

## Araştırma Makalesi ♦ Research Article

## Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesinin Araştırılması

## Investigation of Work-Life Balance in School Administrators

Murat BAKLA<sup>1</sup> Hasan VARICI<sup>2</sup> Serdar ÖZCAN<sup>3</sup> Serhat PIŞKİN<sup>4</sup>Selçuk AYDOĞAN<sup>5</sup> Ömer ÇİÇEK<sup>6</sup> Uğur TEMEL<sup>7</sup> Okay BİLGİN<sup>8</sup><sup>1</sup>MEB, muratbakla57@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-9919-1777<sup>2</sup>MEB, hasanvarici@hotmail.com, ORCID: 0009-0006-5966-8402<sup>3</sup>MEB, sserzz197901@gmail.com, ORCID: 0009-0002-0152-3711<sup>4</sup>MEB, psksnrht@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-8342-367X<sup>5</sup>MEB, aydogans61@gmail.com, ORCID: 0009-0000-4121-9170<sup>6</sup>MEB, aomercicek@gmail.com, ORCID: 0009-0009-1997-0406<sup>7</sup>MEB, uгурtemel83@gmail.com, ORCID: 0009-0004-7105-6789<sup>8</sup>MEB, okaybilgin61@gmail.com, ORCID: 0009-0004-2988-0512

## MAKALE BİLGİSİ

## Anahtar Kelimeler:

Okul Yöneticisi  
İş Yaşam Dengesi  
İş Yaşam Uyumu  
Yaşamın İşten İbaret Olması

## ÖZ

Bu araştırma; okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda, kişisel bilgi formu ve iş yaşam dengesi ölçeğinden oluşan anket formu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde resmi okullarda görev yapan 104 yöneticiye uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yaşamı ihmal etme düzeylerini yüksek, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması ve genel iş yaşam dengelerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca yöneticilerin cinsiyetlerine göre iş yaşam dengelerinde farklılaşmanın olmadığı, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, meslekte ve aynı kurumda çalışma sürelerine göre iş yaşam dengelerinde farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

## ARTICLE INFO

## Keywords:

School Administrator  
Work Life Balance  
Work Life Harmony  
Life as Work

## ABSTRACT

This study was conducted to examine the work life balance of school administrators. For this purpose, a questionnaire consisting of personal information form and work life balance scale was applied to 104 administrators working in public schools in Beşiktaş district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year. The data obtained from the questionnaires were evaluated in computer environment through SPSS 22.0 statistical programme. As a result of the research, it was found that school administrators' neglect of life levels were high, work-life harmony, making time for oneself, life consisting of work and general work-life balance were at medium level. In addition, it was determined that there was no difference in the work life balance of the administrators according to their gender, but there were differences in their work life balance according to their marital status, educational status, occupation and working time in the same institution.

## 1 Giriş

Yönetim ve eğitim biliminde insan merkezli yaklaşımın ön plana çıkması, eğitimin kendine özgü yönlerinin dikkate alınarak bu doğrultuda yeni yönetim yöntemlerinin ve eğitim modellerinin benimsenmesine yol açmıştır.

Yönetici, belirli bir amaç etrafında gruplanmış bireylerin en etkin şekilde yönetilmesinden ve yönetilmesinden sorumlu olan kişidir. Günümüzde yönetimin, bürokratik bir sistem içinde örgütsel ekonomik performans hedeflerine ulaşabilmesi için emir komuta zincirindeki çalışanlar tarafından sıkı bir şekilde kontrol edilmesi ve denetlenmesi gerekmemektedir. Yöneticiler, gergin iş ritminde çalışanların elindeki güç ve yetkiyi paylaşarak çalışanlarla sürekli iletişim ve etkileşimi sağlamalıdır. Bilgileri paylaşmalı ve dağıtmalı ve değişimi desteklemek için esnek ve uyarlanabilir bir iş gücü geliştirmelidirler. Bu yoğun iş temposu nedeniyle bazen özel ve aile hayatlarına gereken zamanı ayıramamaktadırlar (Yığıtel, 2021; Çakır, 2022).

