

İŞ AİLE YAYILIMI VE ÖLÇME ARACININ TÜRKÇE'DE GEÇERLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Sema POLATCI*

ÖZET

Bu çalışmada, iş aile yayılımı kavramı incelenerek, Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilmiş olan İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin sınanması amaçlanmıştır. Çalışma iki farklı örneklemden (n=150, n=320) elde edilen verilerle yürütülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, orijinal ölçekten 2 madde çıkarılmış ve ölçek 4 boyut ve 12 ifade ile doğrulanmıştır. Ayrıca işgören performansı ölçeğinden yararlanılarak, ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği de sağlanmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, her iki örnek için de ölçek ,70 ve üzerinde iç tutarlılık katsayılarına ulaşmıştır. Elde edilen sonuçlar, Türkçe'ye uyarlaması yapılan ölçeğin, ülkemizde iş aile yayılım düzeyinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Yayılımı, İş Aile Yayılımı Ölçeği, Geçerlilik Analizi, Güvenilirlik Analizi

Jel Kodları: M10, M12, D23

WORK FAMILY SPILLOVER AND VALIDITY AND RELIABILITY OF ITS SCALE IN TURKISH

ABSTRACT

Work and family lives has been defined as the two most central parts of human life. There is an extensive literature about the work and family interaction. And, the most studied concept in the work family literature is work family conflict. Because, in the past, work and family interactions suggested that having more than one role negatively affects individual health and performance. Since the construct of work family conflict was introduced, a large body of literature has examined its causes and consequences. Especially, work family conflict has been examined quite often in human resource management and organizational psychology literature (Marchese, et al., 2002).

These two fields have great importance of the individual's life. But on the other hand demands and interests of work and family lives overlapping with each other and constantly seen as the enemy. Research in the last few years show that, work family conflict cannot fully explain the interaction between work and family life. Researchers have focused on the negative effects of work and family life on each other, but they ignored that these two fields can make positive impacts on each other. In recent years, along with the impact of positive psychology it was noticed that the work and family life can make a positive contribution to each other, so that the concept of "work family spillover" was emerged.

Contrary to the traditional belief of work family conflict which implies more than one role brings negative results, there are rewards from participating in multiple roles, including enriched resources and development of personalities. In following years, benefits of having more than one role proved furthermore, by other researchers and these findings build up the spillover theory. However, in recent years people realized that having more than one role raises individual resources, so the work family spillover concept was built up. According to this concept participation in one role positively affects the performance in the other role. Researches on work family spillover showed that balancing work and family roles by spilling over increase work performance (Grzywacz and Marks, 2000).

Positive events from one role (work/family) may spill over and facilitate functioning in the other role (family/work). At the same time negative events from one role (work/family) may spill over and undermine functioning in the other role. The concept of "work family spillover" arose from this circle. The work family spillover concept has four dimensions; positive work-family spillover, positive family-work spillover, negative work-family spillover and negative family-work spillover. A number of studies support that the skills and behaviors from one role affect the other role (Crouter, 1984), so the work family spillover become an important concept for work family literature. Previous researches determined that work family spillover concept has both positive and negative consequences on organizational and family lives.

This study examines the concept of work family spillover and includes the adaptation of the Work Family Spillover Scale. We used the 14-item scale developed by Grzywacz and Marks (2000) to measure the different types and directions of relationship between work and family. Four distinct work family spillover dimensions represented in the scale. The dimensions are: negative work-family spillover, negative family-work spillover, positive family-work spillover and positive work-family spillover. The scale

developed by Grzywacz and Marks (2000) translated to the Turkish through necessary process developed by Brislin and colleagues (1973). Then the validity and reliability of Turkish form of Work Family Spillover Scale examined. The results have been carried out on the data from two different samples. The samples consist of 150 academic personnel and 320 private sector employees. According to the confirmatory factor analysis 2 items dropped from the original scale, and the 4 dimension, 12 item scale confirmed. The items which are deleted are “Activities and chores at home prevent you from getting the amount of sleep you need to do your job well.” and “Responsibilities at home reduce the effort you can devote to your job.” Criterion validity of the scale is also computed with using the performance scale. The reliability of all dimensions of work family spillover was computed for two samples, and all of them was ,70 and over. Findings of the study have shown that Turkish form of the Work Family Spillover Scale is a valid and reliable instrument that can be used in measuring the level of work family spillover in our country.

Keywords: Work Family Spillover, Work Family Spillover Scale, Validity Analysis, Reliability Analysis

Jel Codes: M10, M12, D23

GİRİŞ

Yaşamın büyük bir bölümünü oluşturan iş ve aile hayatları, geçmişten günümüze araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Önceleri iş ve aile hayatı birbirine zıt iki alan olarak kavramlaştırılmıştır. Bu durum birbirinden farklı talep ve özellikleri olan iki alan arasında rekabet ve çatışma sorununu kaçınılmaz olarak beraberinde getirmiştir (Polatçı, 2011: 59). Bu dönemde bu iki alanı birarada inceleyen çalışmalar “iş aile çatışması” üzerine yoğunlaşmışlardır. Özellikle örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmaları içerisinde, iş aile çatışması kavramı ile bu çatışmanın sebep ve sonuçları sıklıkla araştırılmıştır (Marchese, vd., 2002).

Kahn ve arkadaşlarının (1964) rol teorisi üzerine yaptıkları çalışmaları temel alan iş aile çatışması kavramının ana konusu, bireyin sahip olduğu kaynakların (zaman ve enerji) kıt olmasıdır. Kısıtlı zaman ve enerji; bireyin işteki sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi halinde aile içerisindeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemektedir ki bu duruma “iş-aile çatışması” denilmektedir. Diğer yandan yine zaman ve enerji kısıtından dolayı, bireyin aile içerisindeki sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi halinde işteki sorumluluklarını yerine getirmesi mümkün olmamaktadır, bu da “aile-iş çatışması” olarak adlandırılmaktadır.

