



## Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği Geliştirme Çalışması: Okul Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama<sup>12</sup>

Yusuf GİDİŞ<sup>3</sup>, Bilgen KIRAL<sup>4</sup>

### Öz

Aile dostu politikalar, çalışanların iş hayatına destek olmak amacıyla aile hayatıyla ilgili bir takım düzenleme ve politikaları içermektedir. Bu kavram işletmelerde kullanılan bir kavram olarak ortaya çıkmış olup; okullar için kullanıldığında aile dostu okul politikaları adını almaktadır. Çalışma, okul yöneticilerinin aile dostu okul politikaları düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın verileri, 2020-2021 akademik yılında Aydın ili ve ilçelerinde devlet okullarında görev yapan 170 okul yöneticisinden elde edilmiştir. Okul yöneticilerinden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonuçları, aile dostu okul politikaları ölçeğinin üç boyut ve on iki maddeden oluştuğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizinin yapıldığı örneklemden farklı bir örnekleme yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları üç faktörlü yapıyı doğrulamaktadır. İç tutarlılık testleri, üç boyuttan oluşan ölçme aracının oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin boyutları literatür doğrultusunda “Esnek Politikalar, Destekleyici Politikalar ve İzin Politikaları” olarak adlandırılmıştır. Geliştirilen ölçeğin örgütsel bağlılık, iş yaşam dengesi, iş yaşam çatışması, örgütsel mutluluk gibi farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek araştırmayı destekleyici çalışmalar yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Yönetici, Politika, Aile, Aile dostu okul politikaları, Ölçek geliştirme

### Family-Friendly School Policies Scale Development Study: An Application On School Administrators

Family-friendly policies include a number of regulations and policies regarding family life in order to support the work life of employees. This concept has emerged as a concept in organizations; When used for schools, it is called family-friendly school policies. The study was conducted to develop a measurement tool to determine school administrators' levels of family-friendly school policies. The data of the study was obtained from 170 school administrators working in public schools in Aydın province and its districts in the 2020-2021 academic year. The results of the exploratory factor analysis performed on the data obtained from school administrators show that the family-friendly school policies scale consists of three dimensions and twelve items. The results of the confirmatory factor analysis, conducted with a different sample than the sample in which the exploratory factor analysis was conducted, confirm the three-factor structure. Internal consistency tests show that the measurement tool consisting of three dimensions is quite reliable. The dimensions of the scale are named "Flexible Policies, Supportive Policies and Leave Policies" in line with the the literature. It is suggested to conduct studies in order to support the research by associating the developed scale with different variables such as organizational commitment, work life balance, work life conflict, and organizational happiness.

**Keywords:** School, Administrator, Policy, Family, Family-friendly school policies, Scale development

**Makale Geçmişi**

Geliş: 01. 08. 2024

Kabul:14.06.2024

Yayın:21.08.2024

<sup>1</sup> Bu çalışmada söz edilen ölçek, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırlanan “Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ile Aile Dostu Okul Politikaları Arasındaki İlişki” isimli doktora tezi kapsamında kullanılmak üzere geliştirilmiştir.

<sup>2</sup> 14th International Congress on New Trends in Education – ICONTE’de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>3</sup> Sorumlu yazar: Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, gidisyusuf@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6507-0358

<sup>4</sup> Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, bilgenkiral@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5352-8552

**Makale Türü** Araştırma Makalesi

**Önerilen Atf** Gidiş, Y. & Kırall, B. (2024). Ö Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği Geliştirme Çalışması: Okul Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi (USMAD)*, 6, ss.52-65.

## Giriş

Son yıllarda teknolojik, politik, kültürel ve ekonomik değişimlerin, bireylerin iş ve aile rollerinde değişikliklere ve yeni rol taleplerine neden olduğu görülmektedir. Ancak yeni rollerle birlikte çalışanlar iş ve yaşam dengelerini sağlamakta zorlanabilmekte, iş ve aile arasında çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu sebeple örgütler, çalışanların ailevi ihtiyaçlarına yönelik çözüm yolları aramakta, iş ve aile yaşamları arasında denge kurabilmeleri için aile dostu politikalar geliştirmektedirler. Çarıkçı ve Avşar'a (2005) göre aile dostu politikalar, çalışanların iş hayatıyla birlikte aile rollerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerini amaçlayan düzenleme ve politikaları ifade etmektedir. Bu politikalar; annelik-babalık izinleri, esnek çalışma saatleri, kreş desteği, kısmi zamanlı çalışma gibi uygulamaları kapsamaktadır.

## Aile Dostu Okul Politikaları

Aile dostu politikaların gelişimi, II. Dünya Savaşı yıllarına denk gelmektedir. Bu yıllarda erkeklerin savaşa katılması sebebiyle kadınlar sanayi sektöründe çalışmaya başlamış ve aile sorumlulukları artmıştır. Örgütler, kadınların yükünü hafifletmek amacıyla çocuk bakım merkezleri açmışlardır. 1970'ler ve 1980'ler boyunca tesis dışı konsorsiyumlar, acil/hasta bakım merkezleri ve sevk hizmetleri gibi çocuk bakım merkezlerinin çeşitli türleri kurularak; çocuk bakım merkezlerine daha düşük maliyetli alternatifler sağlanmıştır. 1980'lerin sonlarında, iş-aile programlarına yaşlı bakım hizmetleri ve aile danışmanlığı hizmetleri de eklenerek geliştirilmiştir (Arthur & Cook, 2004). 1930'ların "New Deal" düzenlemeleri, işverenlere işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamakta sorumluluğu vermiştir. 1993 tarihli Aile ve Tıbbi İzin Yasası (FMLA), verilen hizmetlerin kapsamını tüm işverenler (elli veya daha fazla çalışanı olanlar) ve bazı işçiler (yılda bin iki yüz elli saatten fazla çalışanlar) ile sınırlı tutarak düzenlemeye devam etmiştir. Değişen demografi ve aile yapıları, erkeğin evin geçimini sağlayan kişi varsayımını geçersiz kılmış ve örgütsel uygulamalar buna göre değişmeye başlamıştır. 1970'lerden başlayarak bazı işverenler; aile ihtiyaçları için izinler, çeşitli esnek çalışma düzenlemeleri, çocuk bakımı için çeşitli yardımlar vb. şeklinde aile yardımı sağlamaya başlamıştır. Zamanla birçok örgütün bünyesinde iş-aile hayatı uzmanları ve bu konularda örgütlere destek olabilecek çok sayıda danışmanlık firması ortaya çıkmıştır (Bailyn vd., 2001). 1990'larda, örgütler iş ve aile çatışmasını hafifletmek için esnek zaman, sıkıştırılmış kısa çalışma haftaları, iş paylaşımı ve uzaktan çalışma gibi esnek programlar geliştirmeye başlamışlardır (Arthur & Cook, 2004). Günümüzde çift kariyerli aile adı verilen her iki ebeveynin de çalışma hayatında olduğu aileler için hem anne hem de babalara yönelik aile dostu programların uygulandığı söylenebilir.