İş-yaşam ve özel yaşam dengesindeki tutarsızlıklar her iki cephede de sorun yaratabilir. Dinlenme eksikliği nedeniyle iş verimliliğinin düşmesi, kişisel yaşam nedeniyle ailevi meselelerle ilgilenen zamanın olmaması vb. örnekler arasında sayılabilir. İş hayatından memnuniyetsizlik, yüksek düzeyde stres ve kötüleşen sağlık karşılaşılabilecek sorunlardan bazılarıdır (Alper, 2020). Bu etkileşim iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Şimşek ve Koç, 2020). İş-yaşam dengesi, çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarında kendilerini nasıl hissettikleri ile ilgili bir kavramdır. Daha fazla iş-yaşam dengesi kurmak, bireylerin daha iyi performans göstermesine ve genel olarak daha olumlu olmasına yol açabilir (Boztosun, 2022). İş-yaşam dengesi, bir kişinin iş ve özel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir denge durumudur. İş-yaşam dengesi işte, ailede ve hayatın diğer alanlarında birden fazla sorumluluğu etkili bir şekilde yönetmeyi ifade eder. Bu hem çalışanlar hem de kuruluşlar için önemli bir sorudur. İş-yaşam dengesinin olmaması, çalışanların iş ve özel yaşamlarında ne kadar iyi performans gösterdiklerini etkileyebilir. Daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olan çalışanlar, organizasyonun büyümesine ve başarısına daha fazla katkıda bulunabilir. Manfredi ve Holliday (2004), iş-yaşam dengesinin, iş ve özel yaşamın tamamlayıcısından daha az rekabetçi bir öncelik olarak görülmesi gerektiği fikrine dayanmaktadır. Byrne (2005), işyerinde artan stres sorununun üstesinden gelmenin bir yolu olarak iş-yaşam dengesi kavramını vurgulamıştır.

İş-yaşam dengesi, bir çalışanın iş ve özel hayatı arasındaki denge olarak tanımlanabilir. Tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de dengeli bir iş ve özel yaşam, öğretmenlerin insan olarak moralleri, aile ilişkileri ve çevreye yapacakları olumlu katkı açısından önemlidir. Bireyin iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi için kişisel ihtiyaçlardan kaynaklanan ihtiyaçlar ile iş hayatından kaynaklanan ihtiyaçlar ve ailenin ihtiyaçlarının uyumlu olması gerekmektedir (Pichler, 2008).

Bütün toplumlar eğitim yoluyla bireylerini geliştirir ve eğitir. Toplum varlığını ve geleceğini eğitimle sürdürür. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ve gelişmişlik düzeyi eğitimle doğrudan ilişkilidir. Bu bakımdan devletin vatandaşlarına eğitim hizmeti sunması çok önemlidir. Eğitim ve öğretim hizmetleri, okulları yöneten yöneticiler tarafından verilmektedir (Erkol, 2020). İş-yaşam dengesine sahip çalışanlar, hayatlarının işin içinde ve dışında olduğunun farkındadırlar (Durmaz ve Okumuş, 2021) ve iş ve iş dışı rolleri arasında minimum çatışma yaşarlar. Bu dengeyi sağlayan insanlar, daha düşük stres ve depresyon seviyelerine ve daha yüksek genel iş ve yaşam doyumuna sahip olma eğilimindedir.

Modern teknoloji çağında kuruluşlar, onlara esnek saatler, iş ve iş dışı roller gibi avantajlar sunarak iş-yaşam dengesini desteklemeye çalışıyorlar. Ancak bu avantajları sağlamak yeterli değildir; kuruluşlar ve yönetim, çalışanlar için böyle bir kültür yaratarak ve bu girişimi destekleyen politikalar tasarlayarak onların sağlıklı çalışmasını teşvik eder. Yaşam dengesini destekleyen süreklilik sağlanmalıdır (TÜSİAD, 2019). İş ve ev yaşam alanlarının bileşimi önemli ölçüde değişti. Günümüzün çalışan erkek ve kadınları, genellikle iş yaşamları ile kişisel/aile yaşamları arasında bir dengesizlik yaratan günlük zorluklarla karşı karşıyadır. Bu nedenle, iş-yaşam dengesinin olmaması, çalışanların iş ve özel yaşamlarında ne kadar iyi performans gösterdiklerini etkileyebilir.

