



İşletme Araştırmaları Dergisi
Journal of Business Research-Turk
10/4 (2018) 722-741

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Araştırma Makalesi

İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması
The Validity and Reliability of the Work Family Enrichment Measure

İlksun Didem ÜLBEĞİ

Çukurova Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü, Adana, Türkiye
orcid.org/0000-0001-6905-2720
idualbegi@cu.edu.tr

Esengül İPLİK

Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
Adana, Türkiye
orcid.org/0000-0002-8439-2376
eiplik@adanabtu.edu.tr

Özet

Kacmar vd. (2014) tarafından geliştirilen iş-aile zenginleşmesi ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerliğinin incelenerek Türkçe uyarlamasının yapılmasının amaçlandığı bu çalışmada ölçek iki farklı örneklem grubuna uygulanmıştır. Anket çalışması sonucu elde edilen veriler doğrultusunda, ölçeğin yapı geçerliği araştırılmış, iç tutarlılığı ve ölçüt bağımlı geçerliği ele alınmıştır. Ölçüt bağımlı geçerliği için aile yaşamından tatmin, performans ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, özgün ölçekle örtüşen ve "iş-aile zenginleşmesi" ile "aile-iş zenginleşmesi" boyutlarını içeren iki faktörlü yapı doğrulanmıştır. ($\chi^2=21,504$, $df=8$, $\chi^2/df=2,688$; TLI=0,97; CFI=0,98; RMSEA=0,072). Çalışmada ölçeklere ilişkin iç tutarlılığı değerlendirmede Cronbach Alfa katsayısı kullanılmış olup, ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları 0,81 ve 0,88 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular Türkçeye uyarlanan iki boyutlu iş-aile zenginleşmesi ölçeği'nin güvenilir ve geçerli olduğunu ve Türkiye'de konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Zenginleşmesi, Aile İş Zenginleşmesi, Geçerlik, Güvenirlik.

Gönderme Tarihi 4 Haziran 2018; **Revizyon Tarihi** 5 Aralık 2018; **Kabul Tarihi** 10 Aralık 2018

Abstract

In this study, the aim was to assess the reliability and validity of the work-family enrichment scale in Turkish samples. For this purpose, the survey was administered in two different samples. The data was used to investigate the reliability, discriminant validity, convergent validity, and criterion validity of the scale. In order to examine the criterion validity, family life satisfaction, performance, and turnover intentions scales were utilized. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis revealed the

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Ülbeği, İ.D., İplik, E. (2018). İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 722-741.

two-factor structure of the scale “work-family enrichment” and “family-work enrichment” as in the original ($\chi^2=21,504$, $df=8$, $\chi^2/df=2,688$; $TLI=0,97$; $CFI=0,98$; $RMSEA=0,072$). In the study, in order to reveal the internal consistency of the scales, Cronbach Alpha coefficient was utilized and the reliability coefficients of the subscales were found between 0,81 and 0,88. These results showed that work-family enrichment scale is a valid and reliable instrument to use in Turkish context.

Keywords: *Work Family Enrichment, Family Work Enrichment, Validity, Reliability.*

Received 4 June 2018; Received in revised from 4 December 2018; Accepted 10 December 2018

1. Giriş

Toplumsal yaşam içerisinde bireyler farklı alanlarda birçok farklı rol üstlenmekte ve bu roller bireylerin hayatında önemli işlevler oynamaktadır. Çoğu yetişkinin hayatını oluşturan başlıca toplumsal roller iş ve iş dışı roller olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır. İş dışı alanda üstlenilen roller ailevi, dini, boş zaman ve öğrenci rolleri gibi rolleri kapsamakla birlikte, iş ve iş dışı roller arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalarda “iş dışı” teriminin genellikle “aile” ile eşanlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. İş ve aile rolleri insan hayatına anlam kattığı ve onu şekillendirdiği için, birçok farklı disiplinden araştırmacının ilgisi çeken bir konu olmuştur. Bu ilgi kısmen, toplumsal rollerin ortaya çıkardığı farklı türdeki sınırlara rağmen, bu sınırların geçirgenlik ve esneklik bakımından farklılık gösterdiği ve sınırlar arasında sıklıkla geçişler olduğu anlayışından; kısmen de toplumsal roller arasındaki dengesizliğin, dengesizliğe maruz kalan bireylerin farklı yaşam alanlarındaki sonuçları etkileyebileceği, genel sağlığını ve esenliğini etkileyebilecek önemli bir stres faktörü olabileceği beklentisinden kaynaklanmaktadır (Frone, 2003, s. 143).

