

mevzu

sosyal bilimler dergisi | journal of social sciences

e-ISSN 2667-8772

mevzu, Mart/March 2025, s. 13: 837-858

Özel Eğitim Öğretmenlerinin İş -Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma
A Study on the Work-Life Balance of Special Education Teachers

Mehmet Fatih VURAL

Arş. Gör. Dr., Ardahan Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Res. Asst. Dr., Ardahan University, Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Department of Business Administration
mehmetfatihvural@ardahan.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7822-6400

DOI: 10.56720/mevzu.1586335

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 15 Kasım / November 2024

Kabul Tarihi / Date Accepted: 6 Mart / March 2025

Yayın Tarihi / Date Published: 15 Mart / March 2025

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Mart / March

Atıf / Citation: Vural, Mehmet Fatih. “Özel Eğitim Öğretmenlerinin İş -Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma”. *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (Mart 2025): 837-858.
<https://doi.org/10.56720/mevzu.1586335>

İntihal: Bu makale, ithenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by ithenticate. No plagiarism detected.
web: <http://dergipark.gov.tr/mevzu> | <mailto:mevusbd@gmail.com>

Copyright © CC BY-NC 4.0



Öz

Bu çalışma, özel eğitim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini nasıl sağladığını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve Antalya'nın Alanya ilçesindeki özel eğitim kurumlarında görev yapan 15 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bulgular, özel eğitim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi sağlamada ciddi zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Öğretmenler, özel gereksinimli öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için ekstra çaba harcadıklarını ve bu durumun iş yüklerini artırdığını belirtmişlerdir. Özellikle kariyerlerinin başındaki öğretmenler, yoğun iş yükü ve stres nedeniyle dengeyi kurmada daha fazla zorlandıklarını ifade ederken; deneyimli öğretmenlerin zamanla stratejiler geliştirdiği ve denge sağlamada daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, evli ve çocuk sahibi öğretmenlerin iş-yaşam dengesi kurma konusunda bekar meslektaşlarına göre daha fazla zorluk yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin iş yükünü hafifletmek amacıyla destek personeli sağlanması, görev paylaşımının teşvik edilmesi ve öğretmenlere psikososyal destek hizmetlerinin sunulması önerilmektedir. Bu tür desteklerin, öğretmenlerin mesleki tatminini ve genel yaşam kalitesini artıracığı düşünülmektedir. Sonuç olarak, özel eğitim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi sağlama sürecinde karşılaştıkları sorunların çözümü için kurumsal politikaların geliştirilmesi, esnek çalışma düzenlemeleri ve düzenli geri bildirim mekanizmaları önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam dengesi, özel eğitim, öğretmenler, nitel araştırma, iş yükü.

Abstract

This study investigates how special education teachers maintain work-life balance. Utilizing a qualitative research approach, semi-structured interviews were conducted with 15 special education teachers from institutions in Alanya, Antalya. The findings reveal significant challenges faced by these teachers in achieving a work-life balance. Due to the demanding nature of their roles, they often find it difficult to balance professional responsibilities with personal obligations. Particularly, early-career teachers struggle more with heavy workloads and stress, while experienced teachers develop strategies over time to manage this balance better. Married teachers and those with children report greater

difficulties compared to their single colleagues, often citing family responsibilities as a major factor. The study suggests implementing support mechanisms, such as providing teaching assistants, encouraging task-sharing, and offering psychosocial support services, to alleviate the burden on special education teachers. These measures are expected to enhance job satisfaction and overall quality of life. Ultimately, the findings highlight the need for institutional policies aimed at improving work-life balance through flexible working arrangements, professional development opportunities, and consistent feedback systems. By addressing these issues, organizations can foster a healthier work environment and better support the well-being of special education teachers.

Keywords: Work-life balance, special education, teachers, qualitative research, workload.

Etik Beyan	Bu çalışma Ardahan Üniversitesi Bilimsel Yayın ve Etik Kurulu'nun 31/10/2024 tarih ve 2024-2ÖNP-0137 protokol numaralı kararı ile çalışmada etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığı belirtilerek onay verilmiştir.
-------------------	---

1. Giriş

Günümüzde iş ve yaşam arasındaki dengeyi sağlamak, modern bireyin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri haline gelmiştir. Teknolojinin hızla gelişmesi, çalışma saatlerinin esnekleşmesi ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına yol açmıştır (Köffer vd., 2015). Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi, bireylerin profesyonel yükümlülükleri ile kişisel yaşamları arasında bir denge kurma çabası olarak tanımlanır. İş-yaşam dengesi, bireyin hem iş hem de özel hayatında tatmin olmasını ve iki alanın da birbirini olumsuz etkilememesini sağlamayı amaçlamaktadır (Greenhaus vd., 2012).

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi, yalnızca bireyin ruh sağlığını ve iş tatminini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda genel yaşam kalitesine de önemli bir katkı sağlamaktadır (Duan vd., 2023). Ancak, iş-yaşam dengesi kavramı,

özellikle günümüz dünyasında, birçok yanlış anlaşılma ve farklı yorumlarla değersizleşmiştir. Örneğin, iş-yaşam dengesi genellikle iş ve kişisel yaşam arasında eşit bir zaman bölüşümü olarak algılanmaktadır (Casper ., 2024). Bu yanlış algı, bireylerin zamanlarını sürekli olarak iş ve özel yaşam arasında paylaşmaya çalışırken daha fazla stres yaşamalarına ve tatminsizlik hissetmelerine yol açabilmektedir (Kalliath- Brough, 2008). İş ve yaşamın iki ayrı kavram ve tamamen bağımsız alanlar olarak görülmesi, bu dengenin sağlanmasını zorlaştırabilmektedir; çünkü modern yaşamda iş, özel yaşamın içine sızmakta, kişisel zaman da iş saatlerine dahil olmaktadır (Popoola- Fagbola, 2023). Örneğin, sürekli çevrimiçi olma beklentisi, özellikle uzaktan çalışanlar ve esnek çalışma saatlerine sahip bireyler için iş saatlerinin belirsizleşmesine neden olmaktadır.