Teknolojik gelişmelerle yaygınlaşan uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri, kişisel ve çevresel faktörlere bağlı olarak iş ve özel yaşam arasındaki fiziksel ve zamansal sınırları bulanıklaştırma potansiyeline sahiptir. Bu sınırlar giderek daha karmaşık hale geldikçe, literatürde iş ve özel yaşam arasındaki soyut dengeyi görünür kılmaya çalışan çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, iş-yaşam dengesi alanındaki araştırmalar (iş psikolojisinin alt başlıklarından biri) ile ilgili belirli ölçütleri ortaya çıkarmak daha zor olmuştur. Çünkü iş psikolojisi temel olarak; bireylerin işle ilgili değerleri, tutumları ve davranışları gibi soyut kavramlarla ilgilenir (Özpehlivan, 2019). Soyut çağrışımlarına rağmen iş ve özel hayat arasındaki denge, çalışma hayatındaki tüm bireyleri kuşatması nedeniyle sosyal bilimlerin odak noktalarından biri haline gelmiştir.

İnsan kaynakları yönetiminin iş yükünün yanı sıra iş-yaşam dengesi de önemli araştırmalardan biridir. Günümüz dünyasında teknolojinin hızla gelişmesi nedeniyle, insanlar iş yeri dışında bağlantı kurabilir, iletişim kurabilir ve iş yapabilir hale gelmiştir. Hem olumlu hem de olumsuz yönleri vardır. Çalışanların mesai saatleri veya lokasyonları dışında çalışabiliyor olması bireylerde iş ve iş dışı yaşam arasında bir dengesizlik duygusu yaratabilmektedir (Balcı ve ark., 2019). Çünkü bireyler toplum içerisinde pek çok role sahiptir. Bireylerin bu rollerin getirdiği sorumlulukları yerine getirmeleri beklenir. Sorumluluklar yerine getirilmediğinde, bireyin iş ortamında, aile ortamında ve özel yaşamında çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi gibi konular son yıllarda giderek daha fazla önem kazanmaya başlamıştır.

## 2 MATERYAL VE METOD

### 2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. “Genel tarama modeli, tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.” (Karasar, 2009: 79).

### 2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 104 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### 2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde okul yöneticilerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise İş Yaşam Dengesi Ölçeği yer almıştır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Apaydın (2011) tarafından geliştirilerek, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçekte 20 tane 5’li likert tipinde önerme bulunmaktadır. Ölçek; (5) Tam katılıyorum ile (1) Hiç katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. 2, 4, 5, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18 ile 20 numaralı maddeler ters ifadelerden oluşmakta ve analizde çevrilerek ters yönde kodlanmaktadır. Ölçek, “İş-Yaşam Uyum”, “Yaşamı İhmal Etme”, “Kendine Zaman Ayırma” ve “Yaşamın İşten İbaret Olması” olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada ölçeğin mevcut faktör yapısı kullanılmış olup, güvenilirlik analizleri tekrar edilmiştir. Ölçeğe ilişkin boyutlar, kapsadığı maddeler ve güvenilirlik değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** İş Yaşam Dengesi Ölçeğinde Bulunan Boyutlar ve Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha
İş yaşam uyumu	6	0,88
Yaşamı ihmal etme	6	0,88
Kendine zaman ayırma	4	0,82
Yaşamın işten ibaret olması	4	0,80
İş yaşam dengesi	Tüm maddeler (20)	0,84

Ölçeğin güvenilirlik değerlerine bakıldığında, literatürde kabul gören ,70’in üzerinde olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Buradan araştırmada kullanılan İş Yaşam Dengesi Ölçeği okul

yöneticilerinin iş yaşam dengesi algılarının incelenmesinde güvenilir bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir.

