



Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişki

The relationship between women school administrators' perceptions of social support and their work life balance

Ümran ALKAÇ YILDIRIM ^{1*} Gökhan ARASTAMAN² ¹ Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye² Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye

Özet: Bu çalışmada kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. 2021-2022 yılı eğitim öğretim döneminde Ankara ili merkez ilçeleri olan Keçiören, Çankaya ve Altındağ'da yapılan çalışmada nicel ilişkisel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini bu ilçelerde görev yapan 207 kadın okul yöneticisi oluşturmaktadır. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarını ortaya çıkarmak için Zimet ve ark. (1998) tarafından geliştirilen, Eker, Arkar ve Yıldız (1995) tarafından geçerlik, güvenirlik ve faktör yapısı incelenen "Çok Boyutlu Sosyal Destek Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini araştırmak amacıyla Apaydın (2011)'in geliştirdiği "İş Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sorularına yanıt bulmak için elde edilen veriler betimsel istatistik, Tek Yönlü Varyans analizi ve Pearson Korelasyon yöntemleri ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasında anlamlı, olumlu ve zayıf yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal destek algıları alt boyutlarından aile ve arkadaş desteğinin kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın okul yöneticileri, sosyal destek algısı, iş yaşam dengesi, sosyal destek kaynakları, yönetim

Abstract: This study examines the relationship between female school administrators' perceptions of social support and their work-life balance. The research was conducted during the 2021–2022 academic year in the central districts of Ankara, namely Keçiören, Çankaya, and Altındağ, using a quantitative correlational research design. The sample of the study consists of 207 female school administrators working in these districts. To determine the participants' perceptions of social support, the "Multidimensional Scale of Perceived Social Support" developed by Zimet et al. (1988) and adapted into Turkish by Eker, Arkar, and Yıldız (1995) was utilized. In order to assess the work-life balance of female administrators, the "Work-Life Balance Scale" developed by Apaydın (2011) was employed. The data collected were analyzed using descriptive statistics, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson correlation analysis. The findings revealed a significant, positive, yet weak relationship between female school administrators' perceptions of social support and their work-life balance. Furthermore, it was found that the sub-dimensions of social support namely, family and friend support have a significant and positive impact on the work-life balance of female school administrators.

Keywords: Female school administrators, perception of social support, work life balance, sources of social support, management

1. Giriş

Değişen ve gelişen günümüz dünyasında kadınların iş yaşamına aktif olarak katılması ekonomik ve sosyal gelişim için bir gerekliliktir. Ancak çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları güçlükler değişkenlik göstermektedir. Okul örgütünde yöneticilik yapmak isteyen kadın çalışan birbirinden farklı rolleri bir arada ve dengeli sürdürmek zorunda kalır (Güleryüz, 2016). Bu zorunluluk kadın okul yöneticilerinin psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını yeterli ve düzenli sağlamalarıyla gerçekleşmektedir (Clarck, 2000). Kadın çalışanların yöneticilik görevini gerçekleştirme düzeyleri iş yaşam dengelerini sağlamaları ile ortaya çıkmaktadır. Yöneticilik görevini üstlenen kadın çalışanın, çevresinden aldığı destek düzeyi

performansını etkiler. Ailesinde ve yakın çevresinde çeşitli sosyal destek kaynakları olan bireyler yönetim görevini üstlenmekte yaşadıkları zorluklarla baş edebilmektedir.

Sanayileşmenin başlamasıyla beraber yoğun çalışma saatlerine maruz kalınması iş yaşam dengesi kavramını ortaya çıkarmıştır. Teknolojik gelişmeler, müşteri memnuniyeti beklentisi, artan mesai saatleri ve iş yükü iş yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmıştır (Greenblatt, 2002). İş gücü ihtiyacının artması ile beraber kadınlar da çalışma hayatında aktif rol almaya başlamışlardır. 1930’lu yıllarda üzerinde konuşulan bu kavram Rosabeth Moss Kanter’in “Amerika Birleşik Devletleri’nde İş ve Aile” isimli kitabının yayınlanmasının ardından insanların ve örgütlerin dikkatini çekmiştir (Guest, 2002). Çalışanların performansını ve verimliliğini arttırmak, örgüt içinde ve sosyal yaşamlarında çalışanların durumlarını iyileştirmek için yöneticiler ve iş verenler çalışmalara başlamışlardır. Çalışma saatlerini düzenlemek, performansa dayalı çeşitli ödüllendirmeler yapmak, işbirliği içinde çalışmayı teşvik etmek gibi düzenlemeler bu çalışmalardan bazılarıdır (Clark, 2000). Günümüzde ise bu durum kadın çalışanların çalışma hayatına girmesiyle farklı bir boyut kazanmaktadır.

Yöneticilik görevinde yaşadıkları zorluklar sebebiyle iş yaşam dengelerini kurmakta zorlanan kadın çalışanlar bu pozisyonlarda yer almaktan kaçınmaktadırlar (Apaydın, 2011). İş yaşam dengesi bireyin çevresindeki paydaşlarına ve işine gerekli özeni göstermesi; sosyal ve iş yaşamında etkili verimli ve paylaşımcı olmasını ifade eder (Lockwood, 2003). Kadınların sahip olduğu farklı rolleri yöneticilik rolleri ile dengede tutmaya çalışmaları ve bu konuda yaşadıkları çeşitli zorluklar erkeklerin yönetim pozisyonlarında daha egemen olmalarına sebep olmuştur (Davies, 1990). Kadınlar eğitim örgütlerinin yönetim kademelerinde daha az yer almaktadırlar (Bush, 2018). Çünkü çocuk bakımı, ortak yaşam alanları ile ilgili sorumluluklar, toplumsal önyargılar kadınların yönetim kademelerinde çalışmalarında çeşitli engeller oluşturmaktadır (Hildebrandth, 2006).