Bireyin hayatında büyük öneme sahip olan bu iki alanın, talep ve çıkarları birbiri ile sürekli çakışan iki düşman olarak görülmesi, iş aile çatışmasının zaman içerisinde eleştirilere hedef olmasına neden olmuştur.

Özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar iş aile çatışması kavramının iş ve aile hayatlarının birbirleri ile olan etkileşimini tam olarak açıklayamadığını göstermektedir (Polatcı, 2011: 61). İş ve aile hayatının birbiri üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanan araştırmacılar iş aile çatışması üzerine yoğunlaşmışlar, ancak bu iki alanın birbiri üzerinde olumlu etki de yapabileceğini göz ardı etmişlerdir. Oysa bu iki alanda sahip olunan roller birbirlerine olumlu katkılar yapabileceği gibi, aynı zamanda bireyin gelişimini de olumlu yönde etkileyebilmektedirler. İş ve aile hayatlarının birbirlerine olumlu etkiler de yapabilecekleri düşüncesi, pozitif psikolojinin de etkisi ile güçlenmiş ve “İş Aile Yayılımı” kavramı ortaya çıkmıştır.

İş aile yayılımını konu alan ilk araştırmalar Crouter (1984)’in “Spilloverfromfamilytowork: theneglectedside of thework-familyinterface” adlı çalışmasına dayanmaktadır. Crouter bu çalışmasında bir imalat tesisinde çalışanların iş dışındaki rollerinin iş hayatına etkisini araştırarak, iş ve aile hayatı arasındaki pozitif ilişkinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş aile yayılımı kavramını ortaya atan Crouter (1984), iş ve aile arasındaki pozitif yönlü etkileşimi “aile ilişkilerinden elde edilen destek, beceri ve tutumlar, diğer rollerde kullanılmaktadır” şeklinde ifade etmiştir.

Yapılan literatür incelemesinde ülkemizde iş aile yayılımı kavramını konu alan çalışmaya rastlanmamıştır. Kavramın, alışma hayatının her alanında işgörenlerin karşılaştıkları iş ve aile ikilemini konu alması sebebiyle herkesi ilgilendirmekle birlikte, pozitif boyutlarının üzerinde durulması süratiyle hem iş hem de sosyal hayata fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma ile iş aile yayılım düzeyinin değerlendirilmesinde ve sonrasında da yönetilmesinde kullanılacak olan İş Aile Yayılımı leği’nin, Türkçe literatüre kazandırılması amaçlanmıştır.

1. İş AİLE YAYILIMI KAVRAMI VE BOYUTLARI

İlk kez 1984 yılında Crouter tarafından kullanılan iş aile yayılımı, iş ve aile hayatı etkileşimine yönelik teorilerden yayılma teorisine dayanmaktadır. Bu teorinin erevesi altında iş aile yayılımı, bireyin iş ve aile hayatında yaşadıkları ile birlikte, bu iki alanın birbirlerine olan karşılıklı olumlu veya olumsuz etkilerini de birarada incelemektedir. Bu sayede sadece iş aile çatışmasının konu edindiği iş ve aile hayatının birbiri üzerindeki olumsuz etkilerini değil, bu iki alanın birbirlerine

sağladıkları faydaları da incelenmektedir. İş aile yayılımını, bireylerin iş ve aile hayatlarına yönelik deneyimlerini birarada inceleyen ve bütüncül bir bakış açısı ile bu iki alan arasında sinerji oluşturan bir kavram olarak tanımlamak mümkündür (Polatçı, 2011: 73).

Literatürdeki iş aile yayılımı tanımlarına bakıldığında, henüz üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımın olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar kavramın iki farklı yönünü vurgulayarak, iş aile yayılımını “işgörenlerin işteki tecrübelerinin iş dışındaki alanlara, iş dışındaki tecrübelerinin de iş hayatına yayılması” şeklinde tanımlamıştır (Staines, 1980). Lambert (1990) ise iş aile yayılımı ile ilgili yapılmış olan araştırmaları incelemiş ve sonunda kavramı “işgörenler iş hayatında geliştirdikleri duygularını, tutumlarını, kabiliyetlerini ve davranışlarını aile hayatlarına ve aile hayatında geliştirdiklerini de iş hayatına taşımaktadırlar. İş aile yayılımı pozitif veya negatif olabilir.” şeklinde tanımlamıştır.

İş aile yayılımı kavramını ilk kez tanımlayan Crouter (1984), çalışmasında aynı anda hem pozitif hem de negatif iş aile yayılımının mümkün olabileceğini savunarak, kavramın çok boyutlu yapısına vurgu yapmıştır. Ancak iş aile yayılımının boyutları konusundaki en önemli çalışma 2000 yılında Grzywacz ve Marks tarafından yapılmıştır. Grzywacz ve Marks (2000) kavramı dört boyutlu bir model olarak ele almışlar ve bir “İş Aile Yayılımı Ölçeği” geliştirmişlerdir.

İŞ AİLE YAYILIMININ YÖNÜ

| | | İşten Aileye | Aileden İşe |
|--------------------------------|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| İŞ AİLE YAYILIMININ TÜRÜ | Pozitif | Pozitif İş-Aile Yayılımı | Pozitif Aile-İş Yayılımı |
| | Negatif | Negatif İş-Aile Yayılımı | Negatif Aile-İş Yayılımı |

Şekil 1. Çok boyutlu iş aile yayılımı modeli

Yukarıdaki şekilde görülen model çok boyutlu iş aile yayılımı kavramının temelini oluşturmaktadır. Bu model, iş aile hayatı arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılabilmesi için iş aile yayılımını farklı yön ve türlerde incelemektedir. Aşağıda dört iş aile yayılımı boyutunun kısa tanımlarına yer verilmiştir (Crouter, 1984; Grzywacz ve Marks, 2000’den derlenmiştir).

Pozitif iş-aile yayılımı: İş hayatında elde edilen bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, aile hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.

Pozitif aile-iş yayılımı: Aile hayatında elde edilen bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, iş hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.