Alanyazında aile dostu politikaların, farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Ülkelerin çalışma yasalarındaki farklılıklar, ülkelerin kültür yapıları, çalışanların istekleri ve işverenlerin talepleri karşılama durumlarının farklılık arz etmesi gibi etkenlerin örgütlerin farklı aile dostu politikalar sunmalarına neden olduğu söylenebilir Ulutaş (2015) uygulanan aile dostu politikaların öne çıkan refah rejimlerinde, işe yerleştirme politikalarında, toplumsal cinsiyet politikalarında ve nüfus politikalarında farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Kanten (2013) aile dostu politikaları, esnek çalışma düzenlemeleri, izin düzenlemeleri ve bağımlı bakım yardımları şeklinde kavramsallaştırmıştır. Okullarda çalışanların iş ve aile dengelerini sağlamalarına yönelik uygulamalardan oluşan aile dostu okul politikalarının da bu sınıflandırmaya benzer şekilde esnek politikalar, destekleyici politikalar ve izin politikalarından oluştuğu ifade edilebilir.

Esnek çalışma politikaları, çalışanlara mesai saatlerinde farklılıklara izin vererek iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olur. Evden çalışma, tele (uzaktan) çalışma, esnetilmiş

vardiyalı çalışma ve ödünç iş ilişkisi gibi modellerden oluşan esnek politikalar, iş ve kişisel yaşam arasında denge kuran çalışanların, bağlılığını artırmakta ve verimliliğini yükseltmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010; Kanten, 2013; Liddicoat, 1999). Modern yaşamın karmaşıklığında iş, aile ve kişisel zamanın çatışan taleplerini dengelemekte zorlanan çalışanlar için geliştirilen, tamamlayıcı fayda ve programlardan oluşan destekleyici politikalar, özellikle çalışan memnuniyeti, stres, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir (Allen, 2001; Behson, 2005; Lee & Hong, 2011). İzin politikaları, çalışanların iş ve aile yaşamlarından memnuniyet duymalarını sağlayan tatil, hastalık izni, ebeveyn izni, acil durum izni gibi düzenlemeleri içermektedir (Aydın, 2019; Kanten, 2013).

Aile dostu politikalar hem örgütlere hem de çalışanlara bazı avantajlar sağlamaktadır (Liddicoat, 1999). Aile dostu politikalar, çalışanlar tarafından iş hayatını kolaylaştıran uygulamalar olarak görülmektedir. Son zamanlarda işverenler, aile dostu politikaların rekabetçi iş gücü piyasalarında yetenekli çalışanları çekme, motive etme ve elde tutma, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırma, aynı zamanda verimlilik ve etkililiği iyileştirme gibi olumlu sonuçlarının olduğunu fark etmişlerdir (Richman vd., 2008). Örgütlerin, çalışanlar için aileyi destekleyici iş ortamı oluşturmaları, çalışanların işe karşı tutumları üzerinde olumlu etkiler sağlayabilmektedir (Kahraman, 2018). Eğitimli ve uzman personel ihtiyacının olduğu işyerlerinde, işverenlerin kilit personeli işe almak ve elde tutmak için aile dostu girişimler sağlaması önemlidir. Aile dostu uygulamaların sunulması, bireyin işi kabul etmesi veya reddetmesi için önemli bir nedendir (Liddicoat, 1999).

Aile dostu politikaların, devamsızlığı düşürerek örgütsel maliyetleri azalttığına inanılmaktadır. Devamsızlık, kişinin kendi hastalığından veya bir aile üyesinin hastalığından da kaynaklanabilmektedir. Çalışma süresi üzerinde kontrolü içeren işyeri destekleri sağlandığında bir aile üyesinin hastalığı nedeniyle çalışanların devamsızlık olasılığı daha düşüktür. Ayrıca yetenekli çalışanları kaybetmekle ilgili işe alım ve eğitim maliyetlerini azaltmak, örgütlerin zamandan ve maliyetten tasarruf etmesini sağlamaktadır (Kelly vd., 2008). Çalışanlar, çocuğunu doktora götürmek veya hasta bir çocuğa bakmak gibi ailevi bir acil durumla ilgilenmek için işe geç gelebileceklerini bilirlerse tüm gün izin alma olasılıkları daha düşüktür. Buna karşılık, gecikmenin cezalandırılmadığını bilmeleri durumunda bir şekilde işe gelmeme olasılıkları daha yüksektir. Bundan dolayı bazı işverenler, devamsızlığı azaltmak veya devamsızlığı ortadan kaldırmak için aile dostu işyeri girişimleri uygulamaktadır (Liddicoat, 1999). Uzaktan çalışma, esnek çalışma süresi ve yerinde çocuk bakım programları, ebeveynlerin çalışmaya devam etme isteklerini arttırmaktadır. Örgütler için bu iş-aile programları, çalışanları elde tutmalarını sağlamakta ve örgütün çalışanlarının tam potansiyellerinden yararlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu özellikle insan kaynaklarının sınırlı olduğu durumlarda faydalıdır (Stock vd., 2016).

Çalışma hayatında azaltılmış veya esnek çalışma saatleri ve kariyer araları hem erkekler hem de kadınlar için (iş-aile dengesinin sağlanmasında için) çalışma yaşamında önemli fırsatlar sunmaktadır (Scheibl & Dex, 1998). Ayrıca örgütler tarafından sağlanan kolaylıklar, çalışanlar tarafından olumlu algılanarak örgütleri için daha fazla çalışmalarına sebep olabilir. Buna göre çalışanlar, örgüte faydalı hareket ederek kendine yapılan iyi davranışın karşılığını vermek için motive olmaktadır. Karşılıklılık normu temelinde algılanan örgüt desteği, çalışanların örgüt refahına duyduğu önemi ve örgütsel hedeflere ulaşılması için yardım etme yükümlülüğünü ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlar, örgütüne daha fazla duygusal bağlanma eğiliminde olarak ve örgütsel amaçlar için ekstra çaba göstererek bu borcunu ödemeye çalışmaktadırlar (Eisenberger vd., 2001). Ayrıca aile dostu iş-aile uygulamaları çalışanların çalışma ortamına ilişkin algısını olumlu olarak değiştirdiğinden iş-aile çatışmasını azaltmaktadır. Azalan iş-aile çatışması ve artan iş-aile katılımı, çalışan tutum ve davranışlarının iyileşmesine yol açmaktadır. Çalışanlar, işlerine karşı tutumlarını ve davranışlarını örgüte fayda sağlayacak şekilde olumlu yönde değiştirmektedir (Kelly vd., 2008).

