

İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

ADAPTATION OF WORK-LIFE BALANCE SCALE TO TURKISH: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Hüseyin EKİNCİ¹, Ali SABANCI²

ÖZ: Bu araştırmanın amacı Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş olan İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamaktır. Araştırmada nicel araştırma yönteminde desenlenmiştir. Veri toplama aracının uyarlama sürecinde dört İngilizce öğretmeni, bir Türkçe öğretmeni ile eğitim yönetimi ve denetimi alanında çalışan ve aynı zamanda İngilizce öğretimi alanında diplomaya sahip iki akademisyenden yararlanılmıştır. Çalışma evreninden seçilecek okulların ve öğretmenlerin belirlenmesinde tesadüfi örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Sonuç olarak, çalışma gurubu 203 ilkö ve orta okul öğretmeninden oluşmuştur. Elde edilen veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak toplam 17 maddeden ve IYOSE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi), YIOSE (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi), YIOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi), YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) olmak üzere dört boyuttan oluşan bir ölçek aracı elde edilmiştir. Böylece yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, ölçeğin, Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görevli öğretmenlerin "İş-Yaşam Dengesi" ile ilgili görüşlerinin belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT: The aim of this research is to adapt the Work-Life Balance Scale developed by Fisher, Bulger and Smith (2009) into Turkish. The research is a survey, designed in quantitative research method. During the adaptation process of the data collection tool, four English teachers, one Turkish teacher and two academicians working in the field of educational administration and supervision and who also have a diploma about English language teaching were used. Random sampling method was used in determining the sample of schools and teachers out of population. As a result, the working group consisted of 203 primary school teachers. The data obtained were subjected to exploratory and confirmatory factor analyzes. As a result, a measurement tool consisting of 17 items in total and four dimensions: IYOSE (Negative Effect of Work on Life), YIOSE (Negative Effect of Life on Work), YIOLE (Positive Effect of Work on Life), YIOLE (Positive Effect of Life on Work) was obtained. Thus, a result of the reliability and validity of the scale, teachers of the schools affiliated to Ministry of National Education in Turkey "Work-Life Balance" and can be used to determine their opinions about has been found to be valid and reliable instrument.

Anahtar sözcükler: İş, yaşam, denge, ölçek, uyarlama.

Keywords: Work, life, balance, scale, adaptation.

Bu makaleye atıf vermek için:

Ekinci, H. ve Sabancı A. (2021). İş-yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163.

Cite this article as:

Ekinci, H. and Sabancı A. (2021). Adaptation of work-life balance scale to Turkish: Validity and reliability study. *Trakya Journal of Education*, 11(1), 151-163.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The relationship between work and life has been one of the most searched topics among work life factors in the history of human work life. With technological developments and increase about the concern on workers in the organizations lately, factors effecting work-life balance have gained importance. Work-life balance has been defined as maintaining a balance between private life and wishes about the work of an individual. So private life and work life are intertwined in a way and needs a special focus which can be explained with the word balance.

¹ Müdür Yardımcısı (MEB), Akdeniz Üniversitesi, huseyin_ekinci_33@hotmail.com, ORCID: 0000.0001.8718.3206.

² Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, alisabanci@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000.0002.2508.7339.

Purpose

The aim of this study is to adapt the Work-Life Balance Scale using exploratory and confirmatory factor analysis procedures, developed by Fisher, Bulger and Smith (2009) and add a reliable and valid scale to Turkish literature available for Turkish context. Adaptation of the scale is important because there is a need to add to Turkish literature such a scale in general and consider and measure work-life balance of Turkish personnel working in the Ministry of National Education, especially teachers and school managers.

Method

The purpose of the study was to adopt Work-Life Balance Scale developed by Fisher, Bulger and Smith (2009). In order to carry on the adaptation process, which is descriptive in nature, the research was designed as a survey which is one of the quantitative research methods. Within the scope of the adaptation studies of the scale, seven experts, four English teachers, one Turkish teacher and two academicians in the field of educational administration and supervision, who also have diploma in English language, were included. After the final decisions about language availability, of "Work-Life Balance Scale", which consisted of seventeen items, the scale was applied to teachers in order to gather data. Random sampling method was used in determining the sample of schools and teachers out of population. As a result, the study group consisted of 203 primary school teachers who agreed to participate voluntarily. In the analysis process, Lisrel 8.80 and SPSS 25.0 were used.

Findings

In this study, in the procedures of exploratory factor analysis, principal components factor analysis was conducted for the data gathered from 203 questionnaires using SPSS 25.0. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy was found to be $=.841$; and Bartlett's Test of Sphericity was found as $= .00$. According to these results, the data have multivariate normal distribution. When the factor load values of each item were examined one by one, it was determined, that the load values of the substances were higher than $.30$ and there was no need to remove the material from the scale. While the construct validity was examined, it was determined that the total variance of the scale was found to be 67.892% in four factors (negative effect of the work on life, negative effect of the life on work, positive effect of the work on life, positive effect of the life on work) and the scope validity was high. The internal consistency of the scale was found to be reliable in the reliability analysis of the scale. The reliability (Cronbach's Alpha) coefficients of the factors were as follows: "negative effect of the work on life" is $.869$, "negative effect of the life on work" is $.847$, "positive effect of the work on life" is $.812$, "positive effect of the life on work" is $.837$. In addition, Cronbach's Alpha reliability coefficient of the scale totally was found to be reliable with $.701$. Thus, a result of the reliability and validity, the scale of the Ministry of Education to schools in teachers' in Turkey "Work-Life Balance" was found to be a valid and reliable tool that can be used to determine the respective opinions.

