayan destek türüdür. Destek sunan birey vermiş olduğu bilgi ile sorun çözümüne kaynaklık etmektedir. Gelişime ve dönüşüme aracılık eden destek türüdür. Örgütlerde bilgi ve beceri desteğinin durumu paydaşlar arasındaki

dayanışmayı da göstermektedir. Bireyin kişisel gelişimine yardımcı olan bu destek türü geri dönüt vermeyi, düzetilmelerde bulunmayı ve yöntem göstermeyi de kapsamaktadır (Kaner, 2003).

Bahsedilen destek türlerine ek olarak saygı ve iletişim destek türlerine de değinilmektedir. Saygı desteği kişiyi yargılamadan, yıkıcı eleştirilerde bulunmadan olduğu gibi kabul etmektir. Kişinin duygularına ve herhangi bir konudaki fikirlerine değer verilmektedir. İletişim desteği ise ait olunan toplulukta kişinin sevilen, görüşülmek, vakit geçirmekten mutluluk duyulan biri olduğunun hissettirilmesidir. Sosyal destek türlerine olan ihtiyaç yaşanan olumsuz duruma göre değişiklik göstermektedir. Bu destek türlerinin her biri kişinin psikolojik ve fizyolojik sağlığına, huzurlu ve iyi oluş durumuna katkı sağladığı için birey için kıymetlidir (Cohen & Wills, 1985). Sosyal destek kaynakları iç içe geçmiştir ve birbirini etmektedir (Kaner, 2003). Örneğin, birlik ve beraberlik desteği kapsamında yakın ilişkiler kurulan kişilerden vakit geçirerek bir paylaşım sağlandığı için duygusal destek sağlanmaktadır. Duygusal destek alınan, verilen kişi ile gerekli durumlarda geri dönüt desteği veya araçsal destek de beklenmektedir.

Sosyal Destek Modelleri

Kişisel ve toplumsal sorunlarla baş etmemizi sağlayan sosyal desteğin sağlık açısından etkili bir koruyucu olduğu ifade edilmektedir. Cohen ve Wills (1985), sosyal desteğin stresi azalttığından, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara karşı etkili bir destek yöntemi olduğundan bahsetmiştir. Sosyal desteğin sağlık açısından faydalarından bahseden iki sosyal destek modeli bulunmaktadır. Bunlar temel etki modeli ve tampon etki modelidir.

Temel etki modeli. Bu model sosyal desteğin bireyin sağlığı üzerindeki etkisini vurgulamıştır. Kişinin sağlığı üzerinde doğrudan etkili olan sosyal desteğin yoksunluğunda çeşitli bedensel ve ruhsal sorunlarla karşılaşmaktadır. Sadece kriz anında değil, kişi sosyal hayatında da sosyal destek etkisi altındadır (Cohen & Wills, 1985). Paydaşları

olmayan, zorlu süreçlerini paylaşamayan yani sosyal destek yoksunluğu çeken bireylerin sıkıntılar yaşadığından söz edilmektedir (Banaz, 1992). Bu modele göre kişinin sahip olduğu sosyal desteğin büyüklüğü, niteliği ve yoğunluğu da önemlidir. Çünkü sosyal desteğin özelliklerine göre bireydeki değişim gerçekleşmektedir.

Tampon etki modeli. Sosyal desteğin yaşanan olumsuz durumlarda tampon etkisi görerek kriz yaşayan kişinin en az zararlı krizi sonlandırdığını savunan modeldir. Stres yaratan durumların etkisini azaltarak kişinin sağlığının korunmasını sağlamaktadır. İnsanların etkileşim halinde olmaları onların zor zamanların üstesinden daha kolay gelmelerini sağlamaktadır. Tampon etkisi de böyle zorlu süreçlerde ruh sağlığını korumakta, toplumsal uyumu sağlamaktadır. Bu modele göre kişinin hayatında sorun olan bir durum yoksa sosyal desteğe ihtiyaç duyulmamaktadır (Cohen & Wills, 1985). Tampon etkisi modelinde sosyal desteğin niteliği değil niceliği vurgulanmaktadır. Kişinin sosyal desteklerinin kaynaklarının çokluğu sahip olduğu sosyal destek ağının genişliğini göstermektedir. Zorlantılı yaşantılarda bu sosyal destek ağı kişiye tampon etkisi yapmakta ve sağlığını korumasına yardımcı olmaktadır (Cohen & Wills, 1985).

Araştırmalar da göstermektedir ki, sahip olduğumuz sosyal destek bizi korumaktadır (Kennerley, 2019). Sosyal desteğin niteliği incelendiğinde tampon etki modelinin fayda sağladığı, ancak kişinin sahip olduğu aile üyeleri, arkadaş çevresi ve yakın ilişkide olduklarının sayısına göre bakıldığında temel etki modelinin fayda sağladığı gözlenmektedir (Cohen & Wills, 1985). Özetlemek gerekirse kişinin algıladığı sosyal destek onun gerçek destek kaynaklarını oluşturur (Barrera, 1986). Psikolojik sağlığın, sosyal hayata uyumun ve iyi oluşun devamı için sosyal destek modelleri açıklayıcıdır. Sağlık sorunları olan bireylerde sosyal destek kaynakları yeterli ise gözle görülür iyileşmeler olmaktadır (Khaledi ve diğerleri, 2015).

Kadın Okul Yöneticileri ve Sosyal Destek Algısı

Günümüzde kadınların çalışma hayatına katılma oranı artış göstermektedir. Ancak halen istenilen seviyede değildir. Kadınların toplumsal yaşamda sahip olduğu farklı roller nedeniyle yöneticilik gibi zorlayıcı görevlerde çok istekli olmamaktalar (Yıldırım, 2017). Eğitim izleme raporuna (2019) göre öğretmenlerin %55,8'i kadın iken, yöneticilik yapmayı tercih eden kadın sayısı 196 okul müdürü arasından sadece %7,2'dir. OECD ortalamasında ise kadın öğretmen %68,3 iken kadın okul yöneticisi sayısı %47,3'tür. Kadınların okul yöneticiliğine yükselmemelerinin önündeki en büyük engel cinsiyetçi ayrımcılık olarak öne sürülmektedir. Bu cinsiyetçi ayrımı 2017 yılında yapılan araştırmada Türkiye'nin 145 ülkeden 107. sırada olmasından anlayabilmekteyiz (Schwab, 2017).

21. yüzyılda rekabet ortamı iyice hız kazanınca kadınların öne çıkabilirliği sınırlandırılmıştır. Cinsiyetçi yaklaşım ve yıldırmaya çalışma davranışları artmıştır. Araştırmalar daha çok kadınının neden yöneticilik pozisyonunda çalışmaması gerektiğine odaklanmaya başlamıştır (Bryce, 1989). Çoğunlukla da kadının sosyal rolleri olan anne olma, ev işleri ile ilgilenme gibi konular kadının yöneticiliğe gerekli özeni gösteremeyeği önlerindeki engeller olarak öne sürülmüştür (Nakipoğlu, 1998). Ancak iş gücü ihtiyacının artması ile kadın yöneticilerine olan ihtiyaç da artmıştır. Çalışma hayatında varlığını gösteren kadınlar daha özgüvenli, haklarını bilen, gerektiğinde itiraz eden ve eleştiren aktif insanlar olmuşlardır (Önen, 2016). Yani kendini gerçekleştirmiş kadınların çoğunlukla yönetim pozisyonunda olması toplumun siyasal, sanatsal ve ekonomik olarak ileride olduğunun bir göstergesidir (Akoğlu, 1997). Bu kadınlar 21. yüzyılın cesaretli, çalışkan, işini seven ve gelişime öncü olan kadınlarıdır (Atan, 2011).

Türkiye'de kadın yönetici olarak başarılı olanların ortak özellikleri (i) kontrollü olmak, (ii) çalışanlar arasında çoğunlukla önde değil destekleyici olmak, (iii) istikrarlı ve kararlı bir kişiliğe sahip olmak, (iv) başarıya iç güdüsünün yüksek olması, (v) aile hayatının olması olarak sıralanabilir (KSSGM, 2000). Kadının yönetime katılmasıyla erkeksi özelliklere sahip

olmaya başladığını ileri sürenler de olmuştur. Çünkü kadınlar doğaları gereği duygusal varlıklardır. Yöneticilik yapan kadınların bu duygusal özelliklerini göz ardı etmek durumunda kaldığı söylenmektedir. Başarılı yönetici özellikleri bir diğer araştırmada 3 şekilde sınıflandırılmıştır. Bu özellikler bilgi, beceri ve kişilik özellikleridir (Evliyaoğlu, 2021). Değişime gelişime açık yöneticiler çözümü zor sorunları analiz edebilir ve yaratıcı çözümler ortaya koyabilirler (Everard & Morris, 1996). Bigiyi toplamayı, analiz etmeyi ve örgüt amacı için analiz etmeyi iyi bilmektedirler (Everard & Morris, 1996). Başarılı yönetici örgütte çatışmayı yönetebilen ve gerektiğinde önleyebilen, çalışanlar ile empati kurabilen ve anlayışlı olmaya çabayan, iş ortamında bilgisi dahilinde rehberlik edebilen kişilerdir. Yönetici vasfını taşıyanların örgüt içinde iş ortamında ve paydaşlarıyla paylaşımlarında çalışma etikleri ve ahlakları yüksektir (Everard & Morris, 1996).

Örgütlerde değişimi ve gelişimi sağlayan yöneticilerin özellikleri araştırmaya değer görülmüştür (Gökçe, 2009). Bu yöneticiler (i) örgüte örnek oluşturacak ahlaki davranışları sergilerler, (ii) olaylara entelektüel bakış açısıyla yaklaşırlar, (iii) paydaşlarına karşı anlayışlıdırlar, oluşacak riskleri öngerebilirler ve strateji geliştirebilirler, (iv) çalışkandırılar, (v) kendini ve yeteneklerini tanırlar (iv) örgütte ayrışma ve gruplaşmalardan uzak dururlar (vii) örgütün amacını gerçekleştirmeyi hedeflemektedirler. Okul yöneticilerinden bahsedecek olursak, örgütün beklentisi okul yöneticisinin mesleki, bilgisel, liderlik ve insan ilişkileri konusunda deneyimli bir uzman olmasıdır. Okul yöneticileri okulda güvenli bir örgüt iklimi oluşturmalıdır (Özdemir, 2016). Eğitim-öğretim faaliyetlerinden bütün öğrencilerin yeterli ve eşit olarak fayda görmelerini sağlamalıdır. Paydaşlarının eğitime ve gelişimine katkı sağlayacak destekleri sunmalıdır (Özdemir, 2016). Veli, öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimin sağlıklı, verimli ve iş birliği içinde devam etmesi de okul yöneticilerinin görevlerinden biridir. Öğrencilerin eksikleri belirlenmeli kariyerleri ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmalıdır. Okul için belirlenen hedefler gerçekçi ve ulaşılabilir olmalıdır (Özdemir, 2016). Okulda hizmetlisinden öğretmenine öğrenci ve velisine kadar bütün paydaşlar uzun soluklu hedefler ve başarı için teşvik edilmelidir (Özdemir, 2016).

Okul yöneticilerinden beklenen nitelikler ise, (i) okul için stratejik planının olması, (ii) okula maddi ve manevi kaynak temini oluşturmaları, (iii) okul için hazırlanan stratejik planın okulun çevresi, öğretmen, öğrenci ve veliler için uygun olması, (iv) eğitimin sadece okulda değil ömür boyu devam ettiğini öğretecek plan ve programda çalışması, (v) eleştiriye ve öğrenmeye her zaman açık olmasıdır (Balci, 2013). Mintzberg'e (1980) göre okul yöneticisinin sahip olması gereken roller problem çözücü olmak, kaynak yöneticisi olmak, fırsatları hedeflere yönelik kullanabilmektir (Mintzberg, 1980). Kadın okul yöneticilerinin yönetim tarzlarına baktığımızda düzenli, sistemli, duygusal, iş paylaşımı yaparak, liderlik özelliklerini kullanarak yöneticilik yaptıkları görülmüştür (Çelikten, 2004). Kadınların öğretmenlikte olduğu gibi yöneticilikte de başarılı olabildikleri görülmektedir. Ancak toplumsal yargılar, fazla çalışma saati ve iş yükü kadınların sosyal rolleriyle çatıştığında kadınlar işlerinde ve sosyal yaşamlarında çatışma, hayatın akışına yetememe ve sıkışmışlık hisleriyle baş başa kalabilmektedirler (Tatlier, 2011). Toplumda geçmişten günümüze kadının üzerinde var olan basmakalıp düşüncelerde onların yöneticilik yapmasının önündeki engellerdendir. Bu genel kanılardan biri kadının öncelikle aile ve çocuklarının bakımıyla ilgili olması gerektiğidir (Şimşek, 2010). Kadınlar üzerindeki bu baskılar yöneticilik görevini çok da istemiyerek tercih etmelerine sebep olmaktadır (Çelikten, 2004).

Bahsedilen nedenlerden dolayı Türkiye'deki kadın çalışanlar yöneticilik görevini çok tercih etmemektedir. Aşağıdaki tabloda yıllara göre kadın ve erkeklerin yöneticilik görevini üstlenme oranları verilmektedir.

Tablo 1.

Cinsiyetlere Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı 2012-2020 (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
Year	Total	Male	Female

2012	100	85,6	14,4
2013	100	83,4	16,6
2014	100	84,5	15,5
2015	100	85,6	14,4
2016	100	83,3	16,7
2017	100	82,7	17,3
2018	100	83,7	16,3
2019	100	82,5	17,5
2020	100	80,7	19,3

Tablo 1’de Türkiye’de cinsiyetlere göre üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kişilerin oranları verilmiştir. Tabloda da görülmektedir ki kadın ve erkek çalışanların yöneticiliği tercih etme oranları arasında kayde değer fark bulunmaktadır. Kadınların yöneticilik konusunda desteklenmemesi, yöneticiliğin bir erkek çalışan görevi olarak görülmesi, kadına biçilen toplumsal ve sosyal roller bu durumun birkaç nedenidir. Yöneticilik pozisyonunu kadınların daha fazla tercih edebilmesi bazı kriterlere dayanmaktadır. Kadına tanınan sosyal rollerden biri olan anne olmak ve ev işlerinden sorumlu olmak gibi konularda çevresindeki yakınlarından destek alabilmesi yöneticilik görevini üstlenebilmesini kolaylaştıracaktır. Yani ailesinden ve yakın ilişki kurduğu insanlardan destek alan birey zor durumlara uyum sağlayabilecektir (Erkan, 2003). Okul yöneticiliği yapmak hiyerarşik düzenden, öğretmen, öğrenci ve veliden oluşan çoklu paydaşlardan oluşan, hizmetlisinden memuruna kadar okuldaki bütün görevlilerden sorumlu olunan çok yönlü ve stresli bir iştir. Okul ortamında oluşan stres, kaygı ve gerginlik gibi durumları sahip olunan sosyal destek kaynakları ile dengelemek ve bu duygularla baş etmek gerekmektedir. Kişinin sosyal destek kaynağı olan ailesi, eşi, arkadaşları, iş yerindeki paydaşları ya da yakın ilişkide olduğu kişiler oluşturmaktadır (Zimet ve diğerleri, 1998). Kadın okul yöneticilerinin destek kaynaklarından

aldıkları duygusal, maddi ve manevi destek hem ona hem okul örgütüne uzun vadede fayda sağlayacaktır. Psikolojik ve fizyolojik olarak sağlıklı olan yönetici iletişim kurmakta, iş birliği yapmakta ve örgüte liderlik yapmakta başarılı olmaktadır. Sosyal destek olarak kendini yeterli gören yönetici astlarına karşı daha anlayışlı ve destekleyici olmakta, sorumluluklarını yerine getirerek okulu yönetmektedir (Murray, 2015). Bu nedenle kadınların okul yöneticiliği yapabilmesini kolaylaştıran önemli kriterlerden biri sahip olduğu sosyal destek algısıdır.

Sosyal Destekle İlgili Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar

Bu bölümde sosyal destek ile ilgili yurt içinde ve yurtdışında yapılmış birkaç çalışmaya yer verilmiştir. Öncelikle ulusal çalışmalardan bahsedilmiş, daha sonra uluslararası çalışmalara değinilmiştir.

Zimet ve ark. (1985), tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” aile, eş, yakın ilişki kuran kişi olarak 3 alt boyutdan meydana gelmektedir. Eker, Arkar ve Yaldız (1995) Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Eker ve ark. (1995), ÇBASDÖ’ nin psikometrik özelliklerini incelemişlerdir. ÇBASDÖ’nin faktör yapısını, geçerliliğini ve güvenirliliği psikiyatri ve cerrahi bölümündeki çeşitli tanılar alan hastalardan oluşan katılımcılarla çalışarak ölçmüşlerdir. Bu hastalara ölçeğin geçerliliği için U.C.L.A. Yalnızlık Ölçeği, Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Belirti Tarama Ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeği uygulanmıştır. Çalışmada faktör yapısının genellenebilir olduğu ortaya çıkmıştır (Eker ve diğerleri, 2001). Alt ölçekler ve MSPSS’nin iç tutarlılıkları kabul edilebilir bulunmuştur (Eker ve diğerleri, 2001). Uygulanan ölçekler psikiyatri ve cerrahi hastalarında sosyal desteğin umutsuzluk, yalnızlık, sosyal desteğin yoksunluğundaki olumsuz hislerle ilişkili olduğunu gösteren anlamlı korelasyon çıkmıştır (Eker ve diğerleri, 2001). Çalışmada ortaya çıkan anlamlı korelasyon ve MSPSS’deki iç tutarlılığın yüksek olması yapı geçerliliğini de sağlamaktadır (Eker ve diğerleri, 2001). Bu çalışma ile batı kültürü için hazırlanan ölçeğin ülkemiz toplumuna uyarlaması yapılmıştır. Araştırmada Zimet ve ark (1988) tarafından belirlenen alt boyutlardan aile özel birisi için kültürümüze uyulama yapılması gerekliliği

ortaya çıkmıştır. Ayrıca tıbbi bir sorunu olan kişilerin sağlıklı insanlardan daha çok sosyal desteğe ihtiyaç duydukları sonucuna varılmıştır. Sosyal destek algısı çalışmada en az görünen kişiler psikiyatrik sorunlar yaşayanlardır (Eker ve diğerleri, 2001) . Araştırmalar psikiyatrik sorunlar yaşayan kişilerin sosyal hayattan dışlandığını göstermektedir (Greenley, 1984). Bu sebeple gerekli sosyal desteği gördükleri söylenmemektedir. ÇBASDÖ’de alt boyutlardan özel bir insan boyutunda daha düşük anlamlı korelasyon vardır. Araştırmanın sonucunda en yüksek sosyal destek alınan ilişki grubunun aile ve yakın arkadaşlar gibi üyelerin olduğuna ulaşılmıştır (Eker ve diğerleri, 2001).

Kaner (2003, aile desteği yetersiz olan çocukların sosyal destek algısını ölçmeyi amaçlayan “Aile Desteği Ölçeği”ni geliştirmiş; güvenilirliğini, geçerliğini ve faktör yapısını incelemiştir. Ölçekteki alt boyutlar duygusal, bilgi, bakım, özel birilerinin ve maddi destekten oluşmaktadır. Aile Desteği Ölçeği için hesaplanan test tekrar test, güvenirlik ve Cronbach Alfa güvenirlik testleri yüksek çıkmıştır (Kaner, 2003). ADO’nun geçerliliğini analiz etmek için ÇBASDÖ kullanılmıştır (Kaner, 2003). Çalışmayı “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” ile kıyaslanmıştır. İki ölçe aracının arasında anlamlı ve yüksek ilişki bulunmuştur (Kaner, 2003). Algılanan anne baba desteğinin çocukların cinsiyetlerine göre değişiklik göstermektedir.

Eylen (2002), kanser hastalarının ailelerinden gördüğü sosyal desteği incelemek için Kanser Hastası Sosyal Destek Ölçeği’ni geliştirmiştir. Geliştirdiği ölçeğin geçerliliğini, güvenilirliğini ve faktör yapısını analiz etmiştir. Ölçek 5’li likert tipinden oluşan otuzbeş maddeli hastalar için hazırlanmış sosyal destek formudur. Ölçek 6 uzman tarafından incelenmiş ve sosyal desteği ölçebileceğine karar verilmiştir. Ölçekteki maddeler hastaların sosyal desteğini ölçmeye çalışan , ailenin yıpratıcı tedavi sürecinde yardımcı olup olmadığı, hastanın endişelerini paylaşıp paylaşmadığına yönelik sorulardan oluşmaktadır. Ölçeğin maddelerinin analizinden sonra 3 alt boyutunda (duygusal destek, bilgi desteği, güven desteği) iç tutarlılık katsayıları yüksek çıkmıştır (Eylen, 2002). Uygulanan ölçekte kanser hastalarının yakınlarından gördüğü sosyal destek algısı düşük bulunmuştur.

Yıldırım (1997), Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'ni Türk kültürüne uyalamak için revize etmiştir. Bu revizyon için hazırlanan ölçek aile, arkadaş ve öğretmen desteğinden oluşan 3 boyut içermektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları 600 öğrenci üzerinden yapılmıştır (Yıldırım, 2004). Ölçek Harter'in geliştirdiği Çocuklar ve Gençler için Sosyal Destek Algısı ile karşılaştırılmış, aralarındaki korelasyon 0,69 bulunmuştur (Yıldırım, 2004). Lise öğrencileri üzerinde çalışılan bu ölçek öğrencilerin öğretmenlerinden aldıkları desteği belirlediğinden okullardaki rehber öğretmenler içinde bir başvuru kaynağı olabileceği düşünülmüştür. ASDÖ ile öğrencilerin sahip oldukları sosyal destek kaynakları görülerek, onların gelişimine, öz güvenlerinin artmasına ve sorunlarının çözümüne nasıl katkı sağlanabileceği görülebilmektedir. Ölçeğin alt boyutlarının çalışılan konuya göre değiştirilebileceğini ön gören araştırmacı, psikologlar, psikolojik danışmanlar, eğitimciler ve sosyologlar tarafından da kullanılabileceğini ifade etmiştir.

Gökler (2007), Çocuklar İçin Sosyal Destek Değerlendirme Ölçeği'nin Türk kültürüne uygun olarak hazırladığı formun psikometrik özelliklerini incelemiştir. Ölçek Dubow ve Ullman (1989) tarafından çocukların aile ve yakınlarından aldıkları sosyal desteği ortaya çıkarmak için geliştirilmiştir. Ölçek temel maddelerini Cobb'un (1976) Sosyal Destek Algısı Ölçeği'nin ifadelerinden almaktadır. Kullanılan istatistiksel yöntemlerle ölçeğin geçerlilik, güvenirlik değerleri ve faktör yapısı değerlendirilmiştir (Gökler, 2007). Elde edilen verilerden sonra çocukların sosyal destek algılarını ölçmek için Çocuklar İçin Sosyal Destek Değerlendirme Ölçeğinin uygun olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda ölçeğin sosyal desteği ölçmek için güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğuna ulaşılmıştır.