#### 2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

### 3 BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 2.** Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	63	60,6
Kadın	41	39,4
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	84	80,8
Bekar	20	19,2
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lisans	83	79,8
Lisansüstü	21	20,2
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		
6-10 Yıl	13	12,5
11-15 Yıl	12	11,5
16-20 Yıl	24	23,1
21 Ve Üzeri	55	52,9
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
1-5 Yıl	21	20,2
6-10 Yıl	18	17,3
11-15 Yıl	12	11,5
16-20 Yıl	20	19,2
21 Ve Üzeri	33	31,7

Yöneticiler cinsiyete göre 63'ü (%60,6) erkek, 41'i (%39,4) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler medeni duruma göre 84'ü (%80,8) evli, 20'si (%19,2) bekar olarak dağılmaktadır. Yöneticiler eğitim durumuna göre 83'ü (%79,8) lisans, 21'i (%20,2) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Yöneticiler meslekte çalışma süresine göre 13'ü (%12,5) 6-10 yıl, 12'si (%11,5) 11-15 yıl, 24'ü (%23,1) 16-20 yıl, 55'i (%52,9) 21 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler kurumda çalışma süresine göre 21'i (%20,2) 1-5 yıl, 18'i (%17,3) 6-10 yıl, 12'si (%11,5) 11-15 yıl, 20'si (%19,2) 16-20 yıl, 33'ü (%31,7) 21 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin iş yaşam dengesine yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 3.** İş Yaşam Dengesi Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
<b>İş Yaşam Dengesi Genel</b>	104	2,986	0,281	2,150	3,500
<b>İş Yaşam Uyumu</b>	104	3,013	0,784	1,000	4,670
<b>Kendine Zaman Ayırma</b>	104	2,669	0,587	1,600	3,800
<b>Yaşamın İşten İbaret Olması</b>	104	2,907	0,783	1,000	4,670
<b>Yaşamı İhmal Etme</b>	104	3,422	0,516	2,170	4,670

Yöneticilerin "iş yaşam dengesi genel" ortalaması orta 2,986±0,281 (Min=2.15; Maks=3.5), "iş yaşam uyumu" ortalaması orta 3,013±0,784 (Min=1; Maks=4.67), "kendine zaman ayırma" ortalaması orta

2,669±0,587 (Min=1.6; Maks=3.8), “yaşamın işten ibaret olması” ortalaması orta 2,907±0,783 (Min=1; Maks=4.67), “yaşamı ihmal etme” ortalaması yüksek 3,422±0,516 (Min=2.17; Maks=4.67) olarak saptanmıştır.

İş yaşam dengesi puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.** İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması	Yaşamı İhmal Etme
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
<b>Cinsiyet</b>						
Erkek	63	2,968±0,273	2,944±0,772	2,765±0,607	2,910±0,826	3,426±0,496
Kadın	41	3,013±0,295	3,118±0,800	2,522±0,529	2,902±0,724	3,415±0,550
t=		-0,799	-1,104	2,098	0,048	0,109
p=		0,426	0,272	0,038	0,962	0,914
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	84	3,020±0,287	3,145±0,782	2,674±0,616	2,825±0,799	3,444±0,551
Bekar	20	2,845±0,207	2,458±0,510	2,650±0,458	3,250±0,620	3,325±0,322
t=		2,562	3,734	0,162	-2,220	0,930
p=		0,012	0,000	0,871	0,029	0,209
<b>Eğitim Durumu</b>						
Lisans	83	2,982±0,275	2,988±0,816	2,680±0,589	2,900±0,782	3,416±0,525
Lisansüstü	21	3,002±0,310	3,111±0,651	2,629±0,591	2,937±0,807	3,444±0,490
t=		-0,296	-0,641	0,354	-0,192	-0,227
p=		0,768	0,523	0,724	0,848	0,821
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>						
6-10 Yıl	13	3,035±0,174	3,115±0,924	2,954±0,477	2,615±1,169	3,474±0,476
11-15 Yıl	12	2,825±0,292	2,667±0,929	2,400±0,467	3,417±0,515	3,708±0,075
16-20 Yıl	24	2,890±0,325	2,701±0,830	2,692±0,584	2,875±0,861	3,403±0,476
21 Ve Üzeri	55	3,052±0,259	3,200±0,637	2,651±0,617	2,879±0,646	3,355±0,579
F=		3,645	3,380	1,941	2,428	1,632
p=		0,015	0,021	0,128	0,070	0,187
PostHoc=		4>2, 4>3 (p<0.05)	4>2, 4>3 (p<0.05)			
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>						
1-5 Yıl	21	3,024±0,253	3,071±0,684	2,571±0,664	3,079±0,829	3,349±0,563
6-10 Yıl	18	3,017±0,216	3,130±0,851	3,022±0,422	2,519±0,865	3,454±0,442
11-15 Yıl	12	2,933±0,382	2,931±1,091	2,600±0,661	3,139±0,771	3,472±0,460
16-20 Yıl	20	2,885±0,325	2,550±0,802	2,480±0,437	2,983±0,768	3,467±0,512
21 Ve Üzeri	33	3,026±0,257	3,222±0,565	2,679±0,612	2,879±0,681	3,404±0,565
F=		1,066	2,653	2,469	1,729	0,191
p=		0,377	<b>0,037</b>	<b>0,050</b>	0,150	0,942
PostHoc=			1>4, 2>4, 5>4 (p<0.05)	2>1, 2>3, 2>4, 2>5 (p<0.05)		