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde aile dostu politikalar örgütlerde benimsenerek kullanıldığında çalışanın kendini örgüte adanmış (Afonja, 2019); örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği (Aydıntan & Kördeve, 2016); örgütsel performansın artmasını sağladığı (Arthur & Cook, 2003; Avcı & diğerleri, 2020); çalışanın örgüte karşı pozitif tutum ve davranış göstermesini sağladığı (Kanten vd., 2020); örgütsel motivasyonunu desteklediği ve iş-aile çatışmasını engellediği (Bostancı vd., 2022); gibi sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çarıkçı'ya (2001) göre aile dostu örgütlerin en

önemli özelliklerinden biri, aile sorunlarına duyarlı yöneticilerin varlığıdır. Başka bir ifadeyle aile dostu politikaları uygulamaya dönüştürmenin püf noktası, iş yerinde insan kaynakları ile ilgili operasyonel kararları veren yöneticilerdir (Maxwell & McDougall, 2004). Bundan dolayı okul yöneticilerinin aile dostu okul politikaları geliştirme düzeylerinin belirlenmesi ve politikaların uygulanması okul çalışanlarının ailevi ihtiyaçlarının karşılanması açısından önemlidir. Bu durum okul çalışanlarının aklının ailesinde ve evde kalmadan örgüt hedeflerine yoğunlaşabilmeleri için değerli görülmektedir. Ayrıca alanyazında aile dostu politikaları ölçmede kullanılan ölçeklerin (Buz, 2019; Kanten, 2013) işletmelere yönelik geliştirildiği ve işletmelerde uygulandığı görülmektedir. Bu nedenle kendine özgü yönetim yapısı olan okullardaki yöneticilerin aile dostu okul politikaları düzeylerini belirlemeye yönelik ölçme aracının gerekliliği düşünülmüştür. Bunun için okul yöneticilerinin okullarındaki aile dostu okul politikaları düzeylerinin belirlenmesi için geçerli ve güvenilir aile dostu okul politikaları ölçeği geliştirmeye ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışma okul yöneticilerinin aile dostu okul politika oluşturma düzeylerini ortaya çıkarabilmek için bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin aile dostu okul politika düzeylerini ölçmek için oluşturulmuş olan ölçme aracı geçerli bir ölçme aracı mıdır?

2. Okul yöneticilerinin aile dostu okul politika düzeylerini ölçmek için oluşturulmuş olan ölçme aracı güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

## Yöntem

Bu çalışma, okul yöneticilerine göre, okul yöneticilerinin aile dostu okul politikaları düzeylerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde olup genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği'nin geliştirilme sürecinde izlenen aşamalar Şekil 1 de verilmiştir.

**Şekil 1.**  
*Ölçek Geliştirme Süreci*



Şekil 1'de görüldüğü gibi ölçek geliştirme süreci literatür taraması ile başlamış, ardından madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşlerinin alınması, uzman görüşleri neticesinde oluşturulan taslak ölçek ile verilerin toplanması ve analizi süreçlerini içermektedir. Bu süreç sonunda Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği (ADOPO) geliştirilmiştir. Ölçek geliştirilirken yapılan çalışmalar aşağıda ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

### Literatür Taraması

Okul yöneticilerinin aile dostu okul politikalarını benimseme düzeylerini ölçmek amacıyla öncelikle veri toplama aracının madde havuzu hazırlanmıştır. Ölçeğin madde havuzunun oluşturulma sürecinde ulusal ve uluslararası ilgili alanyazın taranmıştır. Ek olarak ölçek geliştirme çalışmasının yürütüleceği okullarda görev yapan dört okul yöneticisi ile aile dostu okul politikalarına ilişkin bir ön görüşme yapılmıştır. Elde edilen görüşme sonuçları incelenerek madde havuzunun oluşturulmasında referans olarak kullanılmıştır.

### Madde Havuzunun Oluşturulması

Ölçek maddeleri oluşturulurken ifadelerin net ve anlaşılır olmasına, yönlendirici olmamasına, tek bir davranışı ölçmesine ve çift olumsuz ifadeler içermemesine özen gösterilmiştir. Alanyazında toplanan bilgiler ve okul yöneticileriyle yapılmış olan görüşmeler sonucu elde edilen veriler

değerlendirilmiştir. Elde veriler dikkate alınarak 70 maddelik taslak havuz oluşturulmuştur. Daha sonra taslak havuzda bulunan maddeler alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuş ve alan uzmanların önerileri doğrultusunda 30 madde olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin aile dostu okul politikaları oluşturma düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçme aracı, 5'li likert şeklinde tasarlanmıştır. Ölçekte maddeler, "Hiçbir Zaman - Nadiren - Ara Sıra - Çoğu Zaman - Her Zaman" olarak derecelendirilmiştir. Bu şekilde hazırlanmış olan taslak ölçek, ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

### Uzman Görüşü Süreci

Ön uygulama öncesinde kapsam ve görünüş geçerliliğinin sağlanması amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Hazırlanmış olan taslak ölçek formu; on iki öğretim üyesi, iki araştırma görevlisi, bir okul müdürü, bir müdür yardımcısı, bir ölçme değerlendirme uzmanı ve bir Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden (toplam on sekiz kişi) oluşan uzman grubuna, araştırmacının hazırladığı görüş bildirim formuyla beraber elektronik postayla gönderilmiştir. Uzmanlardan, ölçek maddelerinin ölçülmesi istenen konuyu doğru bir şekilde yansıtmayı yansıtmadığına dair görüşlerini, düzeltme önerilerini ve öne çıkardıkları bölümleri belirtmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri dikkate alınarak ölçek maddeleri yeniden gözden geçirilerek yedi madde taslak ölçekten çıkarılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda yapılan düzeltmeler sonucu, ölçeklerin kapsam ve görünüş geçerliliğinin olduğu varsayılmıştır. Sonuçta ADOPO'nun ön uygulama için madde sayısı yirmi üç madde olarak belirlenmiştir.