Aktaş ve Berk (2012) bakımevlerinde verilen sosyal desteği ölçen bir aracın olmadığından bu ölçeği geliştirmeye ihtiyaç duymuşlardır. Çalışmada bakım ve tedavi için bakımevlerine verilen kişilerin sosyal destek düzeylerini ölçmek için Erol (2008) tarafından geliştirilen Sosyal Destek Veren Davranışlar Envanteri'ni örnek alarak bakımevlerindeki yaşlılara uyarlanmış Verilen Sosyal Destek Ölçeği'nin psikometrik özelliklerini incelemiştir (Aktaş & Sertel Berk, 2012). Analizlerde alt boyutlar olan araçsal, bilgisel ve

duygusal değerlerin faktör analizi ve Cronbach Alfa değerleri .80-.91 aralığında çıkmıştır (Aktaş & Sertel Berk, 2012). Sosyal destek ile tükenmişlik sendromu arasındaki korelasyona bakılarak Verilen Sosyal Destek Algısı Ölçeği için korelasyon düzeyinin kabul edilebilir çıkmasıyla beraber, ölçeklerin arasındaki korelasyon, faktörel yapıları, güvenilirliği gibi psikometrik özellikleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur (Aktaş & Sertel Berk, 2012).

Arıcıoğlu (2008), yüksek lisans tez araştırmasında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki öğrencilerin sosyal destek algısını incelemiştir. Ailelerinden ayrı yaşayan üniversite öğrencilerinin psiko-sosyal sağlığını sosyal desteğin nasıl ve ne kadar etkilediğini araştırmıştır. Farklı sosyo-kültürel illerden gelen öğrencilerin uyum süreci, kişilerarası ilişkilerdeki başarıları, ruhsal dayanıklılıkları diğer değişkenleri oluşturmaktadır. Araştırmada Zimet ve ark. (1988) tarafından geliştirilen Eker, Arkar ve Yıldız (2001) tarafından psikometrik özellikleri analiz edilen Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği kullanılmıştır. Örneklem Hacettepe Üniversitesi'nde 2006-2007 eğitim öğretim döneminde öğrenimi devam eden 2720 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda aile tarafından sunulan ve öğrencinin algıladığı sosyal destek arasında cinsiyete göre anlamlı ilişki bulunmuştur (Arıcıoğlu, 2008). Algılanan sosyal destek kız öğrencilerde yüksek, erkek öğrencilerde düşük ortaya çıkmıştır. Diğer bir alt boyut olan arkadaş ve yakın ilişki kurulan kişilerden alınan sosyal destek algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Arıcıoğlu, 2008). Öğrencilerin eğitim gördükleri bölümlere göre de cinsiyete göre arkadaş ve yakın ilişki kurulan kişiden algılanan sosyal destekte anlamlı ilişki bulunamamıştır (Arıcıoğlu, 2008). Araştırmanın yaş alt boyutuna bakıldığında ise aile, arkadaş ve yakın ilişkiden algılanan sosyal destekte anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Aslan (2009), akademisyenler üzerine tükenmişlik ile öz yeterlilik inancı bakımından sosyal desteğin aracı rolünü incelemiştir. Akademisyenlerin çeşitli nedenlerle yaptığı işten uzaklaştığını düşünen araştırmacı, iş ve özel hayatlarındaki uyumun bunu ne kadar etkilediğine bakmıştır. Sosyal desteğin tükenmişlik ve öz yeterlilik arasında tampon görevi gördüğünü ileri sürmektedir (Arslan, 2019). Arslan'ın (2019) araştırmasının örneklemini 211

akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmacı katılımcıların tükenmişlik düzeyini ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeğini”, özyeterlilik düzeylerini ölçmek için “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği”ni kullanmıştır. Akademisyenler arasındaki kuşak çatışmasını da inceleyen Arslan (2019), bu kriteri ölçmek amacıyla farklı analizler uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda akademik personelin yoğun ve stresli iş yaşamından dolayı tükenmiş, bıkkın ve yorgun olduğuna varılmıştır. Bunun sonucunda kendine inancı azalan akademisyen, öz yeterlilik duygusunu geliştirmekte zorlanmaktadır. Akademisyenin yaşadığı öz yeterlilik eksikliği üniversitedeki öğrencileri, iş arkadaşlarını ve ailesini de etkilemektedir. Bu etkinin azaltılmasında tedavi edici niteliğiyle sosyal destek etkisi etkili olmaktadır.

Törnük (2019), hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde mesleki sosyal destek algısının öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını nasıl yordadığını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2017-2018 yılında Tekirdağ ilinde 297 okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Törnük (2019), araştırmasında öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini ölçmek için Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği’ni kullanmıştır. Öğretmenlerin mesleki sosyal destek algılarını ölçmek için ise Kaner (2007) tarafından geliştirilen Mesleki Sosyal Destek Algısı Ölçeği’ni kullanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yüksek bulunmuştur. Okulların bulundukları yerler ve bakmakla yükümlü oldukları çocuk sayısı öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Ölçeğin alt boyutu olan meslektaş desteğinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bununla beraber yönetim desteği, aile desteği, öğrenci desteği, etkili öğretim desteği alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Özdemir (2019), özel gereksinimli çocuk yetiştiren annelerin sosyal destek algıları ile memnuniyet düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmanın evreni Ankara örneklemini ise Sincan ilinde özel gereksinimli çocuklara sahip 100 anneden oluşmaktadır. Katılımcılar sosyal destek ölçeği ve yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Özel gereksinimli çocuklara sahip olan annelerin yaş ve eğitim durumları ile memnuniyet seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların çoğunlukla düşük sosyal destek algıya sahip oldukları

görülmüştür. Özel gereksinimli çocuğa bakım sağlayan annelerin memnuniyet seviyeleri düşük olmasının yanında ruhsal ve fiziksel sorunlar yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Sosyal hayatları çocuklarının bakımıyla ilgilendikleri için kısıtlanmakta, gelecekte çocuklarının yaşamında karşılaşılabilecekleri zorluklar nedeniyle üzüntü ve kaygı duymaktadırlar.

Candan (2019), araştırmasında epilepsi hastalarının algıladıkları sosyal destek düzeyleri ile kullandıkları ilacın etkisinin psiko-sosyal hayata uyumunu incelemektedir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki 113 epilepsi hastası oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, İlaça Uyum Reçete Yazdırma Ölçeği ve Hastalığa Psikososyal Uyum Ölçeği olmak üzere 3 ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda hastaların sosyal destek algılarının arttıkça psikososyal uyumu da aynı doğrusal oranda arttığı görülmüştür. Bu nedenle hastaların sosyalleşmesinin desteklenmesi ve karşılaşılabilecekleri problemlerle başa çıkma becerilerini geliştirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tuğsal (2017), iş yaşam dengesi, sosyal destek algısı ve katılımcıların demografik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı sektörlerdeki (ulaşım, sanayi, eğitim, hizmet) çalışanlardan oluşturulmuştur. Değişkenlerin analizinde hiyerarşik regrasyon kullanılmıştır. Tuğsal (2017), araştırmanın örneklemini 80 perakende, 64 eğitim sektöründeki, 64 hizmet sektöründeki, 31 sanayi sektöründeki, 22 lojistik sektöründeki personellerinden oluşmaktadır. Sorunların ve zorlukların olduğu çalışma hayatında sosyal desteğin tükenmişlik hissini etkilediğini düşünen araştırmacı bunun incelenmesi gerektiğini düşünmüştür. Araştırma sonucunda çalışanların yaşları ile duyarsızlaşmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanlar kendilerine yeterli zaman ayırdıkça duyarsızlaşma durumları azalmaktadır. Kendilerine zaman ayıran çalışanların tükenmişlik seviyeleri de azalmıştır. Yaşamı ihmal etme alt boyutu artık gösterdikçe işlerindeki başarıları da azalmıştır. Çalışanların iş yaşam dengesinin olması iş başarısını da aynı oranda arttırmıştır. Sonuç olarak psikolojik ve fizyolojik gereksinimleri karşılanan kişilerin tükenmişlik seviyeleri düşük olmaktadır (Tuğsal, 2017).

Gillman (2021), çalışmasında beş bölümden oluşan bir araştırma yapmıştır. Birinci bölümde kişilerin strese karşı psikofizyolojik tepkisinin kişi ve çevresiyle uyumuna etkilerini incelemiştir. İkinci bölümde ise kişinin sahip olduğu sosyal destek ve sosyal kimliğin çevre ve kişiler arası uyumlarına bakılmasıdır. Diğer bölümde sosyal destek ve sosyal kimliğin kişinin stresi üzerindeki etkisine bakılmıştır. Dördüncü bölümde ise kişilerin öz yeterliliklerinin, kendilerini ve duygularını kontrol etme durumlarının ve başarı hedeflerinin sosyal destek seçimlerine etkisi incelenmiştir. Son olarak sosyal desteğin diferansiyel kardiyovasküler reaktivite üzerinde bireyin stres durumu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırmanın sonucunda sosyal destek ile diferansiyel kardiyovasküler reaktivite arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak cinsiyete göre sosyal destek, stres, kişilerarası uyum ve öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Luchtefeld (2022) doktora çalışmasında sosyal medya ile sosyal destek arasındaki ilişki ile sosyal medyadan uzak olduğunda kişinin anksiyete durumunu artırmıştır. Araştırma sosyal medya ve sosyal medyadan arkadaş edinmenin kişinin öz benlik algısının yüksek olmasına, yalnızlık duygusunun azalmasına yardımcı olmakla beraber; kişilerin sosyal medyada akran zorbalığına uğradığını da söylemektedir. Ayrıca çalışmada sosyal anksiyete sahip kişilerin sosyal medyadan edindikleri sosyal medyanın kişilere destek kaynağı oluşturduğundan bahsedilmiştir. Araştırmanın sonucunda sosyal medyanın ve sosyal medyanın yoksunluğundaki anksiyetenin hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olduğu söylenmiştir. Bu sonuçlar kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Çalışma sosyal medyanın sosyal destek almayı kolaylaştırdığını göstermekte; ancak bu sosyal destek kişide bağımlılık yapabilmektedir (Luchtefeld, 2022).

Brown (2000), araştırmasında cinsiyete ve etnik kökene göre ergenlerdeki sosyal destek algısını incelemiştir. Çalışmasında Öğrenci Sosyal Destek Ölçeği'ni kullanmıştır. Bu ölçek geçerlilik ve güvenirlik düzeyleri yüksek olması nedeniyle gençlerin sosyal destek algısını belirlemesi beklenmiştir. Öğrencilerin ailelerinden, öğretmenlerinden, sınıf arkadaşlarından alabildikleri sosyal desteği ölçmek araştırma için temel kriteri

oluşturmaktadır. Buna ilaveten öğrencilerin cinsiyet ve etnik kökenleri de çalışmanın değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 9, 10, 11 ve 12. sınıfta eğitim gören öğrencilerdir. Araştırmanın sonucunda farklı etnik kökenlerden olan öğrencilere sağlayan sosyal destek düzeyi yüksek bulunmuştur. Ayrıca kız öğrenciler sınıf arkadaşları ve kız arkadaşlarından daha fazla sosyal destek görmektedir. Erkek öğrenciler ise daha çok aileleri ve öğretmenlerin sosyal destek alabilmektedir.

Staniszewski (2001), yüksek lisans tezinde kısırlık sorunu yaşayan kadınların sosyal destek algıları ve yaşadıkları sosyal çatışmayı incelemiştir. Kısırlığın kadınlarda hayatlarını etkileyen stres yarattığını ifade eden Staniszewski (2001), bu stresden kadının beraber yaşadığı diğer aile üyelerinde etkilediğini ifade etmiştir. Çiftlerin bebek sahibi olma çabalarının sonuçsuz kalması umutsuzluklarını arttırmakta ve kadının sosyal yaşantısında da çatışmalar yaşamasına neden olmaktadır. Sosyal hayatta çiftlerin bebek sahibi olması gerektiğine yönelik baskılarda bu çatışmalara neden olmaktadır. Bu durumlar kadınlarda olumsuz duyguların artmasına ve anksiyeteye sebep olmaktadır. Araştırmacı bu süreçte kısırlık sorunu yaşayan kadınlara yönelik sosyal desteği eş, aile üyeleri ve arkadaş olarak 3 boyutta incelemiştir. Bu kişilerden beklenen sevgi, saygı, anlayış, empati gibi duygularla kadına destek verilmesidir. Araştırmanın sonucunda kısırlık yaşanan süreçte sosyal çatışmanın stresin temel sebebi olduğu bulunmuştur. Katılımcılar eş, aile üyeleri ve arkadaşın sağladığı sosyal desteğin süreçte çok önemli olduğunu söylemişlerdir. Araştırmanın sonucu kadın için sosyal destek sağlayan kişi ne kadar önemli ise bu destekten o kadar etkilendiğini göstermiştir.

İş-Yaşam Dengesi Kavramı (Work-Life Balance)

Sanayileşmenin hayata geçirilmesiyle beraber iş yaşam dengesi kavramı merak konusu olmaya başlamıştır. İş gücü ihtiyacının artmasıyla kadınlarda çalışma hayatına girmeye başlamıştır. Sosyal rollerinden dolayı bekleyen ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevler kadınların işlerinde ve özel yaşamlarında denge kurmakta zorlanmalarına sebep

olmuştur. Teknolojik gelişmeler, artan çalışma saatleri, beklenen müşteri memnuniyeti, hafta sonuna dahi sarkan çalışma mesaisi nedeniyle çalışanların iş yaşam dengeleriyle beraber sosyal hayat düzenleri de bozulmuştur (Guest, 2002). 1930'larda iş yaşam dengesi konuşulmaya başlanmış ancak Rosabeth Moss Kanter'in "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile" isimli kitabının yayınlanması ile örgütlerin ve araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır (Apaydın, 2011). 1990'lara gelindiğinde ise çalışma hayatında kadının yaşadığı zorluklar belirgin olarak görülmeye başlanmış ve iş yaşam dengesi kavramı ortaya çıkmıştır (Lewis, 2001). Örgütlerde çalışanların iş yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmak için şirketler çalışma saatlerinde düzenlemeler yapmışlardır. Bu düzenlemeler örgütlerde çalışanların morallerini ve motivasyonlarını yükseltmiştir (Lockwood, 2003).

İş yaşam dengesi literatürde farklı tanımlamalarla ifade edilmiştir. İş yaşam dengesi kişinin işinden ve sosyal yaşamından beklentilerinin gerçeğe tutarlı olması ve çatışmamasıdır (Greenblatt, 2002). Clark'a (2000) göre, iş yaşam dengesi kişinin işinde ve sosyal hayatında sahip olduğu rollerden memnun olması ve roller arasında çatışma olmamasıdır. Diğer tanıma göre kavram, kişinin iş tatmini ve iş doyumu ile de ilişkilendirilmiştir. Kapız (2002), konu ile ilgili kişinin oluşturduğu dengeye vurgu yapmıştır. İş yaşam dengesinin anlamı topluma, kişiye örgüte göre değişiklikler göstermektedir (Lockwood, 2003). İş yaşam dengesinin maddi ve toplumsal olmak üzere 2 farklı boyutu bulunmaktadır. Maddi boyut kişinin sahip olduğu zaman ve parasal kaynaklar, toplumsal boyut ise kişinin eşi, sosyal çevresi ve sahip olduğu çocuklar gibi değerleridir. Ballica'ya (2010) göre bireyin sahip olduğu sosyal sorumlulukları yerine getirmesi ile iş tatmini ve doyumunun uyumlu olması iş yaşam dengesini ifade etmektedir. İş yaşam dengesini çalışma ortamında örgütle bir uyuma sahip olmak ve iş dışında sosyalleşebilmeyi, duruma ve olaya karşı uyumlu tepkiyi verebilmeyi, kişinin bireyselliğini sağlayabilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Alper, 2020). Çarıkçı ve Çelikkol (2009), iş ve yaşam dengesini birbirinden ayırmanın zor olduğunu, iki bölümünde birbirini etkilediğini söylemektedir. İş yaşam dengesi literatürde iş aile çatışması, iş yaşam çatışması, iş yaşam deneyimleri gibi

farklı kavramlar altında da incelenmektedir (Lockwood, 2003). Bu kavramlar bireylerin işlerinde yakalayabildikleri denge ile aileleri, arkadaşları ve sosyal etkileşim içinde oldukları insanlarla da başarılı, mutlu ve huzurlu olabileceklerini ifade etmektedir (Pekdemir & Koçoğlu, 2014).

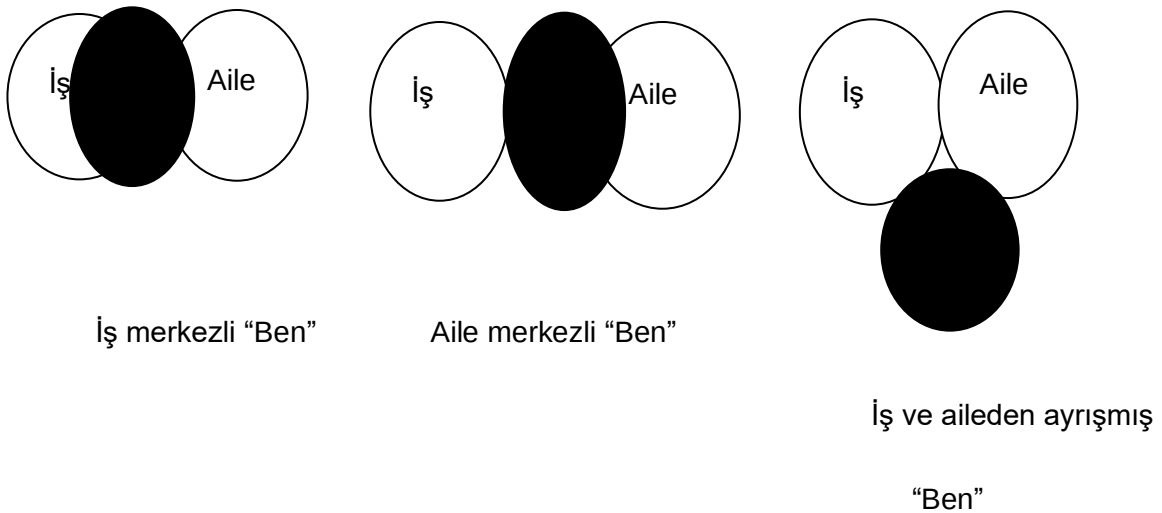
Birey iş yaşam dengesini kurmaya çalışırken aile, iş ve kişiler arasında üç boyutlu bir olguyu gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Tabak, 2019). Bu boyutlara ait olan hedeflerin kişi için çatışma konusu olmaması dengeyi sağlamak için önemlidir. Aile, iş ve kişiler arası dengeyi sağlamada farklı bakış açıları mevcuttur. Gökkaya'ya (2014) göre, dengeyi sağlamak ancak hem iş hem de sosyal hayatta uygun rollere sahip olmakla gerçekleşmektedir. Kapız'a (2002) göre, kişinin iş ve yaşamına aynı oranda önem vermesi elzem değildir. Bireyin işine ya da ailesine daha fazla önem vermesi ve zaman ayırması iş yaşam dengesinin olmadığı anlamına gelmemektedir. İş yaşam dengesi bazı araştırmacılar tarafından bireyin sağlığına, işine ve ailesinin uyumuna vurgu yaparak ifade edilirken; diğer araştırmacılar tarafından bireyin işinden ve kişisel hayatından aldığı tatmin ve doyum ile ifade edilmektedir (Korkmaz & Erdoğan, 2014).

Bahsedildiği gibi aslında iş yaşam dengesi denildiğinde vurgulanmak istenen kişinin dengeyi sağlamadaki başarısıdır. Denge zaman, bağlılık ve memnuniyet şeklinde üç değişken olarak incelenmektedir. Bireyin hayatında farklı rollerine eşit ve dengeli zamanını bölüştürebilmesi zaman dengesini, işine, ailesine ve yakın ilişkide olduğu kişilere aidiyet duygusu bağlılık dengesini ve sahip olduğu rolleri kendisine göre doğru olarak ortaya koyması memnuniyet dengesini ifade etmektedir (Hazar, 2019). İş yaşam dengesi deyince aile yaşamındaki denge kişinin hayatında önemli yer tuttuğu araştırmalarda vurgulanmaktadır (Hazar, 2019). Örgütlerde aile yaşam dengesini çalışanlarının motivasyonunu arttırmak amacıyla incelemişlerdir. Örneğin; Your Work Life şirketi çalışanlarının iş yaşam dengesini sağlayamama sebepleri olarak bireylerin ailelerini ve sosyal yaşamlarını ihmal etmesi olarak göstermektedir. Şirket bireyin işini ihmal etmeden ailesine sosyal çevresine zaman ayırabilecek şekilde esnek çalışma saatlerinin

düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. İş yaşam dengesi iş yaşam ve aile yaşam olarak iki bölüme de ayrılarak incelenmiştir. Ancak insanların bireysel varlıklar olduğu göz ardı edilmiştir. Kişiler ben olmadan biz algısına varmakta zorlanmaktadır. İşinde ve ailesinde dengeyi kurmaya çalışan birey ben olgusunu ihmal etmektedir. İşinde ve özel hayatında rollerini ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken kendisi ihmal etmekte, kendi benliğiyle çatışmalar yaşamaya başlamaktadır. İş hayatına başlayan kişi ben algısını yok sayarak kendini işindeki beceri ve başarılarıyla tanımlamakta, aile hayatına sahip olduğunda ise yine ailesi ile özleştirmekte bireyselliğini sağlayamamaktadır. Ancak bireyin kişisel ve psikolojik sağlığı için öz değeri ve benlik olgusu önemli bir konudur. Birey kendi ilgilerini, sevdiği aktiviteleri bilmeleri, kendisine özel zamanlar ayırmaları, kendilik algısından memnun olmalıdır (Aycan ve diğerleri, 2007). Aile, özel ve iş yaşamında denge sağlamayı başaran birey artık kendisini merkeze alabilecek, kendi ilgi istek ve hedeflerini netleştirebilecek, o yolda yürüyebilecektir (Aycan ve diğerleri, 2007). Bu sebeplerle kişinin kendisiyle, işiyle ve ailesiyle ilişkisi incelenmiş ve kavramlaştırılmıştır.

Şekil 1.

Hayat dengesi iş aile ve özel hayatın dengesi (Aycan, Keskin, & Yavuz, 2007, s. 28)



Şekil 1.'de görüldüğü gibi bireyin yakın olduğu alana göre benlik durumu değişiklik gösterebilmektedir. Kişi değişime açık bir varlık olduğu için zaman içinde iş yaşam dengesinin tanımında değişmekte çeşitlenmektedir. Bireyin zamanla denge anlayışı da değişmektedir. İş yaşam dengesini kurabilmek için “ben”i tanımak, gerçekçi değerlendirmek gerekmektedir. Kendini, benliğini, gelecek için umutlarını ve isteklerini doğru tanımlayabilen birey çevresindeki paydaşlarla kuracağı ilişkileri de doğru tanımlayabilecek ve dengeyi sağlayabileceklerdir. Hayattaki değişim sürekli ve düzenli olarak devam etmektedir. Bu değişime ayak uydurmak ve kendilik algımızla uyumlu olarak yaşama becerisini göstermek gereklidir.

Örgütler bireylerin iş dışındaki yaşamında sorunlar yaşaması işteki motivasyon, doyum ve performansını etkilediğini anladıklarında bunun çözümü için harekete geçmişlerdir. Öncelikle kişinin yaşadığı sorunlar araştırılmış ve tanımlanmıştır. Kişi ailesi ile denge kurmakta, ailesi ile yaşadığı çatışmaları yönetememekte, aile ve özel yaşamında destek görememektedir. İş aile dengesi kavramı esnek çalışma koşulları, kaliteli zaman geçirme gibi desteklemelerle gelişme göstermiştir. İş ve aile arasında yaşanan çatışma ise işte yaşanan olumsuzlukların aileye, ailede yaşanan sorunların işe yansıtılması ve aradaki uyumu sağlayamamasını ifade etmektedir. Aile desteği görmek ise kişinin ailesi ve işiyle ilgili yaşadığı çatışmayı aile üyeleri veya yakın ilişkide olunan bireyler sayesinde azaltmaktır. Bunun gibi iş yaşam dengesini etkileyen birçok sebepten söz etmek mümkündür.

