

Dijital İşyerinde İş-Aile Çatışması: Uzaktan ve Esnek Programlı Çalışmanın İş-Aile Çatışmasına Etkisini Ölçmeye Yönelik Alan Araştırması

Büşra Kuru UZKURT¹

Öz

İnternet tabanlı teknolojiler, modern çalışma hayatının esneklik ve erişilebilirlik açısından dönüşümünde büyük bir rol oynamaktadır. Bu araştırmanın amacı, dijital teknolojilerin iş dünyasında yaygınlaşmasının bir sonucu olarak uzaktan çalışma ve esnek çalışma programlarının, çalışanların iş ve aile hayatı dengesi üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma verileri, Ankara'da özel sektör çalışanları arasında 303 kişiye anket yöntemiyle toplanmıştır. Çalışmanın örneklemi, uzaktan ve esnek çalışma programlarına sahip çalışanlar arasından kartopu örneklem yöntemi ile seçilmiştir. SPSS programı kullanılarak analiz edilen veriler sonucunda, düzenli çalışma saatleri, iş-aile çatışmasını artırırken, esnek çalışma saatlerinin bu çatışmayı azalttığı görülmüştür. Esnek işyeri politikalarının, iş ve aile yaşam dengesine olumsuz etkileri olabileceği ve zaman ile davranış yönetiminde zorluklar yaratabileceği belirlenmiştir. Çalışma sürelerini kendileri programlayabilenlerin iş-aile çatışmasını daha yüksek oranda yaşadıkları tespit edilmiştir. Evden çalışanlar, iş-aile çatışmasında daha yüksek puan alırken, aile-iş çatışmasında daha düşük puan almıştır.

Anahtar Kelimeler: Program Esnekliği, Uzaktan Çalışma, İş-Aile Çatışması.

Work-Family Conflict in The Digital Workplace: A Field Study To Measure The Effect of Remote and Flexible Schedule Work on Work-Family Conflict

Abstract

Internet-based technologies play a major role in transforming modern working life in terms of flexibility and accessibility. The purpose of this research is to examine the effects of remote working and flexible work schedules on employees' work-family life balance as a result of the widespread use of digital technologies in the business world. The research data were collected through a survey method among private sector employees in Ankara. The sample of the study was selected through a snowball sampling method among employees with remote and flexible work schedules. As a result of the data analyzed using the SPSS program, it was seen that regular working hours increased work-family conflict, while flexible working hours reduced this conflict. It has been determined that flexible workplace policies can have negative effects on work-family life balance and create difficulties in managing time and behavior. It has been found that those who can schedule their own working hours experience higher levels of work-family conflict. Those who work from home scored higher on work-family conflict and lower on family-work conflict.

Keywords: Schedule Flexibility, Remote Work, Work-Family Conflict.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Polis Akademisi Trafik Enstitüsü, busra.koruuzkurt@pa.edu.tr, ORCID:0000-0002-7235-4030.

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Uzkurt, B. K. (2025). Dijital İşyerinde İş-Aile Çatışması: Uzaktan ve Esnek Programlı Çalışmanın İş-Aile Çatışmasına Etkisini Ölçmeye Yönelik Alan Araştırması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 561-586. <https://doi.org/10.26745/ahbvuiibfd.1582535>

To cite this article: Uzkurt, B. K. (2025). Work-Family Conflict in The Digital Workplace: A Field Study To Measure The Effect of Remote and Flexible Schedule Work on Work-Family Conflict. *Ankara Hacı Bayram Veli University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 27 (2), 561-586. <https://doi.org/10.26745/ahbvuiibfd.1582535>

Giriş

Dijitalleşme ile birlikte istihdam şekillerinde bir dönüşüm yaşanmakta ve artık işyerlerinde esnek programlı ve uzaktan çalışmayı içeren yeni bir istihdam biçimi artmaktadır. Çalışanlar, işlerini ofise gitmeden evlerinden ya da farklı mekânlardan yapabilmektedirler. Bu durum, çalışma saatlerini de esnek hale getirmektedir. Dijitalleşmenin yaygınlaşmasının yanı sıra COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışmanın benimsenmesi, yeni çalışma biçimlerinin hızla yayılmasında önemli bir rol oynamıştır. Bu süreç, işyerlerinin esnek çalışma düzenlerine adaptasyonunu hızlandırmış ve uzaktan çalışma ya da hibrit çalışma modelleri gibi sistemlerin kalıcı hale gelmesine katkı sağlamıştır (Aksoy vd., 2022). İşverenlerin çalışmayı belirli mekânlar ve saatlerle sınırlandırmamış olması işyerlerini dijital hale getirmektedir. İşyerinin dijitalleşmesi, çalışanların mesai saatlerinde esneklik, görev tanımlarında değişiklikler, yaşam alanlarında yeterli alanın varlığı ve sınırların azalması ya da çalışanların kendi yönetecekleri zaman diliminin sağlanması gibi faktörler nedeniyle iş-aile dengesini etkileyebilmektedir. Esnek programların birçok sektörde artarak devam etmesi, esneklik ile iş-aile dengesi arasındaki ilişki durumunun daha iyi bir şekilde anlaşılmasını gerektirmektedir. İş-aile dengesi, çalışanların iş gereksinimlerini yerine getirmekle aile sorumlulukları arasında denge kurması durumudur. Bu denge kurulamadığı zaman iş-aile çatışması gerçekleşmektedir. Çalışanların iş-aile dengesini sağlamada yardımcı olabilecek işyeri şartlarında esnek zaman ve mekân uygulamaları, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını yerine getirebilmek için daha fazla zaman ayırmalarını sağlayabilmektedir. Bunun yanında, dijital işyeri yaşam alanlarının yetersizliği, görev tanımının ve sınırlarının belirsizleşmesi ve iş-aile sınırlarının bulanıklaşmasına neden olmaktadır (Otonkorpi-Lehtoranta, 2021). Aynı zamanda, dijital araçların sürekli erişilebilirliği, çalışanların iş saatleri dışında da çalışma beklentileriyle karşı karşıya kalmasına yol açabilmektedir. Bu durum da çalışanların iş-aile dengesini etkileyerek olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu çalışmada, dijital iş yerinin, uzaktan çalışma ve program esnekliği olarak iki önemli özelliği göz önünde bulundurulmaktadır. Araştırma, dijital işyerinin özelliklerinden uzaktan ve esnek programlı bir şekilde çalışan kadın ve erkeklerin aile yaşamının iş yaşamına etkisi ve iş yaşamının aile yaşamına etkisi açısından aile ve iş yaşamları arasındaki çatışmanın varlığını belirleme amacını taşımaktadır. Bu çerçevede, dijitalleşen iş yerlerinde iş-aile çatışmasının kaynağı tespit edilerek bu çatışmanın önlenmesine ilişkin tedbirlerin neler olabileceği tartışılmaktadır. Aynı zamanda, araştırmanın dijital işyerinde çalışan bireylere ve onların ailelerine bu süreçteki çatışma nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle araştırmanın literatüre de önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Dijital İş Yeri