Negatif iş-aile yayılımı: İş hayatında elde edilenlerin, aile hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, iş hayatının aile hayatına zarar vermesidir.

Negatif aile-iş yayılımı: Aile hayatında elde edilenlerin, iş hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, aile hayatının iş hayatına zarar vermesidir.

2. İŞ AİLE YAYILIMININ BENZER KAVRAMLARDAN FARKLARI

İş aile yayılımı kavramı; literatürde çok iş aile çatışması kavramı ile karıştırılmakta, hatta bazı araştırmacılar iş aile yayılımını iş aile çatışmasının tersi olarak kabul etmektedirler. Ancak iş aile yayılımı kavramının kapsamı ve özellikleri dikkatle incelendiğinde, kavramın iş aile çatışmasından çok daha fazlasını temsil ettiği anlaşılabilmektedir.

İş aile yayılımı kavramı ile iş aile çatışması arasında üç önemli farklılık bulunmaktadır. Bunlardan *birincisi* daha öncede belirtildiği gibi iş aile yayılımının, sadece iş aile çatışmasının odaklandığı olumsuz etkileşimi değil, olumlu etkileşimi de içermesidir. Ayrıca iş aile yayılımının, basit bir şekilde iş aile çatışmasının tersi olmadığı yapılan araştırmalarla ispatlanmıştır (Greenhaus ve Powell, 2006).

İkincisi ve daha önemlisi ise iş aile yayılımında bireyin aynı anda birden fazla iş aile yayılımı boyutunu birarada yaşayabilmesidir. İş aile yayılımında her bir boyut birbirinden farklı bireysel deneyimleri ifade etmektedir (Kirchmeyer, 1992). Bu nedenle birey aynı anda dört farklı iş aile yayılımı boyutundan birkaçını veya hepsini yaşayabilmektedir (Grzywacz, 2000; Grzywacz ve Marks, 2000). Diğer bir deyişle iş aile yayılımı bakış açısında bireyin kavramın boyutlarından bir tanesini yaşaması, diğer boyutları yaşamasına engel teşkil etmemektedir. Örneğin bir iş uzun çalışma saatleri ve aile hayatına yansıtılan psikolojik strese neden olduğundan dolayı bireyin negatif iş-aile yayılımı yaşamasına neden olabilir, fakat aynı zamanda aile için finansal güvence ve aile bireylerinin kişisel gelişimleri için fırsatlar oluşturduğundan dolayı

bireyin pozitif iş-aile yayılımı yaşamasını da sağlamaktadır (Grzywacz ve Marks, 2000: 112).

İş aile yayılımı ve iş aile çatışması arasındaki *üçüncü* önemli farklılık ise, iş aile çatışması iş ve aile üzerinde olumsuz sonuçlara yol açan negatif bir durumken, iş aile yayılımı iş ve aile hayatı ile ilgili muhtemel tüm sonuçları kapsamaktadır.

İş aile yayılımının iş aile çatışmasından farkını açıkladıktan sonra, iş aile yayılımı ile aynı veya yakın anlamlarda kullanılan diğer kavramlara değinmekte fayda görülmüştür. Literatürde iş ve aile etkileşiminin pozitif yönünü ifade etmek için kullanılan pek çok kavram bulunmaktadır. Bu kavramların farklı çalışmalarda iş aile yayılımı kavramının yerine veya yakın anlamlı olarak kullanıldığı görülmüştür (Polatçı, 2011: 78). İş aile yayılımı kavramı ile sıkça karıştırılan bu kavramlar iş aile zenginleştirilmesi (workfamilyenrichment) (Greenhaus ve Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992; Rothbard, 2001), iş aile geliştirmesi (Voydanoff, 2002; Tiedje, vd., 1990), iş aile dengesi (workfamilybalance) (Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000; Grzywacz ve Carlson, 2007), iş aile uyumu (workfamily fit) (Barnett, 1998; Voydanoff, 2002), iş aile kolaylaştırması (workfamilyfacilitation) (Frone, 2003; Grzywacz ve Butler, 2005; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004; Grzywacz, 2002) şeklinde sıralanabilir. Aşağıda bu kavramlara ilişkin kısa tanımlamalar bulunmaktadır:

- İş aile zenginleştirilmesi: Bireyin sahip olduğu rollerden birisinde kazandığı deneyimin, diğer roldeki yaşam kalitesini yükseltmesidir (Greenhaus ve Powell, 2006; Carlson, vd. 2006).
- İş aile geliştirmesi: Bireyin bir rolden sağladığı fayda ve bu faydanın farklı rollerde işe yarama ihtimalidir (Voydanoff, 2002).
- İş aile dengesi: Bireyin iş ve aile hayatlarındaki rollerine eşit ölçüde zaman ayırması ve bu rollerden eşit düzeyde tatmin olmasını ifade etmektedir (Voydanoff, 2002; Burchielli; Bartram; Thanacoody, 2008). İş aile dengesi genellikle iş aile çatışmasının olmaması olarak da tanımlanmaktadır (Grzywacz ve Carlson, 2007).
- İş aile uyumu: İş ve aile hayatlarının bir arada tutulması ve bu sayede kolaylaştırma ve çatışmanın bir arada yaşanmasıdır (Barnett, 1998).

- İş aile kolaylaştırması: Bireyin işinde (ailesinde) edinmiş olduğu beceri, davranış ya da olumlu duygu durumunun, aile (iş) hayatını olumlu yönde etkilemesidir (Grzywacz, 2002).

Bu kavramlar genellikle aynı teorinin farklı araştırmacılar tarafından farklı isimler altında tekrar yazılması itibariyle oluşmuşlardır. İş aile yayılımı ise çok boyutlu yapısı ve aynı anda iş ve aile hayatı ile ilgili deneyimlerin hem pozitif hem de negatif yönünü kapsamaması nedeniyle, tüm bu kavramlardan ayırt edilmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Amacı

Türkçe literatürde iş aile çatışması ile ilgili pek çok araştırma olmasına rağmen, iş aile yayılımı ile ilgili henüz bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile birlikte hem iş aile yayılımı kavramının yerli literatüre kazandırılması, hem de Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilmiş olan İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin sınanması amaçlanmıştır. Ayrıca İş Aile Yayılımı Ölçeği'ningeçerliği Batı kültüründen farklı özellikler taşıyan bir kültürde tekrardan değerlendirilmiş olacaktır.

3.2. Örneklem

İş aile yayılımının Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında, analizler iki farklı örneklem üzerinde yapılmıştır. İki farklı örneklemin kullanılmasının nedeni, bir örneklemden elde edilen bulguların, farklı bir zamanda ayrı bir örneklem grubunda da denenerek, sonuçların genellenebilirliğini artırmaktır. Çalışmanın evrenini evli akademisyenler ve evli özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Evli bireylerden veri toplanmasının sebebi ise; bekarların tek başına, arkadaş yanında, aile ile birlikte veya yurt/pansiyon vb. gibi farklı yerlerde yaşamalarından dolayı iş ve aile hayatı arasındaki dengenin evlilerdeki kadar net bir şekilde ortaya konulamamasından kaynaklanmaktadır.

Birinci örneklem grubunu, 150 akademisyen oluşturmaktadır. Örneklemin yaşları 24 ile 64 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 37.68 (SS= 7.65)'dir. Katılımcıların %24'ü (36) kadın, %76'sı (114) erkektir. Akademik kıdeme bakıldığında ise %32.7'si (49) 5 yıl veya daha kısa süredir, %22.7'si (34) 6-10 yıldır, %21.3'ü (32) 11-16 yıldır ve %23.3'ü (35) 16 yıl veya daha fazla süredir akademisyen olarak görev yapmaktadır. İkinci örneklem grubunu ise, özel sektörde görev yapan 320 kişi oluşturmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması 35.40 olup,

%40'ı kadın, %60'ı erkektir. Çalışma sürelerine bakıldığında %60'ı 5 yıl veya daha kısa süredir, %18'i 6-10 yıldır, %6'sı 11-16 yıldır ve %16'sı 16 yıl veya daha fazla süredir akademisyen olarak görev yapmaktadır. Eğitim durumlarına bakıldığında ise %10'unun lise, %20'sinin önlisans, %45'inin lisans ve %25'inin lisans üstü mezunu olduğu görülmektedir.

3.3. Çeviri Çalışması

İş aile yayılımı (workfamilyspillover) kavramı 2000'li yıllardan sonra yabancı literatürde sıkça çalışılmış, ancak ülkemizde konu ile ilgili henüz bir çalışmaya rastlanmamıştır. İş aile yayılımı ölçeğinin Türkçe'ye çevrilmesinde Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından geliştirilmiş olan model temel alınmıştır. Bu modele göre, ölçeğin Türkçeleştirilmesinde izlenen yol: Türkçe'ye ilk çeviri, ilk çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile geri çeviri, geri çevirinin değerlendirilmesi ve uzman görüşlerine başvurularak geri çeviri sonucunda elde edilen ölçek ile orijinal ölçeğin karşılaştırılması şeklindedir. Tüm süreç hem İngilizce hem de Türkçe'yi iyi bilen dil bilimciler ve alana hakim araştırmacılar tarafından yönetilmiştir. Son olarak, Türkçe'ye çevrilen ölçek farklı mesleklerden 40 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Bu ön uygulama sonucunda bazı düzeltmeler yapılarak, ölçekteki ifadelerle son şekli verilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. İş Aile Yayılımı Ölçeği

Grzywacz ve Marks (2000) iş aile yayılımını ölçmek amacıyla çok boyutlu İş Aile Yayılımı Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Literatürde bu ölçeğin kullanıldığı birçok çalışmaya rastlamak mümkündür (Grzywacz ve Marks, 2000; Grzywacz ve Bass, 2003; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004; Lawson, vd., 2012; Grzywacz vd., 2002; Schneewind, vd., 2010). Diğer yandan iş aile yaşamı ilişkisinde hem pozitif hem de negatif yönü dikkate alan bir başka kavram ve bir başka ölçek de bulunmamaktadır (Kinnunen, vd., 2006). Bu nedenle bu çalışmada iş aile yayılımını ölçmek amacıyla Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilmiş olan 14 ifadeli ölçek kullanılmıştır.

Ölçek iş aile yayılımının negatif iş-aile yayılımı, negatif aile-iş yayılımı, pozitif aile-iş yayılımı ve pozitif iş-aile yayılımı olmak üzere dört boyutunu içermektedir. 14 ifadenin alt boyutlara dağılımına bakıldığında ilk 4 ifade negatif iş-aile yayılımını; 5, 6, 7 ve 8. ifadelerin negatif aile-iş yayılımını; 9, 10 ve 11. ifadelerin pozitif aile-iş yayılımını;

12, 13 ve 14. ifadelerin ise pozitif iş-aile yayılımını ölçtüğü görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığı negatif iş-aile yayılımı için 0.83, negatif aile-iş yayılımı için 0.80, pozitif aile-iş yayılımı için 0.70 ve pozitif iş-aile yayılımı için 0.73 olarak belirlenmiştir (Grzywacz ve Marks, 2000).

3.4.2. Performans Ölçeği

Bu çalışmada geçerliliğin test edilmesi amacıyla, faktör analizinin yanı sıra test puanlarının dış ölçütle ilişkisini inceleyen bir geçerlilik tekniği olan ölçüt bağımlı geçerliliğe (Büyüköztürk, 2007) debakılmıştır. Bu kapsamda İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerliliğini test etmek amacıyla performans ölçeğinden yararlanılmıştır. Çalışanların performanslarını ölçmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından da kullanılmış olan 4 ifadeli İşgören Performans Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için belirlenen Cronbach Alfa katsayısı 0.70'lik kabul edilebilir sınırların üzerindedir. Bu çalışmada ise, ölçeği ait Cronbach Alfa değerleri 0.85'in üzerindedir.

3.5. İşlem

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla oluşturulan anket formu, akademisyenlere yüz yüze görüşme yoluyla uygulanmıştır. Veri toplama süreci sonucunda toplam 500kişiye ulaşılmıştır. Bu kişilerden 480'i araştırmamıza katılmayı kabul ederek anketi cevaplamıştır. 10 anket eksik veya hatalı veri nedeniyle analiz dışı bırakılmış, araştırma 470 anket ile yürütülmüştür.

Literatürde ölçek geçerleme çalışmalarında genellikle yapı geçerliği incelenmektedir. Araştırmacılar ölçek geçerleme konusundaki çabaların "yapı geçerliği" şemsiyesi altında bütünleşmesi gerektiğini savunmaktadır (Cronbach ve Meehl, 1955; Şencan, 2005). Bir ölçeğin yapı geçerliği deaçımlayıcı (explanatory) faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi (DFA) ile test edilmektedir. Açımlayıcı faktör analizi sıklıkla gözlenen ölçümlerdeki varyansın ve kovaryansın gizil kaynaklarını bulmak ve ortaya çıkarmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu sebeple açımlayıcı faktör analizi test geliştirmek veya test geliştirmede deneyim kazanmak amacıyla kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 178). Doğrulayıcı faktör analizi ise, daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının bir

model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 275). Diğer bir deyişle DFA önceden belirlenmiş yada kurgulanmış olan bir yapının, eldeki verilerle ne derece doğrulandığını incelemektedir. Bu çalışmada DFA uygulamasının nedeni orijinal ölçeğin faktör yapısının Türk örnekleminde doğrulanıp doğrulanmadığını incelemektedir.

Ölçeğin kapsam geçerliliği için alanda uzman kişilerin görüşlerine başvurulmuş, yapı geçerliliği için birinci örneklem grubuna doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, iç tutarlılığı belirlemek için her iki örneklem grubunda alt boyutlara ait Cronbach Alfa katsayıları ayrı ayrı belirlenmiş ve son olarak ölçüt bağımlı geçerliliği için de performans ölçeğinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcılara İlişkin Açıklayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenler ve özel sektör çalışanlarının iş aile yayılımı alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Açıklayıcı İstatistikler

| | Akademisyenler (1. Örneklem) | | | Özel Sektör Çalışanları (2. Örneklem) | | |
|--------------------------|---------------------------------|------|-----|--|------|------|
| | N | Ort. | SS | N | Ort. | SS |
| Negatif İş-Aile Yayılımı | 150 | 3,12 | ,85 | 320 | 3,20 | 0,97 |
| Negatif Aile-İş Yayılımı | 150 | 2,73 | ,72 | 320 | 2,63 | 0,89 |
| Pozitif Aile-İş Yayılımı | 150 | 4,08 | ,72 | 320 | 3,93 | 0,72 |
| Pozitif İş-Aile Yayılımı | 150 | 3,26 | ,80 | 320 | 3,55 | 0,82 |

Katılımcılara ilişkin açıklayıcı bulgulara bakıldığında, örneklemelere ait ortalamaların birbirine yakın ve pozitif aile-iş yayılımının her iki örnekleme de diğer boyutlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2. Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Literatürdedoğrulayıcı faktör analizinin, yapı geçerliliğine ilişkin deneysel kanıtların ortaya konmasında açıklayıcı faktör analizinden çok daha güçlü bir yöntem olduğu ifade edilmektedir (Stapleton, 1997).

Doğrulayıcı faktör analizinde gözlenen değişkenler, belirli faktörlere önceden atanmış ve sabitlenmişlerdir. Bu sebeple, ölçek uyumlaştırma ve ölçek geçerleme çalışmalarında da sıklıkla kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 276; gözüm ve aksayan, 2003). Floyd ve Widaman (1995) de doğrulayıcı faktör analizinin ölçme araçlarının geliştirilmesi, düzenlenmesi ve yeniden gözden geçirilmesi çalışmalarında çok kullanışlı bir yöntem olduğunu belirtmişlerdir. Diğer yandan kültürlerarası ölçek uyarlama çalışmalarında, aracın hedef kültürdeki faktör deseni için doğrudan doğrulayıcı faktör analizi önerilmektedir. Bunun nedeni ise, aracın orijinal kültürdeki faktör deseninin pek çok nitel ve nicel çalışmalarla ortaya konmuş olması ve araştırmacının asıl amacının söz konusu aracın faktör deseninin, hedef kültürde korunup korunmadığını test etmek olmasıdır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 283). Buna göre ancak doğrulayıcı faktör analizi sonucunda aracın orijinal faktör desenine ilişkin model doğrulanmıyorsa veya yüksek uyum indeksleri vermiyorsa, açımlayıcı faktör analizine başvurmak gerekmektedir. Bu sayede ölçüm aracının hedef kültürdeki faktör yapısı yeni baştan keşfedilmiş olacaktır.

Orijinal ölçekte (Grzywacz ve Marks, 2000), 1986 işgören üzerinde yapılmış olan faktör analizi sonucunda dört boyutlu bir yapı ortaya konulmuştur. Bu nedenle İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması aşamasında doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması uygun görülmüştür. Birinci örneklemeden elde edilen verilerle LISREL paket programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin bilinen dört boyutlu yapısı test edilmiştir.

Aşağıda İş Aile Yayılımı Ölçeği'ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve uyum iyiliği indekslerine yer verilmiştir.