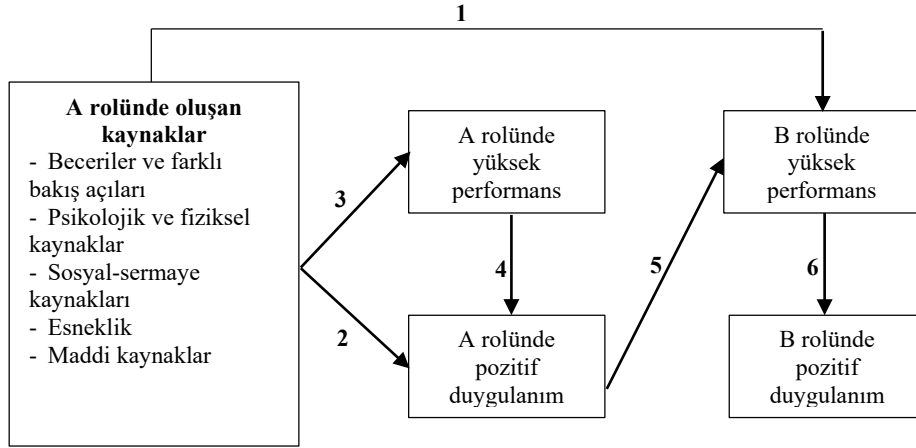
Günümüzde farklı ve geleneksel olmayan aile yapılarıyla birlikte (çift gelirlili aileler, tek ebeveynli evler gibi) iş yaşamının değişen ve dinamik doğası (ekonomik dalgalanmalar, işten çıkarmalar, kadın işgücünde meydana gelen artış gibi) göz önüne alındığında bireyler sürekli olarak iş ve aile sorumluluklarını yönetme sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını nasıl dengede tuttuğu konusu özellikle yönetim ve psikoloji disiplinlerinde önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Nicklin ve McNall, 2013, s. 67; Shein ve Chen, 2011, s. 1). İş-aile etkileşimi üzerine yapılan çalışmaların çoğunda bu etkileşim genellikle çatışma bakış açısı ile ele alınmıştır. İnsanların zamanının ve enerjisinin sınırlı olduğu varsayımına dayanan bir kıtlık hipotezinden türetilen çatışma bakış açısının savunucuları, bireylerin birden fazla rol (iş ve aile gibi) üstlenmesinin kaçınılmaz olarak yaşam kalitelerini azaltacağı, dolayısıyla da çatışma ve stres yaşayacağını varsaymıştır. Ancak bazı araştırmacılar (Marks, 1977; Sieber, 1974), birden fazla rolün yönetiminin getirdiği kazanımların sakıncalardan daha fazla olacağı önerisiyle çatışma bakış açısıyla ilgili kaygıları sorgulamışlardır. Sieber (1974), bireyin yaşamı içerisinde üstlendiği farklı rollerin getirdiği birikim ve elde ettiği kaynakların zenginleşmeyi sağlayacağını ve farklı rollerin birbirlerini pozitif yönde etkileyeceğini ileri sürerken, Marks (1977), üstlenilen bazı rollerin diğer rollerdeki deneyimleri geliştirmek için kullanılabilecek bir enerji yarattığını savunmuştur. İş-aile etkileşimi ile ilgili ortaya konulan bu farklı bakış açıları sonucu, iş-aile yazınında, bireyin bu iki alana katılımından kaynaklanan olumlu yararları tanımlayan daha dengeli bir yaklaşım ortaya çıkmaya başlamış ve yazında iş ile aile arasındaki olumlu bağlantıları tanımlamak için pozitif yayılım, basitleştirme, güçlendirme

ve zenginleşme gibi birçok farklı kavram ele alınmıştır (Greenhaus ve Powell, 2006, s. 72; Paustian-Underdahl vd., 2013, s. 961).

İş ve aile etkileşiminin olumlu yanlarından bir tanesi olan güçlendirme, bireyin üstlenmiş olduğu farklı rollerden, yaşamında karşılaştığı zorluklarla baş etmesini sağlayacak kaynaklar ve deneyimler edinmesi (Sieber, 1974, s. 574) şeklinde tanımlanırken; pozitif yayılım, bireyin bir alandaki olumlu duygularının, elde ettiği becerilerin ve sahip olduğu değerlerin başka bir alana aktarılması yoluyla iki alanın birbirine benzemesi (Edwards ve Rothbard, 2000, s. 180); basitleştirme ise, bireyin bir alanda üstlenmiş olduğu rolü, başka bir alanda üstlendiği roldeki kazanımları sebebiyle daha iyi ve daha kolay yerine getirebilmesi (Wayne vd., 2004, s. 111) şeklinde tanımlanmaktadır. İş ve aile etkileşiminin olumlu yanını temsil eden diğer bir kavram olan zenginleşme ise, bireyin bir rolde kazandığı deneyimin diğer rolündeki yaşam kalitesini olumlu yönde etkileme derecesi olarak ifade edilmektedir (Greenhouse ve Powell, 2006, s. 73). Bu kavramlar birbirinin yerine kullanılmasına rağmen, gerçekte iş-aile zenginleşmesi diğer yapılardan önemli ölçüde farklıdır ve bu farklılıkların ortaya konulması zenginleşme kavramının daha iyi anlaşılması açısından önemlidir (Carlson vd., 2006, s. 133). Buna göre, güçlendirme bireyler tarafından sağlanan faydalar ve bu faydaların farklı yaşam alanlarındaki faaliyetler üzerinde belirgin etkileri olabileceği üzerine odaklanırken, zenginleşme, bireyin bir alanda üstlendiği roldeki performansının diğer alanlardan kazandığı kaynakların bir fonksiyonu olarak artmasına odaklanmaktadır. İş ve aile etkileşiminin olumlu yanını ifade eden iki önemli kavram olan zenginleşme ve pozitif yayılım arasındaki ince, ancak önemli ayrım, pozitif yayılımda zenginleşmede olduğu gibi diğer roldeki yaşam kalitesinin veya bireysel performansın iyileştirilmesine değil bir alan içerisinde elde edilen deneyimlerin diğer alana aktarılmasına (diğer bir deyişle yayılma) odaklanılmasıdır. Powell ve Greenhaus (2004), zenginleşmenin gerçekleşmesi için bir rolde kazanılan kaynakların başka bir role aktarılmasının yeterli olmadığını aynı zamanda, bu kaynakların bireyin performansını ve olumlu duygularını arttıracak şekilde başarıyla uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir. Zenginleşme ve basitleştirme arasındaki temel fark ise analiz düzeyinden kaynaklanmakta, zenginleşme bireyin performansının veya yaşam kalitesinin artmasına odaklanırken, basitleştirme sistemin işleyişindeki iyileşmelere odaklanmaktadır. Yani, basitleştirmede iyileşme sistem düzeyinde gerçekleşirken, zenginleştirmede birey düzeyinde gerçekleşmektedir (Carlson vd., 2006, s. 134).