The model about work-life balance scale was again tested using a confirmatory procedure employing the structural equation modelling software, Lisrel 8.80. The indices for evaluating four factor model are RMSEA ($.053$); GFI ($.91$); AGFI ($.87$); CFI ($.98$); Standardized RMR ($.052$); NNNFI ($.97$); and X^2/sd (1.572). The values are in recommended acceptance levels.

Finally, 1) there were low positive significant correlation between negative effect of the life on work and negative effect of work on life; there were low negative significant correlation between negative effect of the life on work and both positive effect of life on work and negative effect of work on life, 2) there were low negative significant correlation between negative effect of work on life and both positive effect of life on work and positive effect of work on life. 3) There was moderate positive significant correlation between positive effect of life on work and positive effect of work on life. The results seem to be quite consistent in that they, both, work and life show positive effects on one another. Similarly, another positive effect, which is likely and verified in this study, was found between negative effect of the life on work and negative effect of work on life.

Discussion & Conclusion

The main purpose of the scale adopted to Turkish context is first to collect data about work-life balance of especially teachers and school managers working in the Turkish Ministry of National Education. Secondly by adapting the scale, researches working in this area will be able to conduct

survey studies in order to understand the effect of work on life and vice versa. Data about work life balance is vital for both sides the worker and the organization. Consequently, the results showed that the scale of “work-life balance” is reliable and valid in Turkish context. Although the adaptation study was conducted about Educational organizations in Turkish context, it can also be recommended to be used in other organizations as well.

GİRİŞ

Çalışma hayatının önemli unsurları olan iş ve yaşam arasındaki ilişkiler geçmişten günümüze kadar merak edilip araştırılan konular arasında yer almaktadır. Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ve iş hayatında insana verilen değerin artması ile birlikte çalışma hayatında iş yaşam dengesini etkileyen unsurlar da önem kazanmıştır.

2000’li yılların başlarından itibaren, işveren kişiler çalışma hayatında bazı yeniliklerle ve sorunlarla karşı karşıya gelmeye başlamışlardır. Özellikle nitelikli işgücünde yaşanan sorunlar, iş alımlarda yaşanan endişeler, eğitilmiş ve nitelikli işgücünü kaybetmeme gibi zorunluluklar işveren kişilerin üzerinde durmaları gereken konulardandır. Hem işgücündeki meydana gelen değişimler hem de çalışanların sürekli artan istekleri ve ihtiyaçları, kurumların çalışanlarıyla doğrudan ve olumlu ilişki kurarak, çalışanlarının kuruma katkılarını artırmaya yöneltmektedir (Duxbury ve Higgins, 2003).

İş yaşam dengesini daha iyi anlayabilmek için öncelikle bu kavramların anlamlarını ayrı ayrı incelemek faydalı olacaktır. Bu çerçevede iş, “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma.”; yaşam ise “Doğumla ölüm arasında yaşanan süre, ömür, hayat.”, denge ise “Zihinsel ve duygusal uyum, istikrar.” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Bütünde ise iş-yaşam dengesini, bireyin özel yaşamı ve işi ile ilgili istekleri arasında dengeyi sağlayabilmesi, her iki alandan da doyum sağlayabilmesi şeklinde tanımlanabilir (Altun-Dilek ve Yılmaz, 2016). İş yaşam dengesine ilişkin alanyazında farklı tanımların da bulunduğu görülmektedir. Örneğin De Cieri, Holmes, Abbott ve Pettit, (2005)’e göre iş yaşam dengesini, çalışanların bakış açısından, işteki ve evde sorumluluklar arasındaki dengenin korunması şeklinde ifade edilebilir. İş-yaşam dengesinin anlamı bu kavramın özelliklerine sahiptir. Farklı gruplara göre farklı şeyler ifade eder ve anlam genellikle konuşmanın içeriğine ve konuşmacının bakış açısına bağlıdır. Alanyazında iş-yaşam dengesini ile ilgili tanımların farklı kavram ve içeriklerle tartışıldığı söylenebilir. Buna göre: 1) İş-aile odaklı tanımların geçmişte bugünden daha sık kullanıldığı göze çarpmaktadır. Günümüzde kavram, iş yaşam dengesini, yaşam kalitesi, esnek çalışma seçenekleri, yaşam dengesini gibi başlıklarla kullanılmaktadır. 2) İş-aile çatışması, bireylerin iş ve aile sorumlulukları arasındaki çekişmeyi ifade etmektedir. 3) Çalışan açısından iş-yaşam dengesini, bireylerin yapması gereken işleri ve özel yaşamlarındaki sorumluluklarını yönetme ikilemi olarak tanımlanmaktadır. 4) İşveren açısından iş-yaşam dengesini, çalışanların isteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir şirket kültürü oluşturma faaliyetidir. 5) Aile dostu faydalar açısından tanımlandığında çalışanlara kişisel yaşamları ve aile yükümlülüklerini yerine getirme çabası verirken, aynı zamanda iş sorumluluklarından ödün vermeyi ifade eder. 6) İş-yaşam programları şeklinde tanımlandığında ise işveren tarafından, genellikle finansal veya zamanla ilgili konularda çalışanlara iş ve kişisel sorumluluklarını yerine getirme fırsatı sunan programlar anlaşılmaktadır. 7) İş-yaşam girişimleri olarak bir kuruluş tarafından, çalışanların işlerini yapmalarını sağlamak için ve aynı zamanda kişisel veya aile ile ilgili endişelerini gidermek için esneklik sağlamak amacıyla oluşturulan politikalar ve prosedürlere işaret eder. 8) İş-aile kültürü ise iş yaşam dengesini, bir kurumun kültürünün, çalışanlarının aile sorumluluklarını ve yükümlülüklerini kabul etmesi ve bunlara saygı göstermesi, yönetimin iş görenlerin kişisel ve iş ihtiyaçlarını karşılamak için birlikte çalışmaya teşvik etme derecesi şeklinde değerlendirir (Lockwood, 2003; Parasuraman, ve Greenhaus, 2002).