Kadınlara atfedilen yorucu ve yıpratıcı sosyal engelleri aşmak için bireyin sahip olduğu sosyal destek kaynakları önemlidir. Sosyal destek; duygusal destek, bilgi paylaşımı desteği, değerlendirme desteği, maddi ve manevi destek olmak üzere dört kategoriye ayrılmaktadır (Elliot ve diğerleri, 2001). Bireyin örgütte aidiyetini sağlaması, özgüven gelişimi ve öz benliğini benimsemesi için sosyal destek kaynaklarına sahip olması gerekir (Apaydın, 2011). Böylece birey, görevinin sorumluluklarını üstlenen, iş doyumunu sağlayan, işbirliğine açık, iletişim kaynaklarını etkili kullanabilen bir yönetici olabilir (Hildebrandth, 2006). Çevresindeki paydaşlarından ve ailelerinden sosyal destek gören bireylerin karşılaştıkları güçlüklerde daha etkili karar verebildikleri anlaşılmaktadır (Selvi ve Argon, 2013).

Sosyal destek gören bireylerin güçlükler karşısında sosyal, fiziksel ve psikolojik yönlerden daha etkin olduğu söylenebilir. Sosyal desteğin bireylerin öz yeterliliği ile ilişki olduğu (Arslan, 2021), sosyal destek kaynaklarının bireylerin iş yaşam dengelerini kurmalarını çeşitli değişkenlerle desteklediği (Apaydın, 2011), bireylerin stresli durumlarda sosyal destek kaynaklarını kullanarak içinde bulundukları kriz durumunu yönetebildikleri (Verma & Wang, 2012), travmatik olayları atlatmakta sosyal destek kaynaklarının etkin kullanılabileceği (Pettitt ve diğerleri, 2002), bireyin iş yaşam dengesini kurmakta gösterdiği başarısının iş doyumunu, iş performansını, aile ve sosyal çevresindeki etkileşimini iyi yönde arttığı (Guest, 2002) araştırmalar ile desteklenmektedir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin sosyal destek algıları iş yaşam dengelerini etkilemektedir. Sosyal destek algısı bireylerin yakın çevrelerinden (aile, eş, çocuk, yakın arkadaş vb.) gördükleri maddi ve manevi desteği ifade eder. Bireylerin iş ve sosyal hayatlarında kendilerini güvende hissetmeleri, aidiyet duygularının oluşması, kriz durumları ile baş etme becerilerine sahip olabilmeleri sahip oldukları sosyal destek düzeyiyle ilişkilidir. Çünkü birey destek gördüğü yakın çevresinden farklı bir bakış açısı veya sorun çözme yöntemi

öğrenebilir. İş arkadaşlarından veya sosyal çevresinden destek gören bireyin işbirliğine yatkın, iletişime açık ve örgütün gelişimi için verimli, üretken ve paylaşımcı olduğu gözlemlenmiştir (Yıldırım, 1998). Birey aidiyet duygusuna sahip olacağı için kendini güvende hisseder (Euwema ve diğerleri, 2005). Çünkü örgüt için önemli bir paydaş olduğunu düşünen birey örgütün amacına yönelik istekli çalışır. Bu nedenle iş yaşamında bireylerin sahip olduğu sosyal destek kaynaklarını bilmek ve bunu etkili kullanmak önemlidir.

Sosyal destek kavramının temellerini Kurt Lewin'in alan kuramı oluşturur. Kurt Lewin alan kuramında çevrenin sadece bireylerden ibaret olmadığını, bireylerin sosyal psikolojik özelliklerinin ve ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade eder (Pearson, 1986). Ayrıca sosyal destek ağı, sınırı ve ağın boyutları olarak 3 farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Sosyal desteğin ağ boyutu bireyin çevresinde iletişim kurabildiği kişileri tanımlar. Bu destek ağı bireyin sosyal destek aldığı paydaşlarını nicelik olarak tanımlamakta, ancak nitelik olarak ortaya koyamamaktadır (Kazak ve Wilcox, 1984). Sosyal destek ağının niteliği, bireyin çevresindekilerle iyi ilişkiler kurabilmesinden, kendini güvende ve kabul görmüş olarak niteleyebilmesinden, grup paydaşları tarafından ödüllendirilmesi ve takdir edilmesinden anlaşılabilir.

Sosyal desteğin niteliği kadar türü de farklılık gösterir. Sosyal destek türleri araçsal, duygusal, geri dönüt, birlik ve beraberlik, bilgi ve beceri desteği olarak sınıflandırılır (Cohen ve Wills, 1985). Araçsal destek bireye sunulan maddi kaynakları kapsar. Duygusal destek türü ise bireyin psikolojik ihtiyaçlarına yöneliktir (Guest, 2002). Bu destek türünde ödüllendirme, takdir etme, onaylama, sevgi ve saygı gösterme davranışları bulunur. Bireye performansı konusunda iyileştirici fırsatlar sunmak amacıyla sunulan destek türü geri dönüt desteğidir. Bu destek sayesinde birey kendini sosyal ortamlarda yansız değerlendirme imkanı bulmaktadır (Ballica, 2010). İnsanlar sosyalleşme, diğer insanlarla vakit geçirme, birlik içinde olma ve keyifli vakit geçirme ihtiyacı duyarlar. Birlik ve beraberlik destek türü bireylerin bu ihtiyaçlarını sosyal çevrelerindeki paydaşlarından gidermeleri üzerine kuruludur (Cohen & Wills, 1985). Bireyin kişisel ve mesleki gelişimi için sosyal çevresinden gördüğü destek türü beceri desteğidir. Bu destek türü gelişime ve değişime öncülük etmektedir (Clarck, 2000).