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Yönetici erkeklerin kendine zaman ayırma puanları (x=2,765), kadınların kendine zaman ayırma puanlarından (x=2,522) yüksek bulunmuştur (t=2,098; p=0.038<0.05; d=0,421;  $\eta^2=0,041$ ). Yöneticilerin iş yaşam dengesi genel, iş yaşam uyumu, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Yöneticilerin kendine zaman ayırma, yaşamı ihmal etme puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ). Evlilerin iş yaşam dengesi genel puanları ( $x=3,020$ ), bekarların iş yaşam dengesi genel puanlarından ( $x=2,845$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=2,562$ ;  $p=0.012<0.05$ ;  $d=0,637$ ;  $\eta^2=0,060$ ). Evlilerin iş yaşam uyumu puanları ( $x=3,145$ ), bekarların iş yaşam uyumu puanlarından ( $x=2,458$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=3,734$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=0,929$ ;  $\eta^2=0,120$ ). Evlilerin yaşamın işten ibaret olması puanları ( $x=2,825$ ), bekarların yaşamın işten ibaret olması puanlarından ( $x=3,250$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,220$ ;  $p=0.029<0.05$ ;  $d=0,552$ ;  $\eta^2=0,046$ ).

Yöneticilerin iş yaşam dengesi genel, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Yöneticilerin iş yaşam dengesi genel puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,645$ ;  $p=0.015<0.05$ ;  $\eta^2=0,099$ ). Farkın nedeni 21 yıl ve üzeri olanların iş yaşam dengesi genel puanlarının 11-15 yıl olanların iş yaşam dengesi genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 21 yıl ve üzeri olanların iş yaşam dengesi genel puanlarının 16-20 yıl olanların iş yaşam dengesi genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yöneticilerin iş yaşam uyumu puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,380$ ;  $p=0.021<0.05$ ;  $\eta^2=0,092$ ). Farkın nedeni 21 yıl ve üzeri olanların iş yaşam uyumu puanlarının 11-15 yıl olanların iş yaşam uyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 21 yıl ve üzeri olanların iş yaşam uyumu puanlarının 16-20 yıl olanların iş yaşam uyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yöneticilerin kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Yöneticilerin iş yaşam uyumu puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=2,653$ ;  $p=0.037<0.05$ ;  $\eta^2=0,097$ ). Farkın nedeni 1-5 yıl olanların iş yaşam uyumu puanlarının 16-20 yıl olanların iş yaşam uyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 6-10 yıl olanların iş yaşam uyumu puanlarının 16-20 yıl olanların iş yaşam uyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 21 ve üzeri olanların iş yaşam uyumu puanlarının 16-20 yıl olanların iş yaşam uyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yöneticilerin kendine zaman ayırma puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=2,469$ ;  $p=0.05<0.05$ ;  $\eta^2=0,091$ ). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların kendine zaman ayırma puanlarının 1-5 yıl olanların kendine zaman ayırma puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 6-10 yıl olanların kendine zaman ayırma puanlarının 11-15 yıl olanların kendine zaman ayırma puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 6-10 yıl olanların kendine zaman ayırma puanlarının 16-20 yıl olanların kendine zaman ayırma puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 6-10 yıl olanların kendine zaman ayırma puanlarının 21 ve üzeri olanların kendine zaman ayırma puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yöneticilerin iş yaşam dengesi genel, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