### Verilerin Toplanması ve Çalışma Grubu

Veriler toplanmadan önce araştırmanın yürütülebilmesi için Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli yasal izinler ve Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu'ndan Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu raporu alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra uygulama formu Aydın ilinin Efeler, Çine, Germencik, İncirliova, Köşk ve Nazilli ilçelerindeki kamuya ait ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan gönüllü okul yöneticisine uygulanmıştır. Taslak ölçeğin uygulandığı çalışma grubunun bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1:**

*Taslak Ölçek Uygulaması Çalışma Grubu*

	Demografik Özellikler	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	45	26.5
	Erkek	125	73.5
Mezuniyet	Ön Lisans/Lisans	121	71.2
	Lisansüstü	49	28.8
Görev	Müdür Yardımcısı	78	45.9
	Müdür	92	54.1
Kıdem	1-20 Yıl	78	45.9
	21 Yıl ve Üzeri	92	54.1
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-15 Kişi	61	35.9
	16-30 Kişi	49	28.8
	31 Kişi ve Üzeri	60	25.3
Okul Kademesi	İlkokul	71	41.7
	Ortaokul	39	22.9
	Lise	60	35.3

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmada çalışma grubu 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Aydın ilinin Efeler, Çine, Germencik, İncirliova, Köşk ve Nazilli ilçelerindeki bulunan kamuya ait ilkökul, ortaokul ve liselerinde çalışan gönüllü 170 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmadaki yöneticilerin; %26.5'inin (n: 45) kadın, %73.5'inin (n: 125) erkek; %71.2'sinin (n: 121) ön lisans/lisans, %28.8'inin lisansüstü (n: 49) mezunu; %45.9'unun (n: 78) müdür yardımcısı, %54.1'inin (n: 92) müdür olarak görev yaptığı; %45.9'unun (n: 78) 1-20 yıl, %54.1'inin ise (n: 92) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu; %35.9'unun (n: 61) 1-15 öğretmen, %28.8'inin (n: 49) 16-30 öğretmen, %25.3'ünün ise (n: 60) 31 ve üzeri sayıda öğretmenin olduğu okullarda çalıştığı; %41.7'sinin (n: 71) ilkökul, %22.9'unun (n: 39) ortaokulda, %35.3'ünün (n: 60) lisede çalıştığı görülmektedir.

## **Verilerin Analizi**

Araştırmada verilerin analizi için istatistiki programlardan yararlanılmıştır. Verilerin analizinde ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını incelemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısına bakılmış ve Bartlett Sphericity küresellik testi yapılmış, ölçme aracının yapı geçerliğini incelemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış, güvenilirlik analizini incelemek için Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiş ve t testi yapılmış, AFA sonucu ulaşılan yapının doğrulanması amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

## **Bulgular**

Bu bölümde, geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için AFA ve DFA yapılmıştır. Bu aşamalar aşağıda ele alınmıştır.

### **Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular**

Açıklayıcı Faktör Analizi: Taslak ölçek uygulaması sonucu toplanan verilerle ölçme aracının yapı geçerliğini incelemek için AFA yapılmıştır. AFA, "birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmayı ve keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik" şeklinde tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002). Analize 23 maddeyle ve toplam 185 ölçek formuyla başlanmıştır. Özensiz doldurulduğu tespit edilen 3 ölçek formu veri setinden çıkarılmıştır. Verilerin AFA'ya uygun olup olmadığı; veri sayısında yeterlik, normallik, uç değer sorunu ve çoklu bağlantı problemi ölçütleri dikkate alınarak inceleme yapılmıştır.

Ölçek geliştirme sürecinde toplanan veri sayısı, açıklayıcı faktör analizi için kullanılan madde sayısının beş katından fazla olduğunda, bu durum çalışma grubunun faktör analizi için yeterli yetkinliği sağladığını göstermektedir (Bryman & Cramer, 2011). Ayrıca ölçeğin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı testi ve Bartlett Sphericity küresellik testiyle ( $p < .05$ ) sınanmıştır. KMO ve Bartlett katsayısının anlamlı olması, verilerin faktör analizine uygun olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2008; Karasar, 1999). Minimum .6 olması gereken ve 0 ila 1 arasında değişen (Tabachnick & Fidell, 2013) KMO örneklem yeterliği ölçümü (.82) bulunmuştur. Dolayısıyla veri sayısının yeterli olduğu doğrulanmaktadır.

Faktör analizinde gerekli olan sayıtlardan biri de veri setinin çok değişkenli normalliğinin incelenmesidir. Veri setinin çok değişkenli normalliğe sahip olup olmadığını tespit etmek için de "Bartlett" değerinin anlamlı olup olmadığı ( $p < .05$ ) incelenmelidir (Büyüköztürk, 2008; Karasar, 1999). Yapılan incelemede Bartlett testi Ki-kare değerinin 795.522, serbestlik derecesinin 66 olup anlamlı ( $p < .05$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett testinin sonuçlarına göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Uç değer olup olmadığını tespit etmek için verilerin Mahalonobis uzaklıkları incelenmiştir. Ki-kare dağılım tablosuna göre serbestlik derecesi bulunmuş ve .05 anlamlılık düzeyinde Mahalonobis değeri 12.592'nin altındaki değerler uç değer olarak kabul edilmiştir. Sonuçta bu değer altındaki 12 ölçek formu veri setinden çıkarılmıştır.

Çoklu bağlantı problemini tespit etmek için maddeler arasındaki ilişki matrisine bakılmıştır. Çokluk vd. (2014), çoklu bağlantı problemi için ilişki düzeyinin  $r > .90$  olması gerektiğini ifade etmektedir. Ölçeğin maddeleri arasındaki en yüksek ilişki değeri .728 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre çoklu bağlantı probleminin olmadığına karar verilmiştir. Aynı şekilde anti-image matrisi incelenmiş her bir maddenin kesişim noktası .5 değerinden yüksek olduğundan analizden çıkarılacak maddenin olmadığı kanısına varılmıştır (Can, 2014). Sonuçta özensiz doldurulan ve uç değer olarak kabul edilen formlar çıkarıldıktan sonra AFA için uygun 170 ölçek formundan oluşan veri seti elde edilmiştir. Analizler 170 ölçek formundan oluşan veri setiyle yapılmıştır.

Katılımcılardan toplanan verilerle ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi için önce madde analizi yapılmıştır. Madde toplam korelasyonlarının .30 ve üzerinde değer alması iyi derece

ayırt ediciliğe işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2008). ADOPÖ'nün hesaplanan madde toplam korelasyonlarına göre madde ayırt ediciliğinin yetersiz olduğu ( $r < .30$ ) görülen (Tekin, 2001) 3 maddenin (15, 21, 23) atılmasına karar verilmiştir.