İş- yaşam dengesi özellikle bazı meslek grupları için büyük bir sorun teşkil etmektedir. Örneğin, özel eğitim çalışanları, iş yükleri ve duygusal olarak yoğun iş ortamları nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Özel eğitimde çalışan profesyoneller, öğrencilerin özel ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla zaman ve enerji harcamak zorunda kaldıklarından, iş yükleri genellikle standart iş tanımlarının ötesine geçmektedir. Bu durum, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamalarını zorlaştırmakta ve tükenmişlik riskini artırmaktadır (Jennett vd., 2003). Örneğin, bir özel eğitim öğretmeni, işten sonra bile öğrencilerinin ihtiyaçları hakkında düşünmeye devam edebilmekte veya iş saatleri dışında ebeveynlerle iletişim kurmak zorunda kalabilmektedir (Rice- Ortiz, 2023). Bu tür talepler, kişisel zamanlarını sınırlandırarak iş-yaşam dengelerini bozabilmektedir.

Ayrıca, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler sadece bireysel veya işyerine özgü faktörler değildir. Kültürel ve toplumsal normlar, iş ve yaşam dengesi üzerindeki etkisini önemli ölçüde artırmaktadır (Stoilova vd., 2020). Örneğin, Türkiye'de geleneksel aile yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri, özellikle kadınlar için iş-yaşam dengesini sağlamada ciddi bir engel teşkil etmektedir. Kadınlar, iş yerindeki görevlerinin yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları da üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda, kadınların iş-yaşam dengesini sağlama çabaları, erkek meslektaşlarına göre daha zorlu bir hale gelmektedir (Kabasakal- Bodur, 2002). Bu zorluğun üstesinden gelmek için esnek ve uzaktan çalışma gibi stratejiler üretilmektedir. Fakat iş-yaşam dengesini sağlamak için kullanılan bu stratejiler ve politikalar her zaman etkili olmayabilir. Uzaktan

çalışma ve esnek çalışma saatleri, teoride iş-yaşam dengesini iyileştirecek gibi görünse de, pratikte iş saatlerinin belirsizleşmesine ve çalışanların sürekli ulaşılabilir olma baskısına yol açabilmektedir (Lott 2020). Bu durum, özellikle çocuklu ailelerde veya bakım yükümlülüğü olan bireylerde daha büyük sorunlara yol açabilmektedir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesine ulaşma çabaları, bireysel stratejilerin yanı sıra kurumsal ve toplumsal düzenlemeler gerektirmektedir. Ancak birçok şirketin ve kurumun bu düzenlemeleri yeterince uygulamaması, çalışanların iş-yaşam dengesi sağlanmasını zorlaştırmaktadır (Kossek vd., 2011).

İş-yaşam dengesi kavramı, günümüzde bireylerin karşılaştığı en önemli zorluklardan biri olarak karşımıza çıktığı açıkça görülmektedir. Bu nedenle, bu makalede, iş-yaşam dengesinin teorik temelleri, Türkiye'deki durumu ve bu dengeyi sağlamak için kullanılan stratejileri inceleyerek, iş ve özel yaşam arasındaki dengenin nasıl sağlanabileceğini ele alınmıştır. Bu kapsamda bir sonraki bölümde özel eğitim çalışanlarının karşılaştığı sorunlar irdelenerek, bu problemleri giderebilmek için iş-yaşam dengesi politikalarının etkisinin öneme yer verilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş-yaşam dengesi, bir bireyin zamanını/enerjisini iş ve kişisel yaşam arasında bölerek doyurucu bir yaşam tarzı oluşturma pratiği olarak tanımlanabilir. Greenhaus ve arkadaşlarına (2012) göre, iyi bir iş-yaşam dengesi, iş performansını artırabilmekte, tatmini yükseltebilmekte ve daha iyi ruh sağlığı sonuçları sağlayabilmektedir. Kavram, profesyonel yükümlülükler ve kişisel yaşam arasında uyumlu bir entegrasyon sağlamayı, çatışmaları azaltmayı ve genel refahı artırmayı ifade etmektedir (Perreault- Power, 2023). İş-aile yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile sorumluluklarını etkili bir şekilde yönetme ve yerine getirme becerisini ifade eder. Bu kavram, iki alan arasındaki çatışmayı azaltmak ve her iki alandaki rollerin gereklerini yerine getirmek için zaman ve kaynakların etkili bir şekilde yönetilmesini vurgulamaktadır (Frone, 2003). Etkili iş-aile dengesi, daha iyi ruh sağlığı, daha yüksek iş tatmini ve daha iyi aile ilişkileri ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir.

İş-yaşam dengesinin dinamiklerini açıklayan birkaç teorik çerçeve vardır. Bu teorilerin en bilinenlerinden biri yayılma (Spillover) teorisi adıyla karşımıza çıkmaktadır. Bu teori, iş hayatındaki deneyimlerin kişisel yaşamı ve tam tersi şekilde olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini öne sürmektedir (Edwards-Rothbard, 2000). İş-yaşam dengesiyle ilgili bir diğer teori ise telafi (Kompensasyon) teorisidir. Bu teoriye göre bireyler bir alandaki memnuniyetsizliklerini başka bir alandaki aktivitelerle telafi etmektedirler (Staines, 1980). Bir diğer önemli model ise, bireylerin iş ve kişisel yaşam taleplerini etkin bir şekilde yönetmek için sınırlar oluşturduklarını açıklayan sınır teorisidir (Stallard, 2003). İş-Aile Sınır Teorisi, Clark (2000) tarafından ortaya atılmış ve bireylerin iş ve aile yaşamlarını yönetmek için psikolojik ve fiziksel sınırlar oluşturduklarını öne sürmüştür. Bu sınırlar, rol beklentilerini yönetmeye ve çatışmaları azaltmaya yardımcı olmaktadır, böylece daha sağlıklı bir iş-aile dengesi desteklenmektedir. Etkili sınır yönetimi stratejileri arasında zaman planlaması, işveren ve aile üyeleriyle net beklentilerin belirlenmesi yer almaktadır (Adisa vd., 2022).