Dijital teknolojilerin kullanımının artması ile birlikte işin nerede ve ne zaman yapıldığından ziyade işin niteliği önem kazanmaktadır. Bu sebeple işverenler, çalışanların üretkenliğini artırdığı kabulü ile işyerlerinin dijital hale getirilmesini kolaylaştıracak yeni adımlar atmaktadır. Böylelikle, ofis ve demirbaş giderleri gibi yüklü bir maliyetten tasarruf edebilme imkânı da elde edilmektedir. Bir başka ifadeyle, belirli bir alanda belirli saatler arasında yapılan işlerle sınırlı olan çalışma kavramının yerine, işin verimli bir şekilde yapılmasını önceleyen yeni bir anlayış kabul görmektedir (Dittes vd., 2019, s.649). Dijital işyeri kavramı, teknolojiadaki gelişmiş araçlarla insanların ve nesnelerin birbirleriyle bağlantı kurdukları, bilgi paylaşabildikleri ve böylelikle çalışanların mobil ortamda çalışmasını sağlayan yeni bir çalışma ekosistemi olarak tanımlanmaktadır (Dahlan vd., 2018). Dijital iş yerinde çalışanlar, zamandan ve mekândan bağımsız olarak işlerini etkin bir şekilde yapabilecekleri, teknolojik bir entegrasyon durumu içerisinde bulunmaktadır (Williams ve Schubert 2018, s. 480).Dijital iş yerinin, uzaktan çalışma ve program esnekliği olarak iki önemli özelliği ön plana çıkmaktadır. İşyerlerinde, genellikle standart çalışma saatleri belirli günler ve saatler arasında yapılandırılmaktadır. Bilişim sektöründe teknolojik yeniliklerin daha fazla kullanılması birçok ülkede esnek çalışma düzenlerine geçişi hızlandırmaktadır (Acar, 1992, s.69). En çok uygulanan esnek düzenlemelerden biri olan program esnekliği, çalışanların iş rollerini yerine getirirken kendi seçtikleri zamanlarda çalışmaya olanak tanıyan bir tarzı ifade etmektedir. Çalışanlar bu şekilde, ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş bir program çerçevesinde esnek çalışma saatleri ile çalışma olanağına sahip olmaktadır. Program esnekliği, kişilerin çalışacağı zamanı ve saat sayısını seçmesine imkân tanıyarak zamanın işe harcanması konusunda kişilere özerklik sağlamanın (Lee ve Joseph, 2019) yanı sıra, üretkenlik, iş tatmini ve devamsızlık gibi organizasyonel sonuçlara katkıda bulunmaktadır (Michel, 2015, s.81). Aynı zamanda, kurumsal bir politika olabileceği gibi resmi bir prosedüre dayanmadan çalışma ekibi tarafından da gerçekleştirilebilmektedir (Kelly vd., 2008).Dijital işyerinin göz önünde bulundurulmuş özelliklerinden bir diğeri olan uzaktan çalışma; çalışanların işyerinde yaptıkları görevleri dijital teknolojileri kullanarak evinde ya da bir başka yerde yerine getirdikleri alternatif bir çalışma şeklini ifade etmektedir (ILO, 2020). Bu şekilde, çalışanların işlerini nerede yapacaklarını kendilerinin seçmesi mümkün olmaktadır ve böylelikle çalışanlar iş rollerini yerine getirmede bağımsızlığa sahip olmaktadır (Lee ve Joseph, 2019). Dijital işyerinin özelliklerini kullanarak çalışanların ofiste bulunmadan bilgilerin paylaşımını yapmaları, diğer çalışanlarla bağlantıda kalmaları, projelerde işbirliği halinde olmaları ve işlerini yönetmeleri mümkün olmaktadır (Seeber ve Erhardt, 2023, s.2).

2. Dijital İşyerinde İş-Aile Çatışması ile İlgili Literatür Taraması

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, bireylerin iş ve aile rollerini aynı anda yerine getirmeye çalışırken yaşadıkları rol çatışmalarının bir türüdür. Bu çatışmalar, iş ve aile rollerinin birbirine müdahale etmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanların iş ve aile yaşamlarında üstlendikleri farklı rollerin, çalışanlar açısından yarattığı çatışmaların, onların iş performansları, iş tutumları üzerinde etkili olmaktadır. İş-aile yaşam çatışması, çalışanların aynı anda birden fazla role sahip olması ve bu rollerin birbirleriyle uyumsuzluk göstermesi durumudur. Bu çatışma, iş rollerinin gerektirdiği sorumlulukların birbiriyle çelişmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. İş alanlarından kaynaklanan rollerin aile sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmasına neden olabilmektedir (Greenhaus vd., 2003, s.512). İş-aile çatışmasında, işten aileye yansıyan sorunlar nedeniyle çatışma oluşurken, aile-iş çatışmasında aileden işe yansıyan sorunlar nedeniyle çatışma meydana gelmektedir. Aile-iş çatışması, aile sorumluluklarının iş performansını olumsuz etkilemesi veya iş sorumluluklarının aile yaşamını olumsuz etkilemesi durumlarını ifade etmektedir (Voydanoff, 2005, s.708). Dijital işyerini içeren esnek programlı ve uzaktan çalışma ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve birçok farklı kavramla arasındaki ilişkinin yanı sıra iş-aile çatışması arasındaki ilişki de incelenmiştir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2006; Bozkurt ve Baran, 2022; Gajendran ve Harrison, 2007). Allen vd. (2013) tarafından yapılan esnek iş düzenlemelerinin iş-aile çatışmasını inceleyen meta analitik çalışması, esnek iş düzenlemelerinin iş-aile çatışmasını azaltma potansiyelinin sınırlı olsa da mümkün olabileceğini göstermektedir. İş, iş dışı, demografik ve bireysel faktörlerin işin aileye müdahalesi ve ailenin işe müdahalesi üzerindeki etkilerini belirlemek için çok sayıda çalışmanın sonuçlarını birleştirerek iş-aile çatışması ve öncüllerine ilişkin Byron (2005) tarafından yapılan çalışmada, iş faktörlerinin işin aileye müdahalesi ile bazı iş dışı faktörlerin ailenin işe müdahalesinde güçlü bir şekilde ilişkili bulunmaktadır. Çalışanların cinsiyeti ve medeni durumu gibi demografik değişkenlerin iş-aile çatışmasının belirlenmesinde zayıf olduğu öne sürülmektedir. Aile dostu çalışma ortamlarının iş-aile çatışmalarını nasıl etkilediğini belirleyen Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2006) tarafından yapılan meta-analitik bir araştırma, aile dostu bir çalışma kültürünün iş-aile çatışmasını azaltmaya en çok etki eden faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışmanın etkilerini inceleyen Gajendran ve Harrison, (2007) tarafından yapılan bir araştırma, uzaktan çalışmanın iş-aile çatışmasını ve algılanan özerkliği düşük miktarda da olsa olumlu yönde etkilediğini ancak iş arkadaşlarıyla olan ilişkilere zarar verdiğini ortaya koymaktadır. İş-aile çatışmasının öncüllerini araştıran Michel vd. (2011) tarafından yapılan meta analitik çalışma, iş-aile çatışmasının öncüllerini; ailedeki rol stres etkenleri, aile sosyal desteği, aile özellikleri ve kişilik olarak göstermektedir.

Hibrit çalışma düzeninde çalışanlar arasında etkililiği ölçen Bozkurt ve Baran (2022) yaptıkları nitel bir araştırmada, çalışanların hibrit çalışma düzeninin daha etkili bir çalışma ortamı oluşturduğu konusunda genel bir anlayışı ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte, etkin bir hibrit çalışma ortamında, dijital altyapı ve teknolojinin yanı sıra dijital liderlerin varlığı üzerinde vurgu yapılmaktadır. Uzaktan çalışma konusunda yapılmış 2019, 2020 ve 2021 yıllarını kapsayan akademik çalışmaların sistematik derlemesini yapan Duran ve Hussein (2022) yapmış olduğu araştırmada, uzaktan çalışmanın en çok iş-aile-yaşam değişkenleriyle ilişkilendirildiği görülmüştür. İş esnekliğindeki değişikliklerin Amerika’da çalışanların refahıyla ilişkisini inceleyen ve iş esnekliğinin refah için önemini gösteren Ray ve Pana-Cryan (2021)’de yaptıkları araştırmada, evde çalışma %22 oranında iş stresi olasılığını, %65 oranında ise iş tatminini artırdığını ortaya koymaktadır. Bir İtalyan şirketinde çalışan işçileri, esnek zaman-mekân ile çalışan ve geleneksel olarak çalışan şeklinde ikiye bölerek Angelici ve Profeta (2023) tarafından yapılan araştırmada, akıllı çalışma esnekliğinin çalışanların refahını ve iş-yaşam dengesini iyileştirdiğine, üretkenliği artırdığına dair kanıtlar gösterilmektedir. Bu etkilerin kadınlar açısından daha güçlü olduğu da görülmektedir. İş esnekliği, iş-aile talepleri, iş-aile çatışması ve işle ilgili sonuçlar arasındaki ilişkileri araştıran Lu vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada, iş taleplerinin iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini ortaya koyarken hem iş hem de aile taleplerinin aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. İş-aile çatışmasının iş tatmini, aile-iş çatışmasının ise örgütsel bağlılıkla negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konmaktadır. Ayrıca, iş esnekliğinin işin aileye müdahale etme duygusunu hafifletilebileceği, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı daha da artırabileceği ortaya konmaktadır. Mesai saatleri dışında teknolojinin etkin olarak kullanılmasının iş ile aile yaşamı arasındaki ilişkiyi araştıran Wright vd. (2014) yaptığı çalışmada, uzun çalışma saatleri ve ofisi geride bırakamama nedeniyle oluşabilecek çatışmayı vurgulamıştır. Tutar (2023) yaptığı çalışmada, yeni çalışma biçimlerinde iş ve aile yaşamı dengesini sağlamada iş paylaşımının önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, uzaktan ve esnek programlı çalışmanın iş-aile yaşamı çatışmasına etkisini saptamaktır. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

“H₁: Çalışanlar arasında iş-aile çatışma düzeyleri çalışma saati düzenine göre anlamlı farklılık gösterir.”