Özdevecioğlu ve Çakmak-Doruk (2009)’e göre kişilerin hayatlarında vazgeçemeyecekleri iki şey işi ve ailesidir. Bazı kişiler ailelerine daha çok önem verip işlerini aksatmakta, bazı kişiler ise işlerine daha çok önem verip aileleri ile ilişkilerine zarar vermektedir. Bunun en doğru olan şekli ise kişilerin işleri ve aileleri arasında denge kurabilmesidir. Bireyler için yaşam; aile, kişisel ve çalışma yaşantısı anlamında bir bütünlüğü ifade etmektedir. Bireyin kaliteli bir yaşam devam ettirmesi, ailesi ve sosyal çevresiyle olumlu bir etkileşimde bulunması, işverenin beklentilerinin karşılanması, bireylerin işleri ve yaşamları arasında bir denge kurmalarını sağlayacaktır. Bu dengenin sağlanması beraberinde toplumsal düzeyde de olumlu birtakım gelişmeleri tetikleyeceği gibi ülke olarak

uluslararası platformda rekabetçiliğin oluşmasına da zemin hazırlayabilecektir. Bu nedenle iş yaşam dengesinin sağlanmasında işverenlere ve iş görenlere birtakım görevler düşmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

İş yaşam dengesini etkileyen unsurlar, kişisel (cinsiyet, eğitim ve kariyer planlama) ve örgütsel unsurlar (rollerin belirsizliği, rol çatışması, kişiler arası çatışma, sorumluluk, yönetime katılım, iş güvenliği, yönetim tarzı, fiziki mekân ve şartlar, aşırı iş yükü ve kariyer engeli) olarak iki bölümde incelenebilir. Kişisel faktörler, kişilerin sahip olduğu özelliklerden kaynaklı olup, örgütsel faktörler, örgütte uygulanan mevcut stratejilerden kaynaklanmaktadır (Ballica, 2010). İş yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçları: İş ve aile yaşamı dengesinin bozulmasına bağlı olarak ortaya çıkan bireysel sonuçları davranışsal, fiziksel ve psikolojik olarak üç ana başlık etrafında toplanmaktadır. İş yaşam dengesinin bozulmasının stres boyutunun örgütsel tehlike maliyetleri; doğrudan maliyetler (katılım ve üyelik, iş performansı, sağlık masrafları ve tazminat ödülleri) ve dolaylı maliyetler (güç kaybı, iletişim sorunları, yanlış karar verme, iş ilişkilerinin kalitesi, saldırganlık ve şiddet, fırsat maliyetleri vb.) olarak iki ana başlık etrafında toplanmaktadır (Quick, Wright, Adkins, Nelson ve Quick, 2013). İş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için örgüt yöneticilerinin özellikle, çalışanlara esnek programlar sunması, haftalık çalışma saatlerinin azaltılarak çalışanlarının aile yaşamları ve sosyal faaliyetleri için ihtiyaç duydukları boş zaman sağlanmaları ve çocukların bakım ihtiyaçlarının karşılanabileceği ortamlar yaratmaları önemlidir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017).

İş yaşam dengesinde kullanılan toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısı, endüstri ilişkilerine kadın konularını eklemek, kadınların çalışma şartlarını ve alanlarının erkeklerden nasıl farklı olduğunu açıklayabilmek ya da iş-yaşam dengesini göz önünde bulundurmak kadar kolay değildir. Bu konulara önem verilmesi ve endüstri ilişkileri içinde var olmaları ileriye dönük bir adım olmakla birlikte, toplumsal cinsiyete dayalı bir bakış açısı bunlardan çok daha geniş içeriklidir. Toplumsal cinsiyet kadınların yaşadığı bir tecrübeden çok, kadınların ve erkeklerin çalışma hayatı ve kurumlarını birbirinden çok farklı şekillerde deneyimlediği bir sosyal süreç olarak ele alınmalıdır. Toplumsal cinsiyetin yalnızca kadınları temsil ettiğinin düşünülmesi kadınları arka planda tutacaktır (Kağnıcıoğlu, 2015).

Küçükusta (2007), Türkiye’de ve KKTC’de faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenler üzerinde iş yaşam dengesi veya dengesizliğinin çalışma yaşamı niteliğini ne ölçüde etkilediğini ortaya koymak için gerçekleştirdiği çalışmada, İş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesinin önemli unsurlarından biri olarak görülebileceğini ortaya koymuştur. Çalışmada çalışanların izin durumlarının ve zamanlarının çalışanların isteklerine göre düzenlenmesi, kreşler, esnek çalışma koşullarının uygulanması, çeşitli boş zaman aktivitelerinin düzenlenmesi ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi gibi uygulamaların iş yaşam dengesini olumlu etkileyeceği belirtilmektedir. Gülertekin-Genç, Genç ve Gümüş (2016), Antalya ilinin Alanya ilçesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde işgörenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, işgörenlerin duygusal zekâlarının iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerinde etkisi olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, işgörenlerin kendi duygularını kullandıklarında iş stresinde bir artış yaşandığı, duygusal zekanın iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki göstermediği ve iş stresinin iş yaşam dengesi ile aralarında ters bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak geliştirilmiş çeşitli ölçme araçlarına rastlanmıştır. Bunlar Apaydın (2011), üniversite öğretim üyelerinin iş yaşam dengesi ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere alanyazında bulunan çeşitli iş yaşam dengesi ile ilgili ölçme araçlarından yararlanarak bir ölçme aracı geliştirmiş ve uygulamıştır. Bu ölçme aracında dört boyut yer almaktadır. Bunlar iş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması şeklindedir. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996), beşer maddeden ve her biri tek yapıdan oluşan “İş-Aile Çatışması Ölçeği” ve “Aile-İş Çatışması Ölçeği” olmak üzere iki ölçek geliştirmişlerdir. Mathew ve Panchanatham (2011), Hindistan’da kadınların iş-yaşam dengesini incelemek üzere rol yükü, sağlık kalitesi, bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri, zaman yönetimi ve destekler beş boyuttan oluşan bir ölçme aracı geliştirmişlerdir.