Döndürme tekniğine karar vermek için faktörler arasındaki ilişki incelenmiş, faktörler arası ilişkinin .030'un altında olduğu görüldüğünden Varimax dik döndürme tekniğinde karar kılınmıştır. Varimax dik döndürme tekniği kullanılarak yapılan faktör analiziyle elde edilen analiz sonuçları incelendiğinde maddelerin her birinin faktör yük değerlerinde kabul noktası alınan .030 değerinin (Çokluk vd., 2014; Seçer, 2018) üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Seçer (2018) maddelerin birden fazla boyutta bu kriteri karşılayabileceğini belirtmektedir. Bundan dolayı maddelerin binişiklik durumlarına da bakılarak eğer bir maddenin iki farklı faktör altında bulunan yük değerleri arasındaki fark 0.10'un altındaysa böyle maddelerin ölçme aracından atılması önerilmektedir. Binişik olan maddeler yük değerleri arasındaki farklarına göre sırayla atılmış ve atılan her maddeden sonra analiz tekrarlanmıştır. Varimax dik döndürme tekniğiyle yapılan faktör analiz sonucunda binişik olduğu tespit edilen 8 madde (1, 2, 4, 5, 12, 14, 16 ve 22) ölçekten çıkarılmıştır (Balcı, 2009; Büyüköztürk, 2008; Can, 2014). Sonuçta ölçekten toplam 11 madde çıkarılmış 3 faktörden oluşan bir yapıya ulaşılmıştır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri, özdeğerleri ve açıkladığı varyans toplamı Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:**

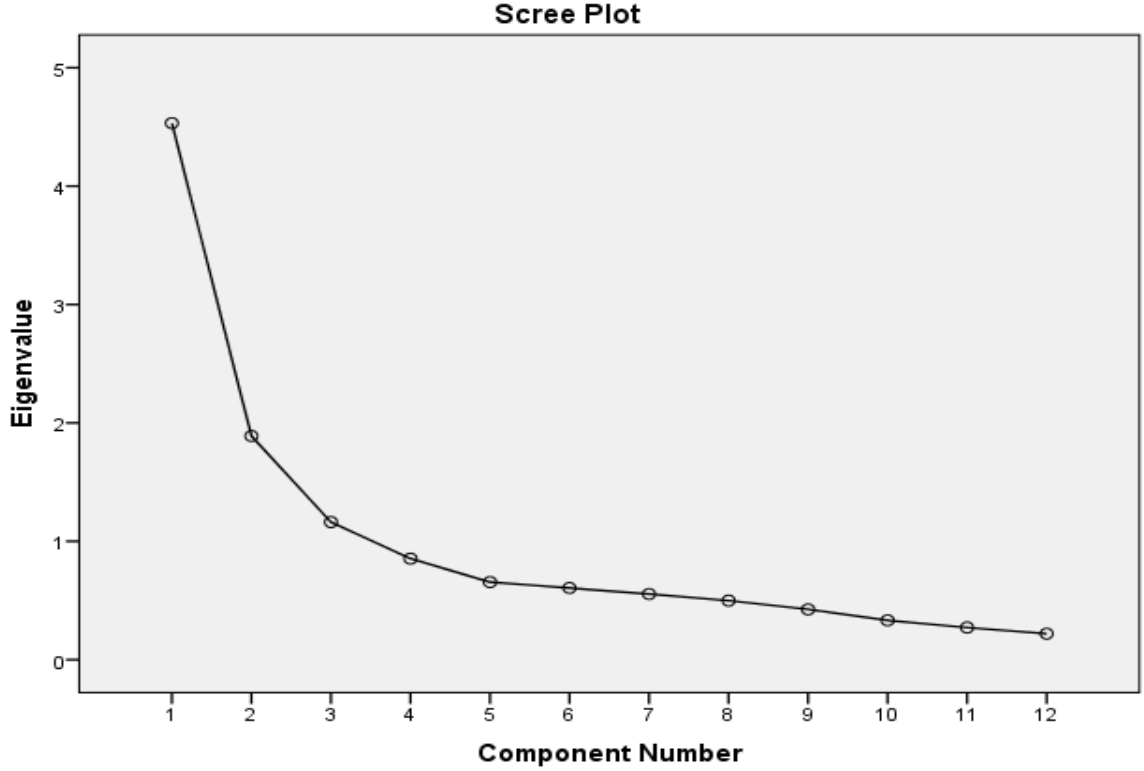
Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları Maddeler Faktör Yük Değerleri

Maddeler	Faktör Yük Değerleri		
	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
M13	.767		
M11	.731		
M3	.684		
M8		.836	
M9		.810	
M7		.772	
M6		.713	
M20			.834
M19			.825
M18			.759
M10			.564
M17			.562
Boyutlar	Özdeğerler	Açıklanan Varyans	Madde Sayısı
1	1.162	16.762	3
2	1.889	22.488	4
3	4.532	23.941	5
<b>Toplam</b>		<b>63.190</b>	<b>12</b>

Tablo 2'de görüldüğü gibi, ADOPÖ'nün altında 3 faktör bulunmaktadır. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yük değerleri ise .84 ile .56 aralığı arasındadır. Birinci faktörde 3 madde bulunmakta ve bu faktörün ölçekte açıkladığı varyansın oranı %16.762 düzeyindedir. İkinci faktörde toplam 4 madde bulunmakta ve bu maddeler ölçeğin %22.488'ini açıklamaktadır. Üçüncü faktörde ise 5 madde bulunmaktadır. Bu faktörün açıkladığı varyansın oranı da %23.941 düzeyindedir. Ölçekte bu üç faktörün açıkladığı toplam varyans oranı %63.19'dur. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin yamaç birikinti grafiği Şekil 2'de verilmiştir.