İş veya aile rollerinden birisinde yaşanan olumlu deneyimlerin bireyin diğer rolündeki performansı ve duygu durumu üzerindeki olumlu etkisine dayanan zenginleşme kavramı ilk defa Greenhaus ve Powell (2006) tarafından oluşturulan teorik bir model çerçevesinde ele alınmış ve tanımlanmıştır. Greenhaus ve Powell (2006)'a göre birden fazla rol üstlenen bireyin Rol A'da (iş ya da aile) elde ettiği kaynaklar Rol B (iş ya da aile)'deki performansını artırdığında zenginleşme ortaya çıkmaktadır. Şekil 1'de özetlenen modelde yazarlar, bireyin üstlendiği rollerden birinde elde edebileceği ve diğer rolündeki yaşam kalitesini etkileyen beş kaynak türü olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunlar, *beceriler ve farklı bakış açıları* (bilişsel, kişilerarası ve çoklu görev becerileri; sorunları veya koşulları tanımlama yöntemleri); *psikolojik ve fiziksel kaynaklar* (benlik saygısı, iyimserlik, fiziksel sağlık); *sosyal sermaye kaynakları* (iş ve aile rollerinde kişilerarası ilişkilerden etkilenme ve elde edilen bilgi); *esneklik* (rol gereklerinin karşılanma zamanı ve hızı konusundaki takdir yetkisi) ve *maddi kaynaklar*

(iş ve aile rollerinden elde edilen para ve hediyeler) şeklinde sınıflandırılmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006, s. 80).



Şekil 1. İş-aile zenginleşmesi modeli (Powell ve Greenhaus, 2006, s. 652)

Model, Rol A’da yaratılan bir kaynağın Rol B’deki yüksek performansı ve pozitif duygulanımı etkilemesinin iki yolu olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yollardan ilkinde, bir kaynak doğrudan Rol A’dan Rol B’ye aktarılmakta, böylece Rol B’deki performansı arttırmakta (Şekil 1’deki ok 1) ve ardından Rol B’deki pozitif duygulanım etkilemektedir (ok 6). Bu süreç, modelin araçsal yolu olarak kabul edilmektedir, çünkü bir role ait bir kaynak, başka bir roldeki performans üzerinde olumlu dolaylı bir etkiye sahiptir. Araçsal yol, çalışanların aile yaşantılarının iş arkadaşlarıyla etkileşimde bulunmak için yeni yollar öğrettiği ya da iş başında aynı anda birçok görevi yerine getirebilme yeteneklerini geliştirdikleri ortaya koymaktadır. Örneğin, çalışanlar işyerinde aldıkları eğitim sonucunda, aile içerisinde uyguladıklarında, eşi, çocukları ve diğer aile bireyleri ile yaşadıkları çatışmaları daha etkin bir şekilde çözebilmelerine yardımcı olabilecek çatışma yönetimi becerisini elde edebilmektedirler. Benzer şekilde çocuğu olan çalışanların, çocukları ile iletişim kurarken daha sabırlı olmayı öğrenmeleri, çalışma ortamlarında diğer insanlarla daha iyi ilişki kurmalarına yardımcı olabilmektedir. Modelde yer alan ikinci yolda, Rol A’da üretilen bir kaynak, Rol A’daki pozitif duygulanımı ya doğrudan (ok 2) ya da Rol A’daki performans aracılığıyla dolaylı olarak etkilemekte (ok 3 ve 4); Rol A’daki pozitif duygulanım da, sırasıyla Rol B’de yüksek performansa (ok 5) ve pozitif duygulanıma (ok 6) neden olmaktadır. Bu süreç ise, zenginleştirme sürecinde pozitif duygulanımın merkezî rolü nedeniyle modelin duygusal yolu olarak kabul edilmektedir. Örneğin işinden olumlu bir ruh içerisinde evine gelen birey, aile bireyleriyle iletişimde daha olumlu, sabırlı ve neşeli tutum içerisinde olacak, bu durum da eş ya da ebeveyn olarak aile içerisindeki rol performansını ve duygu durumunu olumlu etkileyecektir (Powell ve Greenhaus, 2006, s. 652; Carlson vd., 2006, s. 133).

Birden fazla alanda farklı roller üstlenmek, bir rolde edinilen kaynakların diğer rolde kişisel gelişimi, daha iyi beceriler elde etmeyi ve daha iyi bir ruh hali içerisinde olmayı sağlaması sebebiyle, bireyin yaşamında olumlu etkiler yaratan bir durumdur. Yapılan çalışmalar, iş-aile zenginleşmesinin, iş tatminini (Carlson vd., 2010; Carlson vd., 2006; McNall vd., 2010; Carlson vd., 2011), aile tatminini (Jaga ve Bagrain, 2011), işe

bağlılığı (Tims vd. 2015; De Klerk vd., 2015) ve performansı (van Steenbergen ve Ellemers, 2009; Carlson vd., 2011) arttırdığını, buna karşılık işten ayrılma niyeti (McNall vd., 2010; Russo ve Buonocore, 2012; Mihelič, 2014) ve stresi azalttığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, yaşamın farklı alanlarında birden fazla rol üstlenmenin bireyler açısından ortaya çıkardığı bu olumlu sonuçlar göz önüne alındığında, zenginleşme bireyin sağlık ve refahını (Carlson vd., 2006; Stoddard ve Madsen, 2007; van Steenbergen ve Ellemers, 2009) arttıran önemli bir unsurdur (Kacmar vd., 2014, s. 32).