Toplumda çalışanlar aileleri için iş yaşam dengesini kuramamaları ve bunlardan etkilenmemelerine yönelik politalar ve tedbir niteliğinde önlemler alınmalıdır (Lotte ve diğerleri, 2001). Göze çarpan iş yaşam denge ihmallerinden biri ailede anne ve babanın çalışması nedeniyle evde bakıma ihtiyaç duyan birey varsa onun, yoksa aile içinde bakıma muhtaç olan çocukların ihmal edilmesidir. Çalışanın iş getirisi ve çalışma saatlerine göre de iş yaşam dengesi değişiklik göstermektedir. Örneğin; birey hem uzun mesai saatleri çalışıyor, ancak yaşam kalitesini sağlayacak maddi getiriye elde edemiyorsa iş yaşam

dengesinden söz etmek zorlaşmaktadır. Bu durum sadece kişiyi değil, onların yaptığı işin ürün kalitesini, yetiştirdikleri çocukların fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı bireyler olmasını, kişinin yaşadığı ülkede üretimin ve kalitenin değişkenliğini etkilemektedir. Çalışan annelerin çocuk bakımında yetersiz kaldığının görülmesi 1990'lı yıllarda bu konuyu araştırma ihtiyacı doğurmuştur. Çocukların hem fiziksel hem de ruhsal gelişimlerinden ihmal edilmeleri nedeniyle gelişme gerilikleri meydana gelmiştir (Perry-Jenkins ve diğerleri, 2000). Gelişen ve değişen dünya koşulları nedeniyle çalışma hayatında aktif rol almak durumunda kalan kadın çalışanların çocuk ihmalleri uzun vadede çocuklar için öz güven eksikliği, beceri ve yeteneklerinin göz ardı edilmesi, sosyalleşme ve dışa dönük olmakta sorunlar yaşama, eğitim hayatlarında kendilerini yetersiz hissteme gibi çeşitli boyutlarda problemler yaşamalarına sebep olmaktadır. Uzun vadede yaşanan bu problemler çocukların yetişkinlik dönemlerinde onların da iş yaşam dengelerini kurmakta başarısız olmalarına, aile yaşamında ve sosyal çevrelerinde çeşitli problemler yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir (Hazar, 2019).

Tablo 2.

İş Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Sebepleri ve Sonuçları (Guest, 2002, s. 255-279)

Belirleyiciler	Sebepler	Sonuçlar
Örgütsel Faktörler	Öznel Göstergeler	İş Memnuniyeti
- İş istekleri - İş kültürü - İş dışı yaşamın istekleri - İş dışı yaşamın kültürü	- İş İçi ve İş Dışı Dengeye Verilen Önem - İş Dışı Denge - İş Dışı Yaşam Dengesi - İşin, İş Yaşamı Dışına Etkisi	- Yaşam Memnuniyeti - Zihinsel İyi Olma Durumu - Stres, Fizyolojik ve Psikolojik Rahatsızlıklar - İş Doyumu ve Performansı

	• İş dışındaki Yaşamın İşe Etkisi	• İş dışı Yaşama Etkisi • İş İçindeki Paydaşlara Etkisi • İş Dışı Yaşamdaki Diğer Paydaşlara Etkisi
Bireysel Faktörler	Nesnel Göstergeler	
• İşe dönüklük • Kişilik • Enerji • Kişisel Kontrol ve Yönetim • Cinsiyet • Yaş • Yaşam ve Kariyer Durumları	• Mesai Saatleri • Boş Zamanlar • Aile İçi Roller	

Tablo 2.'de Guest'in (2002) iş yaşam dengesini etkileyen sebepleri örgütsel, bireysel, özel ve nesnel olarak sınıflandırması gösterilmiştir. İş yaşam dengesinin bireysel ve örgütsel temelleri analiz edilmiştir. Yaşamdaki dengeyi Guest (2002) ev ve ev dışı olarak iki kategoriye ayırmıştır. İş talebi ve iş kültürü bölümü iş yaşam dengesi ile ilgili politikalara vurgu yapmaktadır. Ev talepleri bölümü bireyin iş dışındaki sosyal hayatını tanımlamakta, bireyin ailesi ve yakın ilişkide bulunduğu bireylere karşı sorumluluklarını ifade etmektedir. Kişisel göstergeler bireyin yaşamında sağlayabildiği dengenin göstergesidir.

İş Yaşam Dengesi Yaklaşımları

Sanayi devrimi ile hayatımıza giren iş yaşam dengesinin kişinin, toplumun ve toplumun temelini oluşturan ailenin üzerindeki etkisi farkedildikten sonra bu dengeyi daha çok araştırmak ve ortaya çıkarmak için ampirik ve akademik çalışmalar hız kazanmıştır (Edward & Rothbard, 2000). İş yaşam dengesi ile ilgili ortaya atılan kuramlar özünde aynı

dinamiklere sahip olup farklı tanımlamalarla ortaya konulmuştur. Bağlantılı olan teorileri gruplandırmış iş yaşam dengesini açıklamaya çalışmışlardır. İş yaşam dengesini pratiğe dayalı olarak araştıranlar örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, işten ayrılma durumu ve performansa bakarken; teoriye dayalı inceleyen araştırmacılar kuramlara dayalı olarak açıklamalar ortaya koymuşlardır (Küçükusta, 2007). Burda araştırmalarda yer verilen kuramlar sırasıyla “Rol Kuramı”, “Bölünme Kuramı”, “Yayıma Kuramı”, “Araçsallık Kuramı”, “Telafi Kuramı”, “İş-Aile Sınır Kuramı” şeklinde bahsedilmektedir.

Rol Kuramı

İş yaşam dengesine yönelik çalışmalar 1970’lerde iş aile çatışmasını açıklamaya yönelik rol kuramı ile başlamıştır (Küçükusta, 2007). Bireylerin sosyal yaşamlarında sahip oldukları roller üzerinden iş yaşam dengesini açıklamaya çalışmıştır. Bu kuramda sıklıkla kullanılan kavramlar rol birlikteliği, rol uyumu, rol çatışması, rol edinimidir. Rol kuramı çok işlevli, algısal, etkileşimsel ve örgütsel bir kuramdır (Demirer, 2011). Rol kuramı dengeyi, kurmayı roller arasında çatışmanın olmaması olarak nitelendirmiştir. 1950’lerde sosyologlar Parsons (1951), Merton (1957) tarafından ortaya atılan bu kuram psikoloji ve sosyoloji alanında Kahn (1977) tarafından başarıyla kullanılmıştır (Demirer, 2011). Katz ve Kahn’a (1977) göre örgütün genel olgusunu çalışanların rol davranışları oluşturur. Yani örgüt içinde kişi kendi rol algısını değil örgüte uygun olan rolü sergilemeyi tercih etmektedir (Küçükusta, 2007). Rol kavramı diğer paydaşların kişiden beklenti içinde oldukları rolleri sergilemesi olarak tanımlanabilmektedir (Koçak, 1999). Örneğin, birey ailesi içinden ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken; iş ortamında örgütün amacına hizmet eden davranışlar sergilemektedir (Araslar, 2021).

Sosyal ve toplumsal hayatta bireyler için kalıplaşmış ve belirlenmiş roller mevcuttur. Rol kavramı bireyin bu davranışlarını sergilemesinin genel adlandırılmasıdır. Kültürel ve toplumsal olarak statü ve roller belirlenmiş, sosyal yapıyı zaman içinde şekillendirmiştir (Merton, 1957). Bahsettiğimiz örgütlerdeki roller iş birliği içinde çalışmayı, eylemlerin

amaçlarla uyumlu olmasını, çalışanlar arasında etkili iletişim kurabilmeyi gerektirmektedir (Wilson & Rosenfeld, 1990). Bu kuram beklenen rol davranışlarının nasıl ve ne kadar bireyler tarafından yerine getirilebildiğini araştırmaktadır (Akçıl, 2019). Birey örgütlerde sosyal hayatındaki rollerinde olduğu kadar örgüt içindeki rollerinde özgürce hareket edememektedir (Katz & Khan, 1977).

Tablo 3.

İş ve Diğer Alanlarda Değişim (Pranav, 2010, s. 148)

Aşama	Zaman Süreci	İş ve Aile Bölümlerinde Değişim
1. Aşama	Toplumsal yıllar başlangıç	Ailenin maddi ihtiyaçları için evdeki bireylerin çalışma hayatına katılması
2. Aşama	Sanayi devrimi öncesi	İş ve aile yaşamında ayrışmanın başlaması
3. Aşama	1800'ler Sanayi devrimi	İş ve aile yaşamının kesin olarak ayrışması, erkeğin çalışma hayatında egemenliğinin başlaması
4. Aşama	18. yüzyıl sonu 19. yüzyıl başları	İşbölümü öncülüğünde iş ve aile hayatının ayrışması
5. Aşama	19. yüzyıl başı-1950'ler	Erkeğin evin kazancının teminini sağlayan kişi olması
6. Aşama	1950'ler-1980'ler arası	Çalışma hayatına kadın ve erkeğin eşit oranda katılım sağlaması ve iş yaşam dengesi kuramlardan bahsedilmeye başlanması
7. Aşama	1980'ler-2008 arası	Kadının çalışma hayatında söz sahibi olmaya başlaması ve iş yaşam dengesi çalışmalarının hız kazanması

Tablo 3'te iş yaşam dengesinin sanayi devrimi ile başlayarak 21. yüzyıl ve sonrasına uzanan gelişimi gösterilmiştir. İş yaşam dengesi sanayileşmenin başlamasıyla araştırma konusu olmuş, teknolojik gelişmeler ve kadının çalışma hayatında aktif olarak yer almasıyla değişimi ve gelişimi hız kazanmıştır. Geleneksel çalışma sistemiyle, yani erkeğin egemen olmasıyla başlayan iktisadi hayat zamanla kadınların da eşlik ettiği bir sisteme dönüşmüştür. İş ve ailede yaşanan rollerin karmaşıklaşmasının da katkısı olan çatışma ortamı nedeniyle iş yaşam dengesi merak konusu olmuştur. Küreselleşme, rekabet ve üretim ihtiyacının artmasıyla beraber ağırlaşan çalışma koşulları, halen iş yaşam dengesinin araştırılmasına, değiştirilmesine ve geliştirilmesine yön vermektedir.

Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı Wilensky (1960) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Kuram bireyin iş ve yaşamının dengesinin birbirini etkilemediğini, iki alanında kendine özgü değişkenleri olduğunu öne sürmektedir. Yani bireylerin işlerindeki olumsuz bir durum aile ve sosyal hayatlarını, aile ve sosyal hayatlarındaki olumsuz bir durum işteki performansını etkilememektedir (Gupta & Beehr, 1981). Bireyin sosyal ve profesyonel hayatta yaşadığı çatışmalar veya memnuniyet ve tatminler iki alanda ayrı ayrı etkilemekte, iş ve özel yaşam birbiriminden bağımsız olarak değerlendirilmektedir (Iverson & Maguire, 2000). Bu kuram bireylerin iş yaşam dengelerini sağlarken zaman, yer ve faaliyet seçimlerinde iki farklı alan içinde tercihler yapabileceklerini öne sürmektedir (Tabak, 2019).

Bölünme kuramı, hem duygusal hem de fiziksel olarak bireyin iki alanı da ayrı tutmasının dengeyi sağlamayı başardığını söylemektedir. Ancak araştırmalar iş ve özel yaşamın birbirini etkilememesinin ve kesin bir ayrışma yaşamasının çok mümkün olmadığını göstermektedir (Keser, 2005). Kurama göre iş rekabeti, motivasyonu ve

profesyonellik iş hayatında olmalı; duygusal paylaşım, kaliteli vakit geçirme, mahremiyet, aile ve sosyal ilişkiler içinde olmalıdır. Ancak hayatın çok hızlandığı günümüzde iş hayatının yada özel yaşamın birbirini etkilemeyeceğini söylemek mantıklı olmayabilir. Bireyin işte gereğinden fazla mesai saatleri geçirmesi ailesini veya yakınlarını ihmal etmesine sebep olacaktır. Özel yaşamında ilişkileri bozulan bireylerin iş yaşamında motivasyonlarını, iş doyumlarını ve profesyonelliklerini devam ettirebilmeli insani olarak çok mümkün olmayabilir. Aynı şekilde özel hayatında fazlasıyla sosyal olan birey işine ayırdığı zaman, emek ve verimlilik durumunda azaltmalara gitmek durumunda kalabilmektedir. Böylece kişinin profesyonelliğini ve üretkenliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Yayıma Kuramı

Bu kuram bölünme kuramının aksine iş ve yaşamın birbirini etkilediğini ve iç içe konular olduğunu öne sürmüştür. Birey işte yaşadığı problemli durumu aile ortamına duygusal olarak taşıyabilmekte ve aile içinde olumsuz davranış ve tutumlar sergileyebilmektedir (Teker, 2015). Wilensky (1960) tarafından ortaya atılan bu kuram Engels'in (1845) telafi kuramına alternatif oluşturmaktadır. Kurama göre duygusal geçişler, tatmin, mutluluk, doyum sağlayabilme, üretkenlik, verimlilik, paylaşım sağlayabilme gibi duygu ve durumlar iş ve aile hayatını benzer şekilde etkilemektedir (Wilensky, 1960). Araştırmalar da bireyin sahip olduğu deneyimlerin iki alanda etkilediği görülmüştür (Small & Riley, 1990). Kapız (2002), iş yaşamına gereğinden fazla harcanan zaman ve enerjinin bireyin aile hayatına zaman ayıramamasına sebep olacağından duygusal yıpranmaların yaşanabileceğinden dolayı dengeyi bozacağından bahsetmiştir. Kişilerin bu olumsuz yaşantı deneyimlerini azaltmak için stres yönetimini, sorunlarla başa çıkabilmeyi, zaman yönetimini bilmeleri ve yaşamlarında uygulamaları denge sorunlarını azaltmaktadır (Araslar, 2021). Yayılma kuramına göre yaşam alanları geçirgen yapıdadır. Bireyin iş hayatında sahip olduğu maddi kazanç, itibar ve saygınlıkta aile hayatının olumlu etkileyebilmektedir. Yaşam ve iş memnuniyetinin doğrusal yönde olması kişinin iş yaşam dengesinin göstergesidir (Küçükusta, 2007).

Araçsalılık Kuramı

Araçsalılık kuramı kişinin özel yaşamında mutluluk ve doyuma ulaşması için iş hayatında hedeflediği başarıya yönelik bilinçli bir çaba içine girmesini açıklamaktadır. Kişi yaşam alanlarından birini diğer yaşam alanını tamamlamak için aracı olarak kullanmaktadır (Küçükusta, 2007). Belirlenen yaşam alanındaki maddi veya manevi kazanç diğer yaşam alanının kaynağını oluşturmaktadır. Örneğin, bireyin iş yaşamında daha fazla para kazanmak için çok çaba göstermesi ve kazandığı para ile istediği herhangi bir taşınmazı edinmesi (Guest, 2002). Bu kurama göre kişinin mutluluğu araç olarak gördüğü yaşam alanından gerekli kaynakları elde etmesine bağlıdır (Maeran ve diğerleri, 2013). Bireyler iş yaşam dengesini sağlayıp tatmin duygusu içinde yaşamak amacıyla iş yaşamlarına daha fazla önem vermektedirler. Çünkü işten elde edecekleri kazanç denge için gereklidir. Aslında bireyi güdüleyen ve motivasyonunu sağlayan elde edeceği ödüldür. İşten elde edeceği maddi getiri bireyin asıl amacı değil, sosyal hayatında elde edeceği kabul görme, onaylanma duygusunun bir aracıdır (Torun, 2016).

Telafi Kuramı

Kuram, bireyin herhangi bir alandaki tatminsizliğini veya mutsuzluğunu diğer alanda daha başarılı olarak telafi etmesinin üzerine kurulmuştur. Birey işinde ya da özel yaşamında mutsuz ve huzursuz ise; daha mutlu olduğu yönde ilerlemek için çaba göstermektedir. İşkolik olmak bireyin diğer yaşam alanında tatmin olmamasının bir sonucu olarak gösterilebilmektedir. Kişi alamadığı sevgi, saygı ve övgüyü profesyonel hayatından elde ederek, mutsuz olduğu yönünü tamamlamaya çabalamaktadır (Küçükusta, 2007). Başarılı olduğu yönünü daha da güçlendirmeye çalışan birey, bu şekilde yaşamında denge sağladığını düşünmektedir (Akçıl, 2019). Araştırmalar iş hayatında doyuma ulaşamayan bireylerin özel hayatlarında farklı uğraşlar ve hobiler edinerek bu yönlerini geliştirmeye çalıştıklarını ve doyuma ulaştıklarını göstermektedir (Mansfield & Evans, 1975). Bireyin iş yaşam dengesini sağlamak için mutlu olduğu yönde ilerlemesi, iş yaşamında ya da özel

yaşamında çatışmalar yaşamasına sebep olmaktadır. İş yaşamına yönelen birey ailesine yeterli ve dengeli zaman ayırmadığı için aile çatışması yaşamakta, işte mutsuz olup aile yaşamına yönelen birey ise işini ihmal etmekte, ekonomik kaygılar yaşayabilmektedir (Güder, 2019).

İş-Aile Sınır Kuramı

İş aile sınır kuramı diğer kuramların eksik kalan yönlerini belirleyerek tamamlamaya çalışmıştır. Bu kuram daha çok bireyin ailesi ve işi üzerinde yoğunlaşmıştır. Bireyin ailesi ve işi ile olan etkileşimi sonucu farklı alanlar ortaya çıkmaktadır (Akçıl, 2019). İş yaşam dengesi bireyin bu alanları nasıl yöneterek dengede tuttuğu ile ilişkilendirilmektedir. Clark (2000) tarafından ortaya atılan bu kuram iş yaşam ve aile yaşam arasındaki ilişkinin insanın varlığından kaynaklandığını söylemektedir. Bu kuram iş yaşam dengesini sadece kadına yönelik değil, iş yaşamında rol ve sorumluluk alan bireylerin ortak sorunu olarak değerlendirmektedir (Park, 2016). İş ve yaşam keskin bir ayrıma sahip olmayıp, birey iki alan arasında geçişler yapabilmektedir (Clark, 2000). Ayrıca iş yaşam ve aile yaşam alanlarını biçimlendirmek ve yapılandırmak da mümkündür.

Kuramın temel amacı bireyin iş yaşam dengesinin kurulmasının yanında iş aile dengesinin de kurulmasını sağlayarak, bireyin yaşamında daha az çatışma yaşamasını sağlamaktır. İş yaşamı başarı, tatmin ve profesyonellik beklerken, aile yaşamı sorumluluk, mutluluk ve huzur gibi özellikler gerektirmektedir. Birey dengeyi sağlarken sınırlarını belirlemekte ve her alanda da başarılı ve mutlu olmak için çabasını ortaya koymaktadır (Clark, 2000). Ancak bütün alanlarda başarılı olmak mümkün değildir. Bireyin öncelikle amacı her iki alanında uyum içinde olmasını sağlamak olmalıdır (Kapız, 2002). Clark (2000), iş ve aile yaşamının birbirinden keskin olarak ayrılmasını, aynı evde yaşayıp farklı diller konuşmaya benzetmektedir. Böyle keskin ayrımların olmamasını savunan kuram, iş ve aile yaşam alanları arasında geçişinde kişiler için sancılı olduğunu kabul etmektedir. Çünkü bireyin yaşamındaki alanlar etkileşim, çatışma ve uyumsuzluk içinde olabilir (Tabak, 2019).

Bu çatışma ve uyumsuzluklar ile baş edemeyen bireyler alanlar arası geçişi sağlayamayarak, alanlar arasında seçim yapmak zorunda kalabilmektedir. Sınırlar arasında rol geçişlerini yönetebilenler iş yaşam dengelerini sağlayabilmektedir (Clark, 2000). Sınır kuramı 4 başlık altında özetlenebilir. Bunlar (I) iş ve iş dışı yaşam, (II) alanlar arasındaki sınırlar (III) iki alandaki katılımcı ve geçirgenler (IV) işte yöneticiler/ aile yaşamında eşler şeklindedir (Demirer, 2011).

Şekil 2.

İş Aile Sınır Kuramı: Kavramlar ve Özellikleri (Clark, 2000, ss. 747-770).

İş Yaşamı	Sınır Alanı	Aile Yaşamı
Sınır Koruyucuları/ Alan üyeleri	(Sınırların bulanıklaştığı bölge)	Sınır Koruyucuları/ Alan üyeleri
Etkileyiciler	Sınır Geçiriciler	Etkileyiciler
- Aile resimleri - Aile görüşmeleri - Aile üyelerinin görüşleri		- Müşteri görüşmeleri - İşten alınan görüşler - Eve getirilen iş

Şekil 2’de görüldüğü üzere iş aile sınır kuramı, iş ve aile yaşamında dengeye ulaşmaya yardım eden yaklaşımlar öne sürmektedir. İş ve aile yaşamını birbirinden ayırmayarak iki alan arasında sınır geçiriciler olduğunu belirtmektedir. Görselden de anlaşıldığı üzere, kuramın amacı iş ve ailedeki yaşamda diğer üyelerinde yardımıyla çatışmayı azaltmaktır. Kuram bireyin iç dünyası ile ilgilenmekte iş ve aile yaşam dengesinin duygusal tarafını açıklamaktadır.

İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Demografik ve Diğer Değişkenler

İş yaşam dengesini kurmada bireylerin kişisel özelliklerinin yanında motivasyonları, iş tatminleri, sorumlulukları ve sahip olduğu roller arasında çatışma yaşamadan denge

kurması gereklidir. Bireyin denge kurmada başarısını etkileyen demografik ve diğer değişkenlerden bahsedilmiştir.

Cinsiyet. İş yaşamında ve aile yaşamında kadın ve erkeğe yani cinsiyete göre rol ve sorumluluk beklentileri değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle cinsiyet faktörü iş yaşam dengesi için önemli bir değişkendir. Örnek vermek gerekirse, kadın çalışanlar ötgütteki çalışma koşullarını, ailelerine ayırabilşecekleri iş dışı vakti düşünürken; erkek çalışanlar daha çok maddi beklenti içine girmektedir (Kirel, 1999). Cinsiyet açısından denge farkının olmasının nedenlerinden biri de kadının çocuk bakımı, ev temizliği, ev işleri gibi sorumlulukları üstlenmesidir. Sorumlulukları nedeniyle kadınlar özel yaşamlarına vakit ve enerji ayırabilmek için ya çalışmamayı tercih etmekte, ya da az mesai saati olan, liderlik özelliklerini gerektirmeyecek işlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Volti, 2008). Günümüzde kadın profesyonel hayatta yerini almıştır, ancak ev ve ailesi ile ilgili sorumlulukları değişmemiştir (Alper, 2020).

Eşlerin çalışma durumu. Geçim koşullarının zorluğu, pahalılık, çocuk sahibi ailelerin çocuklarının eğitime ve geleceğine yatırım yapmak istemeleri eşlerin ikisinin de çalışma hayatına girmesine sebep olmaktadır. Eşlerin her ikisinin de çalışması ailede çocukların ya da bakmakla yükümlü oldukları bireylerin ihmaline yol açmaktadır. İş koşulları bu ihmalleri arttırmakta ya da azaltmaktadır. Eşlerinden ev işi ve çocuk bakımı konusunda yardım ve destek gören kadın veya erkek çalışanlar iş yaşam dengesini kurmakta daha başarılı olmaktadır.