Bu araştırmanın amacı, Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş olan İş-Yaşam Dengesi Ölçeği’nin Türkiye koşullarında geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır. Ölçeğin, Türkçeye uyarlanması, Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda çalışan işgörenlerin iş yaşam dengesinin incelenebilmesi açısından alanyazına bir katkı sunması bakımından önem taşımaktadır.

YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Antalya İli Muratpaşa ve Kepez ilçelerinde bulunan ilk ve orta okullar çalışma evreni olarak belirlenmiştir. Örneklem belirlenmesinde iki aşama izlenmiştir. Birinci aşamada Muratpaşa ilçesinde bulunan ilk ve orta okulları arasından tesadüfi yöntemle 2 ilkokul ve 2 ortaokul; Kepez ilçesinde bulunan ilk ve orta okulları arasından yine tesadüfi yöntemle 3 ilkokul ve 3 ortaokul belirlenmiştir. Hair, Anderson, Tahtam ve Black (1998)' e göre faktör analizinde örneklem büyüklüğü madde sayısının en az 5 katı olmalıdır; ancak, örneklem, madde sayısının 10 katı kadar geliştirilebilir. Bu nedenle ikinci aşamada, belirlenen okullarda görev yapan öğretmenler arasından yine tesadüfi yöntemle ölçme aracı bulunan 17 maddenin on katından fazla öğretmen belirlenmiştir. Sonuç olarak veri toplamak üzere ölçme aracı 10 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlere uygulanmış ve 221 öğretmenden dönüş sağlanmıştır. Elde edilen ölçme araçlarından uygun olmayan anketler çıkarıldıktan sonra toplam 203 ölçme aracı analize dahil edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Çalışma için etik kurulu onayı alınmıştır. Çalışma süresince araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Çalışmada, Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş olan 17 madde ve dört boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kabul edilen “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre varyansın %70,8' ini açıklayan dört faktör belirlenmiştir ve faktör yük değerlerinin .509 ile .952 arasında olduğu saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin uyum iyiliği kriterleri, Ki kare /sd =233.85, RMSEA=.56, NFI= .94, NNFI= .96, CFI= .97 şeklinde bulunmuştur. Ayrıca ölçme aracının dört boyuttan oluştuğunu ve ölçme aracının her alt boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarının; “Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi .82”, “İşin Yaşama Olumsuz Etkisi .91”, “Yaşamın İşe Olumlu Etkisi .81” ve “İşin Yaşama Olumlu Etkisi .70” olmak üzere kabul edilebilir düzeyde olduğunu belirlemişlerdir.

2.3. Çeviri Çalışması

Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilen “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin eğitim çalışanlarına yönelik Türkçe'ye uyarlandığında Türk kültüründe aynı yapıyı ölçebileceğine karar verildikten sonra ilk olarak araştırmacılardan ölçeğin Türkçe uyarlama ve uygulama izni alınmıştır. Dil geçerliğinin sağlanması süreci WEMİO-Ölçeğinin diğer dillere çeviri kılavuzu (Taggart, Stewart-Brown ve Parkinson, 2015) doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uyarlanması sürecinde ise Hambleton ve Patsula (1998)' nin farklı dil ve kültürlerde ölçek uyarlama kılavuzu ile Kılınç, Büyüköztürk ve Akbaba-Altun (2014)'un ölçek uyarlama çalışması ve Seçer (2015)'in yurtdışında geliştirilmiş ölçme araçlarının Türkçe'ye uyarlama süreci ile ilgili çalışmalarından yararlanılmıştır. İkinci aşamada çeviri çalışmalarını yapmak üzere yedi kişiden oluşan bir ekip oluşturulmuştur. Araştırma ekibi içinden yer alan uzmanlardan dördü İngilizce öğretmeni, biri Türkçe öğretmeni ve ikisi İngilizce diline hâkim eğitim yönetiminde en az doktora derecesinde sahip kişilerdir. İkisi İngilizce öğretmeni ve biri alan uzmanı olmak üzere iki grup oluşturulmuştur. Çeviri sürecinin her aşamasında araştırma ekibinin birbirinden bağımsız çalışması sağlanmıştır. Birinci aşamada ölçek maddelerinin her gruptan bir İngilizce öğretmeni tarafından orijinal halinden Türkçe'ye çevrilmesi istenmiştir. İkinci aşamada her grupta yer alan diğer İngilizce öğretmenin maddeleri tekrar İngilizce'ye çevirmesi istenmiştir. Üçüncü aşamada ise gruptaki alan uzmanlarından ayrı ayrı orijinal İngilizce maddeleri ve Türkçeden çevrilen İngilizce maddeleri inceleyerek Türkçe yazıma ilişkin nihai önerileri alınmıştır. Dördüncü olarak araştırmacılar ve iki alan uzmanı bir araya gelerek panel yöntemiyle ölçek maddelerinin Türkçe çevirisi üzerinde nihai karara varmışlardır. Son olarak Türkçe öğretmeninden maddelerin anlaşılabilirliği ve ifade biçimi ile ilgili önerileri alınarak ölçek maddelerine son şekli verilmiştir.