Hem işten aileye hem de aileden işe zenginleştirici deneyimler ortaya çıkabilmesi sebebiyle çift yönlü işleyen bir yapı olan zenginleşme, iş-aile zenginleşmesi ve aile-iş zenginleşmesi olmak üzere çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilmektedir. Buna göre, iş-aile zenginleşmesi, işte elde edilen deneyimlerin aile yaşamının kalitesini artırması durumunda ortaya çıkarken, aile-iş zenginleşmesi ise ailede elde edilen deneyimlerin iş yaşamının kalitesini artırması durumunda ortaya çıkmaktadır (Greenhause ve Powell, 2006, s. 73).

Birden fazla rol üstlenmenin bireyler için olumlu sonuçlar doğurabileceğini ileri süren rol teorisine dayanan zenginleşmenin işten aileye ve aileden işe olmak üzere her iki yönde nasıl ilerlediğini ölçmek ve alabileceği çoklu formları ortaya koyabilmek amacıyla kullanılan ilk ölçek Carlson vd. (2006) tarafından geliştirilmiştir. Görgül çalışmalarda oldukça yaygın olarak kullanılan bu ölçekte zenginleşme, iş-aile zenginleşmesinin, duygu, gelişim ve sermaye, aynı şekilde aile-iş zenginleşmesinin de duygu, gelişim ve verimlilik olmak üzere toplam altı boyut olarak ele alınmıştır. Buna göre iş-aile zenginleşmesinin boyutlarından sermaye, bireyin iş hayatına girmesi daha iyi bir aile üyesi olmasına yardımcı olan psikososyal kaynaklar (örn., güven) edinmesine; duygu, aile hayatını olumlu etkileyecek pozitif duygular yaşamasına; gelişim ise aile yaşantısını kolaylaştıracak bilgi, beceri veya davranışları kazanmasına veya geliştirmesine imkan sağladığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş-aile zenginleşmesinin boyutlarından duygu ve gelişim boyutları aynı zamanda aile-iş zenginleşmesinin de boyutları olarak tanımlanmakta, ancak burada bu kavramlar iş-aile zenginleşmesinin aksine, aile hayatından edinilen psikososyal kaynakların ve pozitif duyguların bireyin iş hayatında iyi bir çalışan olmasını sağlamasını ifade etmektedir. Aile-iş zenginleşmesinin farklı bir boyutu olan etkinlik ise, aile yaşamında edinilen tecrübelerin işine daha fazla odaklanmasını ve işine öncelik verme duygusu kazanmasını sağlaması şeklinde tanımlanmaktadır (Kacmar vd., 2014, s. 34). Altı boyut ve 18 ifadeli olan bu ölçek sonrasında Kacmar vd. (2014) tarafından yapılan çalışma ile yeniden düzenlenmiştir. Kacmar vd. (2014) gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, zenginleşmeyi iş-aile ve aile-iş zenginleşmesi olmak üzere iki boyutta ele almış ve her boyutta 3 olmak üzere toplamda 6 ifadeli olacak şekilde anketi kısaltmışlardır.

Türkçe yazın incelendiğinde iş-aile zenginleşmesi ile ilgili yapılan çalışmaların (Çalışkan vd., 2013; Çalışkan ve Arıkan, 2015; Konaklı ve Arslan, 2017) büyük çoğunluğunda Carlson vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçek güçlü psikometrik özelliklere sahip ve araştırmacılar için yararlı olmasına rağmen, fazla ifade içermesi, gerçekleştirilen çalışmaların tamamlanmasının uzamasına ve bu ölçeklerde veri kaybının daha fazla olmasına neden olabilmektedir (Kacmar vd., 2014, ss. 32). Bu doğrultuda bu çalışma ile iş-aile zenginleşmesi olgusunun ele alındığı görgül araştırmalarda uzun ölçek kullanma nedeniyle yaşanabilecek bu tür sorunların önüne geçilebilmesi için Kacmar vd. (2014)

tarafından geliştirilen iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin geçerliği ve güvenilirliğinin test edilerek Türkçe yazına kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmada, ölçeğin yapı geçerliği, iç tutarlılığı ve ölçüt bağımlı geçerliği ortaya konulmuştur. Ölçüt bağımlı geçerliği test edebilmek amacıyla daha önce yapılan çalışmalarda iş-aile zenginleşmesi ile ilişkili olduğu ortaya konulan aile yaşamından tatmin, çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri kullanılmıştır. Hair vd. (2013) bir ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğinin sağlanması için değişkenler arasındaki ilişkilerin beklentiler doğrultusunda bulunması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna göre, daha önce yapılan çalışmalar doğrultusunda, iş-aile zenginleşmesinin aile tatmini (Jaga ve Bagrain, 2011), ve çalışan performansı (van Steenbergen ve Ellemers, 2009; Carlson vd., 2011) ile pozitif, buna karşılık işten ayrılma niyeti (McNall vd., 2010; Russo ve Buonocore, 2012; Mihelič, 2014) ile negatif ilişkili olması beklenmektedir.