Çocuk sahibi olmak. İş yaşam dengesinden bahsederken araştırmalar kadınların çocuk sahibi olmaları ile ilişki kurmaktadır. Kadınların iş yaşamında hamile olmalarından itibaren uzayan ve doğum sonrasında çocuğun bakımını üstlenmek için alınan izinler iş ortamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. İşten uzaklaşma ile bireyin sahip olduğu çocuk arasında doğrusal bir ilişki vardır. Sahip olunan her çocuk kadın çalışanın çalışma hayatına ara vermesini gerektirecek, profesyonel hayatta ilerlemeleri kesintiye uğratacaktır.

İşten uzaklaşmaya ve iş yaşam dengesinin bozulmasına sebep olan asıl neden çocuk sahibi olmaktan ziyade çocuk bakımını kimin üstleneceği ve bu sorumluluğu üstlenen kişinin ne kadar ve nasıl destek gördüğü ile ilgilidir (Greenhouse & Beutell, 1985). Özellikle küçük yaşlarda çocuklara sahip olmak iş ve yaşam dengesini daha fazla zorlamaktadır (Greenhouse & Beutell, 1985). Çocuk sahibi olmayan ve her iki eşin çalıştığı aileler iş yaşam dengesini kurmakta daha az zorlanmaktadır (Alper, 2020).

Medeni durum. Evli olmak ya da bekar olmak iş yaşam dengesini etkileyen durumlardır. Çünkü iki koşulda da farklı sorumluluklar mevcuttur. Bireyin evli olup olmaması, sahip olduğu çocuk sayısı, iş yükü ve mesai saatleri iş yaşam dengesinin farklı değişkenleridir. Özel yaşamın artan sorumlulukları kişide stres ve kaygı yaratmakta, kendine ayırdığı vakit azalmakta, sonuç olarak bireyin denge ve uyumu bozulabilmektedir (Lockwood, 2003).

Eğitim. Bireylerin yerine getirecekleri işin yeterliliklerine sahip olmak için belirli eğitim almaları gerekmektedir. Kariyer ve profesyonellik anlamında eğitim bireyin yolunu açmaktadır. Ancak gelişime açık, eğitilmiş, işinde yetkinliğe sahip bireylere örgütte verilen sorumluluklar artmaktadır. Bu durum kişinin yaşamında iki alanda yeterli zaman ve özeni göstermesini engellemekte, bireyin iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Akçıl, 2019).

İş yükü. Bireylerin çalışma ortamlarında baskı altında hissetmelerine, verimsizleşmelerine, çatışmalar yaşamalarına sebep olan etkenlerden biri üstesinden gelmekte zorlandıkları iş yükü ağırlığıdır (Katz & Khan, 1977). Kişinin tükenmişlik yaşamasına sebep olan ağır iş yükü yetersizlik duygularına sebep olmaktadır. İş yükünün başka bir tanımla bireyin sorumlulukları dışında kalan fazladan görevler vermektir. Aşırı iş yükü bireyin sosyal yaşam kalitesini, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemekte örgütün verimliliğini düşürmektedir. Bu sebeplerle tükenmişlik yaşayan, işe yabancılaşan, kendini yetersiz gören çalışanın işe bağlılığı da azalacaktır (Öztürk & Güzelsoydan, 2001).

Örgütlerde yönetim. Örgütlerdeki yöneticiler çalışanların işe olan bağlılığını ve motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Yöneticisi tarafından önemsendiğini, değer gördüğünü hisseden bireyler olumlu dönüşler yapmaktadır. Geliştiren yönetici çalışanın fikirlerine önem veren, yönetime katılmasını sağlayan, olumlu ve olumsuz koşullarda desteğini esirgemeyen kişilerdir. İş yaşamında demokratik, empati kurabilen, liderlik özelliklerine sahip yöneticilerle çalışanlar denge uyumlarını sağlayabilmektedir.

Kişilerarası uyum. Bireylerin iş ve yaşamlarındaki ortak paylaşımlarında çatışma yaşamadan uyum sağlayabilmeleri için sahip oldukları rollerle mutlu olmaları, o rollere göre davranmaları gerekmektedir. Aksi takdirde kişi zorlanmalar yaşanmakta, iş ve yaşamında uyumu sağlayamadığı için kişilerarası çatışmalar oluşmaktadır (Başaran, 2000). Kişilerarası uyum sağlanabilmesi için bireylerin iş ve yaşam ile ilgili istek ve hedeflerinin uyum içinde olması gerekmektedir. İş ve yaşamdan beklenti ve isteklerin tutarsız olması ve ya çalışma ortamında yaşam tarzı, çalışma etiği farklı olan bireylerin bir arada çalıştırmaları kişilerarası uyumu bozmaktadır (Ivancevich, 2002). Kişilerarası uyumun sağlanabilmesi için işin gerektirdiği role uygun çalışan seçilebilmeli, bireylerin beklentileri dikkate alınmalıdır.

İş Yaşam Dengesinin Önemi

Bireyin iş içinde ve yaşamında sahip olduğu denge onun hayat kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. İş yaşam dengesini açıklayan kuramlar iş ve yaşamın iç içe olduğunu ve birbirini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediğini söylemektedir (Guest, 2002). Hayatımızdaki denge, duygu durumumuzdan, ailemize ve arkadaşlarımızı karşı yaklaşımlarımıza, kişisel sağlığınıza kadar birçok yönümüzü etkilediği için önemi artmaktadır. Ev hanesinde iki eşinde aktif olarak çalışma hayatında olması, kadınların çocuk sahibi olmak için çalışma ortamından uzaklaşmaları ve verimliliklerinin azalması, boşanma oranlarından dolayı tek gelire düşülmesi ve sahip olunan çocuklara tek ebeveynin bakım sağlaması, değişen ve gelişen iş dünyasında iş yükü ve koşullarından dolayı iş yaşam

dengesini sağlayamayan birey bu tür sorunlarla baş etmek zorunda kalmaktadır (Kapız, 2002).

İş yaşam dengesinin birey tarafından sağlanabilmesi, psikolojik ve fiziksel iyi olmayı sağlamakta, yaşanan toplumun daha uyumlu ve iletişim kurulabilen bir ortam olmasına katkı sunmakta, kişilerin işlerinde doyum sağlamalarını ve işe devamlılıklarını arttırmakta, iş ve aile ortamında daha az çatışmaya maruz bırakmakta, örgütsel bağlılığı sağlayarak iş motivasyonunu yükseltmekte (Grover & Krooker, 1995), gelişime ve değişime açık olmayı sağlamakta, stres ve kaygı bozukluklarından oluşabilecek rahatsızları önlemekte (Lockwood, 2003), iş üretimini ve verimliliğini arttırmakta (Grover & Krooker, 1995), yaşam kalitesini arttırarak topluma ve bireye katkı sağlamaktadır. Bu sonuçlara ulaşabilmek için esnek çalışma saatleri ayarlanmalı, iş yaşam dengesini kurmaya yardımcı olacak çalışmalar ve politikalar hayata geçirilmeli, çalışanlara destek ve güven verilmelidir.

İş yaşam dengesi sağlanamadığında aile ortamında bireyler birbirinden uzaklaşmakta, daha az iletişim kurmaya başlamaktadırlar. Çünkü gergin ve negatif enerji yüklü olan bireyler iletişim kurmaya çalıştıklarında çatışma yaşama ihtimallerinin olacağını düşünmektedir. Eşlerin birbiri ile ya da ebeveynlerin çocukları ile iletişiminin azalması da ailede duygusal eksiklik oluşturarak paylaşımlarının azalmasına sebebiyet vermektedir. Örgüt içinde çalışanlarının iş yaşam dengesini sağlamayı önemsemeyen yönetim, iş gücü kaybı, itibar azalması, çalışanlarının özverili olmaması, üretim ve gelişimin durması, çalışanların örgüte aidiyet duymaması gibi sonuçları göze almalıdır. Aksi yönde davranan yönetim çalışanları örgütteki görevlerini benimser, daha mutlu ve huzurlu olarak çalışmaya devam eder, işinde sürekliliği sağlar (Hazar, 2019).

İş-Yaşam Dengesine İlişkin Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar

Bu bölümde iş yaşam dengesi ile ilgili yapılan ulusal ve uluslararası araştırmalara yer verilmektedir. Literatüre bakıldığında kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri ile ilgili bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak özel sektör çalışanlarının iş yaşam dengesi

farklı değişkenlerle, sosyoloji, psikoloji ve sağlık alanlarındaki çalışanların iş yaşam dengeleri de farklı değişkenler ile çalışılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam dengeleri okul yöneticilerinin liderlik tarzları, işe bağlılıkları, iş doyumları ve iş tatminleri gibi farklı değişkenler ile araştırılmıştır.

Winkler (2010) ilkokul yöneticilerinin kişisel ve profesyonel hayatlarında iş yaşam dengelerini kurabilme düzeylerini ve iş yaşam dengelerini kurarken kullandıkları stratejileri araştırmıştır. İş yaşam dengesini destekleyen temel prensipler araştırmanın temel konusudur. Sacramento ve San Joaquin şehirlerinden rastgele seçilen 52 ilkokul yöneticisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma çevrim içi sorulardan oluşan bir anket ve açık uçlu sorulardan oluşan veri toplama araçları ile elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda ilkokul yöneticileri iş yaşam dengesinin önemli unsurlarından birinin zaman yönetimini bilmek olduğunu söylemişlerdir. İş yaşam dengesi konusunda en az değinilen değişken maneviyat olmuştur. Araştırmanın sonucunda iş yaşam dengesini kurmanın temelinde ilkokul yöneticilerinin görüşlerine göre aile ve arkadaş ilişkileri bulunmaktadır.

Al-Saaidi (2022), hemşilerin vardiyalı çalışma programlarında yaşadıkları stresli iş koşullarında iş yaşam dengelerini kurmakta kendilerine liderlik yapmaları üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmada hastanelerdeki zorlu çalışma koşullarına, uzun çalışma saatlerine, yetersiz personel sorununa ve sıkı uygulanan hastane programına değinmiştir. Araştırmanın sonucunda hemşirelerin iş yaşam dengelerinin düşük olduğu, bu nedenle düşük öz saygı düşüklüğüne, duygusal yorgunluğa, zihinsel ve ruhsal birtakım bozukluklara sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Öz liderlik davranışlarını gösterebilen hemşirelerin diğer hemşirelere göre iş yaşam dengelerini kurmakta daha başarılı olarak, yaşanan sorunların üstesinden gelmeyi başarabildikleri görülmüştür.

Zimmerman (2021), 1981-1996 yılları arasında dünyaya gelmiş (Y kuşağı) bireylerin iş yaşam dengelerini incelemiştir. Araştırmanın amacı, bu süre boyunca bireylerin iş yaşam dengesi hakkında ne bildiklerini ve zamanla iş yaşam dengeleri ile ilgili nasıl değişiklikler

yaptıklarını ortaya çıkarmaktır. Çalışma bir fenomenolojik bir araştırmadır. Yani araştırmanın konusu iş yaşam dengesi ile ilgili inanışları duyguları, algıları ve bakış açıları incelemektir (Tekindal & Arsu Uğuz, 2020). Çalışmanın amaçlarından biri de Y kuşağının iş-yaşam dengesini bir çalışma ortamında nasıl deneyimlediğini anlamaktır. Araştırma yarı yapılandırılmış, bire bir görüşmeler ile 10'u kadın, 2'si erkek olmak üzere 12 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bulgular katılımcıların iş-yaşam dengesi ile ilgili deneyimlerinin çok çeşitli olduğunu göstermiştir. Y kuşağının iş yaşam dengesi algısının çok kırılgan olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer araştırmalarda elde edilen bulgulara benzer olarak, bu araştırmada da yönetici desteği, iş yükü ve iş talepleri üzerinde denetim ve esnek çalışma koşullarının sağlanması iş yaşam dengesini sağlamada önemli olduğuna ulaşılmıştır.

Apaydın (2011), doktora tezinde üniversitedeki öğretim üyelerinin işe bağımlılıkları ile iş yaşam dengeleri ve iş aile yaşam durumlarını ortaya çıkararak işe bağımlılık, iş yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara Üniversitesi bünyesindeki 13 fakültede görev yapan öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Apaydın (2011), iş yaşam dengesi ölçeğini geliştirmiştir. Ölçek beşli Likert derecelendirme ölçeğidir. Katılımcılara verilen ölçekteki derecelendirmeler (5) Tam Katılıyorum (4) Büyük Ölçüde Katılıyorum (3) Biraz Katılıyorum (2) Çok Az Katılıyorum (1) Hiç Katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır (Apaydın, 2011). Araştırmanın sonucunda öğretim üyelerinde işe karşı yüksek düzeyde bağımlılık saptanmıştır. Öğretim üyeleri büyük ölçüde iş yaşam dengelerini kurabildiklerini düşünmektedirler. İş aile dengesi ile ilgili olarak da profesör ünvanında çalışan öğretim üyeleri ailelerine yeterli özeni gösteremediklerini, enerjilerinin tükendiklerini ifade etmişlerdir.

Sarıer (2020), yüksek lisans tezinde öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Sultangazi ilçesinde görev yapmakta olan 545 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmacı veri toplamada Demirel ve Ünişen (2018) tarafından geliştirilen "Öğretmenlik Mesleğine İlişkin

Tutum Ölçeği"ni, Taşdelen ve Bakalim (2017) tarafından geliştirilen "İş Yaşam Dengesi Ölçeği"ni, Akdemir ve Arslan (2013) tarafından geliştirilen "Öğretmen Motivasyon Ölçeği"ni kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin mesleklerine karşı tutumlarının yaş, cinsiyet ve kıdeme göre farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam dengeleri de cinsiyet, yaş ve okul türüne göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki motivasyonu da yaş, cinsiyet ve mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir.

Akçil (2019), çalışmasında bilişim sektöründe çalışan kadınların iş yaşam dengeleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 110 kadın bilişimci oluşturmaktadır. Kadın bilişimcilerden iş yaşam dengesi, iş aile çatışması, iş tatmini, iş aile istekleri, iş yaşam gelişimleri boyutlarında anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Toplanan veriler ilişkisel analiz yöntemleri ile yorumlanmıştır. Araştırmanın sonucunda katılımcıların demografik verileri ve iş özellikleri bakımından iş tatminleri ile iş yaşam dengeleri anlamlı olarak farklılık göstermiştir. İş yaşam dengesi ile iş yaşam geliştirme boyutları arasında olumlu yönde yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır. Ancak iş tatmini ile iş yaşam geliştirme boyutları arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. İş aile taleplerinin oranı kadın çalışanların iş yaşam dengesini yüksek oranda etkilemektedir.

Asena (2019), yüksek lisans tezinde bankacılık sektöründe çalışan bireylerin iş yükleri ve iş yaşam dengelerinin işten ayrılma niyetlerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde bankacılık sektöründe çalışan 102 bankacı oluşturmaktadır. Araştırmacı katılımcıların demografik bilgileri için anket, veri analizi için araştırmasına yönelik ölçekler kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların iş yükü ile işten ayrılma davranışı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yani çalışanların iş yükü arttıkça çalışan işe devamlılıkta sıkıntılar yaşamaktadırlar. İş yükü ile iş yaşam dengesi arasında ise negatif yönde ilişki bulunmuştur. Çalışanlar fazla iş yüküne maruz kaldıklarında işlerinde ve yaşamlarında uyum ve dengelerini kaybetmektedirler. İş yükünün sebep olduğu işten ayrılma davranışı da iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Güder (2019), çalışmasında Türkiye’de kadın iş gücünün geldiği durumu ve iş yaşam dengesini Tüik verilerine dayandırarak incelemiştir. Araştırmacı kadınların iş gücüne katılımının erkekler ile kıyaslandığında oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Güder (2019) araştırmasında sanayi devriminden günümüze kadınların çalışma hayatındaki yerinden bahsetmiştir. Kadınların iş gücüne katılımını Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) ortalamalarına göre değerlendiren Güder (2019) Türkiye’deki oranın oldukça düşük olduğunu belirtmektedir. Kadınların iş gücüne katılmakta yaşadığı sorunların başlıca sebepleri eşitsizlik, çalışma koşulları ve ücretlendirmedir (Güder, 2019). Ayrıca çocuk bakımı, ev işi gibi sorumlulukların hane halkında eşit dağıtılmasında da sorunlar vardır. Bu sorumluluklar kadının çalışma pozisyonu farketmeksizin görevi olarak görülmektedir. Araştırmacıya göre kadınların iş ve sosyal yaşamında maruz kaldıkları eşitsizlik ve hak kayıplarının giderilebilmesi için bu konuyu iyileştirmeye yönelik politikalar hayata geçirilmelidir (Güder, 2019).

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın türüne, evren ve örneklemine, veri toplama araçlarına, veri toplama süreçlerine, veri toplama araçlarının güvenirlik analizlerine, verilerin analizinde kullanılan istatistiki yöntemlere yer verilmiştir.

Araştırmanın Türü

Bu araştırma, Ankara ili Keçiören, Çankaya, Altındağ ilçelerindeki kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının iş yaşam dengeleri arasında ilişki olup olmadığını incelemektedir. Bu nedenle çalışmada nicel korelasyon araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma elde edilen verileri sayılarla yorumlamaya dayandıran bir analiz yöntemidir (Özdemir & Doğruöz, 2020). Genel olarak nicel araştırma davranış, düşünce ve tutumların evrene genellenebilmesi için matematiksel ölçütlerle belirlenmesi ve ifade edilmesidir (Özdemir & Doğruöz, 2020). Araştırmalarda elde edilen sayısal veriler istatistik analizler için uygun veri girişleridir (Özdemir, 2018). Nicel araştırmalarda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenmektedir (Creswell, 2009). Bu yöntem araştırmalarda tımdengelim yaklaşımını kullanır. Veriler anket, ölçek veya gözlem aracılığıyla toplanmaktadır. Araştırmamda değişkenler arasında ilişki olup olmadığı, ilişki varsa ne düzeyde olduğu araştırıldığından korelasyonel (ilişkisel) araştırma yapılmıştır. Korelasyon uygulanan çalışmalarda araştırmacının amacı belirlenen bir grupta değişkenlerin birlikte ne düzeyde değişim gösterdiğini irdelemektir (Özdemir & Doğruöz, 2020). Korelasyon analizi, araştırılan değişkenler arasındaki nedenselliği ortaya koymaz. Araştırmanın nedesellik boyutunda yorum yapabilmek için farklı araştırma ve analizlere ihtiyaç vardır (Özdemir & Doğruöz, 2020). Bu nedenlerle kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının iş yaşam dengeleri ile arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin ne düzeyde olduğunu incelemek amacıyla nicel korelasyon araştırma modelinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 yılında Ankara ili 3 merkez ilçesinde (Çankaya, Keçiören, Altındağ) kamu okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan rastgele seçilmiş kadın okul yöneticileri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın örnekleme sosyo-ekonomik düzey olarak belirgin farklar gösteren Ankara ilinin Çankaya, Keçiören ve Altındağ ilçelerinden Ankara İl Milli Eğitim Bakanlığı'nın İstatistik Veri Tabanı'ndan elde edilen veriler ile belirlenmiştir. Ankara Meb (2021) verilerine göre Çankaya ilçesinde 220, Keçiören ilçesinde 130, Altındağ ilçesinde ise 150 kadın okul yöneticisi bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini 3 farklı ilçeden elde edilen verilere göre 500 kadın okul yöneticisi oluşturmaktır. Örneklem ise 500 kişilik bir evrende istatistiki hesaplamalara göre %95 güven aralığı ve %5 hata payı göz önünde bulundurularak araştırmaya gönüllü katılım sağlayacak rastgele seçilen 217 kadın okul yöneticisinden oluşturulmalıdır (Beycioğlu ve diğerleri, 2018).

Örneklem yöntemi olarak zaman ve maliyet yönlerinden kolaylık sağladığı için uygun örneklem yöntemi seçilmiştir. Bu örneklem yönteminde araştırmacı katılımcılara kolaylıkla ulaşmayı hedeflemektedir (Özen & Gül, 2007). Uygun örneklem yöntemi sağladığı faydalar nedeniyle nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır (Patton, 2005). Örnekleme ulaşabilmek için Ankara ili 3 merkez ilçeden (Keçiören, Çankaya, Altındağ) rastgele seçilen kadın okul yöneticilerinden veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla uygulanan anketler Covid-19 salgını sebebiyle Google Forms aracılığıyla ulaştırılmıştır. Gönüllü katılım sağlayan kadın okul yöneticilerinden 211 anket geri dönüşü sağlanmıştır. Anketlerden 4 tanesi veri girişini sağlamaya uygun olarak doldurulmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak hedef örneklem seviyesine yakın, analiz sonuçlarında kabul edilebilir düzeyde bulunan 207 kadın okul yöneticisi tarafından doldurulmuş anket değerlendirilmiştir.

Kadın okul yöneticilerine ilişkin demografik bilgiler. Araştırmaya katılım sağlayan kadın okul yöneticilerinin yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı değişkenlerine yönelik veriler gösterilmiştir.

Kadın okul yöneticilerinin yaşlarına göre dağılımları. Araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin yaş değişkenlerine göre dağılımları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4.

Kadın Okul Yöneticilerinin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde%
20-29	10	4.8
30-39	89	43
40-49	69	33.3
50 ve üzeri	38	18.4
Belirtmeyen	1	0.5
Toplam	207	100

Tablo 4'e göre yaş değişkeni incelendiğinde araştırmaya katılım sağlayan 207 kadın okul yöneticisinin yaşı 20-29 arasında olan 10 kişi (%4.8), 30-39 arasında olan 89 kişi (%43), 40-49 arasında olan 69 kişi (%33.3), 50 ve üzeri olan 38 kişi (%18.4), 1 kişi de (%0.5) belirtmemiştir.

Kadın okul yöneticilerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları. Araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin mesleki kıdem değişkenleri Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5.*Kadın Okul Yöneticilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları*

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde%
1-5 yıl	15	7.2
6-10 yıl	37	17.9
11-15 yıl	50	24.2
16-20 yıl	33	15.9
21-25 yıl	37	17.9
29 yıl ve üzeri	35	16.9
Toplam	207	100

Tablo 5'te görüldüğü üzere mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan 15 kişi (%7.2), 6-10 yıl arasında olan 37 kişi (%17.9), 11-15 yıl arasında olan 50 kişi (%24.2), 16-20 yıl arasında olan 33 kişi (15.9), 21-25 yıl arasında olan 37 kişi (%17.9), 26 yıl ve tespit edilmiştir. Verilere göre araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin çoğunluğunu 11-15 yıl kıdemi olanlar oluşturmaktadır.

Kadın okul yöneticilerinin eğitim durumu değişkenlerine göre dağılımları.

Araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin eğitim durumu değişkenlerine yönelik dağılımları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.*Kadın Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları*

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde%
Önlisans	2	1
Lisans	147	71
Lisansüstü	58	28
Toplam	207	100

Tablo 6'dan anlaşıldığı gibi katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde önlisans olan 2 (%1) kişi, lisans olan 147 kişi (%71), lisansüstü olan 58 kişi (%28) olduğu saptanmıştır. Kadın okul yöneticilerinin çoğunluğunun (%71) lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Kadın okul yöneticilerinin medeni durum değişkenlerine göre dağılımları.

Tablo 7'de araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin medeni durumuna ilişkin veriler gösterilmektedir.