2.4. Veri Toplama, Analiz Süreci ve Etik

Ölçme aracı, çeviri çalışması bölümünde açıklandığı şekilde tamamlandıktan sonra ön uygulama formu şeklinde düzenlenerek alan uzmanlarının ve öğretmenlerin görüşüne sunulmuştur.

Verilerin toplanmasına geçilmeden önce 10 öğretmen üzerinde uygulama yapılmış ve ölçeğe nihai şekli verilmiştir. Ölçme aracı, gönüllü olarak katılmayı kabul eden 221 öğretmene uygulanmış ancak geçerli olmayan veriler çıkarıldıktan sonra 203 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen veriler, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur.

Verilerin analizinde LISREL 8.80 ve IBM SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayıları, faktörler arası korelasyon katsayıları ve madde-toplam korelasyonları incelenmiştir. Ölçeğin, geçerliğini belirlemek için öncelikle Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) daha sonra ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) yapılmıştır. Böylelikle ölçeğin yapı geçerliği birbirinden farklı iki faktör analiz tekniğiyle incelenmiştir. Açımlayıcı faktör bilinmeyen gizil değişkenlerle gözlenen değişkenler arasındaki bağlantıyı ortaya koyması amacıyla tasarlanan bir analizdir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018). Açımlayıcı faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2018). Doğrulayıcı faktör analizinde ise her bir gözlenen değişken yalnızca kendi gizil değişkeni altında tanımlanmaktadır ve diğer gizil değişkenle ilişki göstermesine izin verilmez. Doğrulayıcı faktör analizi daha önceden, tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir (Çokluk vd., 2018).

Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 22/03/2019 tarihli ve 61 Nolu Kararı ile araştırma için etik kurulu onayı alınmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak katılımcılara ilişkin demografik bilgiler, ikinci olarak ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik analizlerine, son bölümde ise korelasyon analizine ilişkin bulgular sunulmuştur.

A. Çalışmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Çalışmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcılara ait demografik bilgiler

Demografik Özellikler	Demografik Değişken	N	%
Cinsiyet	Erkek	66	32,5
	Kadın	137	67,5
Yaş	18-25 Yaş	3	1,5
	26-33 Yaş	21	10,3
	34-41 Yaş	69	34,0
	42-49 Yaş	54	26,6
	50 Yaş ve üzeri	56	27,6
Eğitim	Lisans	186	91,6
	Yüksek lisans	17	8,4
Kıdem	1-5 Yıl	7	3,4
	6-10 Yıl	21	10,3
	11-15 Yıl	40	19,7
	16-20 Yıl	40	19,7
	21 Yıl ve üzeri	95	46,8
Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	89	43,8
	6-10 Yıl	71	35,0
	11-15 Yıl	31	15,3
	16-20 Yıl	11	5,4
	21 Yıl ve üzeri	1	0,5

B. Ölçeğin Geçerliğine İlişkin Bulgular

Ölçme aracının geçerliğini belirlemek üzere açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve sonuçları aşağıda sunulmuştur.

1. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek üzere yapılan KMO and Barlett's Testi .841 bulunmuştur. Barlett Sphericity testi sonucunun ($p=.000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunması sonuç olarak veri setinin çok değişkenli normal dağılım gösterdiğini ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. KMO testi sonucunda, değer .50' den düşük olması halinde faktörün analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılır. Örneklem büyüklüğü için değerler: .50-.60 arasında ise "kötü", .60-.70 arasında ise "zayıf", .70-.80 arasında ise "orta", .80-.90 arasında ise "iyi" ve .90 ve üzeri ise "mükemmel" olduğu kabul edilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Çokluk vd., 2018; Field, 2000; Leech, Barrette ve Morgan, 2005).

Tablo 2.

İş yaşam dengesi ölçeğinin faktör ortak varyansları

Madde	Faktör Ortak Varyansı	Madde	Faktör Ortak Varyansı
1	,435	10	,465
2	,767	11	,621
3	,788	12	,734
4	,697	13	,749
5	,748	14	,722
6	,518	15	,680
7	,686	16	,803
8	,604	17	,767
9	,758		

Tablo 2'de de görüldüğü gibi maddelerle ilgili olarak tanımlanan dört faktörün ortak varyanslarının (communalities) .435 ile .803 arasında değiştiği gözlenmektedir. Faktör çıkarım metodu olarak, Temel Eksen Faktörleşme (Principal Component Analysis) yöntemi ile yapılan döndürme sonucunda çalışmada yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin tamamının .40' dan yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3.

İş yaşam dengesi ölçeğinin toplam varyans değerlerine ilişkin veriler

Faktör	Öz değer			Açıklanan Varyans		
	Toplam	%	Toplamlı	Toplam	%	Toplamlı
1	5,224	30,732	30,732	3,589	21,114	21,114
2	2,734	16,080	46,812	3,465	20,384	41,499
3	2,581	15,181	61,993	2,395	14,090	55,588
4	1,003	5,899	67,892	2,092	12,304	67,892

Tablo 3' te verilen bulgulara göre analize dahil edilen 17 maddenin (değişkenin) öz değeri 1.00'dan büyük olan dört faktör altında toplandığı görülmektedir. Birinci faktöre ait varyans değeri 21.114, ikinci faktöre ait varyans değeri 20.384, üçüncü faktöre ait varyans değeri 14.090 ve dördüncü faktöre ait varyans değeri ise 12.304 tür. Ölçeğe en çok katkı veren faktörün birinci faktör olduğu, en az katkı veren faktörün ise dördüncü faktör olduğu görülmektedir. Bu dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans değeri %67,892' dir. Buna göre analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan dört faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmektedir.