Türkiye'de iş-yaşam dengesine ulaşmak, yapısal ve kültürel faktörler nedeniyle zorlaşmaktadır. Uzun çalışma saatleri, katı programlar ve birçok sektörde sınırlı esneklik, bu sorunun başlıca nedenleri olarak görülmektedir (Kabacak - Bodur, 2002). Geleneksel cinsiyet rolleri, kadınlara ev işleri ve bakım sorumluluklarını yükleyerek, profesyonel ve kişisel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurmalarını zorlaştırmaktadır (Sampaio-Dias vd., 2024). Türkiye'de aile yapısı son birkaç on yılda önemli değişimler geçirmiştir. Geleneksel geniş aile modeli, özellikle kırsal bölgelerde yaygın olsa da kentleşmeyle birlikte şehirlerde çekirdek aile birimleri yaygınlaşmıştır (Cengiz- Şalgamcıoğlu, 2019).

Sunar (2005), bu değişimlerin iş-aile yaşam dengesi dinamiklerini etkilediğini ve geniş ailelerin sağladığı bakım destek sistemlerinin azalmasına yol açtığını belirtmektedir. Bu değişim, dış çocuk bakım hizmetlerine ve işyerinde esnekliğe olan ihtiyacı artırmaktadır. Ayrıca, kalabalıklaşan kentlerdeki yetersiz ebeveyn izni politikaları ve uygun fiyatlı çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği, birçok ebeveynin özellikle çalışan annelerin bu ikili rolü karşılamasını daha da zorlaştırmaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelmek adına bazı destekleyici uygulamalar sunulmaktadır. Özellikle esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri ve destekleyici işyeri politikaları iş- yaşam dengesini

düzenleyebilecek uygulamalar olarak görülmektedir. Kossek ve arkadaşlarına (2011) göre, çalışan refah programları, ruh sağlığı desteği ve açık iletişim uygulamaları uygulayan şirketlerde daha yüksek çalışan memnuniyeti ve iş-yaşam dengesi sonuçları görülmektedir. Özel eğitim çalışanları için, yöneticilerden alınan destek ve mesleki gelişim fırsatlarına erişim, iş stresini yönetmede ve iş tatminini artırmada önemli rol oynamaktadır (Taller-Azulay vd., 2024).

Özel eğitim çalışanlarının mesleki alanlarının yanı sıra aile ortamları da iş yaşam dengesini kurmalarına önemli rol oynamaktadır. Bireylerin yaşama alanı olarak tanımladıkları ve vakitlerinin önemli bir bölümünü harcadıkları kısım aileleridir. Aile kavramı zaman içinde evrim geçirmiş ve tanımlar kültürel, sosyal ve yasal perspektiflere göre değişmiştir. Geleneksel olarak aile, kan bağı, evlilik veya evlat edinme yoluyla birbirine bağlı bireylerden oluşan ve birlikte yaşayan bir grup olarak tanımlanır. İş-yaşam dengesi bağlamında, aile, kişisel sorumlulukların yönetildiği birincil birim olarak önemli bir rol oynar. Edwards ve Rothbard (2000), ailenin bireylerin iş ve kişisel yaşamlarını etkili bir şekilde dengelemelerinde hem duygusal hem de pratik destek sağladığını vurgular.

İş - yaşam dengesinin özel bir yönünde iş-aile yaşam dengesidir. İş sorumlulukları ile aile yükümlülüklerinin yönetimini ele alan iş- aile yaşam dengesi Aruldoss ve arkadaşlarına (2021) göre hem iş hem de aile hayatının artan talepleri, organizasyonların çalışanların bu ikili rolleri yönetmelerine destek olacak politikalar geliştirmesini gerekli kılmıştır. Bu denge, özellikle bakım sorumlulukları olan bireyler için çok önemli olduğu düşünülmektedir çünkü iş, çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumlulukları yönetmek, etkili bir şekilde yönetilmediğinde artan stres ve azalan iş tatmini ile sonuçlanabilmektedir.

Tüm bu teorik arka plana dayanarak diğer pek çok meslek grubuna kıyasla özel eğitim öğretmenlerinin dezavantajlı gruplarla meşgul olmaları ve bu durumun yoğun bir iş baskısına neden olduğu düşünülmektedir. Bu durum çalışanların aile ilişkilerine de yansıdığı ve iş- yaşam dengesi kurmanın öneminin dahada arttığı düşünülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin iş - yaşam dengesi kurmalarında belirleyici faktörlerin neler olduğunun ortaya koyulması amaçlanmıştır ve bu doğrultuda izlenen yol/yöntem aşağıda sunulmuştur.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi

Bu araştırmanın amacı, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesini ne ölçüde ve nasıl sağladıklarını tespit etmektir. Bu nedenle, keşfedici nitelikte bir araştırmadır. Buna bağlı olarak, özel eğitim çalışanlarının iş yaşam dengesini ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Alguların ve olayların bütüncül bir biçimde ortaya çıkarılmasına yönelik süreçleri kapsaması nedeniyle bu yöntem tercih edilmektedir (Bhangu vd., 2023). Nitel araştırma, bir taraftan problemin ya da konunun keşfedilmesine olanak tanırken, öteki taraftan önceden belirlenenlerin de içerik, kapsam ve farklılıklar bakımından derinlemesine irdelenmesi yöntemi olarak görülmektedir (Pathak ve Thapaliya, 2022).

Yazında nitel araştırma yöntemiyle konunun ele alındığı az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu çerçevede gerçekleştirilen araştırma, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesini tespit etmeye yönelik nitel yöntemle incelenen öncü çalışmalardan biri olması nedeniyle önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında, Antalya'nın Alanya ilçesinde özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bilhassa özel eğitim alanında bu araştırmanın gerçekleştirilmesinin bir nedeni de alanda çalışan öğretmenlerin çalışma grubunun hassas (engelli) bireylerden oluşması, ekstra bir ilgi, özen ve çaba gerektirmesidir. İçtenlikle sergilenen her ilave davranış bu bireylere sunulacak hizmetlerin ve imkanların kaçınılmaz bir gerekliliğidir. Dolayısıyla, özel eğitim alanının temelinde özel öğrenciler yer almakta ve bu bireylerle ilgilenen kişilerin taşıdığı yükümlülükler ya da sergilediği davranışlara bağlı olarak onların iş yaşam dengesini sağlayıp sağlayamama durumunu tespit etmek büyük önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Örneklem Seçimi

Araştırma ile özel eğitim alanında hizmet veren kurumlardaki ve kuruluşlardaki tüm çalışanlar hedeflenmiştir. Araştırmanın örnekleme, Antalya ilinin Alanya ilçesinde bulunan özel eğitim kurum ve kuruluşlarında çalışan 15 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan yöntem kolayda örneklem yöntemidir. Her ne kadar kolayda örneklem modeli, kolay bir erişim ve zaman tasarrufu sağlasa da aynı zamanda da örneklemden elde edilen sonuçların

evrenin tamamına genellenememesi ve araştırmacının öznele yargısına dayalı yanlılık gibi bazı problemlere yol açabilmektedir. Fakat örnekleme seçiminde tamamen rassal bir yol izlenmesi elde edilen sonuçların tarafsızlığı konusunda güven vermektedir. Araştırma sürecinde evrenin kaç kişiden oluştuğunu belirlemek zor olduğundan araştırmada bu yöntem kullanılmıştır. Belirlenen 15 çalışan, özel eğitim alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlardaki farklı yaş ya da engel gruplarına görev hizmet veren kişileridir.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Analiz Teknikleri

Araştırma verileri, bu görüşmelerde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlere/katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış soru formları aracılığı ile elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış sorular ise literatür taraması çerçevesinde oluşturulmaktadır. Yarı yapılandırılmış soru formları hem katılımcılara planlanan soruların sorulmasını hem de görüşmenin akışına göre planlanmayan ancak konuya dair görüşme esnasında farklı soruların da sorulabilmesi fırsatını sunmaktadır. Böylelikle konuya ilişkin derinlemesine ve çok yönlü verilerin toplanabileceği belirtilmektedir (Dworkin, 2012). Veri toplama sürecinde verilerin tutarlılık ve doğrulanabilirliğini artırmak amacıyla iki kişi tarafından ayrı ayrı notlar alınmış ve daha sonra bu notlar karşılaştırılarak verilerin tutarlılığı kontrol edilmiştir. Ayrıca veri toplama esnasında izin veren katılımcılardan ses kaydı da alınarak tutarlılık ve doğrulanabilirlik sağlanmıştır. Araştırmada tematik içerik analizinden yararlanılmaktadır. Araştırma çerçevesinde Kasım 2024 tarihinde 15 katılımcı ile görüşmeler gerçekteştirilmiştir. Ayrıca, araştırma uygulama sürecine geçilmeden önce, XX Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 31.10.2024 tarih ve 2024-2ÖNP-0137 protokol numarası ile etik kurul izni alınmıştır. Veri toplama aracının ilk sayfasında bilgilendirilmiş onam formuna yer verilmiştir. Veri toplama aracının diğer sayfalarına geçmeden önce formu okumaları ve gönüllü katılımlarını onaylamaları istenmiştir. Gönüllü katıldığını belirten katılımcılar araştırmaya kabul edilmişlerdir. Araştırmanın tüm aşamalarında Helsinki Deklarasyonu ilkelerine uyulmuştur.

4. Bulgular

Tablo 1'de görüşme gerçekteştirilen katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma kapsamında görüşme

gerçekleştirilen kişilerin %47'si kadın, %53'ü ise erkektir. Yaş ortalamaları 34 olan katılımcıların büyük çoğunluğu (%53) evlidir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde %67'sinin lisans, %33'ünün lisansüstü bir mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılar özel eğitim alanında ortalama 8 yıldır çalışmaktadırlar. Mevcut çalıştıkları işletmelerinde ise ortalama 6 yıllık bir deneyime sahiptirler.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

KATILIMCI NO	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Düzeyi	Yaş	Sektörde Çalışma Süresi (Yıl)	İşletmede Çalışma Süresi (Yıl)
Katılımcı 1	Erkek	Evli	Lisans	37	8	6
Katılımcı 2	Erkek	Bekar	Lisansüstü	31	5	4
Katılımcı 3	Erkek	Bekar	Lisans	30	7	2
Katılımcı 4	Kadın	Evli	Lisans	29	5	4
Katılımcı 5	Erkek	Evli	Lisansüstü	35	10	8
Katılımcı 6	Kadın	Evli	Lisans	40	15	11
Katılımcı 7	Kadın	Bekar	Lisansüstü	29	6	6
Katılımcı 8	Kadın	Evli	Lisans	34	9	5
Katılımcı 9	Erkek	Bekar	Lisans	32	4	4
Katılımcı 10	Erkek	Bekar	Lisansüstü	33	5	3

Katılımcı 11	Kadın	Evli	Lisans	32	7	7
Katılımcı 12	Erkek	Bekar	Lisans	41	11	3
Katılımcı 13	Kadın	Evli	Lisans	36	9	5
Katılımcı 14	Erkek	Bekar	Lisans	34	10	10
Katılımcı 15	Kadın	Evli	Lisans- üstü	35	6	5

Toplanan veriler her bir metin analiz edilerek kodlanmıştır. Kodlama süreci, mevcut verilerden önemli parçaların ayrıştırılmasını ve işaretlenmesini ifade eder. Bu sayede metin, küçük bilgi kategorilerine ayrılmıştır. Kodlama işlemi sonrasında elde edilen kodlar temel alınarak kategorilendirme yapılmıştır. Kategoriler, verilerin arkasındaki soyut üst anlamları tanımlamaya yardımcıdır. Kategorilerin oluşturulmasıyla birlikte, veriler kavramsallaştırma yoluyla soyutlanmış ve daha üst bir anlam düzeyine ulaşmıştır. Veriler, özel eğitim öğretmenlerinin iş-özel yaşam dengesinde belirleyici olan temalar altında incelenmiş; mesleki deneyim, ailevi sorumluluklar, işe yönelik ya da mesleki sorumluluklar, cinsiyet temelli farklılaşmalar, kişilik özellikleri, aile veya yakın çevreden alınan destek başlıkları altında kodlanmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi üzerinde belirleyici olan temalara ilişkin bulgular ise Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Özel Eğitim Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerinde Belirleyici Olan Temalara İlişkin Bulgular

Araştırma sonucu elde edilen bulgular özel eğitim alanında iş yaşam dengesini sağlamanın öğretmenler açısından oldukça güç olduğunu açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Öğretmenler; bilhassa meslek hayatının başında olanlar iş yaşam dengesini sağlamakta zorlandıklarını, üzerlerinde ciddi bir iş yükü ve baskısı hissettiklerini, sürecin yıpratıcı olduğunu, ebeveynlik rollerinin birtakım engeller yarattığını ve ilave rol ya da sorumlulukların bu durumu daha da güçleştirdiğini dile getirmektedirler. Öte yandan, meslek hayatı içerisinde uzun zamandır yer alan çalışanların ise genel denge durumunu sağlamada daha başarılı oldukları düşünülmektedir. Konuya ilişkin destekleyici alıntılar aşağıda yer almaktadır.

“...İş ve özel hayat arasındaki sorumlulukları dengelemekte zorlanabiliyorum, özellikle yoğun dönemlerde iş baskısı fazla hissedilebiliyor...” (Katılımcı No: 13, Kadın)

“...İş ve aile dengesi oldukça iyi, ancak çocukların okula başlamasıyla yeni zorluklar ortaya çıktı bizim için...”(Katılımcı No: 4, Kadın)

“...İş ve aile sorumluluklarımı dengelemekte zorlanıyorum, özellikle özel günlerde ve önemli grup etkinliklerinde öğrenciler için ekstra hazırlık yapmak gerekiyor...”(Katılımcı No: 11, Kadın)

“...İş ve özel hayat dengesi önemli, ancak yeni olduğum için iş yükü çok fazla geliyor bu dengeyi kurmakta zorlanıyorum...”(Katılımcı No: 2, Erkek)

“...Öğretmenlik mesleğinde iş ve özel hayatı dengelemek zor, özellikle yeni başlayan biri olarak iş yükü fazla bence bir de özel eğitimse alanınız iyice zorlaşıyor...”(Katılımcı No: 9, Erkek)

“...Uzun yıllar içinde dengeyi kurmayı başardım, iş yüküm genel olarak azaldı...”(Katılımcı No: 12, Erkek)

“...İş ve aile sorumluluklarımı dengeleyebiliyorum uzun zamandır aynı meslekteyim ama bu denge durumu beni yıpratıyor...”(Katılımcı No: 6, Kadın)

Katılımcılardan elde edilen bulgular büyük çoğunluğunun aslında iş yaşam dengesini sağlama noktasında ailevi sorumluluklarını göz ardı ederek işine öncelik verdiğini nispeten az sayıdaki katılımcının aksi bir düşüncüyü belirttiğini göstermektedir. Dahası, iş sorumluluklarını önceleyen kişilerin stres yaşadığı, yetersizlik hissi duyduğu, özel bir grupla ilgilenmenin getirdiği mesleki yükümlülüklerin onlar açısından daha bağlayıcı olduğu anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin destekleyici alıntılar aşağıda yer almaktadır.

“...Kimi zaman işin stresi ve yoğunluğu aileme karşı sorumluluklarıma engel olabiliyor, yetemiyorum...”(Katılımcı No: 11, Kadın)

“...İş yüküm fazla olduğunda ailemle bir şeyler planlamak ya da onlara katılmak zorlaşıyor...yetemiyorum...” (Katılımcı No: 14, Erkek)

“...Ailevi sorumluluklarım olmasa da yoğun iş temposu kendime ayırmak istediğim kişisel zamanımı bile etkileyebiliyor...”(Katılımcı No: 7, Kadın)

“...Evlüyüm ancak çocuk olmaması büyük şans şu an için, çalıştığımız grup engelli öğrenciler ciddi şekilde yorucu hiçbir şey yapacak enerjim kalmıyor...”(Katılımcı No: 8, Kadın)

"...Ailevi sorumluluklarla iş sorumluluklarım nadiren çatışıyor, çok da bir zorlanma durumu olduğu söylenemez..."(Katılımcı No: 10, Erkek)

Elde edilen önemli bir bulgu da iş yaşamı, ortamı ve mesleki sorumlulukları nedeniyle katılımcıların ailesine yeterli ölçüde zaman ayıramadığıdır. Bu durum kadın ve evli katılımcılar ölçüsünde daha ciddi bir sorun teşkil ederken, bekar veya erkek katılımcılar zaman ayıramama konusunda nispeten daha az olumsuz düşüncelere sahiptir. Konuya ilişkin destekleyici alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"...Elbette çocukların sorumlulukları nedeniyle işi aksatabiliyorum öyle olunca da iş yüküm artabiliyor onlara hiç zaman ayıramıyorum..."(Katılımcı No: 15, Kadın)

"...Bekar olmam avantaj sağlasa da yoğun iş temposu nedeniyle bazen arkadaşlarıma ve aileme zaman ayırmak zorlaşıyor..."(Katılımcı No: 10, Erkek)

"...İş yüküm fazla, çocukların bakımı nedeniyle evde de iş yüküm artabiliyor. Hiçbir şeyi tam anlamıyla yapamıyorum, vakit kalmıyor..."(Katılımcı No: 11, Kadın)

"...Ailevi sorumluluklarım da mesleki sorumluluklarım da sosyal hayatımı kısıtlayabiliyor, neredeyse bitirdi. Ben ne ara yetişeceğim tüm bunlara..."(Katılımcı No: 5, Erkek)

"...Çoğunlukla yeterince zaman ayırmaya çalışıyorum, ancak iş yoğunluğu etkili olabiliyor. Bazı yoğun dönemlerde ailemden çok taviz veriyorum, çünkü aşırı yoruluyorum..."(Katılımcı No: 9, Erkek)

Katılımcılardan elde edilen bulgulara göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin işiyle ilgili yaşadığı herhangi bir belirsizlik, aksaklık ya da değişiklik ailevi planlamaları üzerinde de önemli ölçüde belirleyicidir. Katılımcıların çoğu özel eğitim alanında çalışmalarını nedeniyle iş yaşam dengesini sağlayabilmek adına esnek ve özverili olmaları gerektiğini ifade etmektedir. Konuya ilişkin destekleyici alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"...Özellikle etkinlik takvimlerinde okul işleri nedeniyle ailevi planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum..."(Katılımcı No: 6, Kadın)

"...Öğretmenliğim ailevi planlarımda değişikliğe neden olabiliyor, ilgilendiğim grup engelli öğrenciler yorucu ve sorumluluk gerektiriyor. Benim özellikle hafta sonu

etkinlikleri varsa katılmaya niyetim pek olmuyor ama ne yapalım...”(Katılımcı No: 10, Erkek)

“...Böyle durumlarda işime verip kendimi ailemle olan planlarımı değiştirmem gerekebiliyor...”(Katılımcı No: 3, Erkek)

“...İş programları veya ek toplantı, etkinlik gibi şeyler nedeniyle aile planlarımda değişiklik yapmam gerekebiliyor ama çocuklar benim için bağlayıcı bazen bekar arkadaşlarım idare ediyor beni genelde de katılıyorum...”(Katılımcı No: 15, Kadın)

“...Çoğu zaman okul faaliyetleri özel hayatımı ve planlarımı etkiliyor; esnek olmaya gayret ediyorum...”(Katılımcı No: 9, Erkek)

“...Hafta içi yoğun çalıştığım için aslında ben tüm planlarımda esnek olmaya çalışıyorum. Belki benim için hayatımın özeti hep ihtimaller var...”(Katılımcı No: 5, Erkek)

“...Hafta içi ve hafta sonu genellikle yoğun oluyorum. Ev hayatımda iş ortamımda bana fazla sorumluluk yüklüyor. Değişiklik durumunda işimden pek ödün veremiyorum, sonuçta öğrenciler özel grup ve ilgi gerektiriyor...” (Katılımcı No: 6, Kadın)

Elde edilen bulgular büyük ölçüde katılımcıların iş yaşam dengesini sağlamaya çalışırken durumu yönetmekte zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Çoğu zaman işlerini yetiştirebilmek adına evleriyle ilgili sorumluluklarını bir tarafa bırakıp erteledikleri, bunun temel nedeninin ise evdekilerin daha anlayışlı bir yaklaşım ve tutum sergilemeleri olduğu anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin destekleyici alıntılar aşağıda yer almaktadır.

“...bazen mesaiye kalmam gerektiğinde ailevi sorumluluklarımı ertelemek durumunda kalıyorum. Ailem sorun etmiyor okul yöneticileri ya da veliler kadar...”(Katılımcı No: 11, Kadın)

“...Ailevi sorumluluklarım işimi aksattığında eşimden veya ailemden destek alarak bir şekilde düzene koymaya çalışıyorum, olduğu kadarıyla...”(Katılımcı No: 4, Kadın)

“...Ailevi sorumlulukları işten sonra kalan zamanlarda yapmaya çalışıyorum, bazen onları da ertelemek zorunda kalabiliyorum...”(Katılımcı No: 12, Erkek)

“...Çocukların sorumlulukları nedeniyle bazen işimi evden yürütebilseydim keşke diyorum ama pandemi de evde kalınca ne kadar çok bunalmıştık avuntu bu sadece...”(Katılımcı No: 15, Kadın)

“...Evet, bazen ailevi sorumluluklarım nedeniyle okul hazırlığımı ertelemek zorunda kalıyorum, bu durumda daha planlı çalışmaya özen gösteriyorum başarılı olduğum söylenemez pek eşimin desteğiyle bir şekilde...”(Katılımcı No: 1, Erkek)

“...Özel etkinlikler oluyor bazen de önemli durumlar nedeniyle bazı işlerimi erteleyebiliyorum, bunun için başarısız olsam da planlı çalışmaya önem veriyorum...”(Katılımcı No: 7, Kadın)

“...İşim nedeniyle bazı şeyleri erteliyorum, ama iş dışındaki zamanımı daha verimli kullanmaya çalışıyorum. Basit bir şekilde öğretmenlik işte deyip geçemiyorsunuz bizim alanda çocuklar hassas bizim ekstra çaba harcamamız şart...”(Katılımcı No: 2, Erkek)

“...Her ikisi de büyük sorumluluk öğrenim sürecimin de bir parçası böyle geçti, daha tecrübeliyim artık önceliklerime göre ya da o an ki duruma göre hareket ediyorum...”(Katılımcı No: 10, Erkek)

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma, özel eğitim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi üzerinde durarak, bu dengeyi sağlama noktasında karşılaştıkları zorlukları ve etkileyen faktörleri ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi sağlama konusunda genel olarak sıkıntı yaşadığını göstermektedir. Bu sıkıntılar, öğretmenlerin iş yükü, mesleğin gerektirdiği yoğun çaba ve sorumluluklar, özellikle ailevi yükümlülüklerle birleştiğinde daha da belirgin hale gelmektedir. Bu durumu iş yerinde kolaylaştırıcı bazı önlemler alarak hafifletmek mümkün olabilir. Mesela özel eğitim öğretmenlerinin iş yükünü hafifletmek için görev paylaşımı ve ekip çalışması teşvik edilmelidir. Asistan öğretmen veya destek personeli gibi rollerin artırılması, öğretmenlerin sorumluluklarını hafifletebilir ve iş-yaşam dengelerini iyileştirebilir.

Özellikle meslek hayatının başındaki öğretmenlerin, iş yükünün fazla olması ve mesleğin doğasından kaynaklanan zorluklar nedeniyle iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları görülmüştür. Deneyimli öğretmenler ise

zamanla bu dengeyi kurma konusunda daha başarılı olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, mesleki deneyimin ve zamanla geliştirilen stratejilerin iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağladığını göstermektedir. Ancak, bu dengeyi sağlamış olsalar bile, işin stresli ve yıpratıcı doğası öğretmenlerin psikolojik olarak zorlandığını ve bu sürecin kişisel yaşamlarına olumsuz yansıdığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular Hafeez ve Akbar (2015) tarafından yapılan çalışma bulguları ile uyumludur. Olumsuzlukların önüne geçmek ya da tedbir almak için öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarını engellemek ve iş yükünü hafifletmek amacıyla psikososyal destek hizmetleri sağlanmalıdır. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri sunarak, öğretmenlerin duygusal iyilik halleri iyileştirilebilir.

Roba ve Ibrahim (2024) tarafından hemşireler üzerine yapılan çalışmada Musul'daki kadın hemşirelerin, özellikle de genç ve evli hemşirelerin iş-yaşam dengesi konusunda önemli zorluklar yaşadığını vurgulamışlardır. WLB'yi iyileştirmek ve stresi azaltmak için esnek çalışma programları ve gelişmiş örgütsel destek gibi müdahalelere ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Bakım rollerindeki kadınlara yönelik toplumsal beklentilerin ele alınması, daha destekleyici bir çalışma ortamının teşvik edilmesi açısından da kritik öneme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde bizim araştırmamızda, araştırmaya katılan evli ve çocuk sahibi öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada daha fazla zorlandıkları belirlenmiştir. Özellikle kadın katılımcılar, ailevi sorumluluklarla iş yükünün bir arada yönetilmesinin zorluklarından bahsetmişlerdir. Çocukların bakım sorumlulukları, öğretmenlerin iş temposuyla birleştiğinde, kişisel ve ailevi zamanın azalmasına yol açmaktadır. Bekar katılımcılar ise genelde iş yükü nedeniyle sosyal ve kişisel yaşamlarına yeterince vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler arasındaki kişisel farklılıklar her çalışan için standart yönetim uygulamalarının sunulmasını engellemektedir. Bu yüzden yöneticilerin öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili deneyim ve memnuniyetleri düzenli olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir. Yapılacak geri bildirim toplantıları ve anketler aracılığıyla, öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik iyileştirme çalışmaları yürütülebilir. Yanı sıra öğretmenlerin ailevi sorumluluklarını daha rahat yerine getirebilmeleri için kurumlar, aile katılımını teşvik edici etkinlikler ve programlar düzenleyebilir. Bu sayede, öğretmenlerin aile yaşamı ve iş yaşamı arasındaki dengesi sağlanması kolaylaştırılabilir.

Özel eğitim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine dair zorluklarının temelinde, özel gereksinimli bireylerle çalışmanın getirdiği ekstra yük ve hassasiyet yatmaktadır. Bu öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için harcanan ekstra çaba, öğretmenlerin mesleki ve kişisel yaşamları arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta ve dengeyi zorlaştırmaktadır. Öğretmenler, iş planlamaları ve programları nedeniyle sık sık ailevi planlarını ertelemek veya değiştirmek zorunda kalmaktadır. Henke ve Jane (2023) ile aynı doğrultudaki bu sonuçlar, öğretmenlerin esnek bir tutum geliştirmelerine neden olmakta, ancak uzun vadede tükenmişlik hissine yol açabilmektedir. Bu durumun üstesinden gelebilmek için öğretmenlere farkındalık eğitimlerinin verilmesi faydalı olabilir. Özel eğitim öğretmenlerine yönelik iş-yaşam dengesi kurmalarını kolaylaştıracak mesleki destek ve eğitim programları düzenlenmelidir. Stres yönetimi, zaman yönetimi ve tükenmişliği önleme gibi konularda eğitimler verilerek, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları artırılabilir. Bunun yanında kurum içi sosyal etkinlikler ve takım çalışması aktiviteleri düzenlenerek öğretmenlerin motivasyonu artırılabilir. Bu tür etkinlikler, iş stresini azaltabilir ve öğretmenlerin kurum içindeki sosyal bağlarını güçlendirebilir.

Katılımcıların bir kısmı, aile üyelerinin destekleyici tutumları sayesinde iş-yaşam dengelerini sağlama noktasında kısmen rahatladıklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu durum bile öğretmenlerin iş yükünün ve sorumluluklarının azaltılmasını gerektiren bir ihtiyaç olduğunu değiştirmemektedir. Öğretmenler, iş yaşamındaki yoğunluk ve belirsizliklerin özel yaşamlarına olumsuz etkileri nedeniyle kendilerini sürekli bir denge kurma çabası içinde bulmaktadırlar. Özel eğitim kurumları, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olacak kurumsal politikalar geliştirmelidir. Örneğin, ebeveyn izinleri, doğum izni ve benzeri aile dostu politikaların uygulanması, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artıracaktır. Ayrıca mesleki tatmin ve motivasyonu artırmak için öğretmenlere sürekli profesyonel gelişim fırsatları sunulmalıdır. Seminerler, atölye çalışmaları ve mesleki eğitim programları aracılığıyla öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri sağlanabilir.

Sonuç olarak, özel eğitim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi sağlamada karşılaştıkları güçlüklerin aşılabilmesi için, mesleki destek mekanizmalarının artırılması, iş yükünün dengelenmesi ve psikolojik destek imkanlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu tür önlemler, öğretmenlerin iş tatminini artırabilir ve

tükenmişlik seviyelerini azaltabilir. Ayrıca, aile içi desteklerin güçlendirilmesi ve iş yerinde daha esnek uygulamaların benimsenmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına katkı sağlayabilir.