**Şekil 2:**

*Aile Dostu Politikalar Ölçeği Faktör Analizi Yamaç Birikinti Grafiği*



Şekil 2 incelendiğinde dördüncü noktadan sonra eğrinin düzleşmeye başladığı anlaşılmaktadır. Bundan dolayı grafiğe bakılarak ADOPÖ'nün üç boyutta olmasına karar verilmiştir. Her faktör grubunun içinde kalan maddelerin özellikleri göz önüne alınarak daha önce yapılmış olan alanyazın taramasına göre faktörlere isim verilmiştir. Buna göre ilk faktör "Esnek Politikalar" ikinci faktör "Destekleyici Politikalar", üçüncü faktör ise "İzin Politikaları" olarak adlandırılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi: DFA, AFA ile ulaşılan ya da kuramsal çerçeve dikkate alınarak hazırlanan faktör yapısını incelemek ve test etmek amacıyla kullanılır (Özdamar, 2017). Bundan dolayı DFA, AFA ile ulaşılan yapının doğrulanması için yapılmıştır. AFA sonrasında kalan maddelerle doğrulayıcı faktör analizine sokulan ADOPÖ'nün 3 faktörden oluşan yapısının geçerliği okullardaki yöneticiler örnekleminde test edilmiştir. DFA, AFA için kullanılan örneklemden farklı olarak 332 okul yöneticisinden oluşan veri seti ile yapılmıştır. Elde edilen veri setinin ADOPÖ'nün faktör yapısı ile uyumluluğunu değerlendirilebilmek amacıyla yapılan DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri ile alanyazında kabul edilebilir referans değerleri (Gürbüz, 2019; MacCallum vd., 1996) olarak ifade edilen uyum indeksleri Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3:**

*Aile Dostu Politikalar Ölçeği Uyum İndeksleri*

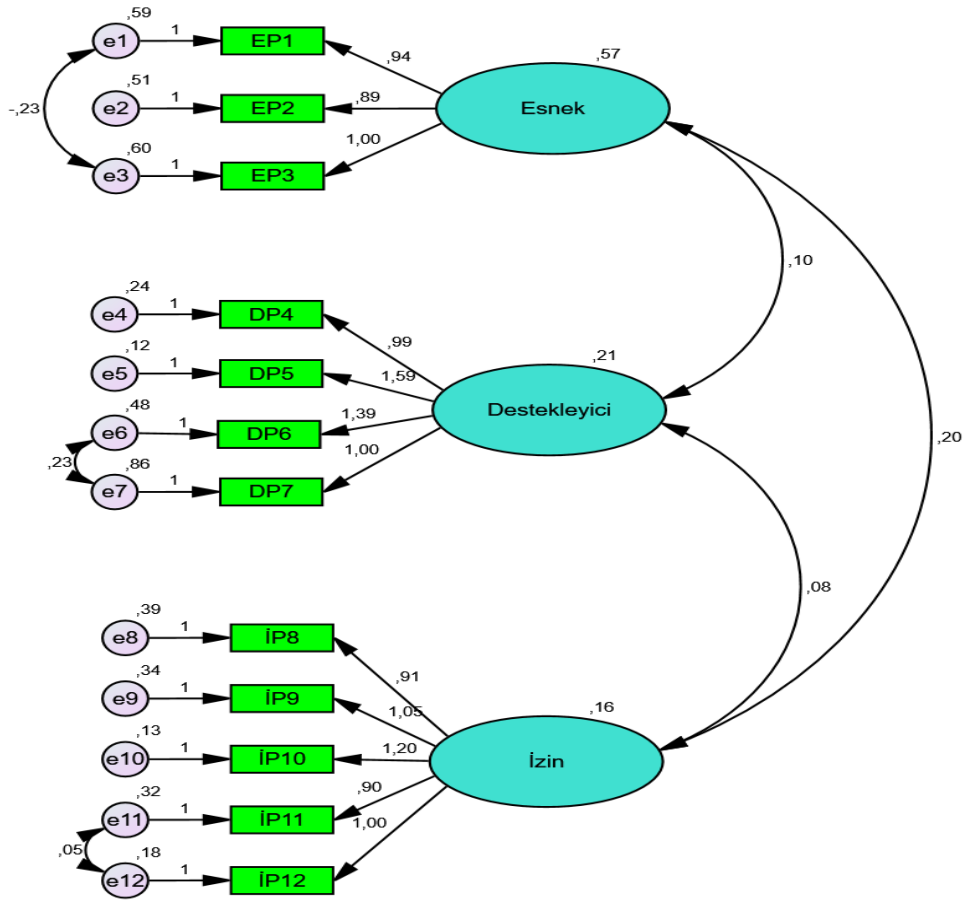
Uyum Ölçüleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Gerçekleşen Uyum Değerleri
$\chi^2/df$	<5	1.74
CFI	>.90	.970
GFI	>.90	.962
IFI	>.90	.970
SRMR	<.08	.046
RMSEA	<.10	.047



Tablo 3'te görüldüğü gibi 12 soruluk ölçek formunun Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 1.74 olarak bulunmuştur. Bu değer 5'in altında olması elde edilen oranın yeterliğine işaret etmektedir (Gürbüz, 2019). RMSEA değeri .047 olarak hesaplanmıştır. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) .970, Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI) .962, Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI) değeri .970, Standardize Edilmiş Ortalamaların Karekökü (Standardized RMR değeri .046 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar, kabul edilebilir uyum düzeyleri (Gürbüz, 2019, MacCallum vd., 1996) için önerilen RMSEA değeri .10 altında değer ile CFI değeri .90 ve üzeri değer ile, GFI değeri .90 veya üzerinde değer ile, IFI değeri .90 ve üzeri değer ile ve SRMR değeri .08 ve altı değer ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlardan ADOPÖ'nün yapısının mevcut araştırma örnekleminde doğrulandığı söylenebilir. Şekil 2'de ADOPÖ'nün yol şeması verilmiştir.

### Şekil 3:

Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği Yol Şeması



Şekil 3'te görülen yol şeması incelendiğinde ölçme aracında bulunan bütün maddelere ilişkin faktör yük değerinin alanyazında referans noktası olarak kabul edilen .30 değerinin (Seçer, 2018) üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Ulaşılan sonuçlardan yola çıkılarak, ölçeğin mevcut faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

### Güvenirlğe İlişkin Bulgular

Ölçmede güvenilirlik, bir ölçümün kararlılık ve tutarlılık derecesini ifade eder. Ölçüm sonuçları kararlılık göstermeli sonuçlar arasında belirgin farklılık olmamalıdır (Seçer, 2018). Ölçek güvenilirliğini hesaplamada Cronbach alpha katsayısının hesaplanması yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir (Pallant, 2017). ADOPÖ'nün faktör yapısının geçerliğine ilişkin yeterli kanıtlar elde edildikten sonra ölçek toplamının ve alt faktörlerin güvenilirlik düzeylerini incelemek için Cronbach

alfa katsayıları değerlendirilmiştir. ADOPO'nun güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4:**

*Aile Dostu Politikalar Ölçeği Güvenirlik Analizi*

Değişken	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Esnek Politikalar	3	.67
Destekleyici Politikaları	4	.81
İzin Politikalar	5	.80
Ölçek Toplamı	12	.83

Tablo 4'te de görüleceği üzere alt faktörler ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla esnek politikalar için .67, destekleyici politikalar için .81 ve izin politikalar için .80 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplamının tabakalı Alpha değeri ise .83 olarak hesaplanmıştır. Güvenirliğin göstergesi olarak kabul edilen toplam ve alt faktörler için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir (Balcı, 2009). Alpar'a (2016) göre psikolojik bir test için hesaplanan Cronbach alfa katsayısının .60-.79 arası olması geliştirilen ölçeğin oldukça güvenilir olduğuna, .80-1.00 arası olması ise yüksek güvenilirliğe işaret etmektedir.