Tablo 2. İş Aile Yayılımı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi
Sonuçları

| Model | χ^2/df | RMSEA | NNFI | CFI | GFI |
|-----------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| Model 1 (14 maddeli) | 185.10/71*=2.61 | 0.104 | 0.81 | 0.85 | 0.85 |
| Model 2 (1 madde çıkarıldı) | 95.38/59*=1.62 | 0.064 | 0.92 | 0.94 | 0.91 |
| Model 3 (2 madde çıkarıldı) | 76.26/48*=1.59 | 0.063 | 0.93 | 0.95 | 0.92 |
| Mükemmel uyum** | <2 | <0,05 | >0,95 | >0,95 | >0,95 |
| İyi uyum** | <5 | <0,08 | >0,90 | >0,90 | >0,90 |

*p<0,01

**Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, 271-272.

İş aile yayılımı ölçeğinin geçerlik analizi dört aşamalı model ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin tüm ifadelerini içeren Model 1'in, uyum iyiliği değerlerinin öngörülen referans değerler aralığında olmadığı görülmüştür. Daha önce de belirtildiği gibi, oluşturulan modelde daha önceden faktörleri bilinen bir yapı test edildiğinden, test edilen modelin uyum değerlerine ulaşıncaya kadar ifadeler tek tek çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Bu doğrultuda ölçek maddelerinin faktör yükleri dikkate alınarak ve en düşük faktör yüküne sahip olan maddeden başlayarak tek tek maddeler çıkarılmıştır. En düşük faktör yüküne sahip olan negatif aile-iş yayılımı alt boyutuna ait 7. madde çıkarıldığında, ölçek uyum iyiliği açısından kabul edilebilir hale gelmiştir (Model 2). Ancak bu yeni durumdayine negatif aile-iş yayılımı alt boyutuna ait olan ve ölçeğin 8. maddesinin faktör yükü 0.20'e düşmüştür. Düşük faktör yükü nedeniyle 8. madde de ölçekten çıkarılmıştır (Model 3). Geriye kalan 12 madde ile oluşturulan 3. modelde uyum iyiliği değerlerinin tamamı referans değer aralığına ulaşmış olması ve maddelerin faktör yüklerinin de 0.56 ve 0.95 aralığında olması nedeniyle analiz işlemleri sonuçlandırılmıştır. Buna göre 14 ifadeli orijinal İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin Türkçe formundan 2 ifade çıkarılmıştır ve 12 ifadeli bir ölçeğe ulaşılmıştır.

Orijinal İş Aile Yayılımı Ölçeği'nden negatif iş aile yayılımı boyutlarında 4'er ve pozitif iş aile yayılımı boyutlarında 3'er olmak üzere toplam 14 ifade bulunmaktayken, doğrulayıcı faktör analizinden elde

edilen sonuçlar neticesinde negatif aile-iş yayılımı (“Evde yapmam gereken işler, işimi iyi yapabilmem için daha iyi dinlenebilmemi engeller.”, “Evdeki sorumluluklarımdan dolayı, işteki faaliyetlerime daha az enerji harcamaktayım.”) alt boyutundan iki ifade silinmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Türkçe’ye uyarlanmış olan ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmış olup, ölçeğin son hali ve maddelere ilişkin faktör yükleri aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 3. İş Aile Yayılımı Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ulaşılan Maddeler ve Maddelerin Faktör Yükleri

| <i>Negatif iş-aile yayılımı</i> | |
|--|------|
| 1. İşte çok yorulduğumdan dolayı, evde odaklanmam gereken işlere odaklanamam. | 0.77 |
| 2. İşte yüklendiğim stres, evde sınırlı olmama neden olur. | 0.66 |
| 3. İşteki problem ve sıkıntılar, evde iken kafamı meşgul eder. | 0.72 |
| 4. İşim nedeniyle, evdeki faaliyetlerime daha az enerji harcamaktayım. | 0.67 |
| <i>Negatif aile-iş yayılımı</i> | |
| 5. Kişisel veya ailesel problemlerim, işte iken kafamı meşgul eder. | 0.56 |
| 6. Evde yüklendiğim stres, işte sınırlı olmama neden olur. | 0.95 |
| <i>Pozitif aile-iş yayılımı</i> | |
| 7. Evde gördüğüm sevgi ve saygı, işte kendime güvenmemi sağlar. | 0.71 |
| 8. Ev hayatı beni rahatlatır ve kendimi bir sonraki iş gününe hazır hissetmemi sağlar. | 0.72 |
| 9. Evden birileri ile konuşmak, işteki problemler ile başa çıkmamı kolaylaştırır. | 0.62 |
| <i>Pozitif iş-aile yayılımı</i> | |
| 10. İşteki deneyimlerim, ev hayatı ile ilgili konularda bana yardımcı olur. | 0.82 |
| 11. İşte yaptıklarım, evde bana daha iyi bir konum sağlar. | 0.76 |
| 12. İşte kullandığım becerilerim, ev hayatımda bana faydalı olur. | 0.77 |

4.3. Ölçeğin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin son halinin iç tutarlılığını hesaplamak amacıyla alt boyutların Cronbach Alfa değerleri her iki örneklem için de hesaplanmıştır. Alt boyutlara ait Cronbach Alfa katsayıları birinci örneklem için 0.70 ile 0.83 arasında değişirken; ikinci örneklem için bu katsayılar 0.70 ile 0.82 arasındadır. Bu sonuçlara göre ölçeğin her iki örneklemde de güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| | Akademisyenler (1. Örneklem) | Özel Sektör Çalışanları (2. Örneklem) |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
| Negatif iş-aile yayılımı | 0.80 | 0.82 |
| Negatif aile-iş yayılımı | 0.70 | 0.70 |
| Pozitif aile-iş yayılımı | 0.72 | 0.73 |
| Pozitif iş-aile yayılımı | 0.83 | 0.81 |

4.4. Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

İş aile yayılımı ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliliği, dış ölçek olarak performans ölçeğinin kullanılması ile test edilmiştir. Çalışmada dış ölçek olarak performans ölçeğinin kullanılmasının nedeni, literatürde iş aile yayılımı alt boyutları ile performans arasındaki ilişkinin (Keene ve Reynolds, 2013; Frone, vd., 1997) sıkça incelenmiş olmasıdır. Çalışmanın her iki örnekleme için İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin alt boyutları ile performans ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkilere ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 5. Ölçekler Arasındaki İlişkiler

| | Akademisyenler (1.Örneklem) n=150 | | | | Özel Sektör Çalışanları (2. Örneklem) n=320 | | | |
|---------------------------------------|---|-------|-------|-------|---|-------|-------|-------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (1) | (2) | (3) | (4) |
| (1) Negatif iş- aile yayılmı | 1 | | | | 1 | | | |
| (2) Negatif aile-iş yayılmı | .459* | 1 | | | .463* | 1 | | |
| (3) Pozitif aile-iş yayılmı | - | -.125 | 1 | | - | -.100 | 1 | |
| (4) Pozitif iş-aile yayılmı | .149* | | | 1 | .104* | | | 1 |
| (5) Performans | -.025 | - | .334* | .219* | -.101 | - | .382* | .289* |
| | | .193* | * | * | | .239* | * | * |
| | | * | | | | * | | |