“H₁: Çalışanlar arasında iş-aile çatışma düzeyleri iş yeri çalışma politikasına göre anlamlı farklılık gösterir.”

“H₁: Çalışanlar arasında iş-aile çatışma düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterir.”

“H₁: Çalışanlar arasında iş-aile çatışma düzeyleri çalışma mekanına göre anlamlı farklılık gösterir.”

4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni, Ankara'da uzaktan çalışma ve esnek çalışma programlarına sahip olan özel sektör çalışanlarıdır. Bu evren içerisinde kartopu örneklem yöntemi ile seçilen katılımcılar, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 303 kişiye ulaşılmıştır. Katılımcıların özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Özelliklerine Göre Dağılımları

		n	%
Çalışma saatleriniz düzeni	Düzenli	137	45.21
	Kısmen düzenli	86	28.38
	Düzensiz	80	26.40
İş Yerinin Çalışma Saati Politikası	Esnek	92	30.4
	Katı	43	14.2
	Yarı esnek	165	54.5
	Boş	3	1.0
Çal. Süresini Programlama	Evet	113	37.3
	Hayır	80	26.4
	Kısmen	107	35.3
	Boş	3	1.0
Çalışma Mekânı			
	Sadece ofisten	135	44.6
	Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten	118	38.9
	Tamamen/Büyük ölçüde evden	50	16.5

Tablo 1 incelendiğinde İş Yerinin Çalışma Saati Politikasını katılımcıların yarıdan fazlası (%54.5) yarı esnek, daha sonra (%30.4) esnek ve son olarak (%14.2) katı olarak değerlendirmektedirler. Çalışma Süresini Programlama maddesine en çok (%37.3) evet, daha sonra (%35.3) kısmen ve (%26.4) hayır yanıtı verilmiştir. Çalışma Mekânı maddesine en çok (%44.6) sadece ofisten, daha sonra (%38.9) bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten ve en az (%16.5) tamamen/büyük ölçüde evden yanıtı verilmiştir.

4.1. Veri Toplama Aracı

Polis Akademisi Başkanlığı Etik Kurulu tarafından 06.12.2023 tarihinde onaylanan “Dijital İşyerinde İş-Aile Çatışması” adlı çalışmanın verileri anket yoluyla toplanmıştır. Anketler katılımcılara sosyal ağlar yoluyla ulaştırılmış, Google Formlar üzerinden katılımcılara anketin nasıl doldurulacağı hususunda kısa bilgilendirme yazısı ile birlikte çevrimiçi olarak yapılmıştır. Çevrim içi anketler, anket formunun internet sunucusunda yer almakta ve internet tarayıcısı üzerinden katılım sağlanmaktadır (Jansen vd. 2007). İnternet temelli anketler, geleneksel yöntemlere kıyasla hızlı ve

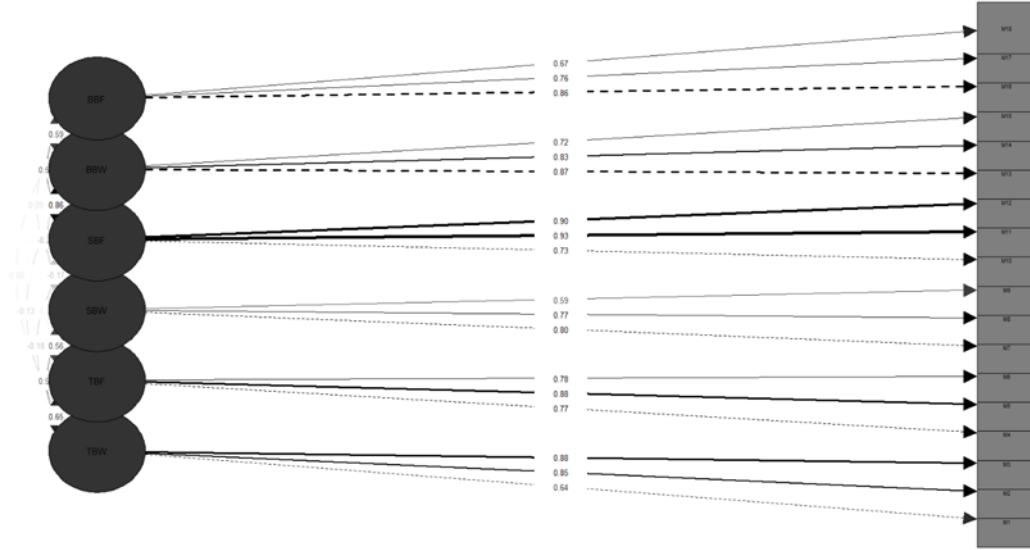
ekonomik bir biçimde geniş kitlelere ulaşmayı kolaylaştırdığı için tercih edilmektedir (Couper, 2000). Araştırma kapsamında Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen 18 ifadeli iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte “*zaman temelli iş-aile çatışması, zaman temelli aile-iş çatışması, gerginlik temelli iş-aile çatışması, gerginlik temelli aile-iş çatışması, davranış temelli iş-aile çatışması, davranış temelli aile-iş çatışması*” olarak altı alt boyutu ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerle ilişkin cevaplayıcıların katılım düzeyleri, 5’li Likert Ölçeği’nde “Tamamen katılıyorum” ile “Kesinlikle katılmıyorum” aralığında alınmıştır. İlk olarak yapı geçerliğini incelemek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Daha sonra iç tutarlık anlamında Cronbach’ın Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırmalarda 303 kişilik bir örneklem büyüklüğünün yeterli ve güvenilir sonuçlar elde etmek için uygun olduğunu ifade edilmektedir (Comrey ve Lee, 1992). Diğer bir ölçüt de KMO testi sonuçlarıdır. Araştırma kapsamında hesaplanan KMO sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek için Hesaplanan KMO Değerleri

KMO	p
.83	.000

Leech, Barrett ve Morgan’a (2005) göre KMO değerinin .80 ve üzerinde olması örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Normallik incelenmiştir. Normallik için ölçek maddelerinden toplam puan alınmış, Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, çarpıklık değerleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ölçek normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$). Ancak çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 değerleri arasındadır (çarpıklık = -.07, basıklık = -.43). Bu durumda ölçekten elde edilen puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmıştır. Tabachnick ve Fidell (2001), faktör sayısının saptanması veya doğrulanması gerektiğinde çok değişkenliğin varsayılmasını önermektedir. Bu çalışmada da bu varsayım kullanılmıştır. Varsayımların test edilmesinin ardından Doğrulamalı Faktör Analizine (DFA) geçilmiştir. Boş olan değerler ortalama değer atama yöntemiyle doldurulmuştur. Yapılan DFA sonucu ortaya çıkan model Şekil 1’de uyum iyiliği değerleri ise Tablo 3’de verilmiştir.