#### 4 Sonuç ve Öneriler

Okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerinin araştırıldığı çalışmaya İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan 104 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri; iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması ve yaşamı ihmal etme olmak üzere 4 boyutta, ayrıca bu boyutların toplam ortalamasını ifade eden iş yaşam dengesi genel olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticileri iş yaşam uyumu boyutundan ortalama 3,013, kendine zaman ayırma boyutundan 2,669, yaşamın işten ibaret olması boyutundan 2,907 ve yaşamı ihmal etme boyutundan 3,422 ortalama puan almışlardır. Okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi genel ortalamaları ise 2,986 sayısal değer almıştır. Bu veriler okul yöneticilerinin yaşamlarını yüksek düzeyde ihmal ettiklerini, diğer boyutlarda ise orta düzeyde iş yaşam dengesine sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin tanımlayıcı özelliklerine göre iş yaşam dengelerinde farklılık olup olmadığı da sorgulanmıştır. Bu kapsamda ele alınan ilk değişken olarak okul yöneticilerinin kendine zaman ayırma boyutundan aldıkları puan cinsiyetlerine göre farklılık gösterirken, diğer boyutlarda cinsiyete göre farklılaşma bulunmamaktadır. Buna göre erkek yöneticiler kadın yöneticilere göre

kendilerine daha fazla zaman ayırırlarken, kadın ve erkek yöneticilerin diğer iş yaşam dengesi düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre iş yaşam uyumu, yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam dengesi genel düzeylerinde farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna göre evli yöneticilerin yaşamın işten ibaret olması düzeyleri bekar yöneticilerden düşük, iş yaşam uyumu ve iş yaşam dengesi genel düzeyleri yüksektir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumlarına göre iş yaşam dengesi istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir. Başka bir ifade ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki yöneticilerin iş yaşam dengeleri benzer düzeydedir.

Okul yöneticilerinin meslekte çalışma sürelerine göre iş yaşam uyumu ve iş yaşam dengesi genel düzeylerinde farklılıkların olduğu saptanmıştır. Meslekte çalışma süresi arttıkça iş yaşam uyumu ve iş yaşam dengesinin arttığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin kurumda çalışma sürelerine göre iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma boyutlarında farklılıkların olduğu saptanmıştır. 16-20 yıl aynı okulda çalışan yöneticilerin iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Bu araştırma İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan 104 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha geniş örneklem üzerinde araştırmaların yapılması sonuçlardan genellemeye gidilmesine olanak sağlayacaktır

#### Kaynakça

Alper, E. N. (2020). İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyetine etkisi: İş yaşam dengesinin aracılık rolü, Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.

Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Balci, A., Öztürk, İ., & Filiz, Akar (2019). Akademisyenlerin işlerini anlamlı kılan faktörlere ilişkin görüşleri. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(3), 867-892.

Boztosun, D., Kınış, Z., & Demirtaş, Ö. (2022). Yalın Liderliğin İş-Aile Çatışmasına Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Kayseri’de Bir Kamu Hastanesi Örneği. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (48), 383-391.

Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? Business Information Review, 22, 53-59.

Çakır, A. (2022). Türkiye’de çalışan kadınların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaların değerlendirilmesi (Master’s thesis, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Durmaz, Ş., & Okumuş, B. (2021). İş Hayatında Kuşaklar Arası Farklılıklar ve Z Kuşağı. Pearson Journal, 6(16), 47-68.

Erkol, H. (2020). Geçmişten günümüze yönetici metaforlarının analizi. OPUS International Journal of Society Researches, 15(24), 3012-3042.

Manfredi, S. & Holliday, M. (2004). Work-life balance: An audit of staff experience at Oxford Brookes University. The centre of diversity policy research, Oxford Brookes University.

Özpehlivan, M. (2019). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43-70.

Pichler, Florian. “Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys”, Humanities, Social Sciences and Law, 2008.

Şimşek, M. N., & Koç, H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3), 3072-3088.

TÜSİAD, A. (2019). İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması.

Yiğitel, S. (2021). İş-Aile Yaşam Çatışması Ve Zaman Yönetimi Becerilerinin Bireysel Performansa Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi.