

TÜRKİYE İÇİN İŞ-AİLE DENGESİ ÖLÇEĞİNİN ALT BOYUTLARI VE BELİRLEYİCİLERİ*

Hüseyin GÜLER**

Ebru ÖZGÜR GÜLER***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı İş-Aile Dengesi Ölçeğinin (Work-Family Balance Scale, WFBS) faktör yapısını ortaya çıkarmak ve bu ölçeğin Türkiye’deki geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemektir. Ölçek, istatistiki bölge kavramında kullanılmakta olan, 1. Düzeydeki 12 İstatistiki Bölgede yaşayan 682 vatandaştan oluşan bir örneklem üzerinde uygulanmıştır. Orijinal halinde 26 ifade bulunan “İş-Aile Kısıtları” ve “İş-Aile Kazanımları” ölçeği, iş-aile dengesini ölçmek amacıyla kullanılan uygun bir ölçektir. Daha önceki çalışmalar bu ölçeğin iş-aile kazanımları (Work-Family Gains, WFG), iş-aile kısıtları (Work-Family Strains, WFS), iş-ebeveyn kazanımları (Work-Parenting Gains, WPG) ve iş-ebeveyn kısıtları (Work-Parenting Strains, WPG) isimli dört alt faktörden oluştuğunu göstermektedir. Çalışmada 26 ifadeden oluşan WFBS’nin boyutlarını belirlemek için faktör analizi uygulanmıştır. Dört faktörün elde edilmesinin ardından WFBS skorlarının cinsiyet, yaş, eğitim ve çocuk sayısı gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip ANOVA ve t-testleri ile incelenmiştir. Son olarak elde edilen iş-aile dengesi ölçeğine ilişkin faktörlerin “İş Tatmini (Job Satisfaction, JS)”, “Evlilik Tatmini (Marital Satisfaction, MS)”, “Ruh Sağlığı (Mental Health, MH)” ve “İş Stresinden (Work Stress, WS)” ne ölçüde etkilendiği araştırılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş-aile dengesi, Evlilik tatmini, İş tatmini, Ruh sağlığı, İş stresi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the factor structure of the Work-Family Balance Scale (WFBS) and examine its reliability and validity in the Turkish population. The scale is validated using a sample of 682 Turkish residents from 12 Statistical Regions at first level. Work-Family Strains and Gains is an appropriate measure to capture work-family balance and it contains 26 items in the original version. Previous studies show that this scale identifies four factors, namely Work-Family Gains (WFG), Work-Family Strains (WFS), Work-Parenting Gains (WPG) and Work-Parenting Strains (WPS). Explanatory factor analysis is conducted to identify the latent structure of the 26-item WFBS. After the extraction of four factors, ANOVA and t-tests are conducted to examine effects of demographic characteristics -which are gender, age, education, and number of children- on WFBS. Finally, effects of job satisfaction (JS), marital satisfaction (MS), mental health (MH) and work stress (WS) on WFBS are tested.

* Bu çalışma Çukurova Üniversitesi İİBF2012BAP3 numaralı Bilimsel Araştırma Projesi kapsamında desteklenmiştir.

** Yrd. Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, hguler@cu.edu.tr

***Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, ozgurebru@cu.edu.tr

Keywords: Work-family balance, Marital satisfaction, Job satisfaction, Mental health, Work stress.

1. Giriş

Goode (1960), Slater (1963) ve Coser'a (1974) göre kıtlık (scarcity) hipotezi, sınırlı zaman ve enerjiye sahip bireylerin yeni roller ve sorumluluklar almak zorunda oldukları durumlarda gerilim yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu gerilim çoğunlukla mücadele ettikleri talepler, aşırı iş yükü ve ikili ilişkilerde yaşadıkları karmaşadan kaynaklanmaktadır. Marks (1977) ve Sieber'in (1974) genişleme (expansion) hipotezine göre ise artan rollerle birlikte, bu rollerle ilgili ödenen bedeller de çoğalmaktadır (Marshall ve Barnett, 1993). Günümüzde ebeveynlerin her ikisi de çalışmakta ve bu durum aile ekonomilerine olumlu katkılar getirirken, bireylerin iş ve aile ile ilgili bazı konularda olumsuzluklar yaşayabilmelerine sebep olabilmektedir.

İş-aile dengesi kavramını açıklamadan önce sözü edilen dengenin kavramsal olarak nasıl ele alındığına değinmekte fayda vardır. Grzywacz ve Carlson (2007) gibi birçok araştırmacı iş-aile dengesinin, iş-aile karmaşasını ortadan kaldırarak elde edileceğini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan bu dengenin sağlanabilmesi için işin aileye veya ailenin işe müdahale etme sıklığı ve yoğunluğunun düzenlenmesi gerekmektedir.

İş-aile dengesi, eşlerin her ikisinin de çalıştığı durumda kişilerin kendilerini iyi hissetmelerinde, organizasyonel olarak gelişmelerinde, sağlıklı ve iyi yapılandırılmış sosyal ilişkiler kurmalarında çok önemli bir role sahiptir (Halpern, 2005).

Yaşam kalitesinin bir göstergesi olarak iş-aile dengesi, A.B.D.'de Barnett vd (2004), Avrupa'da McGinnity ve Whelan (2009), Japonya'da Gornick vd (2007) ve Çin'de de Zhang vd (2010) gibi birçok akademik çalışmaya konu olmuştur.

Bu çalışmada ise iş-aile dengesi için Marshall ve Barnett (1993) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması amaçlanmıştır. Böylelikle ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Literatürde yer alan çalışmalardan, 26 ifadeden oluşan bu ölçeğin kazanımlar ve kısıtlar olmak üzere iki ana başlıktan oluştuğu, bu başlıkların da kendi içinde iş-aile kazanımları, iş-aile kısıtları, iş-ebeveyn kazanımları ve iş-ebeveyn kısıtları olmak üzere dört alt faktöre ayrıştığı bilinmektedir. Elde edilen bu dört faktörün cinsiyet, yaş, eğitim ve çocuk sayısı gibi demografik özelliklere göre farklılıklar gösterip göstermediği ilgi çekici bir konudur. Bu nedenle çalışmada öncelikle ölçeğin sözü edilen özellikler bakımından farklılıklara sahip olup olmadığı incelenmiştir. Alt boyutlar yardımıyla şekillendirilen İş-Aile Dengesi Ölçeğinin; Evlilik Memnuniyeti, İş Tatmini, Ruh Sağlığı ve İş Stresi olarak ifade edilen 4 farklı ölçek ile ilişkisinin incelenmesiyle çalışmanın diğer hedeflenen sonuçları elde edilmiştir.

2. Yöntem ve Bulgular

2.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Marshall ve Barnett (1993) tarafından önerilen ve 4 alt boyutta ele alınan İş-Aile Dengesi Ölçeği toplam 26 yargısal ifade içermektedir. Bu ifadelerde ilk boyutu kapsayan İş-Aile Kazanımları alt boyutunda; her ikisi de çalışan eşlerin hem iş hem de aile

sorumluluklarına sahip olmalarının kendilerini nasıl hissettirdiğine ilişkin duygu ve düşüncelerine yer verilmektedir. Ayrıca bu sorumlulukları yönetip, bu sorumlulukları gerçekleştirmenin kendilerini ne ölçüde yeterli hissetmelerine yol açtığı da ilgilenilen noktalardan biridir.

İkinci boyutta yer alan İş-Aile Kısıtları bölümünde ise genel anlamda eşlerin aileleri ile zaman geçirirken, iş hayatındaki sorumluluklarının bu zamanı ne ölçüde etkilediği ile ilgilenilmektedir. Benzer durum eşler çalışırken, ailelerine ilişkin durumları düşünmenin iş hayatlarını ne ölçüde etkilediği ve bu durumun kendilerinde bir kızgınlığa neden olup olmadığı kısmında da ele alınmaktadır.

İş-Ebeveynlik Kazanımları kısmında yer verilen ifadeler ise genellikle kişilerin çalışmış oldukları işlerin kendilerini iyi hissetmelerine neden olduğundan, çocukları üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu görüşünden yola çıkarak, işlerinin kendilerini daha iyi bir ebeveyn olarak hissetmelerindeki önemine vurgu yapmaktadır.

Son alt boyut olarak karşımıza çıkan İş-Ebeveynlik Kısıtları kısmında ise eşlerin çalışırken çocuklarının durumları ile ilgili olarak endişelendikleri ve bu durumun işteki performanslarını olumsuz yönde etkilediği şeklindeki duygularının yoğunluğuna yer verilmiştir. Ayrıca bireylerin işlerinin, istedikleri tarzda bir ebeveyn olmaları için gereken enerji ve zamana imkan tanıyıp tanımadığının da derecelendirilmesinin yapılması istenmektedir.

Bireylerin evlilik memnuniyeti, Schumm vd'nin (1986) önerdiği Kansas evlilik memnuniyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Katılımcılara yöneltilen “Evliliğinizden ne kadar memnunsunuz?”, “Eşinizin bir eş olarak görevlerini yerine getirmesinden ne kadar memnunsunuz?” ve “Eşinizle olan ilişkilerinizden ne kadar memnunsunuz?” sorularına verilen 5 noktalı Likert ölçeği kullanılarak evlilik memnuniyetinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Değerlendirme yapılırken 1-hiç memnun olmamaya karşılık gelirken, 5-çok memnunum şeklinde değerlendirilmiştir. Bu ölçekte elde edilen yüksek değerler katılımcının evliliğinden memnun olduğunu göstermektedir.

İş tatmini ya da iş memnuniyeti için “Genel olarak işinizden ne kadar memnunsunuz?” şeklinde tek soruluk bir ifadeye yer verilmiştir. Burada da yüksek skor, cevaplayıcının işinden çok memnun olduğu anlamına gelirken, düşük skor hiç memnun olmadığı anlamına gelmektedir.

Ware'in (2000) SF-36 sağlık anketinden elde edilen özet sağlık göstergelerine ilişkin 4 ifade yardımıyla ruh sağlığı ölçülmek istenmiştir.

Son olarak İş-Aile dengeleri ile İş Stresi arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla, “İşimi aşırı derecede stresli buluyorum” şeklinde tek sorudan oluşan bir soru yöneltilmiştir. Sorunun ters kodlu yapısından dolayı, yüksek skorlar kişinin yoğun iş stresi yaşadığını, düşük skorlar ise iş stresi ile ilgili sorun yaşamadığı şeklinde yorumlanmıştır.

2.2. Örneklem

Araştırmanın hedef kitlesini en az bir yıldır çalışmakta olan eşler oluşturmaktadır. TÜİK verilerine göre, Düzey 1'de yer alan 12 istatistiki bölge için yayınlanan 2013 yılı istihdam verileri Tablo 1'de özetlenmiştir. Bütçe kısıtları doğrultusunda yukarıda belirtilen kitleden seçilecek örneklem büyüklüğünün 682 kişi olarak belirlenmesine karar verilmiştir. 682 kişilik bu örneklem Tablo 1'deki istihdam sayıları kullanılarak Türkiye'nin 12 istatistiki bölgesine orantılı olarak dağıtılmıştır.

Tablo.1 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Edilenlerin Sayısı (Bin kişi, 2013)

İstatistikî Bölge	Toplam	Erkek	Kadın
İstanbul (TR1)	4 658	3 351	1 308
Batı Marmara (TR2)	1 279	879	400
Ege (TR3)	3 795	2 530	1 265
Doğu Marmara (TR4)	2 725	1 909	817
Batı Anadolu (TR5)	2 424	1 757	667
Akdeniz (TR6)	3 212	2 246	966
Orta Anadolu (TR7)	1 272	902	370
Batı Karadeniz (TR8)	1 619	1 058	562
Doğu Karadeniz (TR9)	958	593	365
Kuzeydoğu Anadolu (TRA)	698	472	227
Ortadoğu Anadolu (TRB)	1 138	788	350
Güneydoğu Anadolu (TRC)	1 745	1 399	346
Toplam	25 524	17 883	7 641

2.3. Demografik Yapı

Bu bölümde çalışmaya katılan 682 katılımcının demografik özelliklerine yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet ve eğitim düzeyleri Tablo 2’dedir. Buna göre katılımcılarda cinsiyet dağılımının dengeli olduğu; eğitim açısından lise mezunlarının ilk sırayı aldığı, bunu yüksekokul/üniversite mezunlarının takip ettiği söylenebilir.

Araştırmada yer alan bireylerin yaş dağılımları Tablo 3’de özetlenmektedir. Buna göre hem katılımcıların hem de eşlerinin genellikle genç ve orta yaşlı bireyler oldukları söylenebilir. Yaş ortalamaları 35 civarında olup, 35 yaş ve altında olanlar tüm katılımcıların yarısından fazladır.

Tablo.2 Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	336	49,3
Kadın	346	50,7
Eğitim (Kendisi)		
İlkokul ve altı	99	14,5
Ortaokul/İlköğretim	76	11,1
Lise	294	43,1
Yüksekokul/Üniversite	202	29,6
Yüksek Lisans/Doktora	11	1,6
Eğitim (Eşi)		
İlkokul ve altı	98	14,4
Ortaokul/İlköğretim	112	16,4
Lise	259	38,0
Yüksekokul/Üniversite	201	29,5

Yüksek Lisans/Doktora	12	1,7
-----------------------	----	-----

Tablo.3 Yaş Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde
Yaş (Kendisi)	<i>Ortalama / Std. Sapma: 35,41 / 8,16</i>	
30 yaş altı	189	27,7
30-35	173	25,4
36-40	146	21,4
41-49	145	21,3
50 ve üstü	29	4,3
Yaş (Eşi)	<i>Ortalama / Std. Sapma: 35,70 / 8,62</i>	
30 yaş altı	185	27,1
30-35	174	25,5
36-40	137	20,1
41-49	139	20,4
50 ve üstü	47	6,9

Tablo 4’de ailelerin çocuk sayıları, çocukların cinsiyetleri ve yaşları özetlenmektedir. Tablodan görüleceği üzere ailelerin yarısından fazlası tek çocuğa sahiptir. Bunu yaklaşık %35 ile iki çocuklu aileler izlemektedir. 3 çocuklu aileler %10’luk paya sahipken, 4 ve üstü çocuğu olanların payı %3 civarındadır. Ailelerin ortalama çocuk sayısı 1,66’dır. Çocukların cinsiyet dağılımında erkek ve kızların hemen hemen eşit paya sahip olduğu görülmektedir. Yaş açısından incelendiğinde çocukların yaklaşık %42’sinin ilkokul öncesi çağda (7 yaş ve öncesi) olduğu görülmektedir. Yetişkin çocukların (18 yaş ve üstü) payı %21 civarındadır.

Tablo.4 Çocuk Sayıları, Çocukların Cinsiyetleri ve Yaşları

Değişken	Frekans	Yüzde
Çocuk Sayısı	<i>Ortalama / Std. Sapma: 1,66 / 0,83</i>	
1	352	51,6
2	241	35,3
3	68	10,0
4 ve üstü	21	3,1
Çocukların Cinsiyetleri		
Erkek	570	50,4
Kız	561	49,6
Çocukların Yaşları		
0-3	248	22,1
4-7	228	20,2
8-12	223	20,0
13-17	187	16,7
18-25	186	16,6
26 ve üstü	50	4,5

2.4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Bu bölümde araştırmada kullanılan iş-aile dengesi, evlilik tatmini ve ruh sağlığı ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlikleri incelenmiştir. Evlilik tatmini ölçeği 3, ruh sağlığı ölçeği 4 maddeden oluştuğundan bu ölçeklere faktör analizi uygulanmamış ve sadece güvenilirlikleri Cronbach α katsayısıyla değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmada kullanılan iş tatmini ve iş stresi ölçekleri de sadece birer maddeden oluştuğundan bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri incelenememiştir.

Bu amaçla başlangıçta 26 maddelik ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde ilk olarak değişkenler arasındaki korelasyon yapısı, değişkenlerin MSA değerleri, KMO değeri ve Bartlett küresellik testi gibi istatistikler kontrol edilmiştir. Bu değerlerin tümü veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Ancak yapılan faktör analizinde wfs8 ve wfs9 maddelerinin beklendiği üzere WFS faktöründe değil, WPS faktöründe yer aldığı görülmüştür. Dolayısıyla bu iki maddenin iş-aile kısıtlarını ölçmeye yönelik olmasına karşın, iş-ebeveyn kısıtları faktörüne düştüğü söylenebilir. Bu durumda ilgili maddelerin katılımcılar tarafından net olarak anlaşılmadığı düşünülmüş ve bu iki madde ölçekten çıkarılarak kalan 24 madde ile analize devam edilmiştir. Daha sonra yapılan faktör analizinde ise wfs7 maddesinin iki farklı faktörde yüksek yüklerle sahip olduğu görülmüş ve bu madde de analizden atılmıştır. Sonuç olarak wfs7, wfs8 ve wfs9 maddelerinin haricindeki 23 maddenin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Bu 23 madde ile yapılan faktör analizi için elde edilen KMO değeri 0,889 olup faktör analizi için oldukça iyi bir değerdir. Bartlett küresellik testi için test istatistiği 6276,64 ve p-değeri 0,000'dır. Dolayısıyla bu test sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve veri setinin faktör analizine uygun olduğu ifade edilebilir. Analizde yer alan maddelerin korelasyon matrisi ve MSA değerleri incelenmiş olup bu değerler de kalan 23 maddenin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Bu 23 madde için VARIMAX yöntemiyle döndürme yapıldığında elde edilen sonuçlar Tablo 5'de yer almaktadır. VARIMAX döndürmesi sonucunda değişkenler sadece birer faktörde yüklenmiş olup Tablo 5'de verilen değerler ilgili faktöre ait yüklerdir. Elde edilen dört faktör veri setindeki toplam değişimin %57'sini açıklamaktadır. Bu oran her ne kadar yeterince büyük olarak değerlendirilemese de WFBS'nin dört faktörden oluştuğu beklentisi düşünüldüğünde, analiz sonucunda bulunan faktör sayısının beklentilerle uyumlu olduğu söylenebilir. Döndürme sonrası elde edilen varyans açıklama yüzdeleri, her bir faktörün veri setindeki değişimin yaklaşık %10-%17'sini açıkladığını göstermektedir. Döndürülmüş faktör yükleri incelendiğinde wfg1-wfg7 arası maddelerin ilk faktörde, wps1-wps6 arası maddelerin ikinci faktörde, wfs1-wfs6 arası maddelerin üçüncü faktörde ve wpg1-wpg4 arası maddelerin dördüncü faktörde toplandığı görülmektedir. Dolayısıyla ilk faktör iş-aile kazanımları (Work-Family Gains, WFG), ikincisi iş-ebeveyn kısıtları (Work-Parenting Strains, WPS), üçüncüsü iş-aile kısıtları (Work-Family Strains, WFS) ve son faktör iş-ebeveyn kazanımları (Work-Parenting Gains, WPG) olarak adlandırılabilir.

Yapılan faktör analizi WFBS ölçeğinin genel olarak beklentilerle uyumlu olduğunu göstermektedir. 3 maddenin atılması sonucunda kalan 23 madde literatürdeki çalışmalarla uyumlu olarak iş-aile dengesinin WPG, WPS, WFG, WFS aldı dört faktörü altında toplanmışlardır. Bu durum ölçeğin geçerliliğini doğrular niteliktedir.

Tablo.5 WFBS için VARIMAX ile Elde Edilen Özdeğerler, Varyans Açıklama Yüzdeleri ve Faktör Yükleri

Bileşen	Faktör Yükleri
Faktör I: WFG (Özdeğer = 3,856 – %16,8)	
<i>Zamanımı daha iyi yönetmem anlamına gelir (wfg5).</i>	0,785
<i>Hayatıma daha çok çeşitlilik katar (wfg2).</i>	0,744
<i>Önceliklerimi net bir şekilde ortaya koyar (wfg6).</i>	0,725
<i>Tüm yeteneklerimi kullanmama imkan verir (wfg3).</i>	0,717
<i>Yapabileceğimin en iyisi yapmam için beni zorlar (wfg4).</i>	0,703
<i>Beni daha çok yönlü birisi yapar (wfg1).</i>	0,691
<i>İş ve aile sorumluluklarını yönetip bu sorumlulukları gerçekleştirmek kendimi yeterli hissetmeme neden olur (wfg7).</i>	0,670
Faktör II: WPS (Özdeğer = 3,622 –%15,7)	
<i>İşim ebeveyn olmanın getirdiği bazı mükafatları kaçırmama neden olur (wps5).</i>	0,763
<i>İşim bana olmak istediğim tarzda bir ebeveyn olmam için çok az zaman bırakır (wps3).</i>	0,756
<i>İşim bana olmak istediğim tarzda bir ebeveyn olmam için çok az enerji bırakır (wps6).</i>	0,751
<i>Çocuklarımı düşünmem işteki performansımı olumsuz etkiler (wps4).</i>	0,701
<i>İşim çocuklarıma yük getirir (wps1).</i>	0,695
<i>İşteyken çocuklarımin ne yaptığı konusunda endişelenirim (wps2).</i>	0,621
Faktör III: WFS (Özdeğer = 3,185 – %13,8)	
<i>Aileme olan sorumluluklarım yüzünden, yapmayı tercih edeceğim iş aktivite ve fırsatlarını geri çevirmek zorunda kalırım (wfs2).</i>	0,756
<i>Çalışırken, ev veya aileme ilgili sorumluluklarım kafama takılır (wfs4).</i>	0,726
<i>Aileme olan sorumluluklarım yüzünden, işe ayırdığım zaman daha az eğlenceli ve daha stresli geçer (wfs3).</i>	0,715
<i>Aileme zaman geçirirken, iş hayatımdaki sorumluluklarım kafama takılır (wfs1).</i>	0,673
<i>İşimin gereklilikleri yüzünden, aileme ayırdığım zaman daha az eğlenceli ve daha stresli geçer (wfs6).</i>	0,614
<i>İşimin gereklilikleri yüzünden, katılmayı tercih edeceğim ev ve aile ile ilgili aktiviteleri kaçırmak zorunda kalırım (wfs5).</i>	0,606
Faktör IV: WPG (Özdeğer = 2,442 – %10,6)	
<i>İşim daha iyi hissetmeme neden olduğundan çocuklarım için de iyidir (wpg3).</i>	0,796
<i>İşim beni daha iyi bir ebeveyn yapar (wpg4).</i>	0,789
<i>İşim, çocuklarımla geçirdiğim zamana daha fazla değer</i>	0,727

vermeme yardımcı olur (wpg2).
İşimin çocuk/çocuklarım üzerinde olumlu bir etkisi vardır (wpg1). 0,692

*: Parantez içindeki yüzdeler varyans açıklama oranlarını göstermektedir.

Çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirliği Tablo 6'da verilen Cronbach α katsayıları ile incelenmiştir. Tablodaki α katsayıları WFBS'nin alt boyutları için 0,782 ile 0,856 arasında değişmektedir. Evlilik tatmini için α katsayısı 0,907, ruh sağlığı içinse 0,818 şeklindedir. Dolayısıyla araştırmada kullanılan ölçeklerin yeterince güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Tablo.6 Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirliği

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach α
WFG	7	0,856
WFS	6	0,833
WPG	4	0,782
WPS	6	0,846
MS	3	0,907
MH	4	0,818

2.5. İş-Aile Dengesi Ölçeğinin Demografik Açıdan İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde WFBS'nin alt boyutları olan WPG, WPS, WFG ve WFS'nin demografik değişkenler olan cinsiyet, eğitim, yaş ve çocuk sayısından ne derecede etkilendikleri araştırılmıştır. Bu amaçla WPG, WPS, WFG ve WFS ortalamalarının ilgili demografik değişkenlerin gruplarına göre anlamlı fark gösterip göstermediği t-testleri ve ANOVA ile test edilmiştir. Yapılan analizlerde varyansların homojenliği Levene testi ile test edilmiş olup, Levene testinin sonucuna göre uygun t istatistiği ve ikili karşılaştırma yöntemi (varyanslar homojenken LSD, değilken Dunnett T3) seçilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7 – Tablo 12'de özetlenmektedir.

Tablo 7'de cinsiyetin WFBS üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre WFBS'nin tüm alt faktörleri için erkek ve kadın ortalamaları birbirlerine oldukça yakındır. WFG ve WPS'de kadınların ortalaması erkeklere oranla biraz daha yükseken; WFS ve WPG'de erkeklerin ortalaması kadınlara göre bir miktar daha yüksektir. Ancak p-değerleri incelendiğinde t istatistiklerinin hiç birinin %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla %5 anlamlılık düzeyinde grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı ve cinsiyetin WFBS'nin alt faktörleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo.7 Cinsiyetin WFBS Üzerindeki Etkisi

Değişken	Grup	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p-değeri
WFG	Erkek	336	3,98	0,686	-1,791	0,074
	Kadın	346	4,07	0,678		
WFS	Erkek	334	2,98	,849	1,129	0,259
	Kadın	345	2,90	,861		

WPG	Erkek	336	3,74	,767	0,900	0,369
	Kadın	345	3,68	,838		
WPS	Erkek	336	2,85	,895	-0,041	0,967
	Kadın	346	2,86	,869		

WFBS'yi etkileyebilecek bir diğer değişken de eğitimidir. Eğitimin WFBS ortalamalarını farklılaştırıp farklılaştrmadığını test etmek için ANOVA kullanılmış, bulgular Tablo 8'de özetlenmiştir. Buna göre WFBS'nin tüm alt faktörleri için eğitimin WFBS üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo.8 Eğitimin WFBS Üzerindeki Etkisi

Değişken	F	p-değeri
WFG	1,352	0,249
WFS	0,600	0,662
WPG	2,066	0,084
WPS	1,665	0,156

WFBS üzerindeki etkisi incelenen bir diğer değişken yaştır. Yaşın WFBS üzerinde bir etkisinin olup olmadığına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 9'da özetlendiği gibidir. Tablodaki F istatistikleri ve p-değerleri incelendiğinde WFG hariç tüm gruplarda ortalamalar arasında %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla yaşın WFG hariç WFBS'nin tüm alt faktörlerini etkilediği söylenebilir. WFS, WPG ve WPS açısından hangi yaş gruplarında anlamlı bir fark olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırmalara geçilmiştir. İkili karşılaştırma sonuçları Tablo 10'da özetlendiği gibidir. Tablo 10 incelendiğinde WFS ve WPS için 30 yaş altı grubun diğer tüm gruplara göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu; diğer grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu durum gerek iş-aile kısıtlarının gerekse iş-ebeveynlik kısıtlarının gençlerde (30 yaş altı) daha fazla hissedildiği anlamına gelmektedir. WPG'de ise 41-49 yaş grubunun, 30 yaş altı grubuna göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu, diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla 41-49 yaş grubunda iş-ebeveyn kazanımlarının gençlere göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo.9 Yaşın WFBS Üzerindeki Etkisi

Değişken	F	p-değeri
WFG	0,571	0,684
WFS	5,485	0,000
WPG	3,196	0,013
WPS	4,585	0,001

WFBS'yi etkileyebilecek bir diğer faktör de ailedeki çocuk sayısıdır. Çocuk sayısının WFBS üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmış olup, elde edilen sonuçlar Tablo 11'de yer almaktadır. Tablodaki F istatistiklerinden sadece WPG'ye ait olanı %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Dolayısıyla WPG hariç diğer tüm değişkenlerin çocuk sayısından

etkilenmediği söylenebilir. İkili karşılaştırma sonuçlarının yer aldığı Tablo 12 incelendiğinde 2 ve 3 çocuğu olanların tek çocuğu olanlara göre WPG ortalamalarının istatistiksel olarak daha büyük olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla genel olarak çocuk sayısı arttıkça iş-ebeveyn kazanımlarının arttığı, 4 çocuk ve üzerinde ise böyle bir etkinin olmadığı söylenebilir.

Tablo.10 WFBS için Yaşa Göre İkili Karşılaştırmalar

Değişken	Gruplar	Ortalama	Anlamlı Farklar*
WFS	(1): 30 yaş altı	3,17	(1) > (2)
	(2): 30-35	2,93	(1) > (3)
	(3): 36-40	2,80	(1) > (4)
	(4): 41-49	2,83	(1) > (5)
	(5): 50+	2,76	
WPG	(1): 30 yaş altı	3,58	(4) > (1)
	(2): 30-35	3,65	
	(3): 36-40	3,81	
	(4): 41-49	3,81	
	(5): 50+	3,90	
WPS	(1): 30 yaş altı	3,08	(1) > (2)
	(2): 30-35	2,79	(1) > (3)
	(3): 36-40	2,76	(1) > (4)
	(4): 41-49	2,78	(1) > (5)
	(5): 50+	2,63	

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Tablo.11 Çocuk Sayısının WFBS Üzerindeki Etkisi

Değişken	F	p-değeri
WFG	1,173	0,319
WFS	0,981	0,401
WPG	2,942	0,032
WPS	0,805	0,491

Tablo.12 WFBS için Çocuk Sayısına Göre İkili Karşılaştırmalar

Değişken	Gruplar	Ortalama	Anlamlı Farklar*
WPG	(1): 1 çocuk	3,63	(2) > (1)
	(2): 2 çocuk	3,76	(3) > (1)
	(3): 3 çocuk	3,89	
	(4): 4 çocuk ve üzeri	3,85	

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

2.6. İş-Aile Dengesi Ölçeğini Etkileyen Faktörler

Bu bölümde iş-aile dengesinin; iş tatmini (Job Satisfaction, JS), evlilik tatmini (Marital Satisfaction, MS), ruh sağlığı (Mental Health, MH) ve iş stresinden (Work Stress, WS) etkilenip etkilenmediği incelenmiştir. Evlilik tatmini ve ruh sağlığının WFBS

üzerindeki etkisi regresyon analiziyle; iş tatmini ve iş stresinin etkisi ise varyans analizi ile test edilmiştir. Testler WFBS'nin her bir alt boyutu için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir.

2.6.1. İş Tatmini

İlk olarak iş tatmininin WFBS üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla yapılan varyans analizi sonuçlarına Tablo 13’de yer verilmektedir. Buna göre WFG, WFS ve WPG ortalamalarının iş tatmini gruplarına göre %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklara sahip olduğu görülmüştür. Öte yandan WPS için %5 anlamlılık düzeyinde ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla iş tatmininin WPS hariç WFBS’nin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Ortalamalar arasındaki bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Tablo 14’deki ikili karşılaştırma sonuçları incelendiğinde, WFBS’nin JS’ye göre ikili karşılaştırmaları sonucunda genel olarak işten duyulan memnuniyet arttıkça gerek WFG gerekse WPG ortalamalarının anlamlı derecede artış gösterdiği görülmektedir. Özellikle işinden memnun ve çok memnun olanların WFG ve WPG ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir. Bu durum WPG’de daha da belirgin olmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olanların iş-aile ve iş-ebeveyn kazanımlarının; iş tatmini düşük olanlara göre anlamlı derecede daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo.13 JS’nin WFBS Üzerindeki Etkisi

Değişken	F	p-değeri
WFG	23,708	0,000
WFS	7,484	0,000
WPG	13,828	0,000
WPS	2,372	0,051

Tablo.14 WFBS için JS’ye göre ikili karşılaştırmalar

Değişken	Gruplar	Ortalama	Anlamlı Farklar*
WFG	(1): Hiç memnun değilim	3,56	(2) < (4)
	(2): Memnun değilim	3,50	(2) < (5)
	(3): Ne memnunum, ne değilim	3,80	(3) < (5)
	(4): Memnunum	3,98	(4) < (5)
	(5): Çok memnunum	4,38	
WFS	(1): Hiç memnun değilim	3,67	(1) > (3)
	(2): Memnun değilim	3,28	(1) > (4)
	(3): Ne memnunum, ne değilim	3,04	(1) > (5)
	(4): Memnunum	2,97	(2) > (5)
	(5): Çok memnunum	2,70	(3) > (5)
WPG	(1): Hiç memnun değilim	3,32	(4) > (5)
	(2): Memnun değilim	3,16	(1) < (5)
	(3): Ne memnunum, ne değilim	3,45	(2) < (4)
	(4): Memnunum	3,70	(2) < (5)
	(5): Çok memnunum	4,00	(3) < (4)