Şekil 1. Ölçek DFA Modeli

Tablo 3. Ölçek DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

İndeksler	Maddelere İlişkin Değerler	Mükemmel Uyum	İyi uyum
χ^2	331.30		
sd	120		
p	0.000		
$\chi^2_{/sd}$	2.76	$\chi^2_{/sd} \leq 3.00$	$3.00 < \chi^2_{/sd} \leq 8.00$
RMSEA	0.076	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
RMSEA (.90 GA)	0.067-0.086		
SRMR	0.052	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$
GFI	0.896	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
AGFI	0.852	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$
CFI	0.93	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$
NFI	0.896	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
NNFI	0.911	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI < .97$

Kaynak: Hu ve Bentler, 2004; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Steiger, 2007; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001'den derlenmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelere ait uyum iyiliği değerlerinin tablonun solunda, alınan ölçüt değerlerin ise tablonun sağdaki iki sütununda yer aldığı görülmektedir. χ^2 .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu uyumun olmadığı anlamına gelmektedir ancak örneklem büyüdükçe χ^2

anlamli çıkabilmektedir. Bu yüzden χ^2 nin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen 2.76 değeri mükemmel uyumu göstermektedir. RMSEA da benzer şekilde iyi uyumu gösterirken CFI, GFI, AGFI, NFI ve NNFI iyi uyumun hemen altında değerkler almıştır. Bütüncül bir değerklendirme yapıldığında ölçeğin maddelerinin genel olarak kabul edilebilir uyumu gösterdikleri ifade edilebilir. Ölçeğin ve boyutlarının güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach'ın Alpha katsayısı hesaplanmış ve Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeğe İlişkin Güvenirlik Değerleri

	Ölçek	TBWIWF	TBFIWW	SBWIWF	SBFIWW	BBWIWF	BBFIWW
Alpha	0.807	0.820	0.844	0.759	0.889	0.842	0.800

TBWIWF: Time-based work interference with family

TBFIWW: Time-based family interference with work

SBWIWF: Strain-based work interference with family

SBFIWW: Strain-based family interference with work

BBWIWF: Behavior-based work interference with family

BBFIWW: Behavior-based family interference with work

4.2. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında 303 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma sorularını yanıtlamak için uygulanacak istatistiksel teknikleri belirlemek amacıyla öncelikle kayıp ve uç değerkler incelenmiştir. Veri setinde kayıp değerk olmadığı görülmüştür. Uç değerk incelemesi yapılmıştır. Tek değerkşkenli uç değerkler için ölçeğe ait puan Z standart puanına çevrilmiş ve -3 ile +3 aralığı dışında kalan değerk bulunmadığı görülmüştür. Çok değerkşkenli uç değerkler için Mahalanobis puanı hesaplanmış ve değeri 0.01'den değerk olmadığı görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2019). Uç değerk incelemesinden sonra 303 kişiye ait veri ile analizlere devam edilmiştir.

Araştırma sorularına yanıt vermek için, hangi istatistiksel tekniklerin yapılacağına karar vermek amacıyla öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normalliğini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, histogram grafikleri, çarpıklık ve basıklık değerkleri incelenmiştir. Normallik testi sonucu Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek ve Alt Boyutlarının Normallik Testi

	Toplam	F1	F2	F3	F4	F5	F6
n	303	303	303	303	303	303	303
$\bar{X}$	54.85	11.60	11.32	10.71	7.15	7.00	7.08
S	8.70	2.30	2.66	2.57	2.78	2.72	2.47
Median	54	12	12	12	6	6	6

Minimum	35	5	4	5	3	3	3
Maksimum	75	15	15	15	13	12	12
Kolmogorov-Smirnov	.06	.31	.28	.22	.30	.26	.28
P	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Çarpıklık	-.07	-.99	-.65	-.33	.55	.52	.68
Basıklık	-.43	.86	-.27	-.51	-.68	-.67	-.21

F1: A Zaman Yönetimi İş-Aile Çatışması F2: A Stres Yönetimi İş-Aile Çatışması F3: A Davranış Yönetimi İş-Aile Çatışması

F4: I Zaman Yönetimi Aile-İş Çatışması F5: I Stres Yönetimi Aile-İş Çatışması F6: I Davranış Yönetimi Aile-İş Çatışması

Tablo 5 incelendiğinde, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ölçek toplam ve boyutların normal dağılım göstermediği görülmektedir ($p < .05$). Ancak sadece bu test sonucuna göre karar verilmemektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ile histogram grafikleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değiştiği ve bu yüzden normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği ifade edilebilir. Buna göre ölçek ve boyutlarından elde edilen puanların normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Verileri analiz etmede betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, ortanca, minimum, maksimum), iki kategorili bağımsız değişkenlere göre farkın olup olmadığını incelemek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi, ikiden fazla kategorisi olan değişkenler için ilişkisiz ölçümler için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve ilgili değişkene göre normal dağılım göstermeyenler için Kruskal Wallis H testi hesaplanmıştır. IBM SPSS 26 ve R Studio yazılımlarından yararlanılmıştır. Ölçek ve boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının nasıl değerlendirileceği ile ilgili şu yöntem izlenecektir. Elde edilen puanlar madde sayısına bölünerek 1 ile 5 arasında ölçek ve boyutları için değerler elde edilmiştir. Daha sonra (Son Kategori – İlk Kategori)/Toplam Kategori Sayısı eşitliği kullanılarak adım hesabı bulunmuştur. $(5 - 1)/5 = 0.80$. Elde edilen değer Tablo 6'daki ölçütler için kullanılmıştır.

Tablo 4. Ölçek ve Boyutlarını Değerlendirmek için Kullanılan Ölçütler

$\bar{X}/k$	Karar
1.00 – 1.80	Çok düşük
1.81 – 2.60	Düşük
2.61 – 3.40	Orta düzeyde
3.41 – 4.20	Yüksek
4.21 – 5.00	Çok yüksek

k: Madde sayısı

Tablo 6 incelendiğinde ölçek ve boyutlardan elde edilen düzeylerin “Çok düşük” ile çok yüksek arasında değiştiği görülmektedir.

Araştırma sorularına yanıt vermek için, hangi istatistiksel tekniklerin yapılacağına karar vermek amacıyla öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normalliğini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, histogram grafikleri, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normallik testi sonucu Tablo 2’de verilmiştir.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri çalışma saatlerinin düzenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Öncelikle çalışma düzenine göre ölçek ve boyut puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. F1 normal dağılmazken, ölçek toplam ve diğer boyutlar normal dağılmaktadır. F1 için Kruskal Wallis H testi, diğerleri için ise ANOVA yapılmıştır.

Tablo 7. Katılımcıların Ölçek ve Boyut Puan Ortalamalarının Çalışma Düzenine Göre Betimsel İstatistikleri

Ölçek/Boyut	Çal.sür	n	$\bar{X}$	S
Toplam	Düzenli	137	56.62	8.34
	Düzensiz	86	53.87	9.28
	Kısmen düzenli	80	52.88	8.16
F2	Düzenli	137	11.54	2.48
	Düzensiz	86	11.24	2.82
	Kısmen düzenli	80	11.01	2.79
F3	Düzenli	137	10.79	2.50
	Düzensiz	86	11.36	2.17
	Kısmen düzenli	80	9.88	2.87
F4	Düzenli	137	7.82	2.98
	Düzensiz	86	6.10	2.26
	Kısmen düzenli	80	7.10	2.61
F5	Düzenli	137	7.42	2.70
	Düzensiz	86	6.42	2.58
	Kısmen düzenli	80	6.90	2.81
F6	Düzenli	137	7.28	2.53
	Düzensiz	86	7.27	2.78
	Kısmen düzenli	80	6.53	1.92

Tablo 7’ye göre düzenli çalışan 137, düzensiz çalışan 86 ve kısmen düzenli çalışan 80 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Sadece betimsel istatistikler üzerinden bir fark olup olmadığına dair kesin bir yargıya varılamaz. Bu nedenle, ANOVA tablosunun detaylı bir şekilde incelenmesi önemlidir.