2. Araştırma Yöntemi

Çalışma iki farklı örneklem üzerinde uygulamıştır. Birinci çalışmada ölçeğin faktör yapısı ile güvenilirlik değerleri tespit edilmiştir. İkinci çalışmada ise belirlenen faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile ele alınmıştır.

2.1. Çeviri Çalışması

Çalışmada kullanılan Kacmar vd. (2014) tarafından geliştirilen iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, Bristlin vd. (1973) tarafından geliştirilen yöntem kullanılmıştır. Beş adımda gerçekleştirilen bu yöntemin birinci adımında, öncelikle ölçek hiçbir değişiklik yapılmadan birebir Türkçeye çevrilmiştir. İkinci adımda, yapılan çeviri araştırmacılar tarafından incelenerek en uygun ifadeler belirlenirken, üçüncü ve dördüncü adımlarda, Türkçeye çevrilen ölçek tekrar orijinal diline çevrilmiş ve orijinal diline geri çevrilen ölçeğin uygunluğu tespit edilmiştir. Beşinci ve son adımda ise, örgütsel davranış alanında çalışan bir öğretim üyesinden ölçek hakkında alınan uzman görüşü doğrultusunda ölçekte gerekli düzeltmeler yapılmış ve ölçeğin Türkçeye uyarlama süreci tamamlanmıştır.

2.2. Çalışma 1: Araştırmanın Örneklemi ve Verinin Toplanması

Kacmar vd. (2014) tarafından geliştirilmiş olan iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin Türkiye’de uyarlanması amacıyla yapılan birinci çalışmada kullanılan veri kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Adana ilindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Bu doğrultuda toplam 250 öğretmene anket dağıtılmış ve bu anketlerden 238 adedi geri dönmüştür. Ancak geri dönen anketlerden 5’i hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış ve toplam 233 adet anket analize tabi tutulmuştur.

2.2.1. Veri Toplama Araçları

İş Aile – Aile İş Zenginleşmesi Ölçeği: Carlson vd. (2006) tarafından geliştirilmiş olan 18 ifadeli iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin, Kacmar vd. (2014) tarafından kısaltılmış formu olan iş-aile zenginleşmesi ölçeği “iş-aile zenginleşmesi” ve “aile-iş zenginleşmesi” olmak üzere iki boyuttan oluşmakta ve her bir boyutta 3’er ifade yer almaktadır. Kacmar vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada, iş-aile zenginleşmesi boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,82; 0,84; 0,84; 0,82 ve aile-iş zenginleşmesi boyutunun Cronbach Alfa katsayıları ise 0,84; 0,83; 0,80 ve 0,74 olarak elde tespit edilmiştir. Ölçekte 1 – Kesinlikle katılmıyorum, 5 – Tamamen katılıyorum olmak üzere 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Aile Yaşamından Tatmin Ölçeği: Çalışmada bireyin aile yaşamından duyduğu tatmini belirlemek amacıyla Zabriskse ve Ward (2013) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Tek boyutlu ve 5 ifadeli ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı Zabriskse ve Ward (2013) tarafından yapılan çalışmada 0,94 ile 0,79 arasında değişen değerler almıştır. Ölçeği değerlendirmede 1 – Kesinlikle katılmıyorum, 5 – Tamamen katılıyorum ifadelerinin bulunduğu 5’li Likert dikkate alınmıştır.

Çalışan Performansı Ölçeği: Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olan performans ölçeği tek boyutlu 6 ifadeli bir ölçektir. Kirkman ve Rosen (1999) Cronbach Alfa değerini 0,91 olarak tespit etmiştir. Kirkman ve Shapiro (2001) ise Cronbach Alfa katsayısını 0,90 olarak belirlemişlerdir. Ölçekte 1 – Kesinlikle katılmıyorum, 5 – Tamamen katılıyorum olmak üzere 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilmiş olan ölçek dikkate alınmıştır. Söz konusu ölçekte 3 ifade bulunmaktadır. Daha önce yapılmış çeşitli çalışmalarda kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değerleri 0,75 ile 0,95 arasında değişen değerler aldığı tespit edilmiştir (Ülbeği, 2016; Ülbeği ve İplik, 2017). İşten ayrılma niyeti maddelerine yönelik 1 – Kesinlikle katılmıyorum ve 5 – Tamamen katılıyorum ifadeleriyle 5’li Likert ölçeği dikkate alınmıştır.

2.2.2. Bulgular

2.2.2.1. Örneklem İlişkin Bilgiler

Çalışma kapsamında 233 anketten elde edilen verilerin analizi sonucunda anketi cevaplayan öğretmenlerin, 108’i kadın (%46,4), 125’i ise erkek (%53,6)’tır. Söz konusu örnekleme yaş ortalaması 35,59 (SS = 9,49), çalışma süresi ise 8,21 (SS = 6,47) olarak tespit edilmiştir. Tablo 1’de örnekleme ilişkin ayrıntılı bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1. Örneklem İlişkin Demografik Veriler

Cinsiyet	F	%	Eğitim Durumu	F	%
Kadın	108	46,4	Lisans	152	65,2
Erkek	125	53,6	Lisansüstü	81	34,8
Toplam	233	100,0	Toplam	233	100,0
Yaş	F	%	Çalışma Süresi	F	%
21-30	47	20,2	1-5 yıl	82	35,2
31-40	56	24,0	6-10 yıl	31	13,3
41-50	63	27,0	11-15 yıl	36	15,5
51-60	51	21,9	16-20 yıl	38	16,3
61 ve üstü	16	6,9	21 yıl üzeri	46	19,7
Toplam	233	100,0	Toplam	233	100,0