Kaynakça

- Ajibade, A. T., Antonacopoulou, E., Beauregard, A., Dickmann, M. – Adekoya, O. D. “Exploring the Impact of COVID-19 on Employees’ Boundary Management and Work-Life Balance.” *British Journal of Management* 33/4 (2022), 1694–1709. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., - Parayitam, S. “The Relationship Between Quality of Work Life and Work-Life-Balance Mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: Evidence From India”. *Journal of Advances in Management Research* 18/1 (2021), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Bhangu, S., Provost, F., - Caduff, C. “Introduction to Qualitative Research Methods – Part I”. *Perspectives in Clinical Research* 14/1 (2023), 39–42. <https://doi.org/10.4103/picr.picr.253.22>
- Casper, Wendy J., Shelia A. Hyde, Shona G. Smith, Faezeh Amirkamali - Julie Holliday Wayne. “How Effective Are Work-Life Balance Policies? The Importance of Inclusion.” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (2024), October. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-050544>.
- Cengiz, B. – Şalgamcıoğlu, M. E. “İstanbul’da Alçak Katlı Apartmanlaşma Sürecindeki Değişimin Mekan Dizimsel ve Anlamsal Olarak İrdenlemesi : 1930-2020 Dönemi.” In 6th International Symposium on Innovations in Scientific Areas Proceedings (2019), 60–68. SETSCI. <https://doi.org/10.36287/setsoci.18.1.0060>.
- Clark, S. C. “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”. *Human Relations* 53/6 (2000), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Duan, S. X., Deng, H. - Wibowo, S. “Exploring the Impact of Digital Work on Work-Life Balance and Job Performance: A Technology Affordance

- Perspective." *Information Technology & People* 36/5 (2023), 9–29. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>.
- Dworkin, S. L. "Sample Size Policy for Qualitative Studies Using In-Depth Interviews". *Archives of Sexual Behavior* 41/6 (2012), 1319–1320. <https://doi.org/10.1007/s10508-012-0016-6>
- Edwards, J. R., - Rothbard, N. P. "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs". *Academy of Management Review* 25/1 (2000), 178–199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Frone, M. R. Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology* (2003), pp. 143–162. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., - Allen, T. D. "When Family-Supportive Supervision Matters: Relations Between Multiple Sources Of Support and Work–Family Balance". *Journal of Vocational Behavior* 80/2 (2012), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Hafeez, U., Akbar, W. Impact of work-life balance on job satisfaction among school teachers of 21st century. *Australian Journal of Business and Management Research*, 4/11 (2015), 25-37.
- Jennett, H. K., Harris, S. L., - Mesibov, G. B. "Commitment to Philosophy, Teacher Efficacy, and Burnout Among Teachers of Children with Autism". *Journal of Autism and Developmental Disorders* 33/6 (2003), 583–593. <https://doi.org/10.1023/B:JADD.0000005996.19417.57>
- Kabasakal, H., - Bodur, M. "Arabic Cluster: A Bridge Between East and West". *Journal of World Business* 37/1 (2002), 40–54. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00073-6](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00073-6)
- Kalliath, T., - Brough, P. "Work–life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct". *Journal of Management & Organization* 14/3 (2008), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Köffer, S., Anlauf, L., Ortbach, K., - Niehaves, B. "The Intensified Blurring of Boundaries Between Work and Private Life through IT Consumerisation". ECIS

2015 Completed Research Papers (2015),108- 126.http://aisel.aisnet.org/ecis2015_cr

Kossek, E. E., Baltes, B. B., - Matthews, R. A. "How Work-Family Research Can Finally Have an Impact in Organizations". *Industrial and Organizational Psychology* 4/3 (2011), 352-369. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x>

Lott, Y. "Does Flexibility Help Employees Switch Off from Work? Flexible Working-Time Arrangements and Cognitive Work-to-Home Spillover for Women and Men in Germany." *Social Indicators Research* 151/2 (2020), 471-94. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2031-z>.

Pathak, K. P., - Thapaliya, S. "Some Philosophical Paradigms and their Implications in Health Research: A Critical Analysis". *International Research Journal of MMC* 3/3 (2022), 9-17. <https://doi.org/10.3126/irjmmc.v3i3.48627>

Perreault, M. - Power, N. "Work-Life Balance as a Personal Responsibility: The Impact on Strategies for Coping with Interrole Conflict." *Journal of Occupational Science* 30/2 (2023), 160-74. <https://doi.org/10.1080/14427591.2021.1894596>.

Popoola, S.O. - Olaronke O.F. "Work Motivation, Job Satisfaction, Work-Family Balance, and Job Commitment of Library Personnel in Universities in North-Central Nigeria." *The Journal of Academic Librarianship* 49/4 (2023), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>.

Rice, M. F. - Ortiz, K.R. "Parents of Children with Special Educational Needs' Shared Work in Fully Online Learning." *Journal of Research on Technology in Education* 55/5 (2023), 784-98. <https://doi.org/10.1080/15391523.2022.2030269>.

Saldivar-Henke, Mary Jane. "Valuing self-love: lived experiences in work-life balance of special education teachers." *Technium Soc. Sci. J.* 44 (2023): 352.

Sampaio-Dias, S., Silveirinha, M. J. - Garcez, B. "On Being a Good Worker, a Good Mother, a Good Carer: Women Journalists, Motherhood, and

- Caregiving." *Journalism Studies* (2024), October, 1-18. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2024.2420187>.
- Shaker Ghanim, Roba, and Radhwan Hussein Ibrahim. "Work-Life Imbalance in Mosul's Female Nursing Workforce: Societal Pressures and Professional Strain." *Croatian Nursing Journal* 8/2 (2024): 141-151.
- Staines, G. L. "Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork". *Human Relations* 33/2 (1980), 111-129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Stallard, P. "A Retrospective Analysis To Explore The Applicability Of The Ehlers And Clark (2000) Cognitive Model To Explain PTSD In Children". *Behavioural and Cognitive Psychotherapy* 31/3 (2003), 337-345. <https://doi.org/10.1017/S1352465803003084>
- Stoilova, R., Ilieva-Trichkova, P. - Bieri, F. "Work-Life Balance in Europe: Institutional Contexts and Individual Factors." *International Journal of Sociology and Social Policy* 40/3 (2020), 366-81. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2019-0152>.
- Sunar, D. *Contemporary Turkish families*. In U. Gielen & J. Roopnarine (Eds.), *Families in Global Perspective* (2005), 169-183. Allyn & Bacon/Pearson.
- Taller-Azulay, G., Heiman, T. - Olenik-Shemesh, D. "Principals Attitudes toward the Inclusion of Special Education Students in Regular Schools: Associations with Self-Efficacy, Satisfaction, and Stress at Work." *Psychology* 15/7 (2024), 1154-72. <https://doi.org/10.4236/psych.2024.157068>.