Tablo 7.*Kadın Okul Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımları*

Medeni Durum	Frekans	Yüzde%
Bekar	45	21.7
Evli	151	72.9
Yasal olarak eşinden ayrılmış	10	4.8
Belirtmeyen	1	0.5
Toplam	207	100

Tablo 7’de görüldüğü üzere medeni durum değişkeni incelendiğinde, bekar olan 45 kişi (%21.7), evli olan 151 kişi (%72.9), yasal olarak eşinden ayrılmış olan 10 kişi (%4.8) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin medeni durumunun genel olarak evli olduğu anlaşılmaktadır.

Kadın okul yöneticilerinin çocuk sayısı değişkenlerine göre dağılımları.

Araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin çocuk sayısı değişkenleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Kadın Okul Yöneticilerinin Çocuk Sayısı Değişkenlerine Göre Dağılımları

Çocuk sayısı	Frekans	Yüzde%
Hiç çocuğu olmayan	39	18.8
1 çocuk	53	25.6
2 çocuk	74	35.7
3 ve üzeri çocuk	18	8.7
Belirtmeyen	23	11.1
Toplam	207	100

Tablo 8’den anlaşıldığı üzere katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı değişkeni incelendiğinde hiç çocuğu olmayan 39 kişi (%18.8), 1 çocuğu olan 53 kişi (%25.6), 2 çocuğu olan 74 kişi (%35. 7), 3 ve üzeri olan 18 kişi (%8.7), belirtmeyen 23 kişi (%11.1) saptanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmada kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla EK-E bölümünde yer alan anket ve ölçekler kullanılmıştır. Ankara ilinde bulunan 3 merkez ilçeden (Çankaya, Keçiören, Altındağ) gönüllü katılımcı tarafından çevrimiçi formla doldurulan anket ve ölçekler araştırmanın verilerini oluşturmaktadır. Ölçeklerin kullanımı için araştırmacılardan e-posta yoluyla kullanım izinleri (EK-A, EK-B, EK-C) alınmıştır. Araştırmanın örneklemde uygulamasına başlanmadan önce verilerin toplanmasının etik kurallara uygunluğunun onaylanması için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan (EK-F) gerekli izin alınmıştır. Ardından evren Ankara ili seçildiği için uygulama yapabilmek amacıyla Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulama izni (EK-G) alınarak araştırmaya başlanmıştır.

2021-2022 eğitim-öğretim yılı 2. dönemi Şubat ayından başlayarak gerekli izinlerin alınmasıyla araştırmaya başlanmıştır. Covid-19 tedbirleri ile beraber zaman ve masraf tasarrufu sağlaması sebebiyle anket ve ölçekler Google Forms aracılığıyla oluşturulan çevrimiçi bağlantıyla rastsal olarak seçilen örneklemdeki gönüllü katılımcılara resmi izin yazıları ile gönderilerek doldurulan anketler ve ölçeklere tarafıma iletilmiştir. Araştırmada kadın okul yöneticilerinin herhangi özel kişisel bilgilerine yer verilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelemek için "ölçek" kullanılmıştır. Nicel araştırmada verileri toplamak amacıyla kullanılan ölçekler öne sürülen hipotezleri araştırmacı tarafından örneklem veya evreni temsil eden katılımcılara sorulan sorular aracılığıyla test eden veri toplama araçlarıdır (Balci, 2003).

Araştırmada ölçekler üç bölüm halinde kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri olan yaş, medeni durum, mesleki kıdem, unvan, sahip oldukları çocuk sayısı gibi bilgiler bulunmaktadır. Ölçme araçlarının ikinci bölümünde kadın okul

yöneticilerinin sosyal destek algısını ölçmek amacıyla Zimet ve ark (1988) tarafından geliştirilen Eker, Arkar ve Yıldız (2001) tarafından faktör yapısı, geçerliği ve güvenirliği gözden geçirilen ve aile, arkadaş ve özel bir insan şeklinde 3 alt boyuttan oluşan “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Algısı Ölçeği (ÇBASDÖ)” kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini incelemek için Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ve 30 maddeden oluşan “İş Yaşam Desteği Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel bilgiler anketi. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının iş yaşam dengesi ile ilişkisini araştırmak amacıyla katılımcıların yaş, unvan, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul dışında çalışma saatleri gibi değişkenler kişisel bilgiler anketi ile elde edilmiştir.

Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği. Araştırmada kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısını ölçmek amacıyla Zimet ve ark (1988) tarafından geliştirilen Eker, Arkar ve Yıldız (2001) tarafından faktör yapısı, geçerliği ve güvenirliği gözden geçirilen “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” uygulanmıştır.

Araştırmada uygulanan bu ölçekte 7’li likert tipinde 12 madde bulunmaktadır. Ölçek aile, arkadaş ve özel bir insan olarak 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin aile alt boyutu 4 (madde 1, madde 2, madde 7, madde 10) maddeden, arkadaş alt boyutu 4 (madde 3, madde 4, madde 8, madde 12) maddeden, özel bir insan alt boyutu 4 (madde 5, madde 6, madde 9, madde 11) maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 7’li likert kesinlikle hayır, 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 kesinlikle evet şeklinde puanlanmıştır. Faktör yapısı, güvenirliği ve geçerliği Eker, Arkar ve Yıldız (2001) tarafından gözden geçirilen ÇBSDAÖ’nün iç tutarlılık değeri 0.80 ile 0.95 arasında bulunmuştur. Elde edilen bu değer ölçeğin iç tutarlılığının kabul edilebilir seviyelerde olduğunu göstermiştir. ÇBASDÖ’nin Cronbach Alfa katsayı değeri 0.949 bulunmuştur. Ölçeğin maddelerinin korelasyon değerlerinin 0.823 il 0.920 arasında değiştiği görülmektedir. Yani ölçeğin alt boyutlarının yüksek güvenirliğe sahip olduğu görülmektedir.

ÇBASDÖ'nin geçerliğini ölçmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Sonrasında ÇBASDÖ'nin geçerliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile ölçülmüştür.

Tablo 9.

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Maddeler	Özel Biri	Aile	Arkadaş	Öz Değer	Açıklanan Varyans
M9	0.898			7.751	%64.59
M6	0.893			7.751	%64.59
M11	0.889			7.751	%64.59
M5	0.859			7.751	%64.59
M1		0.874		1.727	%14.397
M2		0.867		1.727	%14.397
M10		0.800		1.727	%14.397
M12		0.787		1.727	%14.397
M4			0.848	0.938	%7.81
M3			0.807	0.938	%7.81
M12			0.796	0.938	%7.81
M8			0.807	0.938	%7.81
KMO değeri :					
0.891					
Ki Kare değeri:					
2858.431					

Serbestlik

derecesi:66

 $p=0.001<0.05$

Tablo 9’da görüldüğü üzere ÇBASDÖ’ne ilişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, ölçeğe ilişkin faktör yük değerlerinin 0.898-0.782 arasında olduğu, özel biri boyutuna ilişkin faktör yüklerinin 0.898- 0.859 aralığında, aile alt boyutuna ilişkin faktör yüklerinin 0.874-0.787 aralığında, arkadaş alt boyutuna ilişkin faktör yükü değerlerinin ise 0.848- 0.782 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Özel biri faktörüne ilişkin özdeğerin 7.751 olduğu ve özel biri faktörünün toplam varyansın %64.59’unu açıkladığı saptanmıştır. Aile faktörüne ilişkin öz değerin 1.727, açıkladığı varyansın %14.397 olduğu ve arkadaş faktörüne ait özdeğerin 0.938, açıkladığı varyansın ise %7.81 olduğu görülmektedir.

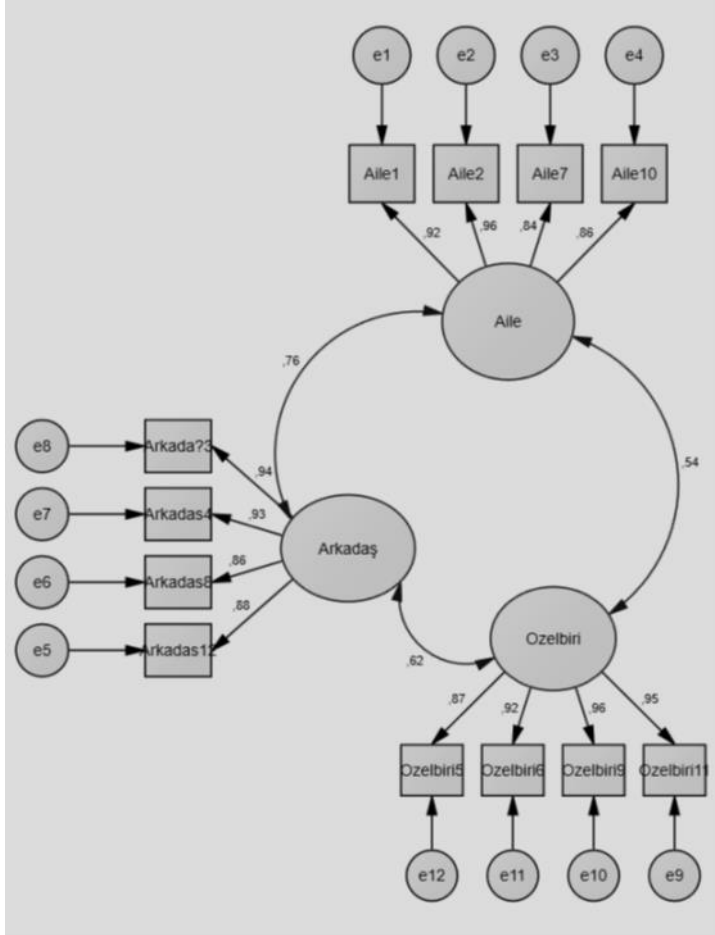
Ayrıca ölçeğe ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.891 olarak bulunmuş ve bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için oldukça “mükemmel” (Kaiser, 1974) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonu gösteren Bartlett test sonuçları ($=2858.431$, $sd=66$, $p=0.001$; $p<0.05$)’nin anlamlı olduğu ve değişkenler arasında korelasyon olduğu görülmektedir.

Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri. Doğrulayıcı faktör analizinde Ki-Kare (χ^2) değeri modelin genel uygunluğunu test etmek amacıyla kullanılan en temel ölçümdür. Bu değer örnek kovaryans matrisi ve model tarafından uyarlanmış olan (modellenen) kovaryans matrisi arasında fark olup olmadığını değerlemeye yaramaktadır (Hu & Bentler, 1999). χ^2 uyum testinin 2 ile 3 arasında olması beklenir, NFI modelin χ^2 değeri ile sıfır modelinin χ^2 değerini karşılaştırmaktadır. Sıfır modeli (null model veya independence model) ölçülen değişkenlerin ilişkili olmadığı (uncorrelated) model olarak tanımlanmaktadır. NFI indeksi 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve eşik değer olarak 0.90

değeri iyi uygunluğu ifade ediyor olarak kabul edilmektedir (Hu & Bentler, 1999). Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) indeksi araştırmacıya bilinmeyen fakat optimum şekilde planlanmış olduğu parametrelerin, ana kütlenin kovaryans matrisi ile ne derece uyumlu olup olmadığı hakkında bilgi veren bir uyum testidir (Byrne, 2010). Son yıllarda bu istatistik model hakkında en güvenilir bilgiyi veren istatistiklerden biri olarak değerlendirilmiştir (Diamantopoulos & Siguaw, 2000). RMSEA değerinin 0.08 değerini aşmaması beklenir.; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi CFI (Comparative Fit Index) NFI indeksinin geliştirilmiş versiyonudur, örnek büyüklüğünü de hesaba katar ve küçük örneklemelerde dahi iyi sonuçlar verir, en çok kabul gören ve kullanılan indekslerden biridir ve değerinin 0.85 veya 0.95 üzerinde olması beklenir. TLI indeksinin model karmaşıklıklaştıkça düşme eğilimi göstermektedir, TLI değerinin 0.90 üzerinde olması beklenir. Ayrıca her ne kadar NFI kadar olmasa da örnek büyüklüğüne duyarlıdır ve düşük örnek büyüklüklerinde diğer indeksler iyi uygunluk gösterse de düşük uygunluk değerleri verebilmektedir.

Şekil 3.

ÇDSDÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Modeli



Şekil 3'te ÇBASDÖ'ye için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen modele ilişkin görsele yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 12 madde ile oluşturulan modelde uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olmasından dolayı ve modelin optimum sonucuna ulaşıldığından ötürü modifikasyona gerek duyulmamıştır.

Tablo 10.*ÇBASDÖ'ne ilişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri*

İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değerler
CMIN/DF <3	CMIN/DF <5	CMIN/DF <5
$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0.931
$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0.916
$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0.894
$0 < RMSEA < 0,05$	$0,06 < RMSEA < 0,08$	0.140

Tablo 10'da ÇBASDÖ'ne ilişkin DFA uyum iyiliği değerlerine yer verilmiştir. Buna göre verilen tüm uyum iyiliği değerleri için modelde optimum sonuca ulaşıldığından ötürü modifikasyona gerek duyulmamıştır. Ancak örneklem sayısı daha da arttırıldığında uyum iyiliği indekslerinin de artacağı ve kabul edilebilir değerlere geleceği de söylenebilir. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğini'nin güvenilirliğini gösteren analiz tablosu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11.

Araştırmada Kullanılan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Madde Toplam Korelasyon	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alpha
Aile alt boyutu ($\alpha=0.942$)		
M1	0.862	0.923
M2	0.905	0.909
M7	0.823	0.935
M10	0.852	0.926
Arkadaş alt boyutu ($\alpha=0.946$)		
M3	0.886	0.923
M4	0.886	0.909
M8	0.848	0.935
M12	0.861	0.926
Özel biri alt boyutu ($\alpha=0.960$)		
M5	0.863	0.958
M6	0.915	0.943
M9	0.920	0.941
M11	0.906	0.945
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Cronbach Alpha=0.949		

Yukarıdaki Tablo 11’de Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği’ne ilişkin tüm maddelerin ve alt boyut maddelerinin güvenirlik analizi sonuçları Cronbach Alpha katsayıları

gösterilmiştir. Madde çıkarıldığında Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde, tüm maddeler için çıkarıldığında güvenilirliği yükselten bir madde bulunmamıştır. Bu nedenle ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğe ilişkin genel güvenilirliğin 0.949 olduğu, ve alt boyut güvenilirliklerinin de 0.823- 0.920 aralığında değiştiği yani ölçek alt boyutlarının oldukça yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilmektedir.

İş-yaşam dengesi ölçeği. Araştırma kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini incelemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” uygulanmıştır. Uygulanan ölçek iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması şeklinde 4 boyutdan oluşmaktadır (Apaydın, 2011). Ölçekte iş yaşam uyumu alt boyutu madde 7, 8, 9, 19, 6,17’yi , yaşamı ihmal etme alt boyutunu madde 1, 4, 10, 5, 11, 2’yi, kendine zaman ayırma alt boyutunu madde 13, 12, 20, 18’i, yaşamın işten ibaret olması alt boyutunu madde 15, 14, 16, 3’ü kapsamaktadır. İş yaşam dengesi ölçeği 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçekteki puanlama (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Çok Az Katılıyorum, (3) Biraz Katılıyorum, (4) Büyük Ölçüde Katılıyorum, (5) Tam Katılıyorum şeklindedir.

İş yaşam dengesi ölçeğinin geçerliliğini ölçmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Ayrıca elde edilen sonuçların yapı geçerliliğini kanıtlamak amacıyla Doğulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Tablo 11’de iş yaşam dengesi ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) değerleri verilmiştir.

Tablo 12.*İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları*

Maddeler	Faktör Yük Değerleri					Açıklanan Varyans
	İş-Yaşam Uyum	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbareti Olması	Öz Değer	
M8	0.871					
M9	0.823				5.342	%33.38
M7	0.798					
M6	0.791					
M19	0.723					
M17	0.704					
M4		0.825				
M5		0.809			3.226	%20.16
M2		0.801				
M1		0.737				
M12			0.813			
M13			0.691		1.384	%8.65
M20			0.682			
M18			0.540			

M15	0.818		
M14	0.644	0.908	%5.67

KMO değeri

:0.844

Ki Kare değeri:

1568.12

Serbestlik

derecesi:120

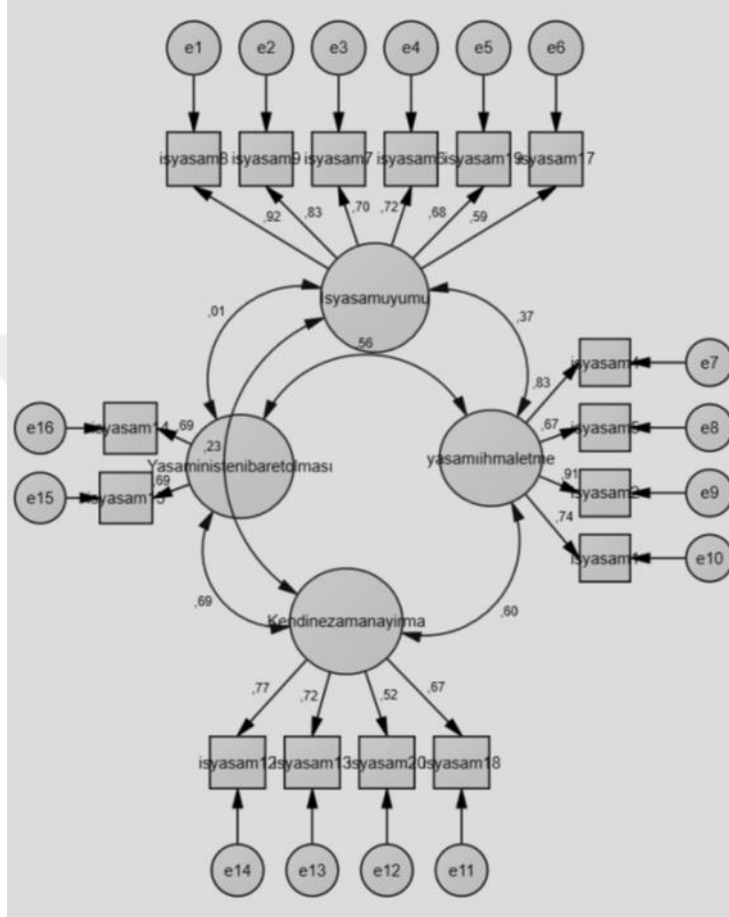
$p=0.001<0.05$

Yukarıdaki tabloda İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ne ilişkin AFA sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 12 incelendiğinde, ölçeğe ilişkin faktör yük değerlerinin 0.871-0.644 arasında olduğu, iş-yaşam uyumu faktörüne ilişkin faktör yüklerinin 0.871- 0.704 aralığında değiştiği, yaşamı ihmal etme faktörüne ilişkin faktör yüklerinin ise 0.874-0.787 aralığında, kendine zaman ayırma faktörüne ilişkin faktör yüklerinin 0.813-0.540 aralığında olduğu ve yaşamın işten ibaret olması faktörüne ait yüklerin 0.818- 0.644 olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam uyumu alt boyutuna ilişkin öz değerin 5.342 olduğu ve bu faktörün toplam varyansın %33.38'ini açıkladığı söylenebilir. Yaşamı ihmal etme faktörünün öz değerinin 3.226, açıklanan varyansın %20.16, kendine zaman ayırma faktörüne ilişkin öz değerin 1.384, %8.65 olduğu, yaşamın işten ibaret olması alt boyutun öz değerinin 0.908, açıkladığı varyansın ise %5.67 olduğu söylenebilmektedir.

Ayrıca ölçeğe ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.844 olarak bulunmuş ve bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için oldukça "mükemmel" (Kaiser, 1974) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonu gösteren Bartlett test sonuçları ($=1568.12$, $sd=120$, $p=0.001$; $p<0.05$)'nin anlamlı olduğu ve değişkenler arasında korelasyon olduğu görülmektedir.

Şekil 4.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi DFA Modeli



Şekil 4'te İş-Yaşam Dengesi Ölçeği için yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen modele ilişkin görsele yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 16 madde ile oluşturulan modelde uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olmasından dolayı ve modelin optimum sonucuna ulaşıldığından ötürü modifikasyona gerek duyulmamıştır.

Tablo 13.

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ne İlişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri

İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değerler
CMIN/DF <3	CMIN/DF <5	2.231
$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0.920
$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0.868
$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0.890
$0 < RMSEA < 0,05$	$0 < RMSEA < 0,05$	0.077

Tablo 13'te İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ne ilişkin DFA uyum iyiliği değerlerine yer verilmiştir. Buna göre verilen tüm uyum iyiliği değerleri için CMIN/DF ve RMSEA uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir uyum değerlerinde olduğu, CFI, NFI, TLI indekslerinin ise kabul edilebilir değerlere yakın uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca modelde optimum sonuca ulaşıldığından ötürü modifikasyona gerek duyulmamıştır. İş yaşam dengesi ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14.

Araştırmada Kullanılan İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Madde Toplam Korelasyon	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alpha
İş yaşam uyumu alt boyutu ($\alpha=0.882$)		

M6	0.691	0.861
M7	0.639	0.870
M8	0.833	0.838
M9	0.751	0.852
M17	0.588	0.879
M19	0.660	0.867
Yaşamı ihmal etme alt boyutu		
($\alpha=0.866$)	0.679	0.847
M1	0.800	0.794
M2	0.764	0.810
M4	0.640	0.862
M5		
Kendine zaman ayırma alt boyutu		
($\alpha=0.757$)	0.666	0.642
M12	0.587	0.686
M13	0.531	0.712
M18	0.455	0.749
M20		
Yaşamın işten ibaret olması alt boyutu ($\alpha=0.638$)		
	0.472	
M14		
M15		

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Cronbach Alpha= 0.861

Yukarıdaki Tablo 14'te İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ne ilişkin güvenirlik analizi sonucunda maddelerin tümü ve alt boyutlara ilişkin elde edilen Cronbach Alpha değerleri

verilmiştir. Ayrıca madde çıkarıldığında Cronbach Alpha değerleri ve madde toplam korelasyon değerleri verilmiştir. İlk yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin tüm maddeleri için Cronbach Alpha 0.855 bulunmuştur. Ancak madde 11 ve madde 13'ün ölçek genel güvenirliğini düşürdüğü tespit edilmiş ve bu maddeler çıkarıldığında ölçek güvenirliği yükseleceği için maddeler çıkarıldıktan sonra güvenirlik analizi tekrardan yapılmıştır. Ayrıca faktör analizi sonucunda ve madde toplam korelasyon değerleri incelenerek madde 3 ve madde 16, madde 10 ve madde 11 çıkarılmıştır. Yaşamın işten ibaret olması alt boyutunda 2 madde kaldığı için bu maddelere ilişkin madde çıkarıldığında Cronbach Alpha değerleri elde edilememiştir. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin son tablo yukarıda gösterilmiştir.

Cronbach Alfa Katsayısı yorumlanması;

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40 \rightarrow$ Güvenilir değil

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60 \rightarrow$ düşük güvenirlikte

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80 \rightarrow$ oldukça güvenilir

$0.80 \leq \alpha \leq 1.0 \rightarrow$ yüksek derecede güvenilir şeklinde yapılır.