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

2.6.2. Evlilik Tatmini

Evlilik tatmininin iş-aile dengesi üzerindeki etkisinin ölçülmesi için WFBS'nin alt boyutlarının MS ölçeğine göre regresyonu yapılmış olup tahmin sonuçları Tablo 15'deki gibidir. Buna göre %5 anlamlılık düzeyinde MS'nin WFG'yi aynı, WFS ve WPS'yi ters yönlü etkilediği görülmekteyken; WPG üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Buna göre insanların evlilik tatminleri arttıkça iş-aile kazanımlarının yükseldiği, iş-aile kısıtları ve iş-ebeveyn kısıtlarının düştüğü söylenebilir. Öte yandan evlilik tatmininin iş-aile kazanımlarını %5 anlamlılık düzeyinde etkilememekle birlikte %10 anlamlılık düzeyinde olumlu etkilediği de söylenebilir. Bu durumda genel olarak insanların evlilik tatminleri arttıkça iş-aile dengelerinin de olumlu yönde etkilendiği ifade edilebilir.

Tablo.15 MS'nin WFBS Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken			
	WFG	WFS	WPG	WPS
Sabit	3,113** (0,169)	4,160** (0,211)	3,327** (0,202)	3,967** (0,218)
MS	0,213** (0,039)	-0,285** (0,049)	0,089 (0,047)	-0,259** (0,050)
R^2	0,042	0,048	0,005	0,038
F	29,978**	34,439**	3,639	26,541**

Parantez içindeki değerler standart hatalardır. *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

2.6.3. Ruh Sağlığı

Ruh sağlığının iş-aile dengesi üzerindeki etkisinin ölçülmesi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 16'daki gibidir. Buna göre MH'nin %5 anlamlılık düzeyinde WFBS'nin tüm alt boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bu etki WFG ve WPG için pozitif, WFS ve WPS için negatif yöndedir. Dolayısıyla bireylerin ruh sağlıkları arttıkça iş-aile ve iş ebeveynlik kazanımlarının olumlu derecede yükseldiği; iş-aile ve iş-ebeveynlik kısıtlarına düştüğü söylenebilir. Bu durum ruh sağlığının iş-aile dengesini olumlu yönde etkilediği anlamına gelmektedir.

Tablo.16 MH'nin WFBS Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken			
	WFG	WFS	WPG	WPS
Constant	3,719** (0,106)	4,244** (0,124)	3,252** (0,126)	4,113** (0,129)
MH	0,075** (0,025)	-0,320** (0,030)	0,112** (0,030)	-0,309** (0,031)
R^2	0,013	0,147	0,020	0,129
F	8,873**	117,031**	13,998**	100,961**

Parantez içindeki değerler standart hatalardır. *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

2.6.4. İş Stresi

Son olarak iş stresinin WFBS üzerindeki etkisi incelenmiştir. Katılımcıların “işimi aşırı derecede stresli buluyorum” ifadesine verdiği yanıtlar iş stresini göstermektedir. İş stresinin faktör, WFBS'nin alt boyutlarının bağımlı değişken olarak alındığı varyans analizi sonuçları Tablo 17'deki gibidir. Buna göre WFBS'nin tüm alt boyutlarının iş stresi gruplarına göre %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklara sahip olduğu görülmektedir. Tablo 18'deki ikili karşılaştırmalar sonucunda WFG için hiçbir grupta anlamlı farklara rastlanmazken; WPG'de ise sadece katılıyorum diyenlerin ortalamasının ne katılıyorum, ne katılmıyorum diyenlere göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu durum iş stresinin iş-aile kazanımları üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir. Öte yandan iş stresi arttıkça WFS ve WPS ortalamalarının bariz bir şekilde arttığı görülmektedir. Bu durumda iş stresinin iş-aile kısıtlarını önemli derecede arttırdığı ifade edilebilir.

Tablo.17 WS'nin WFBS Üzerindeki Etkisi

Değişken	F	p-değeri
WFG	2,475	0,043
WFS	20,952	0,000
WPG	5,070	0,000
WPS	23,611	0,000

3. Tartışma ve Sonuçlar

Bu çalışmada Türkiye'deki 12 istatistiki bölgeden rasgele seçilen 682 kişilik bir örneklem kullanılarak İş-Aile Dengesi Ölçeğinin faktör yapısını ortaya çıkarmak ve bu ölçeğin Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek amaçlanmıştır. İş-aile dengesi ölçeğinin dört alt boyutu elde edilmiş, sonrasında elde edilen bu alt boyutların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve çocuk sayısı ile ilişkileri incelenmiştir. Buna ilaveten iş-aile dengesi ölçeğine ilişkin faktörlerin iş tatmini, evlilik tatmini, ruh sağlığı ve iş stresinden ne ölçüde etkilendiği araştırılmıştır.

Demografik değişkenlerin iş-aile dengesi üzerindeki etkileri şu şekilde özetlenebilir: Cinsiyet ve eğitim düzeyinin iş-aile dengesi ölçeğinin alt faktörleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla gerek erkek gerekse kadınların iş-aile dengesi açısından benzer kazanım ve kısıtlara sahip olduğu söylenebilir. Benzer durum farklı eğitim düzeyleri için de geçerlidir.

