



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesi ve Sonuçları

Erdal GÜZEL, Milli Eğitim Bakanlığı, Taşlıdere İlkokulu, Batman, e-posta: guzerdal@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5311-9705>

Duygu GÜZEL, Milli Eğitim Bakanlığı, Cumhuriyet Ortaokulu, Batman, e-posta: duyguguzzel@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8468-585X>

Murat YILDIRIM, Milli Eğitim Bakanlığı, Taşlıdere Ortaokulu, Batman, e-posta: meningthefor@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3427-5830>

Mahmut Salih TAŞPINAR, Milli Eğitim Bakanlığı, Taşlıdere Ortaokulu, Batman, e-posta: mahmutsalih1997@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1460-5874>

Öz

Bu çalışmanın amacı, farklı kademelerdeki okullarda görev yapan okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi ve sonuçları hakkındaki görüşlerini incelemektir. Nitel araştırma yaklaşımı ve fenomenoloji modeli kapsamında olan çalışmada veriler, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman il merkezindeki okullarda görev yapan 15 okul müdürü ve müdür yardımcısından elde edilmiştir. Verilerin elde edilmesinde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu araştırmacılar tarafından literatür bulgularına dayalı olarak hazırlanmıştır. Elde edilen veriler nitel içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın sonunda uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, yüksek iş yükü, yetersiz personel ve fiziki koşulların katılımcıların iş-yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörler olduğu, öte yandan medeni durum, cinsiyet ve kişilik yapısının katılımcıların iş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörler olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesini sağlamanın katılımcılarda mutluluk, işe bağlılık ve rol performansı gibi sonuçları olduğu, iş-yaşam dengesizliğinin ise strese, verimsizliğe, rol çatışmasına, uykusuzluğa ve devamsızlığa neden olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, Okul Yöneticisi, Lise.

Makale Gönderme Tarihi: 13.01.2023

Makale Kabul Tarihi: 11.03.2023

Önerilen Atf:

Güzel, E., Güzel, D., Yıldırım, M. ve Taşpınar, M. S. (2023). Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesi ve Sonuçları, Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi, 6(3): 355-368.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2023, 6(3): 355-368. DOI:10.26677/TR1010.2023.1188

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

Work-Life Balance and Results in School Administrators

Erdal GÜZEL, Ministry of Education, Taşlıdere Primary School, Batman, e-mail: guzerdal@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5311-9705>

Duygu GÜZEL, Ministry of Education, Cumhuriyet Middle School, Batman, e-mail: duyguguzel@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8468-585X>

Murat YILDIRIM, Ministry of Education, Taşlıdere Middle School, Batman, e-mail: meningthefor@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3427-5830>

Mahmut Salih TAŞPINAR, Ministry of Education, Middle School, Batman, e-mail: mahmutsalih1997@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1460-5874>

Abstract

The aim of this study is to examine the opinions of school administrators working in schools at different levels about work-life balance and its results. In the study, which is within the scope of the qualitative research approach and phenomenology model, the data were obtained from 15 school principals and assistant principals working in schools in the city center of Batman in the 2022-2023 academic year. A semi-structured interview form was used to obtain the data. The interview form was prepared by the researchers based on the literature findings. The obtained data were analyzed using qualitative content analysis. At the end of the study, it was seen that long working hours, low wages, high workload, insufficient personnel and physical conditions were organizational factors affecting the work-life balance of the participants, while marital status, gender and personality structure were the individual factors affecting the work-life balance of the participants. It has been determined that ensuring work-life balance results in happiness, work engagement and role performance, while work-life imbalance causes stress, inefficiency, role conflict, insomnia and absenteeism.

Keywords: Work-Life Balance, School Administrator, High School.

Received: 13.01.2023

Accepted: 11.03.2023

Suggested Citation:

Güzel, E., Güzel, D., Yıldırım, M. and Taşpınar, M. S. (2023). Work-Life Balance and Results in School Administrators, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(3): 355-368.

GİRİŞ

İş-yaşam dengesi, son birkaç on yılda iş ve özel yaşamın birbirini etkilediği çeşitli yolları belirlemeye çalışan örgütsel literatürde geniş çapta incelenen bir olgudur. Bu olgu ayrıca, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında önemli bir denge kurulmasını teşvik etmeyi amaçlayan insan kaynakları yönetimi politikalarına yeni bir yaklaşımı temsil etmektedir (Maeran vd., 2013). Çalışanların iş hayatlarında başarılı ve verimli, aile hayatlarında mutlu olabilmeleri için sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmaları gerekmektedir. Farklı araştırmalarla iyi bir iş-yaşam dengesi kurabilen bireylerin çalışma hayatlarında başarı düzeylerinin önemli ölçüde arttığı ve günlük hayatlarında mutlu oldukları vurgulanmıştır (Frone vd., 1992; Allen vd., 2000). İnsanların mutluluk düzeyleri ruh ve bedenin birlikte varoluşuna bağlıdır (Gültekin, 2022). Bu bir denge durumunu ifade etmektedir. Ancak sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin sağlanmasının sanıldığı kadar kolay olmadığı da ortadadır. Çünkü iş-yaşam dengesi, kişinin kendi çabasıyla sağlanabilecek bir şey değildir. Bu süreçte bireyin ailesinin yapısı kadar çalıştığı kurumun yapısı da büyük ölçüde belirleyici rol oynamaktadır. Diğer bir deyişle, bireyin psikolojik durumu, ailesinin sosyo-kültürel yapısı ve çalıştığı kurum iş-yaşam dengesinde etkili olan unsurlar arasındadır (Karakose vd., 2014). Kendi varlığını devam ettirme isteğinde doğal olarak bulunan insanın bu dengeyi kurma zorunluluğu bulunmaktadır. Çünkü varlığını devam ettirmek için tüm süreçler zorunlu olarak belirlenmektedir (Gültekin, 2021).

İş-yaşam dengesi cinsiyet, yaş veya çalışma durumuna bakılmaksızın tüm çalışan kategorilerini kapsayan bir gerekliliktir (Maeran vd., 2013). Eğitim sürecinin en önemli halkalarından biri olan okul yöneticilerinin eğitimin amaçlarına etkin bir şekilde hizmet edebilmeleri için iş ve aile yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurmaları hayati önem taşımaktadır. Okul yöneticilerinin kurumsal amaçlara hizmet ettiği kadar bireysel hedeflerine de ulaşabilmeleri için iş ve özel yaşamlarındaki denge önemlidir (Karakose, 2007). Bu bağlamda bu araştırmanın amacı da farklı kademedeki okullarda görev yapan okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesi ve sonuçları hakkındaki görüşlerini incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

- Okul yöneticilerinin iş yaşam dengesini etkileyen faktörler nelerdir?
- Okul yöneticilerinde iş yaşam dengesinin sonuçları nelerdir?
- Okul yöneticilerinin iş yaşam dengesizliğinin sonuçları nelerdir?

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmuş bireyler ile özel yaşamlarında mutluluk arasında bir ilişki vardır (Karakose vd., 2014). Çalışanların özel hayatlarında ve çalışma hayatlarında mutlulukları, etkililikleri ve verimlilikleri ile iş doyum düzeyleri artacağından, çalışma hayatlarında doyuma ulaşmaları daha kolay olacaktır. Eğitim sürecinin en önemli paydaşlarından biri olan okul yöneticilerinin eğitimin amaçlarına etkin bir şekilde hizmet edebilmeleri için iş ve aile yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurmaları esastır. Bu çalışmanın okul yöneticilerinin iş yaşam dengesini etkileyen faktörleri ve iş yaşam dengesinin sonuçlarını ortaya koyması, okul yöneticilerinin eğitimin amaçlarına etkin bir şekilde hizmet edebilmeleri için geliştirilecek politikalara katkı sunması açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam değesi yaklaşımı, spesifik olarak günümüzde toplumu ve işgücü piyasasını derinden değiştiren son sosyo-demografik değişikliklere yanıt olarak geliştirilmiş bir kavramdır. Özellikle, çalışan kadınların sayısındaki artış ve bununla birlikte her iki eşin de çalıştığı ailelerin artan

sayısı, erkeklerin aile sorumluluklarına daha fazla dahil olması, geleneksel aile birimi ve nüfusun giderek yaşlanması bu değişiklikler içinde öne çıkanlarıdır (Kreitner ve Kinicki, 2004). Bu değişimler değerlerde ve insanların işlerine attikleri önemde köklü bir değişiklik yaratmıştır (Smola ve Sutton, 2002). Tüm bu düşünceler, iş ve özel yaşam arasında uzlaşmaya yönelik ortak bir ihtiyacı vurgulamaktadır (Maeran vd., 2013).

Araştırmacılar iş yaşam dengesini, yaşamın üç temel alanındaki talepleri tatmin edici bir şekilde yerine getirmek olarak tanımlamaktadırlar. Bunlar; iş, aile ve özel hayattır. Bu bağlamda Friedman ve Greenhaus (2002), iş-yaşam dengesini, işte ve evde minimum rol çatışması ile memnuniyet ve iyi işlevsellik olarak tanımlamıştır. Felstead ve arkadaşları (2002), iş-yaşam dengesini, gelirin ağırlıklı olarak işgücü piyasaları aracılığıyla üretildiği ve dağıtıldığı toplumlarda kurumsal, kültürel zamanlar ve çalışma dışı alanlar arasındaki ilişki olarak tanımlamaktadır.

Aycan ve arkadaşları (2007) ise konuyu sadece iş ve aile ile sınırlandırmış ve “yaşam dengesi” kavramını daha bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymuştur. Diğer bir tanımlamaya göre iş yaşam dengesi, iş ve aile işlevleri arasındaki ilişkilerin yanı sıra yaşamın diğer alanlarındaki başka rolleri de içermektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi; zaman, düşünce ve emek gibi mevcut kaynakların hayatın unsurları arasında akılcıca dağıtılması olarak değerlendirilmelidir (Delecta, 2011). Pekdemir ve Koçoğlu Sazkaya’ya (2014) göre en basit haliyle iş-yaşam dengesi; insanların iş ve sosyal hayatlarının etkin bir şekilde yönetilmesidir.

Felstead ve arkadaşları (2002) iş yaşam dengesi stratejilerini, çalışanların yaşamlarının iş ve iş dışı yönleriyle koordinasyon sağlamada bağımsızlıklarını artıran stratejiler olarak tanımlamıştır. Buna göre İş-yaşam çatışması, işin rol taleplerinin ev veya boş zaman aktivitelerinin rol talepleriyle çatıştığı bir tür roller arası çatışmadır. Başka bir tanımlamaya göre ise iş-yaşam dengesi, yaklaşık olarak eşit düzeyde dikkat, zaman, katılım veya taahhüt ile birden fazla role girismektir (Kirchmeyer, 2000). Bu tanımlama yaşam alanlarının dengeli bir şekilde tatminini içermektedir. Bu durumu destekler nitelikte başka bir tanımlamada ise; iş yaşam dengesi iş ve iş dışı yaşam alanlarında eşit miktarda tatmin sonucu üreten iş ve iş dışı rollere katılım olarak açıklanmaktadır (Sirgy ve Lee, 2018). Spesifik olarak, iş yaşam dengesi, hem iş hem de iş dışı yaşamdan çok fazla doyum elde edilirken iş ve iş dışı yaşamda zamanın ve psikolojik enerjinin dengeli bir şekilde tahsis edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus vd., 2003). İş yaşam dengesinin bu tanımı yaşam alanlarında dengeli katılım ve tatmini içermektedir.

İş Yaşam Dengesinin Göstergesi

İş-yaşam dengesi, bireyin çalışma alanı ile ailesinin ve kişisel ihtiyaçlarının karşılanması ile sağlanır. Bu üç farklı alandan (iş, aile, birey) birine yönelik amaç, hedef ve taleplerin diğerlerine ayrılan zamanın paylaşılmasını gerektirmemesi durumunda “-denge-” sağlanır (Pichler, 2009). Kavram olarak iş-yaşam dengesi, kişinin çalışma hayatında kontrol sahibi olmasını ve ayrıca iş ve iş dışı faaliyetler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireyselliği içerir. Ancak denge, çalışma yaşamı ile aile yaşamının çatışmadan uzak olması olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2000).

Çalışanlar açısından iş-yaşam dengesi, iş ve özel yaşamın sorumlulukları arasında bir denge oluşturulmasıdır (Cieri vd., 2005). Bu bağlamda en önemli iş-yaşam dengesinin göstergesi, farklı faaliyetlere ne kadar zaman ayrıldığıdır; çünkü her denge unsuru belirli bir süreyi gerektirmektedir. Kıt bir kaynak olan zaman dengeli kullanılmadığında çatışma kaçınılmaz hale gelmektedir. Ayrıca aile ve işin yanı sıra dinlenme, tatil, spor, kişisel gelişim programlarına katılma gibi faaliyetler de dahil olmak üzere iş-yaşam dengesine kişisel bazı talepler de dahil olmaktadır. Ancak iş yaşam dengesinin en önemli belirleyicisinin kişinin kendisi olduğunu

söylemek mümkündür. Ayrıca bireyin aile yapısı, evliliği, çocuk sahibi olması, iş yükü, iş arkadaşları ve akrabaları gibi değişkenler de iş-yaşam dengesinde etkili olan unsurlar arasında yer almaktadır (Karakose vd., 2014).

İş-yaşam dengesinin göstergesi mesleki ve aile yaşamı üzerinde makul düzeyde bir kontrole ulaşılmasıdır. İş-yaşam dengesi bireyin kendini, zamanı, stresi, değişimi, teknolojiyi ve boş zamanları yönetme becerisini ifade etmektedir (Davidson, 2016). Bununla birlikte, çalışanlar arasında profesyonel ve aile ara yüzü arasındaki dengesizlik, genellikle iş-aile çatışmasına ve iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Iremeka vd., 2021).

İş-yaşam dengesinin önemli bir göstergesi, çalışanların işte ve evde taahhütlerini yerine getirmek için yeterli zamana sahip olduklarına ilişkin algılarını ifade etmektedir (Guest, 2002). İş ve yaşam alanları birbirinden bağımsız gibi görünse de; çalışanlar bu sınırları günlük olarak aktif biçimde inşa eder ve aşarlar. Çalışanların iş ve yaşam alanları arasındaki sınırları nasıl yönettiklerine bağlı olarak, bir alandaki faaliyetler diğer alana taşmalar oluşturarak rol çatışmasına veya rol karmaşasına neden olabilir (Bauwens vd., 2020).

Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesi

Günümüz örgütlerinin etkinliğinin belirleyicilerinden birinin sahip oldukları insan kaynakları olduğu artık kabul edilmektedir. Bu nedenle örgütler insan kaynaklarının bağlılığını ve motivasyonunu olumsuz etkileyen faktörleri azaltmanın ve bu önemli kaynağı elde tutmanın yollarını aramaktadırlar. Bu olumsuz etkenlerden biri de hızlı değişim sonucunda çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki dengede zaman zaman yaşanan sorunlardır. İş yaşam dengesi, aile, özel ve iş yaşamı arasındaki uyumu ve yaşamın farklı alanları arasındaki dengeyi ifade eder. Tüm çalışanlarda olduğu gibi, eğitim çalışanlarının da birbirine bağlı ve etkilenen iş ve aile rollerini aynı anda yerine getirmesi gerekir. Ayrıca öğrencilerine, ailelerine, çalıştıkları kuruma ve topluma karşı farklı sorumlulukları vardır (Çobanoğlu vd., 2019). Bu durum eğitim çalışanları açısından iş yaşam dengesinin önemli bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.

Okul yöneticileri, okul ofisinin sorunsuz çalışmasını sağlamak ve okul tesislerini ve diğer personeli yönetmeye yardımcı olmak için okulda idari görevleri yerine getiren personeldir. Okul yöneticilerinin çoğu, okul bütçelerini, lojistiği ve etkinlikleri yönetme sorumluluklarına sahiptir. Ayrıca okul kayıtlarını tutma ve okulun yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun olarak çalışmasını sağlama görevlerini de yerine getirmektedir. Çoğu okul yöneticisinin sorumlulukları aynı zamanda çalışanları, eğitime ve tavsiyelerde bulunma, öğrencilere ve personele danışmanlık hizmetleri sağlama, çatışmaları çözme, veliler, düzenleyici kurumlar ve halkla iletişimde odak noktası olarak hareket etme, okul müfredatının geliştirilmesine katılma, uygulama gibi konuları içermektedir. Dolayısıyla okul yöneticileri okulu iyileştirebilecek eylemler ve okulun vizyonunu yeniden tanımlamaya ve sürdürmeye yardımcı olmaktadır (Iremeka vd., 2021). Okul yöneticilerinin görev ve sorumluluklarının yoğunluğu iş ve özel yaşam arasında denge kurmayı zorlaştıran bir biçimde ele alınmaktadır (Çobanoğlu vd., 2019).

Okul yöneticileri açısından iş yaşam dengesi idari görevlilerin esenliği, iş ve özel yaşamlarında istikrarı nasıl sürdürdüklerinin bir ölçüsünü içermektedir. Yine de, okul idarecileri de dahil olmak üzere birçok çalışan nüfus arasında profesyonel ve aile hayatı arasında bir denge kurmanın zorluğu vardır (Iremeka vd., 2021). Okul yöneticilerinin iş yaşam dengesine ulaşamaması, iş-yaşam dengesizliği olarak kabul edilebilir. Okul yöneticileri arasındaki iş-yaşam dengesizliği uzun çalışma saatleri, örgütsel zorluklar, artan öğrenci nüfusu, öğretmenlerin itaatsizliği, sağlık sorunları ve aile krizleri nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Okul yöneticileri, işteki görev tanımlarının karmaşıklığı ve hassas doğası nedeniyle de iş-yaşam dengesizliğinden

muzdarip olabilirler. Son araştırmalar, yetişkin çalışanlar arasında iş-yaşam dengesizliği ile kendi kendine bildirilen kötü sağlık durumu arasında güçlü bir bağlantı olduğunu göstermektedir (Mensah ve Adjei, 2020).

YÖNTEM

Okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi ve sonuçları hakkında görüşlerinin incelendiği bu çalışma fenomenoloji deseninde nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma, doğal ortamdaki algıları ve olayları bütüncül ve gerçekçi bir şekilde tanımlamak için nitel bir sürecin yanı sıra görüşme, gözlem ve belgeleme gibi nitel veri toplama yöntemlerini kullanan araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Fenomenoloji çalışmalarında amaç ise, bireylerin bir olgu hakkındaki algılarını, deneyimlerini ve çıkarımlarını ortaya çıkarmaktır (Creswell, 2007). Bu nedenle fenomenolojik çalışmalarda araştırmacı, katılımcıların kişisel (öznel) deneyimleriyle ilgilenir ve bireyin algılarının ve olaylarının çıkarımlarını öğrenmeye çalışır.

Bu çalışmada incelenen fenomen "iş yaşam dengesi" olup, incelenen fenomenin özünü ortaya çıkarmak için farklı türde eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerine ulaşılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin iş yaşam dengesini nasıl algıladıkları, iş yaşam dengesinin ve iş yaşam dengesizliğinin sonuçlarını nasıl ifade ettikleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmada kasıtlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Bu amaçla 15 okul yöneticisi ile çalışılan problemde taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum düzeyde yansıtacak şekilde görüşme yapılmıştır. Katılımcı grubunun demografik dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcı Grubunun Demografik Dağılımı

Demografik Değişken	Kategori	f
Cinsiyet	Erkek	10
	Kadın	5
Yaş	20-30	3
	31-40	10
	41-50	2
Eğitim	Lisans	12
	Yüksek Lisans	2
	Doktora	1
Kurum Türü	Okul Öncesi	2
	İlköğretim	8
	Lise	5
Görev	Müdür	9
	Müdür Yardımcısı	6
Medeni Durum	Evli	13
	Bekar	2

Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların 10'u erkek beşi kadındır. 13 katılımcı evli üç katılımcı ise bekar. Ayrıca üç katılımcı 20-30, on katılımcı 31-40 ve iki katılımcı ise 41-50 yaş aralığındadır. Katılımcıların 12'i lisans düzeyinde ikisi yüksek lisans düzeyinde ve biri doktora düzeyinde eğitim görmüştür. Öte yandan katılımcıların ikisi okul öncesi, sekizi ilköğretim ve beşi lisede çalışırken dokuzu müdür altısı ise müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

Araştırmanın verilerini toplamak için açık uçlu görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formunda soruların kolay anlaşılır, açık uçlu ve esnek olmasının yanı sıra katılımcı için yönlendirici olmamasına da dikkat edilmiştir. Soruların hazırlanması sürecinde “konuyla ilgili en iyi görüşler nasıl alınmalı?” düşüncesiyle literatür taraması yapılmıştır. Ardından sorular araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Veri toplama sürecinde çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerle yapılan görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Veriler 2021-2022 eğitim-öğretim yılının ilk döneminde Aralık ayında okul ziyaretleri yapılarak toplanmıştır. Okul yöneticilerinin odalarında yapılan toplantılar tek oturumda tamamlanmış ve ortalama 20-30 dakika sürmüştür. Görüşme sırasında katılımcıların izin verdiği ölçüde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmeler katılımcılardan not alınarak kayıt altına alınmış ve alınan notlar katılımcı ile tekrar okunarak teyit edilmiştir. Görüşmelerde katılımcılar için yol gösterici olabilecek ya da veri toplama sürecini olumsuz etkileyecek durumlardan kaçınılmıştır. Çalışmada toplanan veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilen verilerin niteliksel içerik analizinden elde edilen bulgular yorumlanmaktadır.

Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler Hakkında Görüşleri

Çalışmada öncelikle okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri incelenmiştir. Buna ilişkin katılımcı görüşlerinden oluşturulan kodlar Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Tema	Kategori	Kod	f	
İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	Örgütsel Faktörler	Uzun çalışma süreleri	13	
		Düşük ücret	11	
		İş yükünün fazla olması	10	
		Yetersiz personel sayısı	6	
		Fiziksel koşullar	5	
	Bireysel Faktörler	Medeni durum	12	
		Cinsiyet	11	
		Kişilik yapısı	6	

Katılımcıların iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere iki kategoride sunulmuştur. Buna göre katılımcılar uzun çalışma süreleri (f=13), düşük ücret (f=11), iş yükünün fazla olması (f=10), yetersiz personel sayısı (f=6) ve fiziksel koşulları (f=5) iş-yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörler olduğunu belirtmiştir. Buna ilişkin katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır.

K2: “İdareci olmanın en önemli zorluklarından bir tanesi uzun çalışma süreleri, okula giriş ve çıkış saatlerimiz ne yazık ki normal mesai saatlerinin çok çok üzerinde oluyor. Bu durumun önemli sebeplerinden bir tanesi de iş yükümüzün fazla olması ve yeterli sayıda idari personelin olmaması. Bu nedenle birçok kişi biz yapıyoruz. Böyle olunca da aile hayatına yeteri kadar zaman ayıramıyoruz.”

K6: “Toplumun öğretmenlere karşı bakışı maalesef son yıllarda oldukça negatif durumda; ama işin içine girmelerini tavsiye ediyorum. Gelip bizi çalışma ortamımızda görmelerini çok istiyorum. Çünkü ben sabah 6-7 gibi okula gidiyorum ve çoğu zaman herkesten sonra çıkıyorum çünkü birçok idari işin yanında eğitimsel işleri de takip ediyorum. Bütün bu işlere karşın aldığımız ücret de ortada böyle olunca eve yorgun gidiyoruz ve doğru düzgün bir sosyal faaliyet yapamadan doğrudan uyuyoruz.”

K9: “Okulumuzun fiziksel olanakları yeterli seviyede değil. Örneğin fotokopi makinamız bozuk ve biz fotokopi çekmek için bile bazen başka kurumlara gitmek durumunda kalıyoruz. Böyle olunca işlerimiz aksıyor ve rutin işlerimize daha fazla zaman ayırmak için ailemize ayırdığımız zamandan kısıyoruz tabii iş ve aile dengesini sağlayamıyoruz.”

K10: “Normal bir öğretmen derse sabah sekizde gelirken ben 6.00’da gelmek durumunda kalıyorum ve herkesten sonra çıkıyorum bazen eşim bırak artık bu idareciliği normal öğretmen ol diyor.”

Diğer taraftan katılımcılar medeni durum (f=12), cinsiyet (f=11) ve kişilik yapısının (f=6) ise iş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörler olduğunu belirtmiştir. Bununla ilişkili katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K1: “Aslında ben daha planlı ve programlı çalışmayı seven bir yapıdayım. Böyle olunca da her idari işleri ve hem de özel hayatındaki işleri belirli bir dengede tutmayı çoğu zaman başardığımı düşünüyorum.”

K7: “Tabii kadın olmanın kendine has zorlukları var. Hala toplumda ev işlerinin ve çocuk bakma görevinin kadınlarda olduğu düşünülürken okuldaki idarecilik görevimin dışında eve gidip yemek yapmak ve çocuklarla ilgilenmek durumunda kalıyorum. Böyle olunca bu görevlerinden bir muhakkak aksayabiliyor.”

K15: “Evlilik ve kariyerin bir arada yürütülmesi mümkün olsa da gerçekten çok ama çok zor bir iş. Hele ki bizim gibi ağır sorumluluk altında ve uzun çalışma süreleri ile görev yapan idareciler için bu durum gerçekten zor.”

Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesinin Sonuçları Hakkında Görüşleri

İkinci olarak, çalışma okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesi sonuçlarına ilişkin görüşlerini incelemektedir. Buna ilişkin katılımcı görüşlerinden oluşturulan kodlar Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. İş Yaşam Dengesinin Sonuçları

Tema	Kod	f
İş Yaşam Dengesinin Sonuçları	Mutluluk	13
	İşe bağlılık	9
	Rol performansı	5

İş yaşam dengesinin sonuçlarına ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcılar iş yaşam dengesinin sağlamanın kendilerinde mutluluk (f=13), işe bağlılık (f=9) ve rol performansı (f=5) gibi sonuçları olduğunu belirtmektedir. Bu durum katılımcıların aşağıdaki görüşleri ile ortaya konulmaktadır:

K3: “İşime ve özel hayatıma yeteri kadar zaman ayırabildiğimde ve her ikisi arasında bir denge kurabildiğimde genellikle çok mutlu hissediyorum ve her iki yaşantım arasındaki rollerimi daha etkili şekilde kullanabiliyorum.”

K5: “Bu doğal olarak insanı daha fazla rahat ve mutlu hissettiriyor, aynı zamanda işime daha bağlı bir şekilde çalışmama sebep oluyor.”

K8: *“Evlî bir okul idarecisi olarak iş hayatım ve özel hayatın arasında denge kurabildiğimde işime daha bağlı bir şekilde hem işimdeki sorumluluklarımı hem de ailemdeki sorumluluklarımı daha mutlu bir şekilde yerine getirebildiğimi söyleyebilirim.”*

Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları Hakkında Görüşleri

Çalışmada üçüncü ve son olarak okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarına ilişkin görüşleri incelemektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşlerinden hareketle oluşturulan kodlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Tema	Kod	f
İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları	Stres	13
	Verimsizlik	10
	Rol çatışması	8
	Uykusuzluk	7
	Devamsızlık	5

Katılımcıların iş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcıların iş-yaşam dengesini sağlayamamaları strese (f=13), verimsizliğe (f=10), rol çatışmasına (f=8), uykusuzluğa (f=7) ve devamsızlığa (f=5) neden olmaktadır. Bu durum aşağıdaki katılımcı görüşleriyle örneklenmektedir:

K4: *“İşime ve özel yaşamına yeteri kadar zaman ayıramadığımda haliyle ciddi bir stres yaşıyorum ve yaşadığım stres nedeniyle çoğu zaman uykusuz kalabiliyorum bu uykusuzluk daha verimsiz çalışmama yol açabiliyor.”*

K11 *“İşimdeki yoğunluk sebebiyle çoğu zaman akşam yemeklerine yetişemediğim oluyor eve geldiğimde asık suratlar görüyorum ve ister istemez tartışmalar olabiliyor tartışma olunca insan üzülüyor tabi.”*

K14: *“Bence bu sorunun en önemli cevabı stres. Stres insanın yaşamının her anında etkiliyor çoğu zaman işe gitmek dahi istemiyor insan.”*

SONUÇ TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Günümüzde aile sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında denge kurmak birçok meslekteki insanlar için oldukça zor bir olgu haline gelmiş durumdadır. Bu zorluk eğitim sürecinin en önemli paydaşlarından biri olan okul yöneticileri açısından da benzerdir. Bu bağlamda bu çalışmada farklı kademelerdeki okullarda görev yapan okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi ve sonuçları hakkındaki görüşleri incelenmiştir.

Çalışmada ilk olarak okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri incelenmiştir. Buna uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, yüksek iş yükü, yetersiz personel ve fiziki koşulların katılımcıların iş-yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörler olduğu görülmüştür. Bu sonuç mevcut literatür bulgularıyla da doğrulanmaktadır. Mensah ve Adjei'ye (2020) göre okul yöneticileri arasındaki iş-yaşam dengesi uzun çalışma saatleri, örgütsel zorluklar, artan öğrenci nüfusu, öğretmenlerin itaatsizliği, sağlık sorunları ve aile krizlerinden etkilenmektedir. Benzer şekilde Guest (2002) işin gereklerini karşılamak için uzun çalışma saatleri, yoğun çalışma gibi değişen iş taleplerinin iş dışı hayatı olumsuz etkilediğini, iş-yaşamı

ile iş dışı yaşamı arasında dengesizliğe neden olduğunu vurgulamıştır. Gilbert (2002), daha uzun çalışma saatlerinin genel aile memnuniyetini azalttığını, ancak işine daha fazla bağlı olan çalışanların, işine daha az bağlı olan çalışanlara kıyasla önemli ölçüde daha yüksek aile memnuniyeti bildirdiklerini belirtmiştir. Yani aileyi etkileyen sadece çalışma saatleri değil, aynı zamanda aile hayatını da etkileyen çalışanların işlerine karşı davranışlarıdır. Başka bir çalışmada ise Glass ve Estes (1997) ücretin iş ve aile sorumlulukları arasındaki çatışmanın düşük çalışan verimliliğine yol açtığını ve kötü aile işleyişine neden olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle eğitim kurumlarının daha düşük bütçelere sahip olması, üniversitelerin maaş ve çalışma koşullarından da anlaşılacağı üzere, çalışma yaşamının kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle eğitim kuruluşu var olan genel durumdan farklı bazı girişimlerde bulunuyorsa, birtakım zorluklarla karşılaşmaktadır (Alkayış, 2020). Araştırmamızın sonuçlarıyla örtüşen başka bir çalışma olan Akçil'e (2019) göre iş-yaşam dengesi için kişinin iş ortamında rahat çalışabilmesi önemlidir. Bir kişinin çalıştığı çalışma ortamı fiziksel olarak rahat ve konforlu olmalıdır. İşyerindeki eşyaların ergonomik olmaması ve kötü çalışma koşullarında çalışmak zorunda olması, çalışanlar üzerinde stres yaratmaktadır. Ballica'ya (2010) göre çalışma koşulları işçinin ruh ve beden sağlığı için önemlidir. Bir çalışan bir iş ortamında rahat çalışmıyorsa, verimliliğin düşmesi beklenir.

Öte yandan katılımcılar medeni durum, cinsiyet ve kişilik yapısının iş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda, geçmiş literatür de özellikle evde küçük çocuklar olduğunda iş-aile çatışmasının arttığını göstermiştir (Lewis ve Cooper, 1998; Maeran vd., 2013). Daha önceki araştırmalar, öğretmenliğin anneler için stresli bir meslek olduğunu (Acker, 1992) ve iş ile aile arasındaki ilişkiyi belirgin bir sürtüşmenin karakterize ettiğini (Blase ve Pajak, 1986) göstermiştir. Bu sonuçları destekleyen bir çalışmada Ramadoss ve Rajadhyaksha (2012), okula giden çocukları olan çalışan ebeveynlerde iş yaşam dengesizliğinin arttığını tespit etmiştir. Ballica'ya (2010) göre kadınların ve erkeklerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar farklıdır. Ancak kadınlar iş-yaşam dengesi açısından daha fazla sorun yaşamaktadır. Hamilton ve arkadaşlarının (2006) araştırmasına göre, bakmakla yükümlü olunan çocuğu olan kadınların, bakmakla yükümlü olunan çocuğu olmayanlara göre yaşamlarını dengelemekte daha fazla zorlandıkları sonucuna varılmıştır. Öte yandan araştırmalar kişiliğin çeşitli yaşam alanlarındaki davranış kalıplarını ve nesnel durumların yorumlarını etkilediğini göstermiştir (Matthews vd., 1998). Özellikle kişilik yapısının kişinin zaman kullanımı, gerginlik algısı veya deneyimi üzerindeki etkileri nedeniyle ve kişilik özelliklerinin olumlu ruh halinin aktarımı, özgüven ve güvenin artması, alınan destek, becerilerin ve davranışların bir alandan diğerine aktarılmasının iş yaşam dengesi üzerindeki potansiyel etkisi tartışılmaktadır (Wayne vd., 2004).

Çalışmada ikinci olarak, okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesi sonuçlarına ilişkin görüşlerini incelenmiş ve katılımcılar iş yaşam dengesinin sağlamanın kendilerinde mutluluk, işe bağlılık ve rol performansı gibi sonuçları olduğunu belirtmiştir. Mevcut literatür bulguları da bu sonuçları desteklemektedir. Pek çok araştırma, iş-yaşam dengesinin yüksek örgütsel performansa, artan iş tatminine ve daha güçlü örgütsel bağlılığa yol açtığını göstermiştir (Allen vd., 2000). Araştırmalar ayrıca iş-yaşam dengesinin sağlık memnuniyeti, aile memnuniyeti ve genel yaşam memnuniyeti gibi bireysel refahta önemli bir rol oynadığını göstermiştir (Keyes 2002; Marks ve MacDermid, 1996). Maeran ve arkadaşlarına (2013) göre iş ve aile arasındaki olumlu etki kişinin çeşitli alanlardaki taahhüdünün diğer yaşam alanları üzerinde olumlu etkilemektedir. Çalışanların iş hayatlarında başarılı ve verimli, aile hayatlarında mutlu olabilmeleri için sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmaları gerekmektedir. Böylelikle diyebiliriz ki, iş yaşamının ve kariyerin temel konuları arasında insanın başarılı ve mutlu olması yer alır (Alkayış, 2022). Farklı araştırmalarla iyi bir iş-yaşam dengesi kurabilen bireylerin çalışma hayatlarında başarı düzeylerinin önemli

ölçüde arttığı ve günlük hayatlarında mutlu oldukları vurgulanmıştır (Frone vd., 1992; Allen vd., 2000; Higgings ve Duxbury, 1992). Ayrıca araştırmalar iş-aile çatışmasının hem çalışanların tutumlarını hem de iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma, devamsızlık ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi örgütsel davranışları etkilediğini göstermiştir (Duxbury ve Higgings, 1991; Frone vd., 1992).

Çalışmada son olarak okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarına ilişkin görüşleri incelenmiş ve katılımcıların iş-yaşam dengesini sağlayamamalarının strese, verimsizliğe rol çatışmasına, uykusuzluğa ve devamsızlığa neden olduğu belirlenmiştir. İş yaşam dengesi oluşturamayan çalışanlar gözlenebilir bazı davranışsal sorunlar ile fiziksel ve psikolojik birtakım problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Russell ve Bowman (2000), iş/yaşam dengesi konusunun tüm örgütlerde çalışanlar tarafından artan bir ilgiyle karşılandığını ve iş talepleri ile aile sorumlulukları arasındaki çatışmayı yönetmenin örgütler için ciddi bir sorun haline geldiğini ileri sürmüştür. İş ve aile alanlarından gelen artan talepleri yönetmek, birçok çalışan için yüksek bir stres kaynağı olarak temsil edilmekte ve bu durum çalışanlar arasında sağlık sorunlarına bile yol açmaktadır. İş ve özel yaşam dengesini sağlayamayan bireyler, önce ailede sonra iş ortamında yankı bulan bazı davranış bozuklukları sergilemekte ve bu stres çalışan verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Gürel 2018). Çalışanlarda iş-yaşam dengesinin bozulması, onlar için psikolojik strese yol açmakta, ayrıca duygusal tükenmişlik ve depresyon belirtileri göstermektedir. Ortaya çıkan psikomatik bozuklukların yol açtığı durum, çalışanların yaşam doyumlarını azaltmaktadır. Sağlık sorunu yaşayan çalışanlar önce aile ile bağlarını koparmakta, ardından iş hayatını sekteye uğratmakta veya verimsiz davranışlarda bulunmaktadırlar (Gürel 2018). Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre iş ve özel yaşam arasındaki dengesizlik, iş ve aile arasındaki çatışmanın önünü açar. İş ve aile arasındaki çatışma, bir role katılımın başka bir role katılım nedeniyle zorlaşması ile belirlenir.

Bu sonuçlara göre eğitim kurumlarında iş ve aile rolü baskısını azaltmak için iş ve yaşam ihtiyaçlarını aynı anda karşılayabilecek insan kaynakları politikalarının ve stratejilerinin benimsenmesine ciddi bir ihtiyaç vardır. Bu bağlamda iş-yaşam fırsatlarını geniş çapta dağıtmak için teşvikler sağlamaya motive eden hükümet desteklerini ve düzenlemeleri içeren dengeli bir sosyal gündem geliştirilmelidir. Ayrıca çalışanın rahat bir çalışma ortamında olması ve kendini huzurlu hissetmesi önemlidir. Kişi tüm gününü işte geçirdiği için, çalışma ortamında bir masa veya çalışma alanı çalışanlara rahatlık ve güven sağlar. Bu nedenle işyerinde uygun çalışma ortamının sağlanması gerekmektedir. Bunun yanında eğitim kurumlarının iş ve aile politikalarını oluştururken iş ve aile koşullarını dikkate almaları önerilmektedir. Ek olarak eğitimcilerin benimseyebileceği politikaların ve kuruluşların sektördeki iş-yaşam dengesini iyileştirmek için uygulayabilecekleri stratejilerin formüle edilmesine yardımcı olmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- Acker, S. (1992). Creating careers: Women teachers at work. *Curriculum Inquiry*, 22, 141-163.
- Akçıl, Ç. (2019). *İş Yaşam Dengesi ve İş Tatmini: Bilişim Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alkayış, A. (2020). *Çağdaş Sorunlar Karşısında İnsan ve Eğitim*. Ankara: Astana Yayınları.
- Alkayış, A. (2022). *Eğitim Felsefesi ve Kariyer Planlaması*. Çanakkale: Paradigma Akademi Yayınları.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., and Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.

Aycan, Z., Eskin, M., ve Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi: İş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. Sistem Yayıncılık.

Balıca, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rollerini Ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Bauwens, R., Muylaert, J., Clarysse, E., Audenaert, M., and Decramer, A. (2020). Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference. *Computers in Human Behavior*, 112, 106479.

Blase, J. J., and Pajak, E. F. (1986). The impact of teachers' work life on personal life: A qualitative analysis. *The Alberta Journal of Educational Research*, 32, 307-322.

Burley, K. A. (1994). Gender differences and similarities in coping responses to anticipated work-family conflict. *Psychological Reports*, 74(1), 115-123.

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Traditions*. California: SAGE Publications, Inc.

Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., ve Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(6), 783-795.

Davidson, J. (2016). Work-life balance: What does it entail? June 10, 2016. Accessed April 10, 2022. Available at: https://www.pilotonline.com/inside-business/article_949facde-74e8-55ca-838f-f406950989da.html, (Erişim Tarihi: 06.01.2023).

De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., and Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 90-103.

Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.

Duxbury, L.E., and Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., and Walters, S. (2002) Opportunities to Work at Home in the Context of Work-Life Balance, *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-77.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., and Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.

Friedman, S. D., and Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.

Frone, M.R., Russell, M., and Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 1, 65-78.

Frone, M.R., Russell, M., and Cooper, M.L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.

- Gilbert, A. C. (2002). Facilitating or resisting: Patterns of satisfaction and spousal attitudes in the family life of highly educated workers. *Berkeley Collection of Working and Occasional Papers*, 22.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gültekin, A. (2021). Spinoza'nın özgürlük anlayışının nörobilimsel deneyler ışığında değerlendirilmesi, *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 2(11:4), 461-1476.
- Gültekin, A. (2022). Zihin felsefesinde zihin kavramının serencamı: Antik Yunandan günümüze ruh kavramından zihin kavramına tarihsel perspektif. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 17-32.
- Gürel, P. A. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Hamilton, E. A., Gordon, J. R., and Whelan-Berry, K. S. (2006). Understanding the work-life conflict of never-married women without children. *Women in Management Review*, 21(5), 393-415.
- Iremeka, F. U., Ede, M. O., Amaeze, F. E., Okeke, C. I., Ilechukwu, L. C., Ukaigwe, P. C., ... and Aneke, M. (2021). Improving work-life balance among administrative officers in Catholic primary schools: Assessing the effect of a Christian religious rational emotive behavior therapy. *Medicine*, 100(24), e26361.
- Karakose, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8 (3), 464-477.
- Karakose, T., Kocabas, I., and Yesilyurt, H. (2014). A Quantitative Study of School Administrators' work-Life Balance and Job Satisfaction in Public Schools. *Pakistan Journal of Statistics*, 30(6), 1231-1241
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health And Social Behavior*, 15(6), 207-222.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time?. *Trends in Organizational Behavior* 7, 79-94.
- Kreitner, R., and Kinicki, A. (2004). *Comportamento organizzativo*. Milano: Apogeo.
- Lewis, S. N., and Cooper, C. L. (1998). Stress in dual earner families. In B. A. Gutek, A. Stomberg, & L. Larwood (Eds.), *Women and Work*, Vol. 3 (pp. 139-168). Newbury Park, CA: Sage
- Maeran, R., Pitarelli, F., and Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), 51-72.
- Marks, S. R., and MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 64(1), 417-432.
- Matthews, G., Saklofske, D. H., Costa, P. T., Deary, I. J., and Zeidner, M. (1998). Dimensional Models of Personality: A Framework for Systematic Clinical Assessment1. *European Journal of Psychological Assessment*, 14(1), 36-49.

- Mensah, A., and Adjei, N. K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*, 20(1), 1-14.
- Pekdemir, I., ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Araçlık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-338.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Ramadoss, K., and Rajadhyaksha, U. (2012). Gender differences in commitment to roles, work-family conflict and social support. *Journal of Social Sciences*, 33(2), 227-233.
- Russell, G. and Bowman, L. (2000) *Work and Family: Current Thinking, Research and Practice*, prepared for the Department of Family and Community Services as a background paper for the National Families Strategy.
- Sirgy, M. J., and Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Smola, K., and Sutton, D. (2002). Generational Differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Vocational Behavior*, 23 (4), 363-382.
- Wayne, J. H., Musisca, N., and Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.