Kadın okul yöneticilerinin sahip olduğu destek türleri iş yaşamında karşılaşılabilecekleri çatışmalarla baş edebilmelerini sağlamaktadır. Toplumsal yargılar, iş ve yaşam arasındaki karmaşa, fazla iş yükü ve çalışma saatleri kadın okul yöneticilerinin sahip olduğu roller arasında çatışmalar yaşamasına sebep olabilir (Çelikten, 2004). Bu çatışmanın yaşanmaması için kadın okul yöneticilerinin iş ve yaşamları arasındaki dengeyi oluşturabilmeleri beklenmektedir. İş yaşam dengesi bireyin çalışma hayatından ve sosyal yaşamından beklentilerinin gerçek durumlarla tutarlı olmasıdır (Tatlier, 2011). Bireyin iş tatminine sahip olması, sorumluluklarını yerine getirmesi ve sosyal çevresinden ihtiyacı olan maddi ve manevi desteği görmesi iş yaşam dengesini kurmasında yardımcı olmaktadır. Clark (2000)' e göre iş yaşam dengesi bireyin iş ve sosyal hayatında sahip olduğu rollerden memnun olmasıdır. Böylece birey rol çatışmasına girmeden örgüt içinde işlevsel olarak sorumluluklarını yerine getirebilir.

Bireylerin kişisel yaşamlarındaki iyi oluşlarının iş performansına da etki ettiğini anlayan örgüt yöneticileri yaptıkları iyileştirmeler ile örgüt etkililiğini arttırmıştır (Arslan, 2021). Böylece örgütler belirlenen hedeflere daha kolay ulaşmışlardır. Kadın okul yöneticilerinin de iş yaşam dengelerini kurabilmeleri, sahip oldukları rolleri arasında çatışma yaşamamaları, iş tatminlerini sağlamaları; kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer almak istemelerini sağlamakla beraber örgütlerin eğitimli insan sermayesinden en üst düzeyde faydalanmasına yardımcı olacaktır.

(Lockwood, 2003). İş yaşam dengesinin kurulabilmesinde bireyin psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran bir kavram olan sosyal destek, kadın okul yöneticilerinin bu kademedeki görev yapmasında etkilidir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Türkiye’de kadın yöneticilerin sosyal destek ağlarının yönetim performansı üzerindeki etkisini nicel düzeyde inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmada kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algılarını ortaya çıkarmak ve kadın okul yöneticilerinin sosyal destek kaynaklarının yönetici olarak iş yaşam dengelerini hangi yönde etkilediği sorusuna açıklık getirdiği düşünüldüğü ve kadın yöneticilere özgü sosyal destek – iş yaşam dengesi ilişkisini ele alan sınırlı sayıdaki araştırmalardan biri olduğu için alan yazına katkı sunması beklenmektedir. Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi algıları nasıldır?

2.Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları iş yaşam dengelerinin anlamlı yordayıcısı mıdır?

1.1. Amaç ve Önem

Bu çalışmada kamu kurumlarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini ne düzeyde sağlayabildikleri araştırılmıştır. Çalışmada kadın okul yöneticilerinin görev yaptıkları okullarda ve sosyal yaşamlarında hayatı ihmal edip etmedikleri, kendilerine ne kadar zaman ayırabildikleri, yakınlarından gördükleri destek türleri araştırmanın diğer konularını oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini kurmalarında sosyal destek algılarının nasıl bir etkisi olduğu anlaşılmış, yöneticilik kademesinde çalışmak isteyenlerin ihtiyaç duyabileceği sosyal destek türlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sosyal destek göremeyen çalışanların iş yaşam dengelerinde oluşan bozulmalar yaptıkları işlerden keyif alamamalarına, verimli çalışamamalarına, fiziksel ve psikolojik sağlıklarında bozulmaların oluşmasına sebep olmaktadır. Çalışma bu tür sorunların ortaya çıkmadan belirlenebilmesi ve önlem alınabilmesi için alan yazında önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

2.1. Çalışmanın Modeli

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden korelasyonel araştırma deseni kullanılmıştır. Nicel araştırma elde edilen verilerin sayılar ile yorumlanmasına dayanır (Creswell, 2009). Nicel çalışmalarda bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ilişkileri incelenebilir. Verilerin toplanması anket, ölçek ve gözlem kullanılır. Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinden korelasyonel araştırma ile yürütülmüştür. Korelasyonel (ilişkisel) çalışmalarda amaç belirli bir grupta değişkenlerin birlikte nasıl bir ilişki içinde olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanır (Fraenkel ve diğerleri, 2012)