Ölçek güvenilirliğinin değerlendirilmesinde ek olarak kullanılan bir diğer yöntem de testin toplam puanlarına göre hazırlanan alt %27 ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların bağımsız örneklem t-testiyle incelenmesidir (Büyüköztürk, 2017). Pallant (2017) ölçme aracının güvenilirliğini gösteren en önemli ölçütlerden birinin ölçeğin iç tutarlılığı olduğunu ifade etmektedir. Büyüköztürk (2017), alt %27 ve üst %27'lik grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ise ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını ifade etmektedir. Verilerin toplandığı bireylerin 12 maddeden aldıkları toplam puanlar, her bir madde için büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamaya göre alt %27'lik grup ile üst %27'lik grupların puanları bağımsız gruplar t testiyle incelenmiş ve ulaşılan bulgular Tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo 5:**

*Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği'nin Alt ve Üst %27'lik Gruplara Göre Madde Ayırt Ediciliği*

Faktör	Madde	Grup %27	Ortalama	Ss	T
Faktör1 Esnek Politikalar	M3	Alt	3.14	.085	-21.688*
		Üst	5.00	.000	
	M11	Alt	3.42	.103	-15.285*
		Üst	5.00	.000	
Faktör2 Destekleyici Politikalar	M13	Alt	2.68	.083	-26.938*
		Üst	4.98	.020	
	M6	Alt	3.42	.114	-13.786*
		Üst	5.00	.000	
M7	Alt	3.54	.081	-17.834*	
	Üst	5.00	.000		
Faktör3 İzin Politikaları	M8	Alt	3.04	.080	-24.315*
		Üst	5.00	.000	
	M9	Alt	2.22	.118	-17.642*
		Üst	4.64	.068	
M10	Alt	3.76	.067	-18.406*	
	Üst	5.00	.000		
M17	Alt	3.80	.063	-18.783*	
	Üst	5.00	.000		
M18	Alt	4.00	.028	-35.000*	
	Üst	5.00	.000		
M19	Alt	4.04	.056	-16.885*	
	Üst	5.00	.000		
M20	Alt	3.96	.027	-37.151*	
	Üst	5.00	.000		

\* $p < 0.001$ ,  $n1-n2= 50$ ,  $sd=98$

Tablo 5 incelendiğinde 12 maddeye ait alt grup ortalamaları 2.22 ile 4.04 arasında, üst grup ortalamaları ise 4.64 ile 5.00 arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Alt ve üst grupların standart sapma değerleri ise .000 ile .118 arasında değişmektedir. Buna göre maddelerin t değerlerinin 15.28 ile 37.15 arasında değiştiği ve tüm maddelerin grupları anlamlı olarak ayırt edebildiği anlaşılmıştır ( $p < .001$ ).

## Sonuç ve Öneriler

Çalışma, okul yöneticilerinin aile dostu okul politika oluşturma düzeylerini ortaya çıkarabilmek için bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda okul yöneticilerinin aile dostu okul politikaları düzeylerini belirlemeye yönelik 12 madde ve 3 boyuttan oluşan ADOPO geliştirilmiştir. Yapılan alanyazın taraması sonucu 70 maddenin oluşturduğu madde havuzu hazırlanmıştır. Madde havuzundaki maddeler alan uzmanlarından gelen öneriler doğrultusunda yapılan incelemeler sonucunda 23 maddelik taslak ölçeğe dönüştürülmüştür. Taslak ölçekle toplanan verilerle yapılan AFA sonucu ortaya çıkan üç boyutlu yapı kuramsal temellere dayalı olarak esnek politikalar, destekleyici politikalar ve izin politikaları olarak isimlendirilmiştir. AFA sonucu ortaya çıkan yapının geçerliğini tespit etmek için 332 yöneticiden oluşan yeni bir çalışma grubuyla DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonuçları ölçme aracının geçerliğinin doğrulandığını göstermektedir.

ADOPO geliştirme sürecinde yapılan istatistiksel analizler, okul yöneticilerinin aile dostu okul politikaları düzeylerini belirlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak için yapılan AFA sonucu elde edilen üç faktör toplam varyansın % 63'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa ( $\alpha$ ) güvenilirlik katsayısı esnek politikalar boyutu için .67, destekleyici politikalar boyutu için .81 izin politikalar boyutu için .80 ve ölçeğin tamamı için .83 olarak hesaplanmış ve ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliğine ek kanıt elde etmek için incelenen alt ve üst %27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki farka ilişkin t değerleri 15.28 ile 37.15 aralığında değişmektedir. Buna göre tüm maddelerin grupları anlamlı olarak ayırt edebildiği anlaşılmaktadır. Ölçeğin üç faktörlü yapısını doğrulamak için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ki-kare ( $\chi^2 = 1.74$ ,  $sd = 550$ ,  $p = 0.00$ ) değeri anlamlı bulunmuştur. Uyum indeksi değerleri RMSEA = .047, NFI = .89, CFI = .97, IFI = .997, GFI = .96, SRMR = .046 olarak hesaplanmıştır. Ki-kare değeri ve uyum indeksi değerleri, kabul edilebilir uyum düzeyleri (Gürbüz, 2019, MacCallum vd., 1996) ile karşılaştırıldığında ölçme aracının doğrulandığı söylenebilir.

Araştırma sonuçları ölçme aracının yeterli düzeyde güvenilirlik ve yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermesine rağmen araştırmayı destekleyecek çalışmalar yapılması önerilebilir. Ortaya konan ölçek örgütsel bağlılık, iş yaşam dengesi, iş yaşam çatışması, örgütsel mutluluk gibi farklı değişkenlerle ilişkilendirilip çalışılarak karşılaştırma yapılabilir. Araştırma sonucu geliştirilen ölçek sadece okul yöneticilerinin görüşleri ile okul yöneticilerinin aile dostu okul politikaları düzeylerini belirlemek için yapılmış olması araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilmektedir. Okullarda öğretmenler ve diğer paydaşların görüşleri alınarak hazırlanacak bir aile dostu okul politikaları ölçeğinin alanyazına katkı yapacağı belirtilebilir.