2.2.2.2. Faktör Yapısı

Keşfedici faktör analizi, bir ölçeğin farklı bir amaç ya da farklı bir örneklem için kullanıldığı çalışmalarda, yapı geçerliliğini göstermek amacıyla kullanılan yöntemlerden birisidir (Çokluk vd., 2012, s. 177). İş-Aile, aile-iş zenginleşmesi ölçeğinin orijinal ölçekte elde edilmiş olan iki faktörlü yapıyı Türkiye bağlamında gösterip göstermeyeceğini ortaya koymak amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktörleştirme işleminde temel bileşenler analiz yöntemi, faktör döndürme için ise Varimax döndürmesi kullanılmıştır. Analiz sonucunda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)

örneklem büyüklüğü testi 0,810 olarak bulunmuştur. Bartlett'in küresellik testi sonucu ise $\chi^2 = 674,774$; $df = 15$, $p < 0,0001$ değerleriyle istatistiksel açıdan anlamlı olarak elde edilmiştir. Bu iki bulgu örneklemin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğunu ve verinin dağılımının da uygun olduğunu göstermektedir.

Keşfedici faktör analizi sonucunda orijinal ölçekte elde edilmiş olan iki boyutlu yapı ortaya konulmuştur. Faktör yükleri 0,81 ile 0,88 arasında değişen değerler almış olup, iş-aile zenginleşmesi boyutu varyansın %40,28'ini, aile-iş zenginleşmesi boyutu %36,67'sini açıklarken, toplamda iki boyut varyansın %76,95'ini açıklamaktadır (Bkz. Tablo 3).

2.2.2.3. Güvenirlilik Analizi

İş-Aile, Aile-İş zenginleşmesi ölçeğinin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış olup, düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri ele alınacak madde analizleri yapılmıştır. Buna göre birinci örnekleme iş-aile zenginleşmesi boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,882, aile-iş zenginleşmesi boyutunun ise 0,814 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için ise Cronbach Alfa katsayısı 0,843 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen iç tutarlılık katsayılarının tamamının 0,70'in üzerinde olması ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını ortaya koymaktadır.

Madde analizi bulgularına göre ortaya konulmuş olan madde-toplam korelasyon değerlerinin 0,634 ile 0,779 arasında değişen değerler aldığı belirlenmiştir. Bu değerlerin 0,30'dan büyük olma şartını (Robinson vd., 1991, s.31; Büyüköztürk, 2005, s. 171) sağladığı görülmektedir. Bunun yanı sıra ölçekten madde çıkarılması durumunda Cronbach Alfa değerinin iyileşmediği de ortaya konulmuştur (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. İş-Aile ve Aile-İş Zenginleşmesi Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

İş-Aile ve Aile-İş Zenginleşmesi Ölçeği İfadeleri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa Değeri
İş-Aile Zenginleşmesi Boyutu					
IA1	0,773	0,832	3,193	1,026	0,882
IA2	0,779	0,827	3,150	0,973	
IA3	0,763	0,841	2,892	1,004	
Aile-İş Zenginleşmesi Boyutu					
AI1	0,679	0,729	4,532	0,669	0,814
AI2	0,682	0,724	4,600	0,615	
AI3	0,634	0,773	4,626	0,589	

2. 3. Çalışma 2: Araştırmanın Örnekleme ve Verinin Toplanması

İş-aile, aile-iş zenginleşmesi ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla yapılan ikinci çalışmanın verisi kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Adana ilinde görev yapan kamu kurumu çalışanlarından toplanmıştır. Bu doğrultuda toplam 350 kamu çalışanına anket dağıtılmış, ancak bu anketlerden 329 tanesi geri dönmüş ve geri dönen anketlerin de 2'si hatalı doldurulduğu için analize dâhil edilmemiştir. Buna göre toplam 327 anket ile çalışma yapılmıştır.

2.3.1. Veri Toplama Araçları

Çalışma 2’de veri toplamak amacıyla, Çalışma 1’de kullanılmış olan *iş-aile – aile-iş zenginleşmesi ölçeği* (Kacmar vd., 2014), *aile yaşamından tatmin ölçeği* (Zabriskse ve Ward, 2013), *işten ayrılma niyeti ölçeği* (Cammann vd., 1979) ve *çalışan performansı ölçeği* (Kirkman ve Rosen, 1999) kullanılmıştır.

Tablo 3. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yükleri	
	İş-Aile	Aile-İş
İş-Aile Zenginleşmesi		
IA1: İşim farklı bakış açıların anlamamı sağlayarak daha iyi bir aile üyesi olmama yardımcı olur.	0,876	
IA2: İşim beni mutlu ederek daha iyi bir aile üyesi olmama yardımcı olur.	0,872	
IA3: İşim kendimi başarılı hissetmemi sağlayarak daha iyi bir aile üyesi olmama yardımcı olur.	0,867	
Aile-İş Zenginleşmesi		
AI1: Ailem becerilerimi geliştirmemi sağlayarak daha iyi bir çalışan olmama yardımcı olur.		0,848
AI2: Ailem keyfimin yerinde olmasını sağlayarak daha iyi bir çalışan olmama yardımcı olur.		0,826
AI3: Ailem mesaiye odaklanarak çalışmamı teşvik ederek daha iyi bir çalışan olmama yardımcı olur.		0,806
Açıklanan Varyans (% 76,950)		40,278
36,672		
KMO: 0,810		
Bartlett küresellik testi: $\chi^2 = 674,774$; $df = 15$; $p < 0,0001$		
Temel bileşenler analizi ve Varimax döndürmesi, Tekrar sayısı: 3		
0,30 nin üstündeki tüm faktör yükleri verilmiştir.		