Tablo 4.

İş yaşam dengesi ölçeğinin döndürme sonrası yük değerleri

		Faktör			
		1	2	3	4
1. Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	Madde 9 (Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum)	,857			
	Madde 7 (Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor)	,806			
	Madde 11 (Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum)	,785			
	Madde 8 (Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım)	,764			
	Madde 10 (İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum)	,656			
	Madde 6 (Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor)	,610			
2. İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	Madde 3 (İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum)		,876		
	Madde 2 (İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor)		,840		
	Madde 5 (İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiriyemiyorum)		,812		
	Madde 4 (Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor)		,802		
	Madde 1 (İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum)		,650		
3. Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	Madde 17 (Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor)			,852	
	Madde 16 (Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor)			,843	
	Madde 15 (Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor)			,786	
4. İşin Yaşama Olumlu Etkisi	Madde 12 (İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor)				,844
	Madde 13 (İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor)				,751
	Madde 14 (İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor)				,729

Tablo 4' te verilen bulgulara göre 6., 7., 8., 9., 10., 11. maddelerin birinci faktör (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi); 1., 2., 3., 4., ve 5. maddelerin ikinci faktör (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi); 15., 16., 17. maddelerin ise üçüncü faktör (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi); 12., 13., 14. maddelerin dördüncü faktör (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) altında toplandığı görülmektedir. Faktör yük değerlerinin birinci faktör (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi) için .610 ile .857 arasında; ikinci faktör (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi) için .650 ile .876 arasında; üçüncü faktör (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) için .786 ile .852 arasında; dördüncü faktör (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) için .729 ile .844 arasında değiştiği görülmektedir.

2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

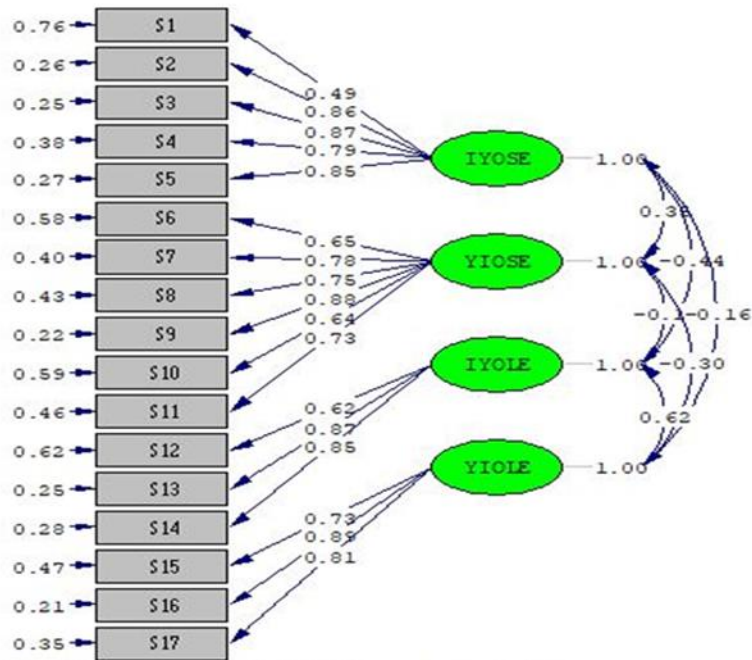
Tablo 5.

İş yaşam dengesi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin veriler

Uyum Ölçütleri			
Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Çalışmaya Ait Uyum Değeri
X^2/sd	$X^2/sd < 3$	$X^2/sd < 5$	1.572
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$.053
S-RMR	$0 \leq S-RMR \leq 0,05$	$0,05 < S-RMR < 0,1$.052
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 < NNFI < 0,97$.97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 < CFI < 0,97$.98
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < GFI < 0,95$.91
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 < AGFI < 0,90$.87
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 < IFI < 0,95$.98

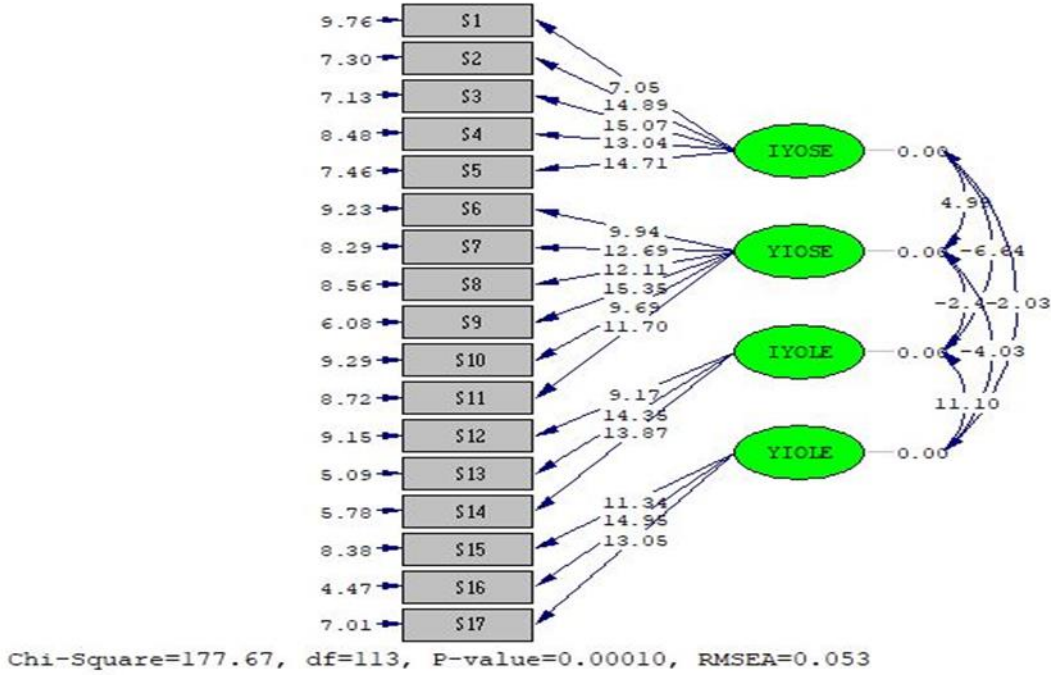
Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003).