## Kaynakça

- Afonja, A. F. (2019). Family-friendly workplace policies as predictors of sustainable workforce in the service industry in Lagos State, Nigeria. *Journal of Organizational Psychology*, 19(2), 11-17.
- Aksu, G., Eser, M. T., ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal Of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Alpar, R. (2016). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinde örneklerle uygulamalı istatistik ve güvenilirlik*. Detay Yayıncılık.

- Arthur, M. M. & Cook, A. (2003). The relationship between work-family human resource practices and firm profitability: A multi-theoretical perspective. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 219-252. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22005-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22005-3)
- Arthur, M. M., & Cook, A. (2004). Taking stock of work-family initiatives: How announcements of “family-friendly” human resource decisions affect shareholder value. *ILR Review*, 57(4), 599-613. <https://doi.org/10.1177/001979390405700>
- Avcı, K., Şahin, İ. ve Terzioğlu, F. (2020). İş gücü planlaması: iş gücü yönetiminde esneklik. *Verimlilik Dergisi*, (1), 219-230.
- Aydın, G. G. (2019). Örgütsel aile desteğinin iş-aile çatışması ve işle bütünleşme üzerindeki etkisini açığa çıkarmaya yönelik bir araştırma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Aydıntan, B., ve Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 27-48.
- Bailyn, L., Drago, R., & Kochan, T. A. (2001). *Integrating work and family life. A Holistic Approach*. A Report of the Sloan Work-Family Policy Network: MIT, Sloan School of Management.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma* (7. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 487-500. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.004>
- Bostancı, A. B., Gidiş, Y., & Tosun, A. (2022). Schools as family-friendly organizations from teachers’ perspectives. *Hacettepe University Journal of Education*, 37(4), 1280-1289. [10.16986/HUJE.2022.471](https://doi.org/10.16986/HUJE.2022.471)
- Bryman, A. & Cramer, D. (2011). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 and 19*. Routledge.
- Buz, D. (2009). The relationship between family friendly policies and work family conflict with special reference to the moderating effects of depressive symptoms and occupational self efficacy [Unpublished master dissertation]. Marmara Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Çarıkcı, İ. H. (2001). Örgütlerin aile yaklaşımları çerçevesinde aile dostu örgüt yapıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 127-138.
- Çarıkcı, İ., ve Avşar, N. (2005). Kamu kesimi yöneticilerinde cinsiyet rolü algılamalarının aile dostu düzenleme ve politikalara etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 65-78.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Doğrul, B. Ş., ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Kahraman, F. Ç. (2018). Formal ve informal aile destekleyicisi iş ortamının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Kanten, P. (1-2 November 2013). *Family friendly policies in organizations and their effects on work-life balance, work alienation and life satisfaction* [Conference presentation]. 2nd UBT International Conference, Durres, Albania.

- Kanten, S., Pazarcık, Y., Gurturk, M., & Orak, H. (2020). The role of emotional exhaustion in the effect of family friendly policies on the job embeddedness. *Press Academia Procedia*, 1(11), 194-200. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2020.1266>
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Nobel Yayınevi.
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., & Kaskubar, D. (2008). Getting there from here: research on the effects of work–family initiatives on work–family conflict and business outcomes. *Academy of Management annals*, 2(1), 305-349. <https://doi.org/10.5465/19416520802211610>
- Lee, S. Y., & Hong, J. H. (2011). Does family- friendly policy matter? Testing its impact on turnover and performance. *Public Administration Review*, 71(6), 870-879. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02416.x>
- Liddicoat, L. (1999). Stakeholder perceptions of family friendly workplaces: case studies of six New Zealand organisations [Unpublished doctoral dissertation]. Massey University.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- Maxwell, G. A., & McDougall, M. (2004). Work–life balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector. *Public Management Review*, 6(3), 377-393. <https://doi.org/10.1080/1471903042000256547>
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test sistemleri programları, IBM SPSS AMOS ve IBM SPSS AMOS MINTAB uygulamaları*. Nisan Kitabevi.
- Pallant, J. (2017). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. S. Balcı & B. Ahi (Trans. Edts.). Anı Yayıncılık.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work–life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work and Family*, 11(2), 183-197. <https://doi.org/10.1080/13668800802050350>
- Scheibl, F., & Dex, S. (1998). Should we have more family-friendly policies?. *European Management Journal*, 16(5), 586-599. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(98\)00035-8](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(98)00035-8)
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve geliştirme sürecinde: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Stock, R. M., Strecker, M. M., & Bieling, G. I. (2016). Organizational work–family support as universal remedy? A cross-cultural comparison of China, India and the USA. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1192-1216. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062039>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education
- Tekin, V. N. (2001). *SPSS uygulamalı istatistik teknikleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2015). İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları: Türkiye'de yeni politika arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.

**EK1:**

*Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeği*

Sıra No	İFADELER	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Ara sıra (3)	Çoğu zaman (4)	Her zaman (5)
1	Personelimin zorunlu hallerde (bakıcının gelmemesi vb.) çocuğunu okula getirmesine izin veririm.					
2	Personelimin çocuklarının okul işleri (veli toplantısı, kayıt günleri, müsamere günleri vb.) mesai saatlerine denk geldiğinde gerekli izni veririm.					
3	Personelimin ailevi ihtiyacına göre, işe geliş ve işten çıkış saatlerinde esneklik sağlarım.					
4	Personelimin ailevi sorunlarını anlatabileceği güven ortamı oluştururum.					
5	Personelimin ailevi sorunlarını dinlerim.					
6	Personelimin ailevi sorunlarına çözüm bulmaya çalışırım.					
7	Personelime aile hayatı ile ilgili tavsiyelerde bulunurum.					
8	Personelimin ailesiyle ilgili acil bir durumu olduğunda onun görev yerine başka bir personelimi yönlendiririm.					
9	Personelimin ders programını onların özel durumlarına göre düzenlemeye çalışırım.					
10	Personelime ailesiyle ilgili mazeret izinlerinde yardımcı olurum.					
11	Personelimi babalık izni kullanma konusunda desteklerim.					
12	Personelime refakat izni konusunda yardımcı olurum.					

**Not1:** Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek boyutları; Esnek Politikalar (1,2,3. Madde), Destekleyici Politikalar (4,5,6,7. Madde) ve İzin Politikaları (8,9,10,11,12. Madde) boyutlarından oluşmaktadır.

**Not2:** Araştırmacılar bu makaleyi referans olarak göstermek şartıyla “Aile Dostu Okul Politikaları Ölçeğini” bilimsel çalışmalarda kullanabilirler. Yazarlardan ayrıca izin alınması gerekmemektedir.