*p<0.05, **p<0.01

Analiz sonuçlarına göre, İş Aile Yayılmı Ölçeği'nin Türkçe formundan elde edilen veriler her iki örnekleme işgörenlerin performans düzeyleri ile karşılaştırıldığında, negatif aile-iş yayılımı ile performans arasında negatif, pozitif iş-aile ve pozitif aile-iş yayılımı alt boyutları ile performans arasında ise pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Diğer yandan negatif iş-aile yayılımı her iki örnekleme de performans ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

İlk kez Crouter tarafından 1984 yılında tanımlanmış olan iş aile yayılımı kavramı, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi tüm yönleri ile ele almaktadır. Bu sayede kavram, bir yandan bireyin iş ve aile

hayatındaki çakışan rollerinden kaynaklanan sorunları yok etmekte, diğer yandan da örgütün insan kaynağının gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmada iş aile yayılımının çok boyutlu yapısını ortaya koyan Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilmiş olan İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaçla, akademisyenler ve özel sektör çalışanlarından oluşan iki farklı örneklemden veriler toplanmış ve yapılan analizler doğrultusunda ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından geliştirilmiş olan ölçek çeviri sürecine göre gerçekleştirilmiş ve daha sonra ölçeğin geçerliliği için kapsam, yapı ve ölçüt bağımlı geçerliliğine bakılmıştır. Ölçek maddelerinin iş aile yayılımı düzeyini ölçmedeki nitelik ve nicelik bakımından yeterliliğinin göstergesi olan kapsam geçerliliği için, konu ile yakından ilgilenen akademisyenlerden uzman görüşü alınmıştır. Yapı geçerliliği için ise doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Kurulan modelin uyum iyiliğinin referans değerler arasında olabilmesi için bazı maddelerin ölçekten çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizinin tekrarlanması gerekmiştir. Faktör yükleri düşük olan maddeler ölçekten tek tek çıkarılarak analiz tekrarlanmış ve sonunda 2 maddenin çıkarıldığı ölçek uyum iyiliği açısından kabul edilebilir sınırlar içerisine girmiştir. Silinen ifadeler negatif aile-iş yayılımı alt boyutuna ait olan "Evde yapmam gereken işler, işimi iyi yapabilmem için daha iyi dinlenebilmemi engeller." ve "Evdeki sorumluluklarımdan dolayı, işteki faaliyetlerime daha az enerji harcamaktayım." ifadeleridir. Buna göre iş aile yayılımının Türkçe formunun geçerlenmesi aşamasında iki madde ölçekten çıkarılmış, Türkçe İş Aile Yayılımı Ölçeği dört boyut ve 12 madde ile doğrulanmıştır.

Ayrıca İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerliliğini tespit etmek için İşgören Performansı Ölçeği dış ölçek olarak kullanılmıştır. Bu iki ölçek arasındaki korelasyon analizi sonuçları, her iki örneklem grubu için, negatif aile-iş yayılımı ile performans arasında negatif, pozitif iş-aile ve pozitif aile-iş yayılımı alt boyutları ile performans arasında ise pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Diğer yandan negatif iş-aile yayılımı her iki örnekleme de performans ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Bu bulgular, literatür ile paralellik göstermektedir. Buradan hareketle, değişkenler arasında

beklenen ilişkilerin her iki örnekleme de gözlemlendiğini ve İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerliliğinin kanıtlandığını söylemek mümkündür.

İş Aile Yayılımı Ölçeği'ningüvenilirlik düzeyini belirleyebilmek için, ölçeğin iç tutarlılığı farklı yer ve zamanlarda iki farklı örnekleme sınanmıştır. İki örneklem grubuna ait puanlarla iş aile yayılımının alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Her iki örneklem grubuna ait Cronbach Alfa katsayıları birbirine çok yakın olarak tespit edilmiştir. Ayrıca her iki örneklemden elde edilen iç tutarlılık katsayıları, Grzywacz ve Marks (2000) tarafından elde edilen iç tutarlılık katsayılarına da oldukça yakın seviyelerdedir. Güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Yapılan analizler neticesinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilen İş Aile Yayılımı Ölçeği'ninTürkçe formunun, özellikle örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanları açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Hayatın vazgeçilmez iki parçası olan iş ve aile yaşamı arasında pozitif yayılımın sağlanabilmesi, öncelikle mevcut durumun ölçülmesi ile mümkün olabilecektir ki, bu da ancak yerli literatürde geçerli ve güvenilir bir İş Aile Yayılımı Ölçeği'ninvarlığı ile mümkündür. Her ne kadar bu çalışmanın örneklemeden elde edilen bulguların, ölçeğin genellenebilirliğini sınırladığı göz önünde tutularak, İş Aile Yayılımı Ölçeği'ninülkemizde konu ile ilgili araştırmalarda kullanılabileceğini söylemek mümkündür. Bu sayede, bundan sonraki çalışmalarda iş aile yayılımı kurulacak modellerde birçok değişkenin öncülü veya ardılı olarak tanımlanabilir ve ölçülebilir.