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni 2021-2022 yılında Ankara ili Keçiören, Altındağ, Çankaya ilçelerinde bulunan kamu okullarında yöneticilik yapan kadın okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde 3 ilçede bulunan kadın okul yöneticileri uygun örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Uygun örneklem yöntemi maliyet ve zaman tasarrufu sağlaması nedeniyle nicel çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır (Patton, 2005). Çalışmanın örneklemini Ankara ili sosyo-ekonomik olarak belirgin farklılıklar gösteren Keçiören, Çankaya ve Altındağ ilçelerinde Ankara İl Milli Eğitim Bakanlığı’nın İstatistik Veri Tabanından elde edilmiştir. (MEB, 2021). Ankara MEB (2021) verilerine göre Çankaya İlçesinde 220, Keçiören İlçesinde

130, Altındağ ilçesinde ise 150 toplamda 500 kadın okul yöneticisi seçilen örneklemde bulunmaktadır. 500 kadın okul yöneticisinin olduğu örneklemde istatistiki hesaplamalara göre %95 güven aralığı ve %5 hata payı göz önünde bulundurularak araştırmaya gönüllü katılan 217 kadın okul yöneticisi araştırmanın örneklemine oluşturmuştur (Creswell, 2009).

Gönüllü katılımcılardan 211 ölçek dönüşü olmuştur. Ancak anketlerden 4 tanesi veri girişine uygun doldurulmadığı için değerlendirilmeye alınmamıştır. Örneklemi temsil edebilecek sayıda olan veri girişine uygun doldurulmuş 207 ölçek araştırma için kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemine uygun 207 kadın okul yöneticilerine ait yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu, sahip oldukları çocuk sayısı değişkenlerine yönelik demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Kadın Okul Yöneticilerinin Demografik Değişkenlerine Ait Frekans ve Yüzdelik Oranları

Demografik Değişken	Frekans	Yüzde %
Yaş	10	4.8
20-29	89	43
30-39	69	33.3
40-49	38	18.4
50 ve üzeri	1	0.5
Belirtmeyen		
Mesleki Kıdem		
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
Eğitim Durumu	2	1
Önlisans	147	71
Lisans	58	28
Lisansüstü		
Medeni Durum		
Bekar	45	21.7
Evli	151	72.9
Yasal olarak eşinden ayrılmış	10	4.8
Belirtmeyen	1	0.5

Araştırmaya katılan 207 kadın okul yöneticisinin %4.8’i (10 kişi) 20-29 yaş aralığında, %43’ü (n:89 kişi) 30-39 yaş aralığında, %33.3’ü (69 kişi) 40-49 yaş aralığında, %18.4’ü (38 kişi) 50 yaş ve üzeri olduğu ve 1 kişinin yaş değişkenini belirtmediği anlaşılmıştır. Kadın okul yöneticilerinin mesleki kıdem değişkenlerine göre %7.2’i (15 kişi) 1-5 yıl arasında, %17.9’u (37 kişi) 6-10 yıl arasında, %24.2’i (50 kişi) 11-15 yıl arasında, %15.9’u (33 kişi) 16-20 yıl arasında, %17.9’u (37 kişi) 21-25 yıl arasında hizmet süreleri bulunmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre kadın okul yöneticilerinin %1’i (2

kişi) ön lisans, %71'i (147 kişi) lisans, %28'i (58 kişi) lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Kadın okul yöneticilerinin %21.7'si (45 kişi) bekar, %72.9'u (151 kişi) evli, %4.8'i (10 kişi) eşinden ayrıdır. Elde edilen verilere göre kadın okul yöneticilerinin %25.6'sının (53 kişi) 1 çocuğu, %35.7'sinin (74 kişi) 2 çocuğu, %8.7'sinin (18 kişi) 3 ve üzeri çocuğu olduğu, %18.8'nin (39 kişi) çocuk sahibi olmadığı, %11.1'nin (23 kişi) sahip olduğu çocuk sayısını belirtmediği anlaşılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” (Zimet ve ark., 1988) ve “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” (Apaydın,2011) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler Covid-19 önlemleri gereğince Google Forms aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

2.4. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Bu çalışmada Zimet ve ark.(1988) tarafından geliştirilen; faktör yapısı, güvenilirliği ve geçerliği Eker, Arkar ve Yıldız (2001) tarafından incelenen “ Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ve iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılmıştır. ÇBSDAÖ 7’li likert tipinde 12 maddeden oluşur. Arkadaş, aile ve özel biri ölçeğin 3 alt boyutunu oluşturmaktadır. Her bir alt boyut (aile, arkadaş ve özel bir insan) 4 madde içerir. ÇBSDAÖ iç tutarlık değeri kabul edilebilir düzey olan 0.80 ile 0.95 arasındadır. ÇBASDÖ’nin Cronbach Alfa katsayı değeri 0.949 bulunmuş ve yapı geçerliliğini incelemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 2’de açımlayıcı faktör analizine yönelik veriler bulunmaktadır.

Tablo 2

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

Maddeler	Özel Biri	Aile	Arkadaş	Öz Değer	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: 0.0.891					
Ki Kare değeri: 2858.431					

Tablo 2’de görüldüğü üzere ölçeğin maddelerinin korelasyon değerleri 0.823 il 0.920 arasında bulunmuştur. Böylece ölçeğin alt boyutlarının yüksek güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır (Byrne, 2011). ÇBASDÖ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.891 olduğu görülmüş ve bu değer örneklem büyüklüğü yeterli faktör analizi için “mükemmel” olduğu

sonucuna ulaşılmıştır (Kaiser, 1974). Barlett test sonucu değişkenler arasındaki korelasyonu göstermektedir (Byrne, 2011). Bu çalışmada Bartlett test sonuçları ($=2858.431$, $sd=66$, $p=0.001$; $p<0.05$)’nin anlamlı olduğu ve sonuç olarak değişkenler arasında ilişkiyi gösteren korelasyon değerlerine ulaşıldığı görülmüştür. Çalışmanın doğrulayıcı faktör analizine göre uyum indekslerinin istenilen düzeyde olduğu anlaşılmıştır (RMSEA=0.140, CFI=0.931, NFI=0.916, TLI=0.894).