Tablo 8. Katılımcıların Ölçek ve Boyut Puan Ortalamalarının Çalışma Düzenine Göre ANOVA

Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
	Gruplar Arası	823.711	2	411.856	5.604	.004	1-3
Toplam	Gruplar İçi	22048.606	300	73.495			
	Toplam	22872.317	302				
F2	Gruplar Arası	14.695	2	7.348	1.036	.356	-
	Gruplar İçi	2126.889	300	7.090			
	Toplam	2141.584	302				
F3	Gruplar Arası	93.005	2	46.503	7.352	.001	1-3
	Gruplar İçi	1897.437	300	6.325			
	Toplam	1990.442	302				
F4	Gruplar Arası	156.557	2	78.278	10.777	.000	1-2
	Gruplar İçi	2179.054	300	7.264			
	Toplam	2335.611	302				
F5	Gruplar Arası	54.425	2	27.212	3.742	.025	1-2
	Gruplar İçi	2181.575	300	7.272			
	Toplam	2236.000	302				
F6	Gruplar Arası	33.402	2	16.701	2.761	.065	-
	Gruplar İçi	1814.697	300	6.049			
	Toplam	1848.099	302				

Yapılan analiz sonucuna göre çalışma saatlerinin düzenine göre katılımcıların Toplam [$F_{(2-300)} = 5.604, p < .05$], F3 [$F_{(2-300)} = 7.352, p < .05$], F4 [$F_{(2-300)} = 10.777, p < .05$] ve F5 [$F_{(2-300)} = 3.742, p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer puan ortalamaları çalışma düzenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$). Toplam için düzenli çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 56.62$), kısmen düzenli çalışanların ortalamasından ($\bar{X} = 52.88$) daha yüksektir. F3 için düzenli çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 10.79$), kısmen düzenli çalışanların ortalamasından ($\bar{X} = 9.88$) daha yüksektir. F4 için düzenli çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 7.82$), düzensiz çalışanların ortalamasından ($\bar{X} = 6.10$) daha yüksektir. F5 için düzenli çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 7.42$), düzensiz çalışanların ortalamasından ($\bar{X} = 6.42$) daha yüksektir.

Tablo 9. F2 Düzeylerinin Çalışma Düzenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Yaşadıkları Kişiler	N	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Düzenli	137	158,27	2	1.759	.415	-
Düzensiz	86	143,37				
Kısmen düzenli	80	150,54				

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların F2 düzeylerinin çalışma saatleri düzenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir (Ki-kare = 1.759, $p < .05$). Buna göre F2 konusunda düzenli, düzensiz ve kısmen düzenli çalışanlar benzer düşünmektedir.

5.2. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri İşyeri Çalışma Politikasına Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?

Öncelikle işyeri çalışma politikasına göre ölçek ve boyut puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Ölçek toplam ve boyutlar normal dağılmaktadır. Fark olup olmadığını test etmek amacıyla ANOVA yapılmıştır.

Tablo 10. Katılımcıların Ölçek ve Boyut Puan Ortalamalarının İşyeri Çalışma Politikasına Göre Betimsel İstatistikleri

Ölçek/Boyut	İYÇ Pol.	n	$\bar{X}$	S
Toplam	Esnek	92	57.66	8.90
	Katı	43	49.93	9.91
	Yarı esnek	165	54.64	7.69
F1	Esnek	92	12.23	1.92
	Katı	43	11.35	2.43
	Yarı esnek	165	11.35	2.36
F2	Esnek	92	11.68	2.73
	Katı	43	10.91	2.93
	Yarı esnek	165	11.19	2.55
F3	Esnek	92	11.54	2.57
	Katı	43	9.60	2.61
	Yarı esnek	165	10.49	2.41
F4	Esnek	92	7.26	2.84
	Katı	43	5.63	2.29
	Yarı esnek	165	7.52	2.75
F5	Esnek	92	7.52	2.93
	Katı	43	5.49	2.57
	Yarı esnek	165	7.14	2.51
F6	Esnek	92	7.42	2.84
	Katı	43	6.95	2.61
	Yarı esnek	165	6.95	2.20

Tablo 10'a göre esnek çalışan 92, katı çalışan 43 ve yarı esnek çalışan 165 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir. Sadece betimsel istatistikler üzerinden bir fark olup olmadığına dair kesin bir yargıya varılamaz. Bu nedenle, ANOVA tablosunun detaylı bir şekilde incelenmesi önemlidir.

Tablo 11. Katılımcıların Ölçek ve Boyut Puan Ortalamalarının İşyeri Çalışma Politikasına Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı
		Toplamı		Ortalaması			Fark
Toplam	Gruplar Arası	1775.843	2	887.922	12.538	.000	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	21033.527	297	70.820			2-3
	Toplam	22809.370	299				
F1	Gruplar Arası	49.094	2	24.547	4.881	.008	1-3
	Gruplar İçi	1493.586	297	5.029			
	Toplam	1542.680	299				
F2	Gruplar Arası	22.338	2	11.169	1.576	.209	-
	Gruplar İçi	2104.662	297	7.086			
	Toplam	2127.000	299				
F3	Gruplar Arası	124.205	2	62.103	10.001	.000	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	1844.342	297	6.210			
	Toplam	1968.547	299				
F4	Gruplar Arası	122.669	2	61.334	8.307	.000	1-2, 2-3
	Gruplar İçi	2192.998	297	7.384			
	Toplam	2315.667	299				
F5	Gruplar Arası	126.385	2	63.193	8.974	.000	1-2, 2-3
	Gruplar İçi	2091.495	297	7.042			
	Toplam	2217.880	299				
F6	Gruplar Arası	14.210	2	7.105	1.162	.314	-
	Gruplar İçi	1815.986	297	6.114			
	Toplam	1830.197	299				

Yapılan analiz sonucuna göre iş yeri çalışma politikasına göre katılımcıların Toplam [$F_{(2-297)} = 12.538, p < .05$], F1 [$F_{(2-297)} = 4.881, p < .05$], F3 [$F_{(2-297)} = 10.001, p < .05$], F4 [$F_{(2-297)} = 8.307, p < .05$] ve F5 [$F_{(2-297)} = 8.794, p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer puan ortalamaları iş yeri çalışma politikasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Toplam için esnek çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 57.66$), yarı esnek çalışanların puan ortalamasından ($\bar{X} = 54.64$), onların puan ortalaması da katı çalışanların puan ortalamasından ($\bar{X} = 49.93$) daha yüksektir.

F1 için esnek çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 12.23$), yarı esnek çalışanların puan ortalamasından ($\bar{X} = 11.35$) daha yüksektir.

F3 için esnek çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 11.54$) hem yarı esnek ($\bar{X} = 10.49$) hem de katı ($\bar{X} = 9.60$) çalışanların puan ortalamasından daha yüksektir.

F4 için katı çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 5.63$), hem esnek ($\bar{X} = 7.26$) hem de yarı esnek çalışanların ($\bar{X} = 7.52$) puan ortalamasından daha düşüktür.

F5 için katı çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 5.49$), hem esnek ($\bar{X} = 7.52$) hem de yarı esnek çalışanların ($\bar{X} = 7.14$) puan ortalamasından daha düşüktür.

5.3. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri çalışma süresinin ne zaman tamamlanacağını istenildiği gibi programlanmasına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Öncelikle işyeri çalışma politikasına göre ölçek ve boyut puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Ölçek toplam ve boyutlar normal dağılmaktadır. Fark olup olmadığını test etmek amacıyla ANOVA yapılmıştır.

Tablo 12. Katılımcıların Ölçek ve Boyut Puan Ortalamalarının Çalışma Süresine Göre Betimsel İstatistikleri

Ölçek/Boyut	Çal. Sür.	n	$\bar{X}$	S
Toplam	Evet	113	57.65	8.01
	Hayır	80	54.26	8.72
	Kısmen	107	52.24	8.69
F1	Evet	113	12.00	1.93
	Hayır	80	11.49	2.18
	Kısmen	107	11.20	2.67
F2	Evet	113	11.92	2.26
	Hayır	80	11.34	2.66
	Kısmen	107	10.56	2.86
F3	Evet	113	11.08	2.56
	Hayır	80	10.58	2.21
	Kısmen	107	10.38	2.81
F4	Evet	113	7.66	2.91
	Hayır	80	7.25	3.13
	Kısmen	107	6.58	2.25

	Evet	113	7.56	2.68
F5	Hayır	80	6.65	2.95
	Kısmen	107	6.70	2.55
	Evet	113	7.43	2.64
F6	Hayır	80	6.96	2.42
	Kısmen	107	6.82	2.34

Tablo 12'ye göre evet diyen 113, hayır diyen 80 ve kısmen diyen 107 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir. Sadece betimsel istatistikler üzerinden bir fark olup olmadığına dair kesin bir yargıya varılamaz. Bu nedenle, ANOVA tablosunun detaylı bir şekilde incelenmesi önemlidir.