Güvenirlik katsayısının 0.70 ve üzerinde olması ölçeğin güvenirliği için önem arz etmektedir (Büyüköztürk, 2015). Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere ölçeğe ilişkin alt boyut ve tüm maddelerin güvenirliklerinin oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçekte iç tutarlılığın belirlenmesi amacıyla madde-toplam korelasyon katsayısının hesaplanması gerekmektedir. Madde-toplam korelasyon katsayısının, ölçekte yer alan madde puanları ve maddelerin toplam puanları arasında bulunan ilişkiyi açığa çıkararak maddelerin ayırt ediciliğini tespit edeceği ifade edilmektedir (Erkuş, 2003). Ölçeğin madde-toplam korelasyon katsayısının ayırt ediciliği belirlemesi gerekçesiyle değerleri 0.40 ve daha fazla olan maddeler ayırt edicilik özelliği bakımından çok iyi, 0.30- 0.40 arasında olan değerler iyi, 0.20- 0.30 arasındaki değerler düzeltilmesi uygun görülen maddeler, 0.20 ve

daha az olan değerler ise çalışma dışına çıkarılması gereken maddeler olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2015). Bu nedenle madde toplam korelasyonu 0.20'den küçük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

Veri Analizi

Araştırma sonucunda 207 katılımcıdan elde edilen verilerin analizi IBM SPSS Statistics 22 (SPSS Inc., Chicago, IL) programında ve AMOS v21 programında uygun istatistiksel yöntemler ile değerlendirilmiştir. Araştırmada Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBASDÖ) ile İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, değerlerin +1.5 ile -1.5 arasında değiştiği dolayısıyla normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçek puanlarının karşılaştırmaları yapılırken parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin güvenirlik analizleri yapılmıştır. ÇBASDÖ için Cronbach Alpha 0.949 yani oldukça yüksek derecede güvenilir olarak bulunurken, İş- Yaşam Dengesi Ölçeği'ne ilişkin Cronbach Alpha'nın 0.861 yani yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır. Ek olarak ölçeklerin geçerliliğini incelemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ve Açıklayıcı faktör analizinde sonucunda elde edilen sonucunda belirlenen yapının geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) çalışması yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ile demografik sorular arasındaki karşılaştırmalarda ikiden fazla grup ortalamasının karşılaştırılması için One Way ANOVA ve ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon analizi uygulanırken, tanımlayıcı kategorik verileri sayı (n) ve yüzde (%), nicel verileri ise ortalama ve standart sapma değerleri, çarpıklık, basıklık, minimum ve maksimum değerleri gösterilmiştir. Anlamlılık değeri $p < 0.05$ baz alınmıştır. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 15.

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek		Ortalama $\pm$ SD	Min	Max	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
ÇBASDÖ-Aile boyutu	alt	20.16 $\pm$ 7.61	4	28	-0.641	-0.982
ÇBASDÖ-Arkadaş boyutu	alt	19.90 $\pm$ 7.01	4	28	-0.573	-0.882
ÇBSDÖ-Özel biri boyutu	alt	16.20 $\pm$ 8.72	4	28	0.040	-1.473

Yukarıdaki Tablo 15'te araştırmada kullanılan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin toplam puan ve alt boyut puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir. Tüm alt boyut puanlarının ve toplam puanların çarpıklık ve basıklık puanlarının +1.5 ile -1.5 aralığında olduğu, yani puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçek puan karşılaştırmalarında parametrik testlerin kullanılacağı söylenebilmektedir. Araştırmada kullanılan diğer ölçek İş-Yaşam Desteği Ölçeği'nin çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 16.

İş-Yaşam Desteği Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek			Ortalama $\pm$ SD	Min	Max	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İş-Yaşam	Uyumu	alt	3.35 $\pm$ 0.93	1	5	-0.158	-0.579
boyutu							
Yaşamı	ihmal etme	alt	3.03 $\pm$ 0.81	1.33	4.67	0.091	-0.964
boyutu							
Kendine zaman ayırma		alt	3.57 $\pm$ 0.99	1	5	-0.600	-0.193
boyutu							
Yaşamın işten ibaret		alt	3.39 $\pm$ 0.94	1	5	-0.108	-0.861
olması alt boyutu							

Tablo 16'da araştırmada kullanılan İş-Yaşam Desteği Ölçeği'nin toplam puan ve alt boyut puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir. Tüm alt boyut puanlarının ve toplam puanların çarpıklık ve basıklık puanlarının +1.5 ile -1.5 aralığında olduğu, yani puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçek puan karşılaştırmalarında parametrik testlerin kullanılacağı söylenebilmektedir.

Bölüm 4

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının iş yaşam dengesine ile ilişkisine yönelik görüşleri, toplanan veriler aracılığıyla analiz edilmiştir. Ayrıca araştırmanın alt problemlerine yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorum

Bu araştırmanın ilk alt problemini “Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ne düzeydedir?” sorusu oluşturmaktadır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarına ve alt boyutlarına yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 17.

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları

Alt Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Aile	20.16	7.61
Arkadaş	19.90	7.01
Özel Biri	16.20	8.72
Toplam	56.27	20.21

Tablo 17’de görüldüğü gibi kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları yüksek düzeydedir ($Ort = 56.27$; $Ss = 20.21$). Kadın okul yöneticilerinin görüşleri incelendiğinde

“Aile” alt boyutunun en yüksek değerlere sahip olduğunu görülmektedir ($Ort = 20.16$; $Ss = 7.61$). Katılımcılar görüşlerine göre en düşük değere sahip alt boyutun “Özel Biri” olduğu anlaşılmaktadır ($Ort = 16.20$; $Ss = 8.72$).

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ve Alt Boyutlarının Çeşitli Değişkenler Yönünden İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt problemini “Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” olarak ifade edilmiştir. Alt problemin değişkenlere göre analizi için Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) uygulanmıştır.

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinden “yaş” değişkeni ile ilgili Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18.

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Kategoriler	n	Ortalama $\pm$ SS	F	p
	Aile	20-29	10	23.30 $\pm$ 8.98	1.161	0.326
		30-39	89	20 $\pm$ 7.32		
		40-49	69	19.40 $\pm$ 7.95		
		50ve üzeri	38	21.42 $\pm$ 7.03		
	Arkadaş	20-29	10	20.20 $\pm$ 9.80	0.928	0.428
		30-39	89	19.59 $\pm$ 6.87		

Yaş	40-49	69	19.53±7.09		
	50ve üzeri	38	21.65±5.90		
	Özel biri	20-29	10	17.60±10.47	
		30-39	89	17.24±8.44	1.731 0.162
		40-49	69	14.31±8.26	
ÇBASDÖ	50ve üzeri	38	17.07±9.38		
	20-29	10	61.10±26.52		
	30-39	89	56.84±20.28	1.205 0.309	
	40-49	69	53.26±19		
	50ve üzeri	38	60.15±19.55		

Tablo 18’de kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının “yaş” değişkeni ile anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığı incelenmiştir. Tabloda ÇBASDÖ puanlarının “yaş” değişkeni bakımından incelenmesi için Varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile “yaş” değişkeninin aile ($F = 1.161, p = 0.326, p > 0.05$), arkadaş ($F = 0.928, p = 0.428, p > 0.05$), özel biri ($F = 1.731, p = 0.162, p > 0.05$) alt boyutları ile anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ÇBASDÖ genel puanlarına baktığımızda da kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile “yaş” değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F = 1.205, p = 0.309, p > 0.05$).

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile “medeni durum” değişkenine yönelik yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19.

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Kategoriler	n	Ortalama $\pm$ SS	F	p
Medeni Durum	Aile	Bekar	45	18.55 $\pm$ 8.97	1.948	0.145
		Evli	151	20.74 $\pm$ 7.02		
		Yasal olarak eşinden ayrı	10	17.8 $\pm$ 8.82		
	Arkadaş	Bekar	45	18.91 $\pm$ 8.08	0.686	0.505
		Evli	151	20.15 $\pm$ 6.61		
		Yasal olarak eşinden ayrı	10	21.10 $\pm$ 8.22		
	Özel Biri	Bekar	45	15.55 $\pm$ 9.07	0.614	0.542
		Evli	151	16.62 $\pm$ 8.50		
		Yasal olarak eşinden ayrı	10	14 $\pm$ 10.24		
	ÇBASDÖ toplam puan	Bekar	45	53.02 $\pm$ 23.24	1.005	0.368
		Evli	151	57.52 $\pm$ 18.94		
		Yasal olarak eşinden ayrı	10	52.90 $\pm$ 25.10		

Tablo 19’da görüldüğü üzere ÇBASDÖ puanlarının kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile “medeni durum” değişkeni bakımından incelenmesi için Varyans analizi

(One Way ANOVA) yapılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile “medeni durum” değişkeninin aile ($F = 1.948, p = 0.145, p>0.05$), arkadaş ($F = 0.686, p = 0.505, p>0.05$), özel biri ($F = 0.614, p = 0.542, p>0.05$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığına ulaşılmıştır. Genel sonuca bakıldığında ÇBASDÖ toplam puanı ve alt boyut puanlarının “medeni durum” değişkeni düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F = 1.005, p = 0.368, p>0.05$).

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ve “eğitim durumu” değişkenine yönelik yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına Tablo 20’de yer verilmiştir.

Tablo 20.

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Kategoriler	n	Ortalama $\pm$ SS	F	p
Eğitim Durumu	Aile	Önlisans	2	24 $\pm$ 5.65	1.180	0.309
		Lisans	147	19.67 $\pm$ 7.86		
		Lisansüstü	58	21.27 $\pm$ 6.92		
	Arkadaş	Önlisans	2	24 $\pm$ 5.65	0.375	0.688
		Lisans	147	19.78 $\pm$ 7.14		
		Lisansüstü	58	20.06 $\pm$ 6.76		
	Özel biri	Önlisans	2	20.5 $\pm$ 10.60	0.347	0.707
		Lisans	147	15.98 $\pm$ 8.69		
		Lisansüstü	58	16.60 $\pm$ 8.84		
	ÇBASDÖ	Önlisans	2	68.5 $\pm$ 21.92		

Toplam					
puan					
	Lisans	147	55.44±20.46	0.685	0.505
	Lisansüstü	58	57.94±19.65		

Tablo 20’de görüldüğü üzere ÇBASDÖ puanlarının kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile “eğitim durumu” değişkeni bakımından incelenmesi için Varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile “eğitim durumu” değişkeninin aile ($F = 1.180, p = 0.309, p > 0.05$), arkadaş ($F = 0.375, p = 0.688, p > 0.05$), özel biri ($F = 0.347, p = 0.707, p > 0.05$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığına ulaşılmıştır. Genel sonuca bakıldığında ÇBASDÖ toplam puanı ve alt boyut puanlarının “eğitim durumu” değişkeni düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F = 0.685, p = 0.505, p > 0.05$).

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ve “mesleki kıdem” değişkenine göre yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 21.

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Kategoriler	n	Ortalama±SS	F	p
	Aile	1-5 yıl	15	21.53±9.10		
		6-10 yıl	37	20.45±7.93		
		11-15 yıl	50	19.54±6.76	0.533	0.751
		16-20 yıl	33	19.75±8.29		

	21-25 yıl	37	19.21±7.64		
	26 yıl ve üzeri	35	21.54±7.26		
Mesleki Kıdem	Arkadaş	1-5 yıl	15	18.66±9.73	
		6-10 yıl	37	19.29±7.24	
		11-15 yıl	50	20.76±6.05	0.968 0.439
		16-20 yıl	33	18.42±7.46	
		21-25 yıl	37	19.67±6.47	
		26 yıl ve üzeri	35	21.51±6.83	
	Özel biri	1-5 yıl	15	15.60±10.53	
		6-10 yıl	37	17.43±8.08	
		11-15 yıl	50	17.28±8.34	1.342 0.248
		16-20 yıl	33	15.18±8.54	
		21-25 yıl	37	13.40±9.02	
		26 yıl ve üzeri	35	17.54±8.69	
	ÇBASDÖ	1-5 yıl	15	55.80±26.61	
Toplam puan		6-10 yıl	37	57.18±21.74	
		11-15 yıl	50	57.58±17.53	0.798 0.552
		16-20 yıl	33	53.36±21.06	
		21-25 yıl	37	52.29±18.35	
		26 yıl ve üzeri	35	60.60±20.44	

Tablo 21’de görüldüğü üzere ÇBASDÖ puanlarının kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile “mesleki kıdem” değişkeni bakımından incelenmesi için Varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile “mesleki kıdem” değişkeninin aile ($F = 0.533$, $p = 0.751$, $p > 0.05$), arkadaş ($F = 0.968$, $p = 0.439$,

$p>0.05$), özel biri ($F = 1.342$, $p = 0.248$, $p>0.05$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığına ulaşılmıştır. Genel sonuca bakıldığında ÇBASDÖ toplam puanı ve alt boyut puanlarının “mesleki kıdem” değişkeni düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F = 0.798$, $p = 0.552$, $p>0.05$).

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ve sahip oldukları “çocuk sayısı” değişkenine göre yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 22.

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayıları Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Kategoriler	n	Ortalama $\pm$ SS	F	p
Çocuk Sayısı	Aile	Hiç çocuğu olmayan	39	20.69 $\pm$ 8.22	0.757	0.520
		1 çocuk	53	21.01 $\pm$ 6.74		
		2 çocuk	74	19.5 $\pm$ 7.56		
		3 ve üzeri	18	21.88 $\pm$ 6.26		
	Arkadaş	Hiç çocuğu olmayan	39	20.61 $\pm$ 7.49	0.629	0.597
		1 çocuk	53	20.45 $\pm$ 6.28		
		2 çocuk	74	19.5 $\pm$ 6.78		
		3 ve üzeri	18	21.66 $\pm$ 5.79		
	Özel biri	Hiç çocuğu olmayan	39	16.69 $\pm$ 9.25	0.917	0.434
		1 çocuk	53	17.64 $\pm$ 7.82		
		2 çocuk	74	15.68 $\pm$ 8.47		
		3 ve üzeri	18	14.27 $\pm$ 9.62		

ÇBASDÖ	Hiç	çocuğu	39	58.71	21.39	
Toplam	olmayan					
puan						
	1 çocuk		53	59.11	18.01	0.605
	2 çocuk		74	54.68	19.75	0.613
	3 ve üzeri		18	57.83	17.19	

Tablo 22’de görüldüğü üzere ÇBASDÖ puanlarının kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile sahip oldukları “çocuk sayısı” değişkeni bakımından incelenmesi için Varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile sahip oldukları “çocuk sayısı” değişkeninin aile ($F = 0.757, p = 0.520, p > 0.05$), arkadaş ($F = 0.629, p = 0.597, p > 0.05$), özel biri ($F = 0.917, p = 0.434, p > 0.05$) alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Genel sonuca bakıldığında ÇBASDÖ toplam puanı ve alt boyut puanlarının sahip olunan “çocuk sayısı” değişkeni düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F = 0.605, p = 0.613, p > 0.05$).

Kadın Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemini “Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri alt boyutlarına ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama değerlerine Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23.

Kadın Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları

Alt Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
İş-Yaşam uyumu alt boyutu	3.35	.93
Yaşamı ihmal etme alt boyutu	3.03	.81
Kendine zaman ayırma alt boyutu	3.57	.99
Yaşamın işten ibaret olması alt boyutu	3.39	.94

Tablo 23'ten anlaşıldığı üzere kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi algıları yüksek düzeydedir. Kadın okul yöneticilerinin görüşleri incelendiğinde “Kendine Zaman Ayırma” alt boyutunun en yüksek değere sahip olduğunu görmekteyiz (Ort. = 3.57 ; Ss = .99). Katılımcıların görüşlerine göre en düşük değere sahip alt boyutu “Yaşamı İhmal Etme” oluşturmaktadır (Ort. = 3.03 ; Ss = .82)

Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde dördüncü alt problem olan kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki ile ilgili bulgu ve yoruma yer verilmiştir. Sosyal destek algısı ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi ile hesaplanmıştır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğuna yönelik bulgular Tablo 24'te yer almaktadır.

Tablo 24.

Kadın Okul Yöneticilerin Sosyal Destek Algıları ile İş Yaşam Dengeleri Arasında Anlamlı Bir İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler			İş Yaşam Dengesi	İş yaşam alt boyutu	Yaşamı ihmal etme alt boyutu	Kendine zaman ayırma alt boyutu	Yaşamın işten ibaret olması alt boyutu
Aile alt boyutu	Pearson	0,151*	0,334**	-,0013	0,051	-0,034	
	Korelasyon	0,030	0,001	0,855	0,469	0,624	
Arkadaş alt boyutu	Pearson	0,102	0,322**	-0,047	-0,006	-0,059	
	Korelasyon	0,143	0,001	0,505	0,937	0,398	
Özel biri alt boyutu	Pearson	0,016	0,207**	-0,054	-0,064	-0,130	
	Korelasyon	0,823	0,003	0,444	0,358	0,062	
ÇBASDÖ	Pearson	0,099	0,327**	-0,044	-0,011	-0,090	
Toplam	Korelasyon	0,156	0,001	0,529	0,880	0,201	

Tablo 24'te görüldüğü üzere kadın okul yöneticilerin sosyal destek algıları ile iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre ÇBASDÖ aile alt boyut puanı ile İş Yaşam Dengesi toplam puanı arasında anlamlı, pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. ($p = 0.030 < 0.05$, $r = 0.151$). Yani İş-yaşam dengesi arttıkça aile sosyal destek algısının da artacağı söylenebilmektedir. İş-Yaşam uyumu alt boyut puanı ile aile alt boyut puanı arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p = 0.001 < 0.05$, $r =$

0.334). Buna göre iş yaşam uyumu arttıkça aile sosyal destek algısının da artacağı söylenebilmektedir. Aile alt boyut puanı ile yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı ve yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$).

ÇBASDÖ arkadaş alt boyut puanı ile iş yaşam uyumu alt boyut puanı arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p = 0.001<0.05$, $r = 0.322$). Buna göre arkadaş sosyal destek algısı arttıkça iş yaşam uyumunun da artacağı söylenebilir. Ancak arkadaş alt boyut puanı ile iş yaşam dengesi toplam puanı, yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

ÇBASDÖ özel biri alt boyut puanı ile iş yaşam uyumu alt boyut puanı arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p = 0.003<0.05$, $r = 0.207$). Yani, özel biri sosyal destek algısı arttıkça iş yaşam uyumunun da artacağı söylenebilir. Ancak özel biri alt boyut puanı ile iş yaşam dengesi toplam puanı, yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

ÇBASDÖ toplam puanı ile iş yaşam uyumu alt boyut puanı arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p = 0.001<0.05$, $r = 0.327$). Yani, sosyal destek arttıkça iş yaşam uyumunun da artacağı söylenebilmektedir. Ancak ÇBASDÖ toplam puanı ile iş yaşam dengesi toplam puanı, yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde, kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri ile ilgili bulgular araştırma problemlerinin sırasına göre alanyazındaki ilgili konulara göre tartışılmış ve sonuçlarıyla beraber araştırmacı ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın ilk alt probleminde kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının ne düzeyde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya katılan kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç kadın okul yöneticilerinin aile, arkadaş ve özel birinden gördükleri sosyal desteğin onların kişisel ve sosyal hayatlarında etkili olduğunu göstermektedir. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısını alt boyutları ile incelediğimizde “Aile” alt boyutunun en yüksek düzeyde olduğu, “Özel Biri” alt boyutunun ise en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yani kadın okul yöneticilerinin görüşlerine göre sosyal desteği en çok gördüklerini düşündükleri kişilerin aileleri olduğunu anlamaktayız. “Özel Biri”nden gördükleri sosyal desteğin yeterli düzeyde olmadığı sonucuna da bulgulardan ulaşmaktayız. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları görüşlerine göre “Arkadaş” alt boyutu “Aile” alt boyutuna yakın değerlere sahiptir. Bu nedenle kadın okul yöneticilerinin arkadaşlarından da gördükleri sosyal desteğin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarına ilişkin bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak diğer sektörlerde yöneticilik yapan kadınlara ilişkin bulgular incelendiğinde benzer olarak (Dinçer, 2019), sosyal destek algısının kadın yöneticilerde yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bayer (2017), aileden ve arkadaşdan algılanan sosyal desteğin olumlu etkilere sahip olduğunu araştırmasında ifade etmektedir.

Engin (2019), sosyal destek algılarının “Arkadaş” alt boyutunun yüksek değere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya lise öğrencileri ile yapıldığı için farklı bir alt boyutun yüksek değere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Özel (2019), kadın yöneticilerinin ailelerinden gördükleri desteğin iş yaşamına olumlu etkiler sağladığını, aile desteğinin yorucu ve stresli bir görev olan yöneticilik sorumluluğunu almayı kolaylaştırdığını araştırmalarında söylemektedir. Baştürk (2002), aile ve arkadaşlardan görülen sosyal destek algısının yaşamı olumlu yönde etkilediğine araştırmalarında ulaşmıştır. Kara (2019), araştırmaya benzer olarak sosyal destek algısının “Özel Biri” alt boyutunun en düşük değere sahip olduğunu bulmuştur. Arslan (2009), sosyal destek algısını 3 alt boyuttada yüksek düzeyde bulmuştur. Arslan (2009), aile alt boyutunu sosyal destek algısı görüşlerine göre en yüksek değere sahip alt boyut olarak elde etmiştir. Elde edilen sonuçlarla bireylerin ailelerinin ve arkadaşlarının desteğinin onların yaşamlarında karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmelerine yardımcı olduğunu anlamaktayız (Arslan, 2019). Araştırmalar doğrultusunda kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının yüksek olmasının diğer araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt probleminde kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmada kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarına yönelik görüşlerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yani okul okul yöneticisinin yaşı onun sosyal destek algısını etkilememektedir. Araştırma sırasında yaş değişkeninin kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarında değişiklik yaratması

beklenmiştir. Çünkü yöneticilik yapan kadınların aile sorumlulukları, zamanla ailede yaşayan çocukların bakım sorumlulukları ortadan kalkmasından dolayı azalacağından yaş değişkeninin sosyal destek algısını etkilemesi beklenmiştir. Ayrıca yöneticilik görevini üstlenen kadın okul yöneticisinin zamanla deneyiminin artması, sorunlara daha kolay çözüm bulabilmesi beklenmektedir. Ancak araştırma sonuçları böyle bir etkinin olmadığını göstermiştir. Literatürde kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile ilgili bir araştırmaya rastlanılmadığı için kadın okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre sosyal destek algılarının görüşleri benzer araştırmalarla değerlendirilememiştir. Ancak farklı gruplarla yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş değişkeninin sosyal destek algısını etkilediği görülmektedir (Şahin, 2019). Benzer araştırmalar (Yardımcı, 2020; Bilgin, 2012) sosyal destek algısının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Araştırmalarda farklı gruplardan yaş değişkeni ile ilgili farklı sonuçların elde edilmesi sosyal destek algısının çalışma gruplarına göre farklı sonuçlar verdiğini göstermektedir.

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları, elde edilen verilere göre medeni durumlarıyla anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadın okul yöneticilerinin evli, bekar, boşanmış veya eşinden ayrı yaşıyor olması sosyal destek algısını etkilememektedir. Araştırmada veriler elde edilmeden önce kadın okul yöneticilerinin medeni durumlarının onlara atfedilen toplumsal sorumluluklar nedeniyle anlamlı bir farklılık göstermesi beklenmekteydi. Çünkü geçmişten günümüze kadınların sorumluluğu olarak görülen ev işleri, çocuk bakımı gibi görevlerin medeni durumun değişmesiyle beraber artış veya azalma göstermesi beklenmektedir. Bu durumun kadının sosyal destek algısında değişiklikler göstermesi beklenen sonuçlar arasındaydı. Elde edilen bulgular beklenen sonuçları vermemiştir. Bilgin (2012), kadınların medeni durumlarının onların sosyal destek algılarını etkilediğini belirtmiştir. Ancak Görgü (2005) araştırma ile benzer olarak kadınların sosyal destek algılarının medeni durum değişkeni ile anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur.