2.5. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri algılarının anlaşılması için kullanılmıştır. Ölçek iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması 4 alt boyuttan oluşur. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğe ilişkin faktör yük değerleri 0.871-0.644 arasında olduğu bulunmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.844 olarak bulunmuş ve bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için “mükemmel” (Kaiser, 1974) olduğunu göstermiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonu gösteren Bartlett test sonuçları ($=1568.12$, $sd=120$, $p=0.001$; $p<0.05$) anlamlı bulunmuş ve değişkenler arasında korelasyon olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Byrne, 2011). (RMSEA=0.077, CFI=0.920, NFI=0.868, TLI=0.890). Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.861, iş yaşam uyumu alt boyutu için 0.882, yaşamı ihmal etme alt boyutu için 0.866, kendine zaman ayırma alt boyutu için 0.757, yaşamın işten ibaret olması alt boyutu için 0.638 olarak hesaplanmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Çalışmanın 207 kadın okul yöneticisinden elde edilen verilerinin uygun istatistiksel analizleri SPSS 25.0 ve AMOS v21 programlarında yapılmıştır. Bu araştırmanın verileri “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” ve “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nden elde edilmiştir. Kullanılan ölçek puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri +1.5 ile -1.5 arasındadır. Bu değerlerden dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. ÇBASDÖ’nin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinden aile alt boyutunda -0.641 ve -0.982, arkadaş alt boyutunda -0.573 ve -0.882, özel biri alt boyutunda 0.040 ve -1.473 değerleri bulunmuştur. İş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinden iş yaşam uyumu alt boyutunda -0.158 ve -0.579, yaşamı ihmal etme alt boyutunda 0.091 ve -0.964, kendine zaman ayırma alt boyutunda -0.600 ve -0.193, yaşamın işten ibaret olması alt boyutunda -0.108 ve -0.861 değerleri bulunmuştur. Sonuç olarak ölçek puanlarının karşılaştırmaları yapılırken parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ve bu ölçeklerin alt boyutlarına yönelik güvenilirlik değerleri kontrol edilmiştir. ÇBASDÖ için Cronbach Alpha değeri 0.949 bulunarak güvenilirliğinin yüksek olduğu tespit edilmiş, İş- Yaşam Dengesi Ölçeği’ne ilişkin Cronbach Alpha’nın 0.861 yüksek derecede güvenilir olarak belirlenmiştir. Ölçek geçerliliğinin incelenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ve elde edilen sonucun belirlenen yapının geçerliğine kanıtlama durumunu ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) değerine bakılmıştır. Çalışmada ölçekler arasındaki karşılaştırmalarda ikiden fazla grup ortalaması incelendiği için One Way ANOVA ve ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmış, betimleyici kategorik veriler sayı (n) ve yüzde (%), sayısal veriler ise ortalama ve standart sapma değerleri, çarpıklık, basıklık, minimum ve maksimum değerler ile gösterilmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırma sorularına yönelik elde edilen analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Kadın Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Bulgular

Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi algılarını ortaya koymak için iş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Tablo 3’de bu alt boyutlara ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 3

Kadın Okul Yöneticilerin 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 3’den anlaşıldığı üzere kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi algıları yüksek düzeydedir. Kadın okul yöneticilerinin görüşlerine göre “Kendine Zaman Ayırma” alt boyutu en yüksek değere sahiptir (Ort. = 3.57 ; Ss = .99). Kadın okul yöneticilerinin görüşlerine göre en düşük değere sahip alt boyut “Yaşamı İhmal Etme ” olmuştur (Ort. = 3.03 ; Ss = .82). Sonuç olarak kadın okul yöneticileri yaşamı ihmal etmediklerini ve kendilerine zaman ayırdıklarını ifade etmişlerdir.

3.2. Kadın Okul Yöneticilerinin Sosyal Destek Algıları ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki

Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi algılarına ilişkin bulgular incelenmiştir. Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi algılarını ortaya koymak için iş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Tablo 4’de bu alt boyutlara ilişkin değerler verilmiştir

Tablo 4

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

Değişkenler		İş-Yaşam Dengesi Toplam	İş-Yaşam uyumu 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 4’de görüldüğü üzere kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengeleri arasında ilişki olup olmadığı, bu ilişkinin ne düzeyde olduğunu anlamlandırmak için Pearson Korelasyon kullanılmıştır. Bu analize göre aile alt boyutu ile iş yaşam dengesi toplam puanı arasında anlamlı, olumlu ve zayıf bir ilişki ($p=0.030$; $r=0.151$), iş yaşam uyumu alt boyutu ile aile alt boyutu arasında anlamlı, olumlu ve zayıf-orta bir ilişki ($p=0.001$; $r=0.334$), yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları ile aile alt boyutu arasında anlamlı ilişki olmadığı ($p>0.05$), arkadaş alt boyutu ile iş yaşam uyumu alt boyutu arasında anlamlı, olumlu ve zayıf bir ilişki ($p=0.001$; $r=0.322$), iş yaşam dengesi toplam puanı ile arkadaş alt boyutu arasında anlamlı ilişki olmadığı ($p>0.05$), iş yaşam uyumu alt boyutu ile özel biri alt boyutu arasında anlamlı, olumlu ve zayıf bir ilişki ($p=0.003$; $r=0.207$), özel biri alt boyutu ile iş yaşam dengesi toplam puanı ve yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında

anlamlı ilişki olmadığı ($p>0.05$). ÇBASDÖ toplam puanı ile iş yaşam uyumu alt boyutu arasında anlamlı, olumlu ve zayıf bir ilişki ($p=0.001$; $r=0.327$) olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuş olup, özellikle aile, arkadaş ve özel biri desteğinin iş yaşam uyumunu (ya da dengelerini) olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir. Ancak etki büyüklükleri genelde zayıf olup toplam sosyal destek ile bazı alt boyutlar arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Kadın okul yöneticilerinin sosyal destek algıları ile iş yaşam dengelerinin incelendiği bu araştırmada katılımcıların kendilerine zaman ayırdıkları, dolayısıyla iş ve yaşam dengelerini kurabildikleri görülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bulguları destekler nitelikte olan akademisyenlerle yapılan araştırmada da iş yaşam dengesi algısı kendine zaman ayırma alt boyutu ile ilişkili bulunmuştur (Apaydın, 2011). Ayrıca öğretmenlerle yapılan diğer bir araştırmada ise öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin kendilerine zaman ayırmaları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Alkan 2019; Güteryüz, 2016; Polat, 2019).

Kadın okul yöneticilerinden elde edilen verilere göre yaşamı işten ibaret olarak benimseme algısının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Literatürdeki çalışmaları destekler nitelikte olan bu sonuç (Akin, 2019; Alkan, 2019; Bush, 2018; Davies, 1990), kadın okul yöneticilerinin sosyal sorumluluklarının yanında sahip oldukları iş yükünü göstermektedir. Yönetim kademelerinde çalışan kadın okul yöneticileri iş dışında da okul görevlerine özel yaşamlarını ihmal edecek kadar zaman harcamaktadır. Çünkü belli hedeflere yönelik birçok paydaşla çalışılan yöneticilik zaman, maliyet ve enerji gerektiren birçok görevi içinde barındırmaktadır (Akin, 2019). Araştırmadan elde edilen bulguların, alan yazın incelendiğinde benzer sonuçlara değinildiği görülmektedir (Apaydın, 2011; Çelikten, 2004 ; Güteryüz, 2016 ; Silva ve diğerleri, 2020). Nitel araştırma yöntemiyle yapılan kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesini inceleyen araştırmada (Çetinoğlu ve diğerleri, 2019) kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini sağlayabildikleri ve bu dengeyi sağlarken eşlerinden ve ailelerinden destek almaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini kurabildikleri, ancak bu süreçte görevin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirirken zorluklar yaşadıkları anlaşılmaktadır. İş yaşam dengesi ile ilgili öğretmen ve yöneticiler ile ilgili yapılan araştırmada (Çobanoğlu ve diğerleri, 2019), bu araştırmanın bulgularına uyumlu olarak öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini kurmalarında kıdem, öğrenim durumları ve sahip oldukları çocuk sayısı değişkenlerinin önemli bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır. İçerik analizi ile ilkökul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada (Uslu, 2020) öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlamakta zorlandıkları ve aile içi çatışma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul öğretmenleri ile yapılan bu çalışma, iş yaşam dengesini kurmanın ve sosyal destek kaynaklarının bu dengeye etkilerinin öğretmen branşlarına ve yöneticilik görevini üstlenmesine göre farklılaştığını göstermektedir.

Tuğsal (2017) ailede ve sosyal çevrede bulunan paydaşlardan görülen sosyal desteğin iş yaşam dengesini iyileştirdiğini araştırma bulgularıyla desteklemektedir. Bu araştırmada da iş yaşam dengesinin kurulabilmesi için aile ve arkadaş desteğinin gerekli olduğu sonucuna varılmıştır. İş yaşam dengesinin kurulabilmesi için arkadaş ve aile desteğinin önemini ortaya koyan bu araştırma alan yazında bulunan kadın yöneticilerinin cam tavan deneyimleriyle örtüşmemektedir (Akdemir ve Duman, 2019). Sonuç olarak kadın okul yöneticilerinin iş ve yaşam dengesini yakalayabilmeleri için ailelerinden ve arkadaşlarından gördükleri sosyal desteğin önemi anlaşılmaktadır. Araştırma bulgularına dayanarak okul yöneticileri, politikacılar ve araştırmacılar için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Okul yöneticileri için: Yöneticilik kademesinde görev almak istemeyen kadın çalışanların önündeki en büyük engeller sahip oldukları rolleri dengeli üstelenemeyeceklerini düşünmeleridir. Çünkü kadın çalışanlar görevlerine ait sorumlulukların yanında kişisel hayatlarına ve sosyal çevrelerine ait sorumluluklara da sahiptirler. Bu nedenle kadın yöneticiler için zaman yönetimi ve rol çatışmasını azaltmaya yönelik seminerler düzenlenebilir.