Tablo 13. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının çalışma süresine göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
	Gruplar Arası	1643.570	2	821.785	11.513	.000	1-2, 1-3
Toplam	Gruplar İçi	21198.710	297	71.376			
	Toplam	22842.280	299				
F1	Gruplar Arası	36.371	2	18.185	3.496	.032	1-3
	Gruplar İçi	1544.866	297	5.202			
	Toplam	1581.237	299				
F2	Gruplar Arası	101.954	2	50.977	7.576	.001	1-3
	Gruplar İçi	1998.526	297	6.729			
	Toplam	2100.480	299				
F3	Gruplar Arası	28.274	2	14.137	2.145	.119	-
	Gruplar İçi	1957.123	297	6.590			
	Toplam	1985.397	299				
F4	Gruplar Arası	65.371	2	32.685	4.302	.014	1-3
	Gruplar İçi	2256.296	297	7.597			
	Toplam	2321.667	299				
F5	Gruplar Arası	54.464	2	27.232	3.713	.026	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	2178.506	297	7.335			
	Toplam	2232.970	299				
F6	Gruplar Arası	22.304	2	11.152	1.818	.164	-
	Gruplar İçi	1822.266	297	6.136			
	Toplam	1844.570	299				

Yapılan analiz sonucuna göre çalışma süresine göre katılımcıların Toplam [$F_{(2-297)} = 11.513, p < .05$], F1 [$F_{(2-297)} = 3.496, p < .05$], F2 [$F_{(2-297)} = 7.576, p < .05$], F4 [$F_{(2-297)} = 4.302, p < .05$] ve F5 [$F_{(2-297)} = 3.713, p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir.

Toplam için evet diyenlerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 57.65$), hayır diyenlerin ($\bar{X} = 54.26$) ve kısmen diyenlerin ($\bar{X} = 52.24$) puan ortalamasından daha yüksektir.

F1 için evet diyenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 12.00$), kısmen diyenlerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 11.20$) daha yüksektir.

F2 için evet diyenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 11.92$), kısmen diyenlerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 10.56$) daha yüksektir.

F4 için evet diyenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 7.66$), kısmen diyenlerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 6.58$) daha yüksektir.

F5 için evet diyenlerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 7.56$), hayır diyenlerin ($\bar{X} = 6.65$) ve kısmen diyenlerin ($\bar{X} = 6.70$) puan ortalamasından daha yüksektir.

5.4. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri çalıştıkları mekâna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Öncelikle çalıştıkları mekâna göre ölçek ve boyut puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. F1 normal dağılmazken, ölçek toplam ve diğer boyutlar normal dağılmaktadır. F1 için Kruskal Wallis H testi, diğerleri için ise ANOVA yapılmıştır.

Tablo 14. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının çalıştıkları mekâna göre betimsel istatistikleri

Ölçek/Boyut	Çalıştıkları Mekan	n	$\bar{X}$	S
Toplam	Sadece ofisten	135	55.03	8.51
	Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten	118	55.15	9.10
	Tamamen/Büyük ölçüde evden	50	53.66	8.34
F2	Sadece ofisten	135	11.20	2.38
	Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten	118	11.11	2.67
	Tamamen/Büyük ölçüde evden	50	12.12	3.22
F3	Sadece ofisten	135	10.36	2.35
	Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten	118	10.59	2.30
	Tamamen/Büyük ölçüde evden	50	11.94	3.31
F4	Sadece ofisten	135	7.16	2.48

	Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten	118	7.69	2.84
	Tamamen/Büyük ölçüde evden	50	5.82	3.02
F5	Sadece ofisten	135	7.49	2.77
	Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten	118	7.14	2.55
	Tamamen/Büyük ölçüde evden	50	5.36	2.39
	Sadece ofisten	135	7.26	2.33
F6	Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten	118	7.39	2.32
	Tamamen/Büyük ölçüde evden	50	5.86	2.84

Tablo 14'e göre sadece ofisten çalışan 135, Bazı zamanlar evden/bazı zamanlar ofisten çalışan 118 ve Tamamen/Büyük ölçüde evden çalışan 50 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir. Sadece betimsel istatistikler üzerinden bir fark olup olmadığına dair kesin bir yargıya varılamaz. Bu nedenle, ANOVA tablosunun detaylı bir şekilde incelenmesi önemlidir.

Tablo 15. Katılımcıların Ölçek ve Boyut Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Mekâna Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
	Gruplar Arası	85,961	2	42.981	.566	.568	-
Toplam	Gruplar İçi	22786,356	300	75.955			
	Toplam	22872,317	302				
F2	Gruplar Arası	39,136	2	19.568	2.792	.063	-
	Gruplar İçi	2102,448	300	7.008			
	Toplam	2141,584	302				
F3	Gruplar Arası	94,214	2	47.107	7.453	.001	1-3, 2-3
	Gruplar İçi	1896,228	300	6.321			
	Toplam	1990,442	302				
F4	Gruplar Arası	122,417	2	61.209	8.297	.000	1-3, 2-3
	Gruplar İçi	2213,193	300	7.377			
	Toplam	2335,611	302				
F5	Gruplar Arası	168,916	2	84.458	12.258	.000	1-3, 2-3
	Gruplar İçi	2067,084	300	6.890			
	Toplam	2236,000	302				
	Gruplar Arası	90,085	2	45.043	7.686	.001	1-3, 2-3

F6	Gruplar İçi	1758,014	300	5.860
	Toplam	1848,099	302	

Yapılan analiz sonucuna göre çalıştıkları mekâna göre katılımcıların F3 [$F_{(2-300)} = 7.453, p < .05$], F4 [$F_{(2-300)} = 8.297, p < .05$], F5 [$F_{(2-300)} = 12.258, p < .05$] ve F6 [$F_{(2-300)} = 7.686, p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer puan ortalamaları çalışma mekanına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

F3 için evden çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.94$), hem sadece ofisten ($\bar{X} = 10.36$) hem de bazı zamanlar ofisten bazı zamanlar evden çalışanların ($\bar{X} = 10.59$) puan ortalamasından daha yüksektir.

F4 için evden çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 5.82$), hem sadece ofisten ($\bar{X} = 7.16$) hem de bazı zamanlar ofisten bazı zamanlar evden çalışanların ($\bar{X} = 7.69$) puan ortalamasından daha düşüktür.

F5 için evden çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 5.36$), hem sadece ofisten ($\bar{X} = 7.49$) hem de bazı zamanlar ofisten bazı zamanlar evden çalışanların ($\bar{X} = 7.14$) puan ortalamasından daha düşüktür.

F6 için evden çalışanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 5.86$), hem sadece ofisten ($\bar{X} = 7.26$) hem de bazı zamanlar ofisten bazı zamanlar evden çalışanların ($\bar{X} = 7.39$) puan ortalamasından daha düşüktür.

Tablo 16. F1 düzeylerinin çalıştıkları mekâna göre Kruskal Wallis H testi sonucu

Yaşadıkları Kişiler	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Evet	137	158,27	2	1.759	.415	-
Hayır	86	143,37				
Kısmen	80	150,54				

Tablo 16 incelendiğinde katılımcıların F1 düzeylerinin çalıştıkları mekâna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir (Ki-kare = 1.759, $p > .05$). Buna göre farklı mekanlarda çalışan katılımcılar F1 konusunda benzer düşünmektedir.