2.3.2. Bulgular

2.3.2.1. Örnekleme İlişkin Bilgiler

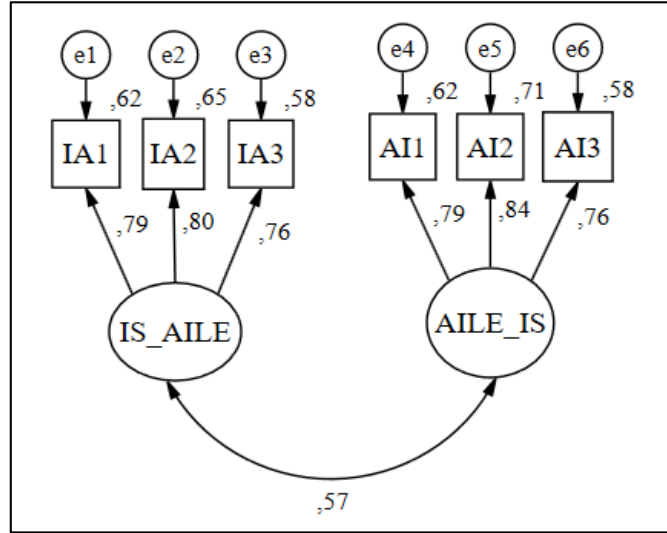
Çalışma kapsamında elde edilmiş olan 327 veri ile analizler yapılmıştır. Bulgulara göre çalışmanın örnekleme 140 kadın (%42,8), 187 erkek (%57,2) olmak üzere toplam 327 kamu kurumu çalışanından oluşmaktadır. Söz konusu örnekleme yaş ortalaması 36,4 (SS=8,41), çalışma süresi ise 11,15 (SS=6,55) olarak tespit edilmiştir. Tablo 4’te örnekleme ilişkin ayrıntılı bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4. Örnekleme İlişkin Demografik Veriler

Cinsiyet	F	%	Eğitim Durumu	F	%
Kadın	140	42,8	Lise	137	41,9
Erkek	187	57,2	Önlisans	43	13,1
Toplam	327	100,0	Lisans	142	43,4
			Lisansüstü	5	1,5
			Toplam	327	100,0
Yaş	F	%	Çalışma Süresi	F	%
21-30	101	30,9	1-5 yıl	74	22,6
31-40	128	39,1	6-10 yıl	94	28,7
41-50	69	21,1	11-15 yıl	75	22,9
51-60	19	5,8	16-20 yıl	54	16,6
61 ve üstü	10	3,1	21 yıl üzeri	30	9,2
Toplam	327	100,0	Toplam	327	100,0

2.3.2.2. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

İlk örneklemede elde edilmiş olan verilerle ortaya konulmuş olan keşfedici faktör analizi bulgularının doğrulanması amacıyla ikinci bir örneklemeden elde edilen veriyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bunun için en yüksek olabilirlik kestirim (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standartlaştırılmış regresyon katsayıları Şekil 2’de görülmektedir.



Şekil 2. İş-Aile ve Aile-İş Zenginleşmesi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum iyiliği değerlerine (Bkz. Tablo 5) göre, $\chi^2 = 21,504$; $df = 8$, $p = 0,006$ olup, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu ise gözlenen kovaryans matrisinin tahmin edilen kovaryans matrisiyle eşleştiğini göstermemekle birlikte, bu gösterge tek başına yeterli olmadığından diğer değerler incelenmektedir (Hair vd., 2013, s. 630).

Analiz bulgularına göre karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,984, Tucker Lewis İndeksi (TLI) 0,970 ve artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,984 olarak elde edilmiş olup, bu değerler modelin çok iyi uyum sağladığını göstermektedir. Bunlara ek olarak yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,072 değeriyle iyi uyuma işaret ederken, standardize edilmiş kalıntıların karekökü (SRMR) 0,0379 çok iyi uyum göstermektedir. Bu doğrultuda iş-aile – aile-iş zenginleşmesi ölçeğinin iki boyutlu yapısının doğrulandığını söylemek mümkün olmaktadır.

Tablo 5. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları

Gösterge	Sonuçlar	Referans Değerler ¹
χ^2 (CMIN)	21,504	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$
Df	8	-
χ^2/df (CMIN/df)	2,688	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$
p değeri	0,006	-
CFI	0,984	$0,90 < CFI$
TLI	0,970	$0,90 < TLI$
IFI	0,984	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$
RMSEA	0,072	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$
SRMR	0,0379	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$

χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare); df=Degrees of Freedom (Serbestlik Derecesi) RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); IFI= Incremental Fit Index (Artırmalı Uyum İndeksi); TLI = Tucker Lewis Index (Tucker Lewis İndeksi); CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); SRMR = Standardize Edilmiş Kalıntıların Ortalama Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual); ¹Referans değerler: Bayram, 2010; Meydan ve Şeşen, 2011, Hair vd. 2010 temel alınmıştır.