Tablo 5’ de yer alan verilere göre ölçme aracının X^2/sd değeri 1.572 ile “mükemmel uyum”, RMSEA değeri .053 ile “kabul edilebilir uyum”, S-RMR değeri .052 ile “kabul edilebilir uyum”, NNFI değeri .97 ile “mükemmel uyum”, CFI değeri .98 ile “mükemmel uyum”, GFI değeri .91 ile “kabul edilebilir uyum”, AGFI değeri .87 ile “kabul edilebilir uyum” ve IFI değeri .98 ile “mükemmel uyum” göstermektedir. Şimşek (2007)’e göre modelin uygunluk gösterebilmesi için uyum iyiliği kriterleri incelendiğinde, ki-kare ile serbestlik derecesi arasındaki oranın en fazla 3 veya 4 olması; RMSEA ve SRMR değerlerinin .08’in altında olması; GFI, AGFI, CFI ve IFI değerlerinin ise .90’ın üzerinde olması beklenmektedir.



Şekil 1: İş yaşam dengesi ölçeğinin (path diagramı) yol şeması: (standardized solution) hata varyanslarına ilişkin veriler

Şekil 1’de verilen yol şemasında görüldüğü gibi hata varyanslarının .21 ile .76 arasında ve düşük değerlerde olduğu belirlenmiştir. Çokluk ve diğerleri (2018)’ne göre hata varyans değerlerinin .90 ve üzerinde olması hata varyanslarının yüksek olduğunu göstermektedir.



Şekil 2: İş yaşam dengesi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diagramı (yol şeması) t-değerleri

Şekil 2’deki yol şemasında verilen T değerleri 7.05 ile 15.07 arasındadır. Parametre tahminlerinin, eğer T değerleri 2.56’yı aşarsa .01 düzeyinde manidar olduğu belirtilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2018). Buna göre elde edilen T değerlerinin .01 düzeyinde manidar olduğu anlaşılmaktadır. Bütünde elde edilen modelin teorik yapıya uygun olduğu belirlenmiştir (Schreiber, Nora, Stage, Barlow, & King, 2006).

C. Ölçeğin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Tablo 6.

İş yaşam dengesi ölçeği'nin boyutlara göre ve bütünde güvenirlilik analiz sonuçları

Faktörler		Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach's Alpha)
1. Iyose	(İşin Yaşama Olumsuz Etkisi)	.869
2. Yiose	(Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi)	.847
3. Iyole	(İşin Yaşama Olumlu Etkisi)	.812
4. Yiole	(Yaşamın İşe Olumlu Etkisi)	.837
Toplam		.701

Tablo 6’da da görüldüğü gibi birinci boyutun güvenirlilik kat sayısı (α) .869, ikinci boyutun güvenirlilik kat sayısı .847, üçüncü boyutun güvenirlilik kat sayısı .812 ve dördüncü boyutun güvenirlilik kat sayısı .837 ve ölçeğin bütününe ait güvenirlilik kat sayısı .701 bulunmuştur. Cronbach’s Alpha değerinin güvenirlilik için .70’ in üzerinde olmasının yeterli olduğu belirtilmektedir (Bayram, 2004).

Ç. Faktörlere İlişkin Korelasyon Analizi

Faktörlere ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 7.

İş yaşam dengesi ölçeği faktörler arası korelasyon katsayıları

		YIOSE	IYOSE	YIOLE	IYOLE
YIOSE	Pearson Correlation	1	,304**	-,230**	-,138
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,050
IYOSE	Pearson Correlation	,304**	1	-,089	-,332**
	Sig. (2-tailed)	,000		,207	,000
YIOLE	Pearson Correlation	-,230**	-,089	1	,518**
	Sig. (2-tailed)	,001	,207		,000
IYOLE	Pearson Correlation	-,138	-,332**	,518**	1
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,000	
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,000	

**= $p < .001$ *= $p < .05$

YIOSE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi), YIOSE (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi), IYOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi), YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi)

Tablo 7’ de verilen bulgulara göre faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda:

I. YIOSE (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi) alt boyutu ile 1) IYOSE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi) alt boyutu arasında pozitif yönde ($r = .304$; $p < .001$) zayıf; 2) YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -.230$; $p < .001$) zayıf; 3) IYOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -.138$) zayıf bir ilişki vardır.

II. YIOSE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi) alt boyutu ile 1) YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -.089$) çok zayıf; 2) IYOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -.332$; $p < .001$) zayıf bir ilişki vardır.

III. YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) alt boyutu ile IYOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) alt boyutu arasında pozitif yönde ($r = .518$; $p < .001$) orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bütünde değerlendirildiğinde işin ve yaşamın birbirlerini orta düzeyde olumlu etkilediği anlaşılmıştır. Buna göre işin yaşama olumlu etkileri arttıkça yaşamında işe olumlu etkileri artmaktadır. Benzer şekilde yaşamın işe olumlu etkileri arttıkça da işin yaşama olumlu etkilerinin arttığı anlaşılmaktadır. Yine, yaşamın işe olumsuz etkileri arttıkça işin de yaşama olumsuz etkilerinin arttığı belirlenmiştir. Her iki durum ile ilgili bulunan korelasyon katsayıları orta veya ortaya yakındır. Diğer durumlarda düşük ve negatif yönlü ilişki bulunması da beklentilerle paralellik göstermektedir. Sonuç olarak ölçme aracının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, çalışan kişilerin iş ile yaşamları arasındaki dengeyi ölçebilen bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin orijinal halinden Türkçeye uyarlanması için gerekli olan geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu amaçla yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı ile güvenilirlik ve korelasyon faktör analizleri sonucunda ölçeğin dört boyuttan oluştuğu ve bu dört boyutun toplam varyansının %67,892 olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin güvenilirliği yüksek çıkmıştır. İş Yaşam Dengesi Ölçeği 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 5 dereceli likert tipi ölçek kullanılmıştır. 1= kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3= kararsızım, 4= katılıyorum ve 5= tamamen katılıyorum olmak üzere 5’li derecelendirilmektedir. Ölçek toplam varyansının yüksek olması çalışan kişilerin işleri ile yaşam dengeleri alanını ölçebilecek kapsamda olduğunu göstermektedir. Küçükusta (2007)’nin yaptığı çalışmanın faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı

toplamda .822 olarak belirlenmiştir. Çalışmada, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri .814, Barlett Testi sonucu ise 2184,545 ve p anlamlılık değeri .001 olarak bulunmuştur. Tezde birinci faktörün öz değeri 4,070 bulunmuş, toplam varyansın %31,308'ini açıkladığı, güvenilirliğinin .809 ve $p=.001$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. İkinci faktörün öz değerinin 1,909 olduğu ve toplam varyansın %14,688'ini açıkladığı, güvenilirlik değerinin .787 olduğu ve $p=.001$ düzeyinde anlamlı olduğu ifade edilmiştir. Üçüncü faktörün öz değeri 1,702 bulunmuş ve toplam varyansın %13,089'ini açıkladığı, güvenilirlik değerinin ise .740 ve $p=.001$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmada dört boyut ve 17 madde olarak belirlenen "İş Yaşam Dengesi Ölçeği" Küçükusta (2007)'nin çalışmasından farklı olarak toplam 3 boyuttan ve 15 maddeden oluşmuştur.

Türkçeye uyarlanan ölçeğin temel amacı genelde eğitim çalışanlarının iş-yaşam dengelerine ilişkin veri toplamak ve mevcut durumlarını saptayarak birey ve örgüt arasında dengeli bir iş ilişkisinin ve çalışma düzeninin oluşturulmasına katkı sağlamaktır. Sonuç olarak ölçeğin bu amaçla geçerli ve güvenilir bir şekilde kullanılabilmesi belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin yalnızca eğitim örgütünde değil aynı zamanda farklı meslek dallarında da iş yaşam dengesini ölçebileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Ulukök, E.ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. AKÜ İİBF Dergisi, 19(1), 113-124.
- Altun-Dilek, S. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3(1): 36-55.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ballica, S. (2010). İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bayram, N. (2004). Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 16 (1), 90-103.
- Doğrul, Ş. B. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2): 11-18.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). Work-life balance in Canada in the new millennium: A status report, Canada: Healthy Communities Division.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. London: Thousand Oaks, Sage Publications, New Delhi.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Gülertekin-Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1): 97-112.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tahtam, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis (Fifth Edition)*. New Jersey: Pearson Education.
- Hambleton, R. K., & Patsula L. (1998). Adapting tests for use in multiple languages and cultures. *Social Indicators Research*, 45(1-3), 153-171.
- Kağncıoğlu, D. (2015). Endüstri ilişkileri disiplininin kayıp halkası olarak toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, (2), 89-110.
- Kılınç, A. Ç., Büyüköztürk, Ş. ve Akbaba-Altun, S. (2014). Okullarda liderlik kapasitesi ölçeğinin (OLKÖ) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Educational Administration: Theory and Practice*, 20(1), 23-46. Doi: 10.14527/kuey.2014.002.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Leech, N.L., Barrett, K.C., & Morgan, G.A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation (2nd ed)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lockwood, N. R. (2003). Work life balance challenges and solutions. *The Society for Human Resource Management (SHRM) Research Quarterly*, No: 2, 1-10.

- Mathew, R.V., & Panchanatham, N. (2011). An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 77-105.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian R., (1996). "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-421.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.
- Quick, J., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L., & Quick, J. (2013). *Preventive stress management in organizations*. (2nd ed.) Washington DC, USA: American Psychological Association.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak-Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A., & Barlow, E. A. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *Journal of Educational Research*, 99(6), 323-337.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Taggart, F., Stewart-Brown, S., & Parkinson J. (2015). *Warwick-Edinburg mental well-being scale user guide (version 2)*. Edinburg: NHS Health Scotland.
- Türk Dil Kurumu. (2017). *İş, Yaşam, Denge*. Erişim adresi: <http://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 23.07.2019).