6. Sonuç

Bu araştırma, dijital işyeri kavramı çerçevesinde uzaktan ve esnek programlı çalışma biçimlerinin, çalışanlar üzerindeki iş-aile yaşamı çatışmalarını belirlemeyi hedeflemektedir. İş-aile hayatının dengesi, bireylerin iş ile aile sorumlulukları arasında bir denge kurabilmesiyle sağlanmakta olup, bu denge sağlandığında çalışanların verimliliği, memnuniyeti ve genel refah seviyeleri artmaktadır. Bilişim teknolojilerinin iş yaşamında yaygın kullanımı, çalışanların hem iş hem de aile rollerini yerine getirmelerini kolaylaştırırken, diğer yandan bu roller arasındaki sınırları bulanıklaştırarak dengenin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, dijital işyerinde iş-aile

hayatının dengelenmesinde karşılaşılan zorlukları tespit etmek, işverenlerin ve kuruluşların çatışmaları önleyici politikalar geliştirmelerine olanak tanınması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, uzaktan ve esnek çalışma koşullarının çalışanların iş-aile çatışması algıları üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemektir. Bu bağlamda, iş-aile çatışmasını oluşturan temel faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin, çalışma düzenine (düzenli, kısmen düzenli, düzensiz), işyeri çalışma politikasına (katı, yarı esnek, esnek), bireylerin çalışma sürelerini istedikleri şekilde planlayabilme imkanına ve çalışma mekanına (sadece ofisten, belirli dönemlerde evden/ belirli dönemlerde ofisten, tamamen evden) göre nasıl farklılık gösterdiğinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Böylece, iş-aile çatışmasının dinamikleri ve bu dinamiklerin çalışma düzeni ile olan ilişkisi daha net bir şekilde ortaya konulmaktadır. Bu amaçlara ulaşmak üzere, Ankara ilinde özel sektörde, esnek programlı ve uzaktan çalışan erkek ve kadın personel üzerine bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan 303 çalışandan elde edilen veriler, çevrimiçi anket formunu doldurmaları aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş ve bu bağlamda uzaktan ve esnek programlı çalışma koşullarının iş-aile çatışması algıları üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Çalışma sürelerinin düzenli olmasının, iş-aile çatışması algıları üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen analizler, düzenli çalışma saatlerinin çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmalarında daha etkin bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Araştırmanın uygulandığı örnekleme, katılımcıların çalışma saatlerinin düzen özellikleri incelendiğinde; 80 kişinin kısmen düzenli, 86 kişinin düzensiz ve 137 kişinin ise düzenli çalışma saatlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışma saatlerini düzenli olarak tanımlayanların toplam puan ortalaması 56.62, kısmen düzenli çalışanların ortalaması ise 52.88'dir. Bu durum, düzenli çalışanların iş-aile çatışması açısından daha yüksek puanlar elde ettiğini göstermektedir. Yani, düzenli çalışma saatlerine sahip çalışanlarda iş-aile çatışmasına daha fazla oranda rastlanmaktadır. Özellikle, düzenli çalışma süreleri, davranış yönetimi ve zaman yönetimi alanlarında daha fazla ilişkili bulunmuştur. Ancak, gerginlik yönetimi açısından düzenli çalışma sürelerinin belirgin bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, düzenli çalışma saatlerinin iş ve aile yaşamının dengesi üzerinde daha fazla stres ve sorun yaratabileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, iş-aile çatışmasını azaltmak için çalışma saatlerinin gözden geçirilmesi ve esnek çalışma sürelerinin teşvik edilmesi önemli görülmektedir. Örneklemin çalışma düzeni özellikleri incelendiğinde, katılımcıların 92'sinin esnek, 43'ünün katı ve 165'inin yarı esnek çalışma düzenine sahip olduğu tespit edilmiştir. İşyeri çalışma politikasının esnekliğine göre iş-aile çatışması algılarındaki farklılıkları değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen analizler, esnek çalışma

politikalarının çalışanların iş ve aile yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Esnek çalışma düzenine sahip bireyler, zaman ve davranış yönetimi çatışmalarında daha yüksek performans sergilemekte, bu durum da iş-aile çatışması algılarını artırmaktadır. Bu bulgular, iş yerinde esnek çalışma düzenlemelerinin benimsenmesinin her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabileceğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, esnek çalışma düzenlemeleri uygulanmadan önce, çalışanların ihtiyaçları ve iş-aile dengesi üzerindeki potansiyel etkileri dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların çalışma sürelerini istedikleri şekilde programlayabilme durumuna ilişkin verilere bakıldığında, 113 kişinin bu imkânı "evet" olarak değerlendirdiği, 80 kişinin "hayır" dediği ve 107 kişinin ise "kısmen" bu durumu onayladığı görülmektedir. Çalışma sürelerinin esnek bir şekilde programlayabilenlerde; evet diyenlerin toplam puan ortalaması (57.65) hayır diyenlerin (54.26) ve kısmen diyenlerin (52.24) üzerinde gerçekleşmiştir. Bu durum, çalışma sürelerini kendileri programlayabilmelerinin (evet diyenlerin), iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurmada zorluk yaşadıklarını ortaya koymuştur. Araştırma kapsamında değerlendirilen örneklem içerisinde, yalnızca ofisten çalışan 135 kişi, bazı zamanlar evden bazı zamanlar ofisten çalışan 118 kişi ve tamamen evden çalışan 50 kişi yer almaktadır. Elde edilen bulgular, çalışma mekanının iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerinde belirgin bir etki yarattığını göstermektedir. Özellikle evden çalışan katılımcıların, davranış esaslı iş-aile çatışması konusunda daha yüksek puanlar alırken, zaman, gerginlik ve davranış esaslı aile-iş çatışmalarında daha düşük puanlar elde ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durum, evden çalışmanın belirli çatışma türlerini azaltabileceği, ancak diğer türleri artırabileceği anlamına gelmektedir. Evden çalışan bireylerin, davranış esaslı iş-aile çatışmasında yüksek puanlar alması, ev ortamında iş ve aile sorumlulukları arasında net bir ayırım yapmanın zorluğuna işaret etmektedir. Bu durum, evden çalışmanın iş ve aile rollerinin iç içe geçmesine yol açabileceğini göstermektedir. Ayrıca, evden çalışanların zaman esaslı aile-iş çatışması puanlarının, yalnızca ofisten çalışanlar veya hem ofisten hem de evden çalışanlara göre daha düşük seviyelerde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu, evden çalışma düzeninin esnek saatler sayesinde aile ve iş zamanlarının daha etkin bir şekilde yönetilmesine yardımcı olduğuna işaret etmektedir. Evden çalışanların, gerginlik esaslı aile-iş çatışmasında ve davranış esaslı aile-iş çatışmasında daha düşük puanlar alması, evde çalışma düzeninin stres seviyelerini azaltabileceğini ve daha rahat bir çalışma ortamı sağlayabileceğini göstermektedir. Ek olarak, evden çalışmanın iş davranışlarını aile ortamına adapte etmenin daha kolay olabileceğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, evden çalışma, iş-aile çatışmasını artırırken, aile-iş çatışmasını azaltma eğilimindedir. Bu durum, çalışma mekanının farklı türde çatışmalar üzerindeki etkilerinin karmaşık ve çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Kaynakça

- Acar, A. C. (1992). Alternatif çalışma düzenleri. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(1-2), 69-82.
- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., ve Zarate, P. (2022). Working from home around the world. *Brookings Papers on Economic Activity*, (2), 281-360.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., ve Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Angelici, M., & Profeta, P. (2024). Smart working: work flexibility without constraints. *Management Science*, 70(3), 1680-1705.
- Bozkurt, L., ve Baran, M. (2022). Esnek çalışma ortamlarında etkililiğin sağlanması, hazır giyim sektörü üzerine bir araştırma. *Tekstil ve Mühendis*, 29(128), 229-237. Retrieved from <https://doi.org/10.7216/teksmuh.1222476>
- Byron K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. Retrieved from doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Comrey, A. L., ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Couper, M. P. (2000). Web surveys: A review of issues and approaches. *The Public Opinion Quarterly*, 64(4), 464-494.
- Dahlan, M. K., Abdullah, N., ve Suhaimi, A. I. H. (2018). A study on supporting factors of digital workplace diffusion in public sector. In user science and engineering: 5th International Conference, i-USer 2018, Puchong, Malaysia, August 28–30, 2018, Proceedings 5 (pp. 327-335). Springer Singapore.
- Dittes, S., Richter, S., Richter, A., ve Smolnik, S. (2019). Toward the workplace of the future: How organizations can facilitate digital work. *Business Horizons*, 62(5), 649-661. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.004>
- Duran, A., ve Hussein, N. (2022). Uzaktan Çalışma Konusunda Yapılmış Akademik Çalışmaların İncelenmesi: Sistemik Derleme. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(2), 124-134.
- Gajendran, R. S., ve Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524. Retrieved from doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Hu, L., Bentler, P. M. (1995). *Evaluating Model Fit*. In R. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: concepts, issues and applications*. London: Sage Publications.

- Jansen, K. J., Corley, K. G. ve Jansen, B. J. (2007). E-survey methodology. R.A. Reynolds, R. Woods, J.D. Baker (Ed.), *Handbook of Research on Electronic Surveys and Measurement içinde* (s.1-8). IGI: Global.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the Simplis Command Language*. USA: Scientific Software International, Inc.
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., ... Kaskubar, D. (2008). 7 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. Retrieved from doi: 10.1080/19416520802211610
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. 2005. New York, NY: Guilford, 2(3), 23-56.
- ILO (2020). International Labour Organization <https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work>
- Lee, D. J., ve Joseph Sirgy, M. (2019). Work-life balance in the digital workplace: The impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction. *Thriving in digital workspaces: Emerging issues for research and practice*, 355-384.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., ve George, A. Morgan (2005). SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation. *Lawrence Erlbaum Psychological Bulletin*, 70, 160-63.
- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2011). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Perspectives in Psychology*, 1, 68-81. Retrieved from doi: 10.1037/1072-5245.15.1.1
- Mesmer-Magnus, J. R., ve Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27(4), 555-574.
- Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. Retrieved from doi: 10.1002/job.695
- Michel, C. E. J. (2015). Work schedule flexibility, work-family enrichment and job satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1), 78.
- Otonkorpi Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M., Kaittila, A. (2021). Gendering boundary work: Experiences of work–family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Gender Work & Organization*. 29(6). 1952-1968. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/gwao.12773>.
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Seeber, I., ve Erhardt, J. (2023). Working from Home with Flexible and Permeable Boundaries: Exploring the Role of Digital Workplace Tools for Job Satisfaction. *Business & Information Systems Engineering*, 1-16. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00801-2>

Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.

Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling.

Personality and Individual Differences, 42(5), 893-898. Retrieved from

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.017>

Tabachnick B. G. ve Fidel, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. (Fourth Edition). MA: Allyn & Bacon, Inc.

Tutar, K. (2023). İş ve aile yaşamı dengesinde iş paylaşımının önemi, *Ankara Hacı Bayram Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 161-178.

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491.

Williams, S. P., ve Schubert, P. (2018). Designs for the digital workplace. *Procedia Computer Science*, 138, 478-485. Retrieved from doi: 10.1016/j.procs.2018.10.066

Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., ... Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507-530. Retrieved from doi: 10.1177/0893318914533332

Extended Summary

With the increasing use of digital technologies, the quality of the work becomes more important than where and when the work is done. The concept of digital workplace is defined as a new work ecosystem where people and objects connect with each other through advanced tools in technology, share information, and thus enable employees to work in a mobile environment (Dahlan et al., 2018). In the digital workplace, employees are in a state of technological integration where they can do their jobs effectively regardless of time and place (Williams and Schubert 2018, p. 480).

With digitalization, there is a transformation in employment methods and a new employment type that includes flexible schedules and remote working is increasing in the workplace. Employees can do their jobs from home or different places without going to the office. This also makes working hours flexible. The widespread use of digitalization as well as the adoption of remote working during the COVID-19 pandemic have played an important role in the rapid spread of new ways of working. This process has accelerated the adaptation of workplaces to flexible working arrangements and contributed to the permanent implementation of systems such as remote working or hybrid working models (Aksoy et al., 2022). The fact that employers do not limit work to certain places and hours is making workplaces digital. The digitalization of the workplace can affect work-family balance due to factors such as flexibility in employees' working hours, changes in job descriptions, the presence of sufficient space in living areas and the reduction of boundaries or the provision of time that employees can manage themselves. The

continued growth of flexible schedules across many sectors requires a better understanding of the relationship between flexibility and work-family balance.

Work-family balance is the situation in which employees balance their work demands with their family responsibilities. When this balance is not achieved, work-family conflict occurs. Flexible time and space practices in workplace conditions that can help employees achieve work-family balance can provide employees with the opportunity to spend more time to fulfill their work and family responsibilities. In addition, the inadequacy of digital workplace living spaces causes the job description and boundaries to become unclear and the work-family boundaries to become blurred (Otonkorpi-Lehtoranta, 2021). At the same time, the constant availability of digital tools can lead to employees being faced with expectations of working outside of work hours. In this case, it affects the work-family balance of employees and leads to negative consequences. This research aims to determine the work-family life conflicts that remote and flexible working schedules have on employees within the framework of the digital workplace concept. Work-family life balance is achieved when individuals can establish a balance between work and family responsibilities, and when this balance is achieved, employees' productivity, satisfaction and general well-being levels increase. While the widespread use of information technologies in business life makes it easier for employees to fulfill both their work and family roles, it also makes it difficult to achieve balance by blurring the boundaries between these roles. Therefore, identifying the difficulties encountered in balancing work-family life in the digital workplace is of great importance in enabling employers and organizations to develop conflict-preventive policies. The main purpose of this research is to examine in depth the effects of remote and flexible working conditions on perceptions of work-family conflict. In this context, it is aimed to determine the basic factors that constitute work-family conflict and to analyze how these factors differ according to working order (regular, partially regular, irregular), workplace working policy (strict, semi-flexible, flexible), individuals' ability to plan their working hours as they wish, and working place (only from the office, from home during certain periods/from the office during certain periods, completely from home). Thus, the dynamics of work-family conflict and the relationship of these dynamics with work order are revealed more clearly. To achieve these objectives, a field study was conducted on male and female personnel working in the private sector in Ankara province with flexible schedules and remotely. Data from 303 employees participating in the study were collected through their completion of an online survey form. The analysis of the obtained data was carried out using the One-Way Analysis of Variance (ANOVA) method and in this context, it was evaluated whether the effect of remote and flexible schedule working conditions on work-family conflict perceptions showed a statistically significant difference.

Analyses conducted to evaluate the effect of regular working hours on work-family conflict perceptions reveal that regular working hours play a more active role in employees' work-family and family-work conflicts. When the regularity characteristics of the participants' working hours were examined in the

sample where the research was applied; it was determined that 80 people had partially regular, 86 people had irregular and 137 people had regular working hours. The total score average of those who defined their working hours as regular was 56.62, while the average of those who worked partially regularly was 52.88. This shows that regular employees score higher in terms of work-family conflict. That is, work-family conflict is more common among employees who have regular working hours. Specifically, regular study hours were associated with greater improvement in the domains of behavior management and time management. However, it was concluded that regular working hours did not have a significant effect in terms of tension management. This situation reveals that regular working hours can create more stress and problems on the balance of work and family life. Therefore, it is important to review working hours and encourage flexible working hours to reduce work-family conflict. When the working arrangement characteristics of the sample were examined, it was determined that 92 of the participants had flexible, 43 had rigid and 165 had semi-flexible working arrangements. Analyses conducted to evaluate differences in work-family conflict perceptions according to the flexibility of workplace work policies reveal that flexible work policies negatively affect employees' work and family life balance. Individuals with flexible working arrangements exhibit higher performance in time and behavior management conflicts, which increases their perception of work-family conflict. On the other hand, strict work policies create more positive effects on employees' time and behavior management skills. In this context, it contributes to maintaining work-family balance. These findings highlight that adopting flexible working arrangements in the workplace may not always yield positive outcomes. Therefore, it is concluded that before implementing flexible working arrangements, the needs of employees and their potential impact on work-family balance should be taken into account. When we look at the data regarding the participants' ability to schedule their working hours as they wish, we see that 113 people evaluated this opportunity as "yes", 80 people said "no" and 107 people "partially" approved of this situation. Among those who can flexibly schedule their working hours, the total average score of those who said yes (57.65) was higher than those who said no (54.26) and those who said partially (52.24). This situation revealed that those who can schedule their own working hours (those who said yes) have difficulty balancing work and family responsibilities. The sample evaluated within the scope of the research includes 135 people who work only from the office, 118 people who work from home sometimes and from the office sometimes, and 50 people who work entirely from home. The findings show that the workplace has a significant impact on work-family and family-work conflicts. Participants working from home, in particular, were observed to have higher scores on behavior-based work-family conflict, while they had lower scores on time, tension, and behavior-based family-work conflict. This means that working from home may reduce certain types of conflict but increase others.