Yaş değişkeni açısından yapılan incelemede iş-aile kazanımları hariç tüm alt boyutlar için anlamlı bir fark gözlenmiş ve bu farkın iş-aile kısıtları ve iş-ebeveynlik kısıtları için 30 yaş altı gruptan kaynaklandığı dikkat çekmiştir. Bu durum gerek iş-aile kısıtlarının gerekse iş-ebeveynlik kısıtlarının gençlerde (30 yaş altı) daha fazla hissedildiği şeklinde yorumlanabilir. İş-ebeveynlik kazanımlarında ise 41-49 yaş grubunda iş-ebeveyn kazanımlarının gençlere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo.18 WFBS için WS'ye Göre İkili Karşılaştırmalar

Değişken	Gruplar	Ortalama	Anlamlı Farklar*
WFG	(1): Hiç katılmıyorum	4,15	
	(2): Katılmıyorum	4,10	
	(3): Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	3,92	
	(4): Katılıyorum	4,03	
	(5): Tamamen katılıyorum	3,96	
WFS	(1): Hiç katılmıyorum	2,58	(1) < (3)
	(2): Katılmıyorum	2,63	(1) < (4)
	(3): Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	2,97	(1) < (5)
	(4): Katılıyorum	3,24	(2) < (3)
	(5): Tamamen katılıyorum	3,34	(2) < (4)
WPG	(1): Hiç katılmıyorum	3,70	(3) < (4)
	(2): Katılmıyorum	3,90	
	(3): Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	3,55	
	(4): Katılıyorum	3,72	
	(5): Tamamen katılıyorum	3,60	
WPS	(1): Hiç katılmıyorum	2,30	(1) < (3)
	(2): Katılmıyorum	2,59	(1) < (4)
	(3): Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	2,95	(1) < (5)
	(4): Katılıyorum	3,11	(2) < (3)
	(5): Tamamen katılıyorum	3,32	(2) < (4)

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

İş-aile dengesi ölçeğini etkileyebilecek bir diğer faktör de ailedeki çocuk sayısıdır. Çocuk sayısının sadece iş-ebeveynlik kazanımları için istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer tüm değişkenlerin ise çocuk sayısından etkilenmediği bulgusu elde edilmiştir.

İş tatmini, evlilik tatmini, ruh sağlığı ve iş stresinin iş-aile dengesi üzerindeki etkileri şu şekilde özetlenebilir: İlk olarak iş tatmininin iş-ebeveynlik kısıtları hariç iş-aile dengesi ölçeğinin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Yani işten duyulan memnuniyet düzeyi arttıkça gerek iş-aile kazanımları gerekse iş-ebeveynlik kazanımları ortalamalarının anlamlı derecede artış gösterdiği görülmektedir.

Evlilik tatmininin iş-aile dengesi üzerindeki etkisi incelendiğinde, kişilerin evlilik tatminleri arttıkça iş-aile kazanımlarının yükseldiği, iş-aile kısıtları ve iş-ebeveynlik kısıtlarının düştüğü söylenebilir. Öte yandan evlilik tatmininin iş-aile kazanımlarını %10 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu durumda genel olarak

insanların evlilik tatminleri arttıkça iş-aile dengelerinin de olumlu yönde etkilendiği ifade edilebilmektedir.

Ruh sağlığının iş-aile dengesi üzerindeki etkisi incelendiğinde bireylerin ruh sağlıkları arttıkça (iyiye doğru gittikçe) iş-aile ve iş-ebeveynlik kazanımlarının olumlu yönde arttığı, iş-aile ve iş-ebeveynlik kısıtlarının da düştüğü söylenebilir. Dolayısıyla kişiler ruh sağlığı açısından ne kadar sağlıklı olurlarsa iş-aile dengelerini de o denli başarılı bir şekilde kuracakları yorumu yapılabilir.

Son olarak iş stresinin iş-aile dengesi üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş stresinin, iş-aile kazanımları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. Bununla birlikte iş stresi arttıkça iş-aile kısıtları ve iş-ebeveynlik kısıtları ortalamalarının dikkat çekecek biçimde arttığı ve iş stresinin, iş-aile kısıtlarını önemli derecede arttırdığı sonucu çıkarılabilir.

KAYNAKLAR

Barnett, K. A., Del Campo, R. L., Del Campo D. S., & Steiner, R. L. (2004). Work and family balance among dual-earner working class Mexican-Americans: Implications for therapists. *Contemporary Family Therapy*, 25: 353-366.

Gornick, J. C., Heron, A., & Eisenbrey, R. (2007). The work-family balance: An analysis of European, Japanese and US work-time policies. *Briefing paper #189, Economic Policy Institute*.

Coser, L. & Coser, R. (1974). *Greedy institutions*. Free Press, New York.

Goode, W. (1960). A theory of strain. *American Sociological Review*, 25: 483-496.

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

Halpern, D. F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: Recommendations for employers, working families, and policymakers. *American Psychologist*, 60: 397-409.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 41: 921-936.

Marshall, N. L. & Barnett, R. C. (1993). Work-Family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21: 64-79.

McGinnity, F. & Whelan, C. T. (2009). Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey. *Social Indicators Research*, 93: 433-444.

Schumm, W. R., Paff-Bergen, L. A., Hatch, R. C., Obiorah, F. C., Copeland, J. M., Meens, L. D. & Bugaighis, M. A. (1986). Concurrent and Discriminant Validity of the Kansas Marital Satisfaction Scale, *Journal of Marriage and Family*, 48(2): 381-387.

Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39: 567-578.

Slater, P. (1963). On social regression. *American Sociological Review*, 28: 339-364.

Ware, J. E. (2000). SF-36 Health Survey Update, *Spine*, 25(24): 3130-3139.

Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 24, Sayı 2, 2015, Sayfa 349-364

Zhang, H., Yip, P. S. F., Chi, P., Chan, K., Cheung, Y. T. & Zhang, X. (2012). Factor structure and psychometric properties of the work-family balance scale in a urban Chinese sample, *Social Indicators Research*, 105(3): 409-418.