Araştırmada katılımcılar olan kadın okul yöneticilerinin, sosyal destek algılarının eğitim durumları değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın okul

yöneticilerinin önlisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve üstü öğrenim görmeleri onların sosyal destek algılarında fark yaratmamaktadır. Araştırma sonucuna benzer olarak (Çattık, 2016; Çürük, 2008; Kara, 2019) sosyal destek algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bilgin (2012), sosyal destek algısı görüşlerini incelediği araştırmasında eğitim durumu değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Alanyazındaki araştırmalara benzer olarak kadın okul yöneticilerinin de sosyal destek algıları ile eğitim durumları arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Kadın okul yöneticilerinin yöneticilik pozisyonunda geçirdikleri süre sosyal destek algılarını etkilememektedir. Kara (2019), araştırmanın bulgularına benzer olarak sosyal destek algılarının mesleki kıdem ile anlamlı bir ilişki göstermediğini söylemektedir. Araştırma ile benzer sonuçlara ulaşan (Argon & Selvi, 2013) çalışmalar da kıdemin sosyal destek etkisini arttırmadığını, çalışma hayatında geçirilen süre ile sosyal desteğin ilişkilendirilmesinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

Araştırmadaki kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile sahip oldukları çocuk sayıları arasında farklılaşma olmadığı elde edilen veriler ve bulgularla tespit edilmiştir. Kadın okul yöneticilerinin bakımından, güvenliğinden, eğitiminden vs. sorumlu olduğu çocuklarının sayısı kadın okul yöneticilerinin yaşam kalitesini etkileyen sosyal destek algısına etki etmemektedir. Araştırma sonuçlarına paralel olarak (Bilgin, 2012; Çürük, 2008) kadınların sahip oldukları çocuklarının sayısı, sosyal destek algılarını etkilememektedir. Araştırmanın aksine Görgü (2005), kadınların sosyal destek algılarının iki çocuk sahibi olan annelerin tek çocuk sahibi olan annelere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemde kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerinin ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerine yönelik algıları iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman

ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın okul yöneticilerinin kendine zaman ayırma alt boyutunun en yüksek, yaşamı ihmal etme alt boyutunun en düşük değere sahip olduğu bulunmuştur. Kendine zaman ayırma alt boyutunu sırasıyla yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu alt boyutları takip etmektedir.

Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini sağlamada kendilerine özel olarak ayırdıkları vaktin önemli olduğunu görmekteyiz. Kadın okul yöneticilerinin iş yoğunluğu nedeniyle özel yaşamlarına zaman ayıramadıkları söylenebilir. Alt boyutlar içinden kendilerine zaman ayırma en yüksek değere sahip olduğu için kadın okul yöneticilerinin iş yaşamından özel yaşamlarına yeterli ve dengeli zaman dağılımını yapamadıklarını anlamaktayız. Apaydın (2011), akademisyenlerle yaptığı çalışmada iş yaşam dengesi algısının kendine zaman ayırma alt boyutunu yüksek değerde bulmuştur. Gülerüz (2016)'ın araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin kendine zaman ayırma alt boyutunun yüksek değere sahip olduğunu, öğretmenlerin kendilerine iş dışında yeterli zamanı ayıramadıklarını ifade etmektedir. Araştırmaya benzer olarak (Polat, 2019; Alkan 2019) iş yaşam dengesinin kendilerine zaman ayırma alt boyutunun yüksek değere sahip olduğuna bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada iş yaşam dengesi algılarına göre kadın okul yöneticilerinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun da yüksek değere sahip olduğunu görmekteyiz. Kadın okul yöneticilerinin okuldaki iş yükünü fazlasıyla hissettiklerini ve sorumluluklarının farkında olduğunu anlamaktayız. Yöneticilik pozisyonunda çalışan kadın okul yöneticileri iş dışında da okul görevleriyle özel yaşamlarına ihmal edecek kadar zamanlarını geçirebilmektedirler. Akın (2019)'un da ifade ettiği gibi okul içinde ve dışında eğitim öğretim faaliyetleri zaman ve enerji gerektiren görevlerdir. Apaydın (2011), yaşamın işten ibaret olması alt boyutunu en yüksek değerde bulmuştur. Akademik personelin sürekli gelişim ve üretim halinde olması, çalışma ortamının üniversite ile sınırlı olmaması gibi değişkenler bu alt boyutun en

yüksek değere sahip olmasını açıklamaktadır. Araştırmaya benzer olarak Akan (2019) ve Apaydın (2011) paralel sonuç elde etmiştir.

Kadın okul yöneticilerinin iş ve yaşamlarında uyumu yakalamadaki başarıları konusundaki görüşlerine baktığımızda en düşük ikinci alt boyutu oluşturduğunu görmekteyiz. İş yaşam uyumunu sağlamayan kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini kurması da zor olmaktadır. Alkan (2019), araştırmanın aksine okul yöneticileri ile yaptığı araştırmada iş ve yaşam uyumu alt boyutunu en yüksek değerde bulmuştur. Akın (2019), öğretmenlerin iş yaşam dengesini araştırdığı çalışmasında iş ve yaşam uyumu alt boyutunu araştırmaya benzer olarak düşük değerlerde bulmuştur. Araştırmada kadın okul yöneticilerinin görüşlerine göre yaşamı ihmal etme alt boyutu en düşük değere sahiptir. Yani kadın okul yöneticileri özel yaşamlarına gerekli özeni gösterdiklerini ifade etmektedir. Alkan (2019), okul yöneticileri ile ilgili yaptığı çalışmada araştırmaya benzer olarak yaşamı ihmal etme alt boyutunun en düşük değere sahip alt boyut olduğunu belirtmiştir. Alkan (2019)'a göre okul yöneticilerini görevlerini yerine getirirken yaşamı ihmal etmemekte, gerekli zamanı ve özeni göstermektedirler. Araştırmada da kadın okul yöneticilerinin yaşamlarını ihmal etmediklerini anlamaktayız.

Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt probeminde kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının iş yaşam dengelerinin anlamlı bir ilişki olup olmadığı çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasında anlamlı, pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bu araştırma sonucunda kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları arttıkça iş yaşam dengelerinin arttığına ulaşılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini sağlamada yardımcı olan en önemli sosyal destek kaynaklarını sırasıyla ve öncelikle en yüksek değere sahip olarak aile daha sonra arkadaş ve en son olarak da özel biri oluşturmaktadır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının iş yaşam dengelerinin anlamlı bir yordacısı olduğu sonucuna ulaşılan bu

araştırmaya benzer olarak farklı sektörlerdeki çalışanlarla yapılan Tuğsal (2017)'nin araştırmasında da paralel sonuca ulaşılmıştır. Tuğsal (2017), aileden ve yakın çevreden görülen sosyal desteğin iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırdığını araştırmasında bulgularla göstermektedir.

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının aile alt boyutu ile iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı, yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak aile alt boyutu ile iş yaşam uyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani kadın okul yöneticilerinin iş ve yaşam uymunu yakalayabilmeleri için ailelerinden gördükleri sosyal destek önemlidir. Benzer şekilde kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının arkadaş alt boyutunda iş yaşam dengelerinin yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı, yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Arkadaş alt boyutu ile iş yaşam uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aile alt boyutunda olduğu gibi kadın okul yöneticilerinin arkadaşlarından gördükleri sosyal destek iş ve yaşamlarında uyumu yakalamalarına yardımcı olmaktadır. Özel biri alt boyutunun kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerinin yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgular arasındadır. Ancak aile ve arkadaş alt boyutlarında da olduğu gibi iş ve yaşam uyumu ile özel biri alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Yani kadın okul yöneticileri iş yaşam dengelerini aileleri, arkadaşları ve özel birinden aldıkları sosyal desteklerle kurmaktadır. Ancak iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyut puanı, kendine zaman ayırma alt boyut puanı, yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarının kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile anlamlı bir ilişkide olmadıklarını söyleyebilmekteyiz.

Öneriler

Araştıma, kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları dikkate alınarak iş yaşam dengelerini kurabilmelerini kolaylaştıracak araştırmacı ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunulmuştur.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Kadın okul yöneticilerinin idareci olarak sahip oldukları sorumlulukların yanı sıra toplumsal cinsiyetçiliğin dayattığı ailede eş ve anne olma gibi toplumsal sorumluluklar iş yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır. Araştırmada görüldüğü üzere kadın okul yöneticisinin iş yaşam dengesini sağlamada en etkin sosyal destek kaynağı ailedir. Toplumumuzun gerçeğini kabul ederek kadın okul yöneticilerimize gerekli psiko-sosyal desteği sağlayarak, aileleri ile geçirdikleri kaliteli zamanlar konusunda fırsat ve imkan sunulmalıdır.
2. Araştırmada görüldüğü üzere kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem ve sahip oldukları çocuk sayısına göre değişiklik göstermemektedir. Yani kadın okul yöneticilerinin tamamının sosyal desteğe ihtiyacı olduğu söylenebilir. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek eksikliklerini belirlemek amacıyla MEB tarafından genel anket türünde veriler toplanarak ihtiyaç analizi yapılabilir.
3. Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini kurarak sağlıklı ve verimli hizmet edebilmeleri için yapılacak olan anketlerin verilerinin rehberliğinde kadın okul yöneticilerine yönelik düzenleyici ve destekleyici politikalar hayata geçirilebilir.
4. Sosyal destek ve iş yaşam dengesi hakkında bilgilendirme yapmak, zaman yönetimi, stresle baş edebilme, aile ve sosyal ortamlarda kaliteli vakit geçirme ve yönetim becerileri gibi kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini kurabilme becerilerini iyileştirecek konularda kısa eğitimler verilebilir. Böylece

kadın okul yöneticileri okul yönetimi gibi zorlu bir görevi daha bilinçli, fizyolojik ve psikolojik dayanıklılıklarını destekleyerek yerine getirebilecektir.

5. İş yaşam dengelerini kurmaya çalışırken erkek okul yöneticileri ile eşit aile ve toplumsal rollere sahip olmayan kadın okul yöneticilerinin, bu eşitliği yakayabilmeleri için sahip oldukları diğer rollerin sorumluluklarını yerine getirmeleri için kadın okul yöneticilerine yönelik gerekli çalışma saatleri düzenlemeleri yapılabilir.
6. Çocuk sahibi olan veya bakımı ile sorumlu olduğu bir bireye sahip olan kadın okul yöneticilerinin bu pozisyonda çalışmak için gerekli motivasyona sahip olabilmesi için beraber çalıştığı ast ve üst yöneticiler tarafından desteklenmesi gerekir. Kadın okul yöneticilerinin bu konularda desteklenip desteklenmediği, mobbinge uğrayıp uğramadığı denetlenmelidir. Çünkü istatistikler göstermektedir ki, kadınlar yöneticilik pozisyonunda bu ve benzeri nedenlerden dolayı bulunmak istememektedir. Ancak kadın istihdamı ülke için elzem bir konudur. Bu gibi sorunlar ülkemizde eğitilmiş insan sermayesinin yöneticilik pozisyonunda yeterince kullanılamamasına neden olmaktadır.
7. Yönetimde , çalışma ortamında, ailesinde ve sosyal çevresinde çeşitli ve zorlu görevleri olmasına rağmen okul yöneticiliği yapmaya karar veren ve bu yönde ilerleyen kadın okul yöneticileri bu görevlerini yaparken ödüllendirilerek motive edilmeli, teşvik edilmelidir.
8. Yöneticilik seçiminde kadın çalışanlara fırsat ve imkan önceliği verilebilir. Kadınların yöneticilik konumunda sayılarının artması diğer kadın çalışanlarında yöneticilik yapmak konusundaki olumsuz düşüncelerini azaltabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak amacıyla Ankara ili 3 merkez ilçelerindeki kamu okullarında yapılmıştır. Araştırma Ankara da bulunan diğer illeri de kapsayacak şekilde yapılabilir.
2. Bu araştırmaya kadın okul yöneticileri dahil edilmiştir. Araştırma kadın öğretmenler ve yöneticileri de içerecek şekilde daha geniş katılımcıyla yapılabilir.
3. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algısı ile iş doyumu, tükenmişlik düzeyi ve örgüte bağlılıkları gibi değişkenlerle ilişkisi incelenebilir.
4. Araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri ilişkisi nitel araştırma yöntemi ile derinlemesine çalışılabilir.

Kaynakça

- Abay, A. (2009). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları ile sosyal destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ahmadova, N. (2019). Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların iş yaşam dengesine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Akçıl, Ç. (2019). İş yaşam dengesi ve iş tatmini: Bilişim sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akdemir, E., & Arslan, A. (2013). Development of motivation scale for teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 106, 860-864.
- Akın, E. (2019). Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunu: İzmit örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akoğlu, M. (1997). *Konaklama endüstrisinde kadın yöneticiler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aktaş, A., & Sertel Berk, H. (2012). Verilen sosyal destek ölçeği'nin psikometrik özellikleri. *Psikoloji Çalışmaları*, 71-84.
- Alamilla, J. (2020). *How far would you bend until you break? A correlation study on work life balance and work resilience*. Proquest Dissertations and Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/how-far-would-you-bend-until-break-correlation/docview/2694891073/se-2> adresinden alındı
- Alkan, U. (2019, Eylül). Okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki (İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Alper, E. N. (2020). İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyetine etkisi: İş yaşam dengesinin aracılık rolü. *Doktora Tezi*. Bursa : Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Al-Saaidi, A. (2022). *Work-life balance and the role of self-leadership*. Available from Proquest Dissertations & Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/work-life-balance-role-self-leadership/docview/2703567058/se-2> adresinden alındı
- Apaydın, Ç. (2011). İş yaşam dengesi ölçeği. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Araslar, A. (2021). İş yükü ile iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Argon, T., & Selvi, Ç. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin sahip oldukları girişimcilik değerleri ve algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkisi. *International Journal of Social Science*, 6(1); 179-206.
- Arıcıoğlu, A. (2008). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Arıkan, S. (2003). Kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1.
- Arman, N. (2009). Zihinsel engelli çocuğa sahip anne ve babaların algıladıkları sosyal destek düzeyleri ile tükenmişlik ve kaygı düzeylerinin incelenmesi . *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arsan, A. (2021). İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.

- Arslan, E. (2019, Nisan). Tükenmişlik ile öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: Akademik personel örneğinde kuşaklar arası farklılık. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Çankaya Üniversitesi.
- Atan, E. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin "cam tavan" a ilişkin algılarının incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aycan, Z., Keskin, M., & Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi, iş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2013). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balıca, S. (2010). İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Banaz, M. (1992). Lise öğrencilerinde sosyal destek kaynakları ve stres ile ruh sağlığı arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir : Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baron, R., Cutrona, C., Hicklin, D., Russell, D., & Lubaroff, D. (1990). Social support and immune function among spouse of cancer patients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 344-352.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures and models. *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445.

- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel davranış insanın gücü*. Ankara: Umut Yayınevi.
- Baştürk, D. (2002). Ortaöğretim kurumlarındaki öğrencilerde algılanan sosyal desteğin akademik başarı üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beycioğlu, K., Özer, N., & Kondakçı, Y. (2018). *Eğitim yönetiminde araştırma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bilgin, Ş. (2012). Ağır ve orta düzeyde zihinsel yetersizliği olan çocukların anne-babalarının algıladıkları sosyal destek kaygı ve depresyon düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Brown, K. A. (2000). *The relationship between gender, ethnicity, and social support in the adolescent population*. Proquest Dissertations & Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-gender-ethnicity-social/docview/304622940/se-2> adresinden alındı
- Bryce, L. (1989). *The influential women: How to achieve success without losing your femininity*. Britain: Arrow Books.
- Budd, J. (2011). *The thought of work*. New York: Cornell University Press.
- Büyükçavdar, T. P. (2017). Sosyal destek algısı ve öz yeterlilik düzeyinin depresyonla baş etme stratejileri üzerine etkisi. *Tıpta Uzmanlık Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Büyükçavdar, T. P. (2017). Sosyal destek algısı ve öz yeterlilik düzeyinin depresyonla baş etme stratejileri üzerine etkisi. *Tıpta Uzmanlık Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*. London: Routledge, Taylor and Francis Group, LLC, .

- Candan, M. S. (2019). Epilepsili bireylerde sosyal destek algısı ile tedaviye uyum ve psikososyal uyum ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health*. New York: Behavioral Publications.
- Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2002). *Work-Life balance strategies: progress and problems in Australian organizations*. USA: Monash University Working Paper Series .
- Cırık, İ., Oktay, A., & Fer, S. (2014). İlköğretim öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 177.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychomatic Medicine*, 38, 300-314, <http://dx.doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>.
- Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 310-357.
- Coşkun, S. (2021, Haziran). İş yaşam den gsinin algılanan iş stresi ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çarıkçı, İ., & Çelikkol, H. (2009). İş aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.

- Çattık, M. (2015). Gelişimsel yetersizliği olan çocukların ebeveynlerinin sosyal destek ve öz yeterlilik düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çeçen, A. R. (2008). Öğrencilerin cinsiyetlerine ve ana baba tutum algılarına göre yalnızlık ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 415-431.
- Çelik, E. (2022). İş yaşam dengesinin bağlamsal performans ve iş tatmini ile ilişkisinde yönetici desteğinin rolü: Samsun'da hizmet sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 91-118.
- Çobanoğlu, F., Seven Şarkaya, S., & Sertel, G. (2019). İş-Yaşam dengesi: öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 784-786.
- Çürük, N. (2008). Ankara il merkezindeki iş okullarında 1. ve 4. sınıfa devam eden zihinsel engelli çocukların annelerinin kaygı ve sosyal destek düzeylerinin karşılaştıkları problemlere göre incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirel, N., & Ünişen, A. (2018). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 997-1013.
- Demirer, S. (2011). İş yaşam dengesi: Antalya'daki A grubu seyahat acentelerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, C. (2021). İş stresinin iş yaşam dengesi algısına etkisi üzerine teknoloji sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. (2000). *Introducing LISREL a guide for the uninitiated*. New York: Sage Publishing.
- Dinçer, Ş. (2019). Aile-iş çatışması bağlamında, orta düzey kadın yöneticinin "anne" oluşunun, iş yaşamına etkisi üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, M. (2001). İşitme engelli çocuğa sahip ebeveynlerin çeşitli psikolojik değişkenleri açısından değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dubow, E., & Ullman, D. (1989). Assessing social support in elementary school children: The survey of children's social support. *J Clin Child Psychol*, 18(1): 52-64.
- Edward, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Eker, D., & Arkar, H. (1995). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17-25.
- Eker, D., Arkar, H., & Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1): 17-25.
- Elliot, S., Malecki, C., & Demaray, M. (2001). New directions in social skills assessment and intervention for elementary and middle school students. *Exceptionality*, 9 (1,2), 19-32.
- Engels, F. (1845). The condition of the working class in England. *American Journal of Public Health*, 1246-1249.
- Engin, R. (2019, Haziran). Lise öğrencilerinde sosyal destek algısı ve ruhsal sorunlar arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

- Erdoğan, S. (2010). İş aile hayatı çatışması. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni*, 19-27.
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Erkan, G. (2003). Özürlülerle sosyal hizmet uygulamaları. *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 25 (4), 34-38.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri üzerine yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Erol, R. Y. (2008). Social support (perceived vs received) as the moderator between the relationship of stress and health outcomes: Importance of locus of control. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Everard, K., & Morris, G. (1996). *Effective school management*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Evliyaoğlu, A. T. (2021). Okul yöneticilerinin, değişme sürecinde değişme ile başa çıkmaya yönelik gösterdikleri yönetsel davranışlar. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Eylen, B. (2002). "Kanser Hastası Sosyal Destek Ölçeği'nin geçerlik, güvenirlik ve faktör yapısı üzerine bir çalışma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 109-117.
- Gillman, J. (2021). *The role of social identification and social support in psychophysiological responses to stress*. ProQuest Dissertations & Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/role-social-identification-support/docview/2636014287/se-2> adresinden alındı
- Girişimi, E. R. (2019). Öğretmenler eğitim izleme raporu. Sabancı Üniversitesi.
- Gökçe, F. (2009). *Değişme sürecinde devlet ve eğitim*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi: Kocaeli belediyeler örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2-18.
- Gökler, I. (2007). Çocuk ve Ergenler için Sosyal Destek Değerlendirme Ölçeği Türkçe formunun uyarlama çalışması: Faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 14(2): 90-99.
- Görgü, E. (2005). 3-7 yaş arası otistik çocuğa sahip olan annelerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri ile depresyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Greenblatt, E. (2002). Work life balance: wisdom or whinning. *Organisational Dynamics*, 31(2), 177-193.
- Greenhouse, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenley, J. R. (1984). Social factors, mental illness and psychiatric care: Recent advances from a sociological perspective. *Hosp Community Psychiatry*, 35: 813-820.
- Grover, S., & Krooker, K. (1995). Who appreciates family responsive human resource policies: The impact of family friendly policies on the organizational attachment of parents and non parents . *Personnel Psychology*, 48, 271-288.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work life balance. *Social Science Information* , 41(2) : 255-279.
- Gupta, N., & Beehr, T. (1981). Relationship among employee's work and nonwork responses. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 204.
- Güder, S. (2019). Türkiye'de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güler, P. A. (2018). İş yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 31-34.
- Güleryüz, İ. (2016, Mayıs). Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hazar, Y. (2019). Erken çocukluk eğitim bakım hizmetleri ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hernandez, E. (2012). *Types and cultural sources of social support: The relationship between social support and mental health for mexican-americans*. Proquest Dissertations and Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/types-cultural-sources-social-support/docview/1237878103/se-2> adresinden alındı
- Hildebrandth, E. (2006). Balance between work and life new corporate impositions through flexible working time or opportunity for times sovereignty. *European Societies*, 8:2, 251-271; DOI: 10.1080/ 14616690600645001.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55.
- Huth, M. (2013). *Work life balance satisfaction formation: A quantitative and qualitative investigation of how workers contribute to their own work life balance satisfaction formation within the context of workgroups*. Proquest Dissertations Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/work-life-balance-satisfaction-formation/docview/1491163289/se-2> adresinden alındı

- Ivancevich, M. (2002). *Organizational behavior and management*. ABD: Mc Graw-Hill Higher Education.
- Iverson, R., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Kaleiselvi, K., Muruganandam, D., & Sakthi Suganya, R. (2010). A study of work life balance amongst managers of garment units in Tamulnadi State, India. *International Journal of Human Sciences*, 154-170.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life balance: A review of the mof the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 323-327.
- Kaner, S. (2003). Aile destek ölçeği: Faktör yapısı, güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 57-72.
- Kaner, S. (2007). Öğretmen Mesleki Sosyal Destek Ölçeği'nin psikometrik özellikleri. *Yayınlanmamış Araştırma Raporu*.
- Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kara, S. (2019). Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldıрма ve algılanan sosyal destek düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karaboğa, I. (2013). Şiddete maruz kalan kadınlarda psikolojik belirtiler: Kişilik özellikleri ve sosyal destek algısı açısından bir inceleme. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

- Karadede, S. E. (2021). İş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Karanfil, S. M. (2021). İş güvensizliği, iş yerinde görünürde var olma (presenteeism) ve iş yaşam dengesinin etkileşimi: iş yerinde görünürde var olmayla ilgili bir ölçek geliştirme çalışması ve konuyla ilişkin bir araştırma . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : İstanbul Üniversitesi.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Health work*. New York: Basic Book.
- Katz, D., & Khan, R. (1977). *The social psychology og organizations* . New York: John Wiley.
- Kazak, A., & Marvin, R. (1984). Differences, difficulties and adaptation: Stres and social networks in families with a handicapped child. *Family Relations* , 67-77.
- Kazak, A., & Wilcox, B. (1984). The structure and funtion of social support networks in families with handicapped children. *American Journal of Community Psychology* , 645-661.
- Kef, S. (1997). The personal networks and social supports of blind and visually impaired adolescents. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 236-244.
- Keklik, A., Başol, O., & Yalçın, E. (2020). İş yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33.
- Kennerley, H. (2019). *Kaygı (anksiyete)*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Kerim, Z. (2021). Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyum ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.

- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Khaledi, G., Mostafavi, F., Eslami, A., Afza, H., & Akbar, H. (2015). Evaluation of the effect of perceived social support on promoting self-care behaviours of heart failure patients referred to the cardiovascular research center of Isfahan. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17.
- Kirel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini, iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kırhallı Gök, B., & Ilgar, M. (2020). Okul yöneticilerinin otantik liderlik düzeyleri ve aileden algılanan sosyal destek algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 8 (2), 70-89.
- Koçak, A. (1999). Davranışların nedenlerini açıklama: Yükleme kuramları. *Sakarya Üniversitesi, İletişim Fakültesi Dergisi*, 108-120.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 541-557.
- Kozak, E. (2020). Çalışan kadınların iş yaşam dengesi üzerine sosyolojik bir analiz: Turizm sektörü örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Muğla : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- KSSGM. (2000). *Sağlık sektöründe kadın: Sağlık sektöründe kadınlara yönelik tutum ve davranışlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara: Genel Müdürlük Yayınları.
- Kuehn, J. T. (2020). *A matter of life and work: Work life balance perceptions and practices among college leaders at four-year institutions recognized as great places to work*. Proquest Dissertations and Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/matter-life-work-balance-perceptions-practices/docview/2467154530/se-2> adresinden alındı

- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leach, J. (2015). *Improving mental health through social support: Building positive and empowering relationships*. USA: Jessica Kingsley Publishers.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: The ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16(1), 21-29.
- Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance . *HR Magazine* .
- Lockwood, R. (2003). Work-Life balance: challenges and solutions. *Society for Human Resources Management*, 170-185.
- Lotte, B., Drago, R., & Kochan, T. (2001). Integrating work and family life a holistic approach, a report of the Sloan work family. *Policy Network*, 5-69.
- Luchtefeld, C. (2022). *The relationship between online social support and addictive use of social media: The moderating roles of offline social support and social anxiety* . Proquest Dissertations & Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-online-social-support/docview/2703042489/se-2>
adresinden alındı
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), 51-72.
- Mansfield, R., & Evans, M. (1975). Work and nonwork in two occupational groups. *Industrial Relations* , 48-54.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.

- Mintzberg, H. (1980). *The nature of managerial work*. NJ.: Prentice Hall.
- Murray, K. (2015). *Liderlik dili*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Müdürlüğü, A. İ. (2021, Aralık). *T.C. Milli Eğitim Bakanlığı*. <https://ankara.meb.gov.tr/> adresinden alındı
- Nakipoğlu, F. (1998). Türkiye'de kadın yöneticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Negiz, N., & Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi*, 199-201.
- Önen, Z. (2016). Kadın okul yöneticilerinin kendini geliştirme kavramına ilişkin görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Özari, S. E. (2019). Çalışma yaşamı kalitesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özdemir, A. (2019). Özel gereksinimli çocuğa sahip annelerin sosyal destek algısı: Ankara Sincan örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Özdemir, M. (2018). *Veri analiz yöntemleri: Nicel ve nitel veri analizi*. Ankara: Anı Yayınları.
- Özdemir, M., & Doğruöz, E. (2020). Bilimsel araştırma desenleri. N. Cemaloğlu içinde, *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Etik* (s. 67). Ankara: Pegem Akademi.
- Özdemir, N. (2016). Okul müdürünün yönetsel davranışlarının akademik başarıyla ilişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özel, H. (2019). Kadın okul yöneticilerinin iş-aile ve aile-iş çatışmalarına ilişkin algıları. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: T.C. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Population-sampling issue on social and educational research studies*, 413.
- Öztürk, A., & Güzelsoydan, Y. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 333-347.
- Park, N. K. (2016). *Refah devletinin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş yaşam dengesi*. Ankara: Türk Metal Sendikası.
- Park, S., Glidden, L., & Shin, J. (2010). Structural and functional aspects of social support for mothers of children with and without cognitive delays in Vietnam. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35-42.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative research*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Pearson, J. E. (1986). The definition and measurement of social support. *Journal of Counseling and Development*, 64 (6), 390-395.
- Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R., & Crouter, A. (2000). Work and family in the 1990's. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 982.
- Pierce, G., Sarason, B., & Sarason, I. (1985). Experimentally provided social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1222-1230.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Polat, K. (2019). Türkiye'de iş yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

- Pranav, N. (2010). Overview of work life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148.
- Procidano, M., & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: Three validation studies. *American Journal of Community Psychology*, 11(1) : 1-24.
- Procidano, M., & Heller, K. (tarih yok). Measures of perceived social support from friends and from family.
- Richman, J., Rosenfeld, L., & Bowen, G. (1998). Social support for adolescents at risk of school failure. *Social Work*, 309-323.
- Rogers, C. (1983). Empatik olmak değeri anlaşılmamış bir varoluş şeklidir. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 105-120.
- Sarıer, M. D. (2020, Ağustos). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş yaşam dengesi ve motivasyonları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Sarma, N., & Nayak, P. (2016). Study on work life balance and organization policy in IT sector in NCR. *Amity Global Business Review*.
- Schwab, K. (2017). *The global competitiveness report*.
<https://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>
 adresinden alındı
- Small, S., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and Family*, 52(1), 51-61.
- Staniszewski, N. K. (2001). *Social support and social conflict: A test of the social support buffering model in women diagnosed with infertility*. Proquest Dissertations &

Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/social-support-conflict-test-buffering-model/docview/219982178/se-2> adresinden alındı

Stromborg, M., & Olsen, S. (1997). *Instruments for clinical health care research* . USA: Second Edition.

Strong, M. R. (2021). *Depression, social networks, and social support during the perinatal and postpartum period among military-affiliated women*. ProQuest Dissertations & Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/depression-social-networks-support-during/docview/2669563982/se-2> adresinden alındı

Şahin, M. A. (2019). Yaşlı bireylerde sosyal destek algısının yalnızlık ve umutsuzluk üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Hemşirelik Ana Bilim Dalı.

Şen, F. M. (2021, Haziran). Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Sabahhattin Zaim Üniversitesi.

Şimşek, N. (2010). Kadın öğretmenlerin yönetici olmalarını engelleyen önyargı ve diğer faktörlerin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tabak, D. H. (2019). İş yaşam dengesi ve stres: İstanbul'da ilçe belediyelerinde çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tardy, C. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, 187-202.

Taşdelen Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3- 13.

- Tatlier, M. B. (2011). *Avrupa Birliği'nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye örneklerinin irdelenmesi*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- TDK. (2022). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Teker, S. (2015). Okullarda iş yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekin, S. (2022). Öğretmenlerin iş yükü ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Tekindal, M., & Arsu Uğuz, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-182.
- Torun, Y. (2016). Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Törnük, N. (2019, Ocak). Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yordayıcısı olarak mesleki sosyal destek algısı. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Tuğsal, T. (2017, Mayıs). İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- TÜİK. (2021). *İstatistiklerle kadın*. Hanehalkı İşgücü Araştırması: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635#:~:text=Y%C3%B6netici%20pozisyonundaki%20kad%C4%B1n%20oran%C4%B1%20%19,y%C4%B1l%C4%B1nda%20%19%2C3%20oldu>. adresinden alındı

- Türktaş, G. (2011). *Yönetimde kadın*. <http://www.kalitekongresi2010.org>. . adresinden alındı
- Volti, R. (2008). *An introduction to the sociology of work and occupation* . California: Pine Forge Press.
- Wang, J., & Verma, A. (2012). Explaining Organizational Responsiveness to Work Life Balance Issues: The Role of Business Strategy and High Performance Work Systems. *Human Resource Management*, 407-432.
- Wilensky, H. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Wilson, D., & Rosenfeld, R. (1990). *Managing organizations text readings and cases*. London: Graw-Hill Book Company.
- Winkle, J. C. (2010). *Work life balance: Strategies for attaining and maintaining work life balance* . Proquest Dissertations and Theses Global: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/work-life-balance-strategies-attaining/docview/787897476/se-2> adresinden alındı
- Winkler, J. C. (2010, Ağustos). Work-life balance: Strategies for attaining and maintaining work-life balance. *Doktora Tezi*. California: University of La Verne.
- Wirtz, A., Nachreiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays Effects on Safety, Health and Work-Life Balance. *Chronobiology International*, 361-370.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters . *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Xu, M. (2019). *Employee perceptions of work life balance formal and informal approaches to work life management: a case study of China's pharmaceutical sector*. Proquest Dissertations and Theses Global:

<https://www.proquest.com/pqdtglobal/docview/2647341739/DAB9E853285F454D>
PQ/1?accountid=11248 adresinden alındı

- Yamaç, Ö. (2009). Üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yardımcı, E. S. (2020). Öğrenme yaklaşımları, bilişsel sınav kaygısı ve sosyal destek algısı ilişkilerinin çok yönlü incelenmesi: Üniversite öğrencilerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Yardımcı, E. S. (2020). Öğrenme yaklaşımları, bilişsel sınav kaygısı ve sosyal destek algısı ilişkilerinin çok yönlü incelenmesi: Üniversite öğrencilerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yerlioğlu, D. (2020, Temmuz). Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : İstanbul Üniversitesi.
- Yıldırım, A. (2017). Kadın okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 81-87.
- Yıldırım, İ. (1998). Akademik başarı düzeyleri farklı olan lise öğrencilerinin sosyal destek düzeyleri . *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(9), 33-38.
- Yıldırım, İ. (2004). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Revizyonu. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17: 221-236.
- Z.Kaniasty, K. (1991). *Social support as a mediator of stress following natural disaster: A test of a social support deterioration model using measures of kin support, nonkin support, and social embeddedness*. Proquest Dissertations & Theses Global:

<https://www.proquest.com/dissertations-theses/social-support-as-mediator-stress-following/docview/303962857/se-2> adresinden alındı

Zimet, S., Zimet, G., Dahlem, N., & Farley, G. (1988). The multidimensional scale of perceived social support . *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 3041.

Zimmerman, L. A. (2021, Mayıs). A fragile balance: A phenomenological study exploring work-life balance of millennial professionals. *Doktora Tezi*. Columbia: Missouri-Columbia Universty.



EK-A İş Yaşam Desteği Kullanım İzni

Fwd: İş-Yaşam Desteği Ölçeği Kullanım İzni Talebi

Ümran

17.09.2022 Cmt 13:19

Kime: ı

iPhone'umdan gönderildi

İleti başlangıcı:

Kimden: Cigdem Apaydin <

Tarih: 22 Ekim 2021 20:28:38 GMT+3

Kime: ÜMRAN ALKAÇ <

Konu: YNT: İş-Yaşam Desteği Ölçeği Kullanım İzni Talebi

Sayın Alkaç,
yüksek lisans tezinizde tarafımdan geliştirilen "İş- Yaşam Dengesi Ölçeği" ni
araştırmanızda kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.
Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi ABD.
Antalya

Kimden: ÜMRAN ALKAÇ

Gönderildi: 22 Ekim 2021 Cuma 17:22

Kime: ı

Konu: İş-Yaşam Desteği Ölçeği Kullanım İzni Talebi

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. İsmim Ümran Alkaç. "Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki" başlıklı yüksek lisans tezimde sizin tarafınızdan hazırlanmış "İş-Yaşam Desteği Ölçeği"nizi kullanabilmek amacıyla izninizi rica ediyorum. Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu 26.11.2021 tarihinde toplantı yapacaktır. Anlayışınız için teşekkür ederim. Bir önceki mailimde yaşanan karışıklıktan dolayı özür dilerim.

İyi Çalışmalar Diliyorum.

EK-B Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Kullanım İzni

Fwd: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Kullanım İzni Talebi

ÜMRAN ALKAÇ

17.09.2022 Cmt 13:19

Kime: ÜMRAN ALKAÇ <

📎 1 ek (16 KB)

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği.docx;

iPhone'umdan gönderildi

İleti başlangıcı:

Kimden: haluk arkar <

Tarih: 25 Ekim 2021 13:30:02 GMT+3

Kime: ÜMRAN ALKAÇ <

Konu: Ynt: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Kullanım İzni Talebi

Sayın Ümrhan Alkaç,

Çokboyutlu Algılanan Sosyal Destek ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçeği ve puanlamasını aşağıdaki kaynakta bulabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Haluk Arkar

Eker, D., H. Arkar ve H. Yıldız, "Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği", Türk Psikiyatri Dergisi, 12, 17-25 (2001).

Kimden: "ÜMRAN ALKAÇ" <

Kime: "haluk arkar" <

Gönderilenler: 22 Ekim Cuma 2021 17:30:01

Konu: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Kullanım İzni Talebi

DİKKAT: Bu e-posta kurum dışından gönderilmiştir. Zararlı dosya veya bağlantılar (link) içeriyor olabilir. Kaynağından emin olmadığınız dosyaları açmayınız, bağlantılara (link) tıklamayınız.

Şüpheli durumlarda lütfen Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
adresine bilgi veriniz.

Sayın Prof.Dr. Haluk Arkar

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. İsmim Ümrhan Alkaç. "Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki" başlıklı yüksek lisans tezimde sizin ve arkadaşlarınız tarafınızdan geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış Zimet tarafından ortaya atılan "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği"ni kullanabilmek amacıyla

EK-C Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Kullanım İzni

izninizi rica ediyorum. Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu 26.11.2021 tarihinde toplantı yapacaktır. Anlayışınız için teşekkür ederim.

İyi Çalışmalar Diliyorum.

EGE ÜNİVERSİTESİ

Bu elektronik posta ve onunla iletilen bütün dosyalar sadece göndericisi tarafından alması amaçlanan yetkili gerçek ya da tüzel kişinin kullanımı içindir. Eğer söz konusu yetkili alıcı değilseniz bu elektronik postanın içeriğini açıklamaz, kopyalamaz, yönlendirmeniz ve kullanmanız kesinlikle yasaktır ve bu elektronik postayı derhal silmeniz gerekmektedir.

EGE ÜNİVERSİTESİ bu mesajın içerdiği bilgilerin doğruluğu veya eksiksiz olduğu konusunda herhangi bir garanti vermemektedir. Bu nedenle bu bilgilerin ne şekilde olursa olsun içeriğinden, iletilmesinden, alınmasından ve saklanmasından sorumlu değildir.

Bu mesajdaki görüşler yalnızca gönderen kişiye aittir ve EGE ÜNİVERSİTESİ'nin görüşlerini yansıtmayabilir.

This e-mail and any attachments may contain confidential and privileged information. If you are not the intended recipient, please notify the sender immediately by return e-mail, delete this e-mail and destroy any copies. Any dissemination or use of this information by a person other than the intended recipient is unauthorized and may be illegal.

EGE UNIVERSITY makes no warranty as to the accuracy or completeness of any information contained in this message and hereby excludes any liability of any kind for the information contained therein or for the information transmission, reception, storage or use of such in any way whatsoever. The opinions expressed in this message belong to sender alone and may not necessarily reflect the opinions of EGE UNIVERSITY.

EK-D Gönüllü Katılım Formu**GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU**

08/03/2022

Değerli Katılımcı,

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında danışmanlığını Doç. Dr. Gökhan ARASTA Man'ın yürüttüğü bu çalışmada Yüksek Lisans Tezimi için veri toplanması amaçlanmaktadır. “Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” isimli bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı’nda görev yapmakta olan kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya istediğiniz zaman devam etmeyebilir ya da çalışmayı yarıda bırakabilirsiniz. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 10-15 dakikalık bir zaman alacaktır. Soruları cevaplandırırken, herhangi bir zarar görme riskiniz olmayacaktır. Lütfen her bir ölçeğin başında verilen yönergeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir soruyu okuyup, içtenlikle doldurmaya çalışınız. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Çalışma esnasında onay vermeden önce aklınıza gelen soruları araştırmacıya sormak istediğiniz zaman sormaktan çekinmeyiniz.

Size verilen ölçeklerin üzerine adınızı ya da herhangi bir kimlik bilgisi yazmayınız. Kimlik bilgileriniz istenmemekle birlikte, verdiğiniz tüm yanıtlar gizli tutulacaktır. Bu çalışmadan elde edilen veriler sadece akademik amaçlı olarak kullanılacak olup, başka kişi veya kurumlarla paylaşılmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için her bir maddeyi samimiyetle cevaplandırmanız önem taşımaktadır. Soruları cevaplandırırken, herhangi bir zarar görme riskiniz olmayacaktır. Ölçeklerin uygulanması için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan ve Milli Eğitim Bakanlığı’ndan gerekli yasal izinler alınmıştır.

Eğer bu çalışmayla ilgili olarak bir sorunuz olursa ya da çalışma tamamlandıktan sonra ilgili sonuçlar hakkında bilgi edinmek istiyorsanız Ümran ALKAÇ (e-posta: umran_alkac@hotmail.com) ile bağlantıya geçebilirsiniz.

Katılımınız ve değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacılar

Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN

Ümran ALKAÇ

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Bu çalışmada istediğim anda, kendimi rahatsız hissettiğimde katılımdan vazgeebileceğimi ve bu durumun bana herhangi bir sorumluluk getirmeyeceğini, toplanacak tüm bilgilerin başkalarıyla paylaşılmayacağını ve kesinlikle gizli tutulacağını, çalışmaya katılımımın tamamen gönüllölük esasına dayalı olduğunu ve çalışmanın yapılabilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli iznin alındığını biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Tarih:

Adı:

Soyadı:

İmza:

EK-E Veri Toplama Aracı**VERİ TOPLAMA ARACI**

Değerli Katılımcı,

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN'ın danışmanlığını yürüttüğü Tezli Yüksek Lisans çalışmam için veri toplamaktayım. Araştırmamda kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelemektedirim. Çalışmamda uygulanan anket ve ölçeklere katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerinize ait bölüm bulunmaktadır. İkinci bölümde sosyal destek algınızı ölçmek amacıyla Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği soruları yer almaktadır. Son olarak ise iş-yaşam dengenizi ölçmeye yönelik İş-Yaşam Dengesi Ölçeği bulunmaktadır. Sorulara içten ve samimiyet ile cevap vermeniz araştırmanın sonuçları için önem arz etmektedir. Anket ve ölçekler akademik, bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Ölçeklerin başında verilen açıklamaları dikkatli okuyarak, yönergeye göre soruları cevaplayınız. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla lütfen bütün soruları cevaplayınız ve adınızı soyadınızı belirtmeyiniz. Çalışmama katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Ümran ALKAÇ YILDIRIM

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Bölüm: Kişisel Bilgiler Anketi

KİŞİSEL BİLGİLER ANKETİ

1. Kurumunuz:.....
2. Yaşınız:.....
3. Eğitim Durumunuz:.....
4. Mesleki Kıdeminiz:.....
5. Haftalık ev ve okulda işle ilgili çalışma saatiniz:
6. Unvanınız: ☐ Müdür ☐ Müdür Baş Yardımcısı ☐ Müdür Yardımcısı
7. Mesai dışında çalışma durumunuz: ☐ Haftasonu evde çalışıyorum
☐ Haftasonu iş yerinde çalışıyorum
☐ Akşamları evde çalışıyorum
☐ Akşamları iş yerinde çalışıyorum
☐ Çalışmıyorum
8. Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler: ☐ Çocuk ☐ Eş ☐ Kardeş ☐ Anne ☐ Baba
☐ Büyükbaba ☐ Büyükanne ☐ Yok ☐ Diğer (Belirtiniz).....
9. Medeni Durumunuz : ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Yasal olarak eşinden ayrılmış ☐ Evli ancak eşinden ayrı yaşıyor
10. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve üstü ☐ Yok
11. Eşinizin ücretli çalışma durumu: ☐ Tam zamanlı ☐ Yarı zamanlı ☐ Çalışmıyor
☐ Emekli
12. Eşinizin eğitim durumu: ☐ Okur-yazar ☐ İlkokul mezunu ☐ İlköğretim okulu mezunu
☐ Ortaöğretim okulu mezunu ☐ Lisans mezunu ☐ Yüksek lisans mezunu ☐ Doktora mezunu ☐ Diğer (Belirtiniz).....

3. Bölüm: İş Yaşam Dengesi Ölçeği						
Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde	Tam Katılıyorum
1	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2	“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.					
3	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
4	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
5	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
6	Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.					
7	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
8	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
9	Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum.					
9	Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.					
11	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
12	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
13	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
14	İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.					

15	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
16	İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.					
17	“Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.					
18	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
19	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
20	En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.					
21	Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.					
22	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.					
23	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.					
24	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
25	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
26	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
27	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
28	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
29	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
30	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

EK-F Etik Komisyon Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Tarih: 27/02/2022
Sayı: E-35853172-399-00002060855
00002060855

Sayı : E-35853172-399-00002060855
Konu : Ümran ALKAÇ Hk. (Etik Komisyon İzni)

27.02.2022

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 07.02.2022 tarihli ve E-51944218-399-00002020515 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi yüksek lisans programı öğrencisi Ümran ALKAÇ'ın, Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN sorumluluğunda yürüttüğü "Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 22 Şubat 2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Belge Doğrulama Kodu: 78DD8BEC-0221-41CE-BAE5-451BFFCECAA8

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-cbys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Duygu Didem İLERİ

Memur

Telefon: .



EK-G Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü Uygulama İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Tarih: 17/03/2022
Sayı: E-605.99-00002095404
00002095404

Sayı : E-14588481-605.99-45944317
Konu : Araştırma İzni

17.03.2022

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi: a) 10.03.2022 tarihli ve 2081443 sayılı yazınız.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Ümran ALKAÇ'ın "**Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki**" konulu tezi kapsamında merkez ilçelere bağlı okul ve kurumlarda uygulanacak olan veri toplama araçları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Harun FATSA
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
Uygulama araçları (2 sayfa)
Dağıtım:
Gereği:
Hacettepe Üniversitesi
Bilgi:
9 Merkez İlçe MEM

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A Yenimahalle
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon No : 0 (312) 306 89 30
E-Posta: istatistik06@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
İnternet Adresi: ankara.meb.gov.tr
Faks: _____
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 04a8-d877-3b10-b1b9-2b78 kodu ile teyit edilebilir.

EK-H: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
 - * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
 - * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
 - * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı
- beyan ederim.

05/12/2022

Ümran ALKAÇ YILDIRIM

EK-I: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

05/12/2022

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı : Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
05/12 /2022	134	199955	21/12 /2022	%17	1972246368

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Ümran ALKAÇ YILDIRIM

Öğrenci No.: N19131482

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi

Statüsü: ☒ Y.Lisans ☐ Doktora ☐
Bütünleşik Dr.

İmza

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN

EK-İ: Thesis/Dissertation Originality Report

05/12/2022

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Educational Sciences

Thesis Title: The Relationship Between Female School Managers' Perceptions of Social Support and Work-Life Balance

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
05/12 /2022	134	199955	21/12 /2022	%17	1972246368

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Ümran ALKAÇ YILDIRIM
Student No.: N19131482
Department: Educational Sciences
Program: Educational Administration Supervision Planning and Economy
Status: ☒ Masters ☐ Ph.D. ☐ Integrated
Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
Assoc. Prof. Gökhan ARASTAMAN

EK-J: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına ilişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- ☐ Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.⁽¹⁾
- ☐ Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.⁽²⁾
- ☐ Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.⁽³⁾

..... /..... /2023

Ümran ALKAÇ YILDIRIM

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına ilişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tez erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tez erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