2.3.2.3. Yapı Geçerliği Bulguları

Yapı geçerliğini değerlendirmek için, birleşme, ayrışma ve ölçüt bağımlı geçerliklerin incelenmesi gerekmektedir (Hair vd., 2013, s. 631). Yapı geçerliğinin sağlanması için standardize regresyon katsayılarının (faktör yüklerinin) en az 0,5 ve tercihen 0,7 olması gerekmektedir (Hair vd., 2013, s. 632). Çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,76 ile 0,84 (Bkz. Şekil 2) arasında değişen değerler almış olup, bu bulgular faktör yüklerinin 0,7'den büyük olma ölçütünü sağlamaktadır.

Tablo 6. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alfa, Yapı Güvenirliği ve AVE Değerleri

Ölçek	Madde Sayısı	N	Ort	SS	Cronbach Alfa	Yapı Güvenirliği	AVE	MSV
İş-Aile Zenginleşmesi	3	233	4,586	0,563	0,824	0,828	0,616	0,325
Aile-İş Zenginleşmesi	3	233	4,525	0,589	0,840	0,842	0,640	0,325
Aile Yaşam Tatmini	5	233	4,503	0,567	0,884	0,885	0,607	0,285
İşten Ayrılma Niyeti	3	233	2,897	0,906	0,879	0,880	0,710	0,283
İş Performansı	6	233	4,510	0,589	0,920	0,921	0,660	0,304

*Diagonal değerler AVE'nin kareködür.

Ayrışma geçerliğini ele aldığımızda dikkate alınması gereken temel ölçütler, AVE değerlerinin karekökünün, ölçekler arası korelasyon değerlerinden büyük olması şartı (Hair vd., 2013, s. 633; Gefen vd., 2000) ile MSV değerlerinin AVE değerlerinden küçük olması şartının sağlanmasıdır. Tablo 6 ve Tablo 7'de görüldüğü üzere her iki ölçütün de sağlandığı görülmektedir.

Tablo 7. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon ve AVE'nin Karekökü Değerleri

Ölçek	İş-Aile Zenginleşmesi	Aile-İş Zenginleşmesi	Aile Yaşam Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti	İş Performansı
İş-Aile Zenginleşmesi	0,785				
Aile-İş Zenginleşmesi	0,570**	0,800			
Aile Yaşam Tatmini	0,482**	0,520**	0,779		
İşten Ayrılma Niyeti	-0,532**	-0,505**	-0,480**	0,843	
İş Performansı	0,551**	0,502**	0,584**	-0,490	0,813

*Diagonal değerler AVE'nin kareköküdür. **p<0,01 (çift yönlü test)

Daha önce belirtildiği gibi ölçüt bağımlı geçerliğin sağlanması için ise değişkenler arasındaki ilişkilerin beklentiler doğrultusunda bulunması şartı söz konusudur (Hair vd., 2013, ss. 633). Buna göre Tablo 7'de yer aldığı üzere iş-aile, aile-iş zenginleşmesi boyutlarının birbirleriyle olan ilişkileri ile aile yaşamından tatmin, işten ayrılma niyeti ve performans ile ilişkileri beklentiler yönünde elde edilmiştir.

Söz konusu bu bulgular doğrultusunda iş-aile, aile-iş zenginleşmesi ölçeğinin ayırma, birleşme ve ölçüt bağımlı geçerlikleri ortaya konularak ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığının ifade edilebilmesi mümkündür.

2.3.2.4. Güvenirlik Analizi

İkinci örnekleme elde edilen veri setinde güvenirliliği ortaya koymak amacıyla Cronbach Alfa katsayısı ile yapı güvenirliliği katsayısı hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 6). Buna göre iş-aile zenginleşmesi boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,824, aile-iş zenginleşmesi boyutunun ise 0,814 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için ise Cronbach Alfa katsayısı 0,840 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile zenginleşmesi yapı güvenirliliği katsayısı 0,828, aile-iş zenginleşmesi yapı güvenirliliği ise 0,842 olarak tespit edilmiştir. Ortaya konulmuş olan iç tutarlılık katsayılarının tamamının 0,70'in üzerinde olması ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını göstermektedir.

3. Sonuç ve Tartışma

İş ve aile ile ilgili yapılan çalışmalarda temel olarak bu iki alan arasındaki etkileşime odaklanılmış ve ilk başlarda araştırmacıların ilgisi büyük ölçüde iki farklı alanda üstlenilen roller arasında ortaya çıkan çatışmaya yönelik olmuştur (Hanson vd., 2006, ss. 249). Ancak birden fazla rolün yönetiminin getirdiği kazanımların sakıncalardan daha fazla olacağı (Marks, 1977) ile ilgili görüşlerin ortaya çıkmasıyla birlikte yazında iş-aile etkileşiminin olumlu yanını temsil eden pozitif yayılım, basitleştirme, güçlendirme ve zenginleşme gibi kavramlar ele alınmaya başlanmıştır (Greenhaus ve Powell, 2006, s.72). İş ve aile etkileşiminin olumlu yanlarından bir tanesi olarak ortaya çıkan ve bireyin iş veya ailede üstlenmiş olduğu rollerden birisinde yaşadığı olumlu deneyimlerin diğer rolündeki performansını olumlu etkilemesi şeklinde tanımlanan (Greenhouse ve Powell, 2006, s.73) zenginleşme kavramı son yıllarda uluslararası yazında olduğu gibi Türkçe yazında da araştırmacıların ilgisini çekmeye başlayan bir konu olmuştur. Ancak artan ilgiye rağmen iş-aile çatışması ile kıyaslandığında iş-aile zenginleşmesiyle ilgili halen yeterli düzeyde çalışmanın

bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla Türkçe yazında iş-aile etkileşimi ile ilgili araştırmalarda daha dengeli bir bakış açısı geliştirmek