Politika yapıcılar için: Kadın okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini kurabilmeleri için düzenleyici ve destekleyici politikalar uygulanabilir. Yöneticilik kademelerindeki kadınların görev almalarına yönelik teşvik edici düzenlemeler yapılabilir. Kadın okul yöneticilerine yönelik destek politikaları geliştirilebilir.

Araştırmacılar için: Bu araştırma nicel verilerle tümdengelim yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalar ile sosyal destek deneyimlerinin derinlemesine analizi yapılabilir. Bu araştırma Ankara ili 3 merkez ilçesi ile sınırlandırılmıştır. Araştırma örneklemini farklı il ve ilçelere genişletilerek uyarlanabilir. Mevcut araştırma kadın okul yöneticilerine yönelik yapılmıştır. Kadın öğretmenlerde görevlerinin yanı sıra birçok sosyal rollerin sorumluluklarını yerine getirmektedir. Bu nedenle araştırma kadın öğretmenlerle de gerçekleştirilebilir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Üretken Yapay Zeka Kullanımına Dair Beyan

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde üretken yapay zekâ (ChatGPT, Claude, Copilot vb.) araçları kullanılmamıştır. Tüm metin, analiz ve içerik, yazarlar tarafından insan katkısıyla üretilmiştir.

Etik Beyan

Bu araştırma insan katılımcılardan anket yoluyla veri toplamayı içermektedir. Araştırmanın Etik onayı Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Kurulu'nun 27.02.2022 tarih ve E-35853172-339-00002060855 sayılı kararıyla alınmıştır. Tüm katılımcılardan çevrim içi onam alınmıştır. Araştırma süreci, 1964 Helsinki Bildirgesi ilkelerine uygun yürütülmüştür.

Yazar Katkıları

Tüm yazarlar, çalışmanın kuramsal çerçevesinin oluşturulması ve araştırmanın tasarlanmasına katkı sağlamıştır. Veri toplama sürecinin planlanması, veri toplama ve analiz süreçleri yazarlar tarafından ortak yürütülmüştür. Makalenin ilk taslağı (Ümran ALKAÇ YILDIRIM) tarafından yazılmış, tüm versiyonlar tüm yazarlar tarafından gözden geçirilmiştir. Tüm yazarlar, makalenin son hâlini okuyup onaylamıştır.

Ek Bilgiler

Bu çalışma Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN'ın yürüttüğü Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

Kaynakça

Akın, E. (2019). Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunu: İzmit örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Akdemir, B., & Duman, M. Ç. (2019). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli!. *Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 517-526.
- Alkan, U. (2019). Okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki (İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Apaydın, Ç. (2011). İş yaşam dengesi ölçeği. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arslan, A. (2021). İş yükü ile iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Bush, T. (2018). *Eğitim Liderliği ve Yönetimi Kuramları (Çev: Ruhi Sarpkaya)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2011). *Structural equation modeling with AMOS Basic concepts, applications, and programming (Multivariate application series)*. New York: NY: Routledge.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 310-357. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 91-118.
- Çetinoğlu, D., Mesci, Z., & Öncü, M. A. (2010). Kadın yöneticilerde iş-aile yaşam dengesi: Düzce ili örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 27-44.
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. <https://doi: 10.17719/jisr.2019.3627>
- Davies, L. (1990). *Equality and Efficiency? School Management in an International Context*. London: Falmer Press.
- Eker, D., & Arkar, H. (1995). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikoloji 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.
- Euwema, M., Demerouti, E., & Bakker, A. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: Mc Graw Hill.
- Greenblatt, E. (2002). Work life balance: wisdom or winning. *Organisational Dynamics*, 31(2), 177-193.
- Guest, D. E. (2002). *Perspectives on the study of work life balance*. Social Science Information.
- Gülyüz, İ. (2016). Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- 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.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Kazak, A., & Wilcox, B. (1984). The structure and function of social support networks in families with handicapped children. *American Journal of Community Psychology*, 645-661.
- Lockwood, R. (2003). Work-life balance; challenges and solutions. *Society for Human Resources Management*, 170-185.
- Meb. (2021). *T.C. Milli Eğitim Bakanlığı*. <https://ankara.meb.gov.tr/> adresinden alındı
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative research*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Pearson, E. J. (1986). The definition and measurement of social support. *Journal of Counseling and Development*, 64 (6), 390-395. <https://10.1002/j.1556-6676.1986.tb01144.x>
- Pettitt, T., Abbott, J., Holmes, B., & Cieri, H. (2002). *Work-Life balance strategies: progress and problems in Australian organizations*. USA: Monash University Working Paper Series.
- Polat, K. (2019). Türkiye'de iş yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Selvi, Ç., & Argon, T. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin sahip oldukları girişimcilik değerleri ve algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkisi. *International Journal of Social Science*, 6(1); 179-206.
- Silva, C., Patrício, J., & Calheiros, M. (2020). Social support as a moderator of associations between youths' perceptions of their social images and self-representations in residential care. *Children and Youth Services Review*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105667>

- 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.
- Tuğsal, T. (2017). İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Uslu, S. (2020). İlkokul sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini açıklayan olgular üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 35-64.
- Verma, A., & Wang, J. (2012). Explaining organizational responsiveness to work life balance issues: The role of business strategy and high performance work systems. *Human Resource Management*, 407-432. <https://doi.org/10.1002/hrm.21474>
- Yıldırım, İ. (1998). Akademik başarı düzeyleri farklı olan lise öğrencilerinin sosyal destek düzeyleri. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(9), 33-38.
- Zimet, S., Zimet, G., Farley, G., & Dahlem, N. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 3041. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

Extended Abstract

In today's dynamic and evolving world, the active participation of women in professional life is essential for both economic and social development. However, the challenges faced by women in the workforce are diverse and multifaceted. Female employees aspiring to leadership positions within educational institutions are often required to juggle multiple roles simultaneously and maintain a delicate balance between them (Clark, 2000). Achieving this balance necessitates the consistent fulfillment of both the psychological and physiological needs of female school administrators. The extent to which female administrators can successfully fulfill their managerial responsibilities is closely tied to their work-life balance (Ballica, 2010). A critical factor influencing this balance is the level of support they receive from their immediate social environment. Women who benefit from robust social support systems particularly from family and close associates are generally better equipped to cope with the demands and challenges of leadership roles.

Previous research suggests that individuals who receive adequate social support from stakeholders and family members are more capable of making effective decisions when confronted with difficulties (Selvi & Argon, 2013). Moreover, social support has been linked to enhanced self-efficacy (Arslan, 2021), and it contributes to the establishment of work-life balance through various mediating variables (Apaydin, 2011). In stressful circumstances, individuals often manage crises more effectively by utilizing available social support resources (Verma & Wang, 2012). These resources also play a significant role in overcoming traumatic experiences (Pettitt et al., 2002).

Furthermore, successful work-life balance facilitated by adequate social support has been associated with increased job satisfaction, improved job performance, and more positive interactions within both family and social contexts (Guest, 2002). Therefore, the perceived social support of female school administrators can be regarded as a key determinant of their ability to achieve a sustainable work-life balance.

Method

In this study, in which quantitative correlational research was used, the relationship between female school administrators' perceptions of social support and their work-life balance was examined. Quantitative research is based on interpreting the obtained data with numbers (Creswell, 2009). In quantitative research, the relationships of dependent and independent variables can be analysed. Questionnaires, scales and observations are used to collect data. The research was correlational research, the aim is to reveal how variables are in a relationship with each other in a certain group (Fraenkel et al., 2012).

Results

As a result of the research, it is understood that the work-life balance perceptions of female school administrators have a high value. According to the opinions of female school administrators, the sub-dimension of "Allocating Time for Self" has the highest value (Mean = 3.57; SD = .99). According to the opinions of female school administrators, the sub-dimension with the lowest value was "Neglecting Life" (Mean = 3.03; SD = .82). As a result, female school administrators stated that they do not neglect their lives and allocate time for themselves.

In this study, Pearson Correlation was used to determine whether there is a relationship between female school administrators' perceptions of social support and their work-life balance and at what level this relationship is. According to this analysis, it was found that there was a significant, positive but weak relationship between the family sub-dimension and the total score of work life balance ($p = 0.030 < 0.05$, $r = 0.151$). It can be said that as the perception of family social support increases, there is a relationship that work-life balance will increase. A significant, weak and positive relationship was also found between the work-life adjustment sub-dimension score and the family sub-dimension score ($p = 0.001 < 0.05$, $r = 0.334$). This result shows that work-life adjustment of female school administrators is related to family social support. A significant relationship was found between the sub-dimension score of neglecting life, the sub-dimension score of allocating time for oneself, and the sub-dimension score of life consisting of work and the family sub-dimension score ($p > 0.05$).

A significant, weak and positive relationship was found between the friends sub-dimension value and the work-life harmony sub-dimension value ($p = 0.001 < 0.05$, $r = 0.322$). It can be said that as female school administrators' perceptions of social support from friends increase, their work-life balance will also increase. No significant relationship was found between the total score of work-life balance, the sub-dimension score of neglecting life, the sub-dimension score of allocating time for oneself, and the last dimension score of life being all about work and the sub-dimension score of friends ($p > 0.05$). It was observed that there was a significant, weak and positive relationship between the work-life harmony sub-dimension score and the private person sub-dimension score ($p = 0.003 < 0.05$, $r = 0.207$). According to the results obtained, the support of a special someone can facilitate female school administrators to establish their work-life balance.

Discussion

In this study, the relationship between female school administrators' perceptions of social support and their work-life balance was analyzed. Work-life balance was examined through its sub-dimensions: work-life harmony, neglecting life, allocating time for oneself, and life consisting of work. Among these sub-dimensions, allocating time for oneself received

the highest mean score, indicating that participants were relatively more successful in dedicating personal time despite their professional responsibilities. Conversely, neglecting life had the lowest mean score, suggesting that female school administrators were less inclined to overlook personal aspects of their lives due to work-related demands. When the sub-dimensions were ranked from lowest to highest in terms of mean scores, work-life harmony, life consisting of work, and allocating time for oneself were identified as having the lowest values, respectively. These findings highlight the varying degrees to which female administrators experience different aspects of work-life balance and underscore the importance of supporting them in managing these dimensions effectively.

According to the data obtained from female school administrators, it is understood that the perception of adopting life as work is high. This result, which supports the studies in the literature (Akin, 2019; Alkan, 2019; Bush, 2018; Davies, 1990), shows the workload of female school administrators in addition to their social responsibilities. Female school administrators working at management levels spend enough time on school tasks outside of work to neglect their private lives. Because management, which works with many stakeholders towards certain goals, involves many tasks that require time, cost and energy (Akin, 2019). We see that the findings obtained in the study refer to similar results when the literature is examined (Apaydın, 2011; Gülerüz, 2016; Çelikten, 2004; Silva et al., 2020).