Bundan sonraki çalışmalarda İş Aile Yayılımı Ölçeği'nin, nicel ve nitel olarak farklı örneklemlerde denenmesinin ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği konusunda daha güçlü ve genellenebilir bulgulara ulaşılması konusunda önem taşımaktadır.Ayrıca ölçeğin uyum geçerliliğini belirlemek amacıyla, iş aile yayılımı ile ilişkili olabilecek çeşitli psikolojik yapıları değerlendiren ve geçerliği güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerle arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

Barnett, R. C. (1998), "Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature", **Genetic, Social and General Psychology Monographs**, 124, p. 125-182.

Brislin, R.W., Lonner, W.J., and Thorndike R.M. (1973), **Cross Cultural Research Methods**, New York, John Wiley & Sons Pub.

Burchielli, R., Bartram, T. and Thanacoody, R. (2008), "Work-Family Balance or Greedy Organizations?", **Relations Industrielles**, 63(1), p. 108-130.

Büyüköztürk, Ş. (2007). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Pegem Akademi, Ankara.

Clark, S. C. (2000), "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", **Human Relations**, 53, p. 747-770.

Cronbach, L. J. and Meehl, P. E. (1955), "Construct Validity in Psychological Tests", **Psychological Bulletin**, 52, p. 281-302.

Crouter, A. C. (1984), "Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface", **Human Relations**, 37, p. 425-442.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010), **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS Ve LISREL Uygulamaları**, Pegem Akademi, Ankara.

Çöl, G. (2008), "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (1), p. 35-46.

Floyd, F. J. and Widaman, K. F. (1995), "Factor Analysis in the Development and Refinement of Clinical Assessment Instruments", **Psychological Assessment**, 7(3), p. 286-299.

Frone, M. R. (2003), "Work-Family Balance", Quick, J.C. and Tetrick, L.E. (Ed.), **Handbook of Occupational Health Psychology**, in (p. 143-162) American Psychological Association, Washington DC.

Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. (1997), "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface", **Journal of Vocational Behavior**, 50, p. 145-167.

Gözüm, S. ve Aksayan, S. (2003), "Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması İçin Rehber II: Psikometrik Özellikler Ve Kültürlerarası Karşılaştırma", **Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi**, 1, p. 3-14.

Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. (2006), "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", **Academy of Management Review**, 31, p. 72-92.

Grzywacz, J. G. and Bass, B. L. (2003), "Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit", **Journal of Marriage and Family**, 65, p. 248-261.

Grzywacz, J. G. (2002), "Toward a Theory of Work-Family Facilitation". Paper Presented at the 2002 Persons, Processes, and Places: Research on Families, Workplaces and Communities Conference, San Francisco.

Grzywacz, J. G. (2000) "Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything?", **American Journal of Health Promotion**, 14(4), p. 236-243.

Grzywacz, J. G. and Carlson, D. S. (2007), "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research", **Advances in Developing Human Resources**, 9(4), p. 455-471.

Grzywacz, J. G. and Marks, N. F. (2000), "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family", **Journal of Occupational Health Psychology**, 5, p. 111-126.

Grzywacz, J. G., and Butler, A. B. (2005), "The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing A Theory and Distinguishing a Construct", **Journal of Occupational Health Psychology**, 10(2), p. 97-109.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. and Rosenthal, R. A. (1964), **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity**, John Wiley & Sons, Inc., New York, London, Sydney.

Keene, J. R. and Reynolds, J. R. (2013), "The Job Costs of Family Demands Gender Differences in Negative Family to Work Spillover", **Journal of Family Issues**, 26(3), p. 275-299.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., Pulkkinen, L. (2006), "Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of

NegativeandPositiveSpilloverBetweenWorkandFamily”,
ScandinavianJournal of Psychology, 47, p. 149–162.

Kirchmeyer C. (1992), “NonworkParticipationandWorkAttitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of PersonalResources”. **Human Relations**, Vol. 45, p. 775–795.

Kirchmeyer,C.(2000),“Work- Life Initiatives: GreedorBenevolenceRegardingWorkers’ Time?” Cooper C. L. andRousseau D. M. (Ed.), **Trends in OrganizationalBehavior**(Vol. 7 p. 79-93) West Sussex, UK: Wiley.

Lambert, S. J., (1990), “ProcessesLinkingWorkandFamily: A Critical ReviewandResearchAgenda”, **Human Relations**, 43, p. 239-257.

Lawson,K. M.,Davis, K. D., Crouter, A. C. andO’Neil, J. W. (2012), “UnderstandingWork-FamilySpillover in Hotel Managers”, **International Journalof Hospitality Management**, 31(4).

Marchese, M. C.,Bassham, G.andRyan, J. (2002), “Work-FamilyConflict: A VirtueEthics Analysis”, **Journal of Business Ethics**, 40, p. 145-154.

Polatçı, S. (2011), Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri.

Rothbard, N. P. (2001), “EnrichingorDepleting? The Dynamics of Engagement in WorkandFamilyRoles”, **AdministrativeScienceQuarterly**, 46, p. 655–684.

Schneewind, K. A.,Reeb, C. andKupsch, M.(2010), “BidirectionalWork-FamilySpilloverandWork-FamilyBalance: How areTheyRelatedtoPersonalDistressand Global Stress?”, **FamilyScience**,1(2), p. 123-134.

Sigler, T. H. andPearson, C. M. (2000),“CreatingAn EmpoweringCulture: ExaminingtheRelationshipBetweenOrganizationalCultureandPerceptions of Empowerment”,**Journal of Quality Management**,5, pp.27-52.

Staines, G. L. (1980), “SpilloverVersusCompensation: A Review of theLiterature on theRelationshipBetweenWorkandNonwork”, **Human Relations**,33(2), p. 11-129.

Stapleton, C. D. (1997), **Basic Concepts and Procedures of Confirmatory Factor Analysis**, Austin: The Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association.

Şencan, H. (2005), **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**, Seçkin Yayınları, Ankara.

Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M. and Lang, E. (1990), "Women with Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health", **Journal of Marriage and the Family**, 52(1), p. 63-72.

Voydanoff, P. (2002), "Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family and Individual Outcomes: An Integrative Model", **Journal of Family Issues**, 23(1), p. 138-164.

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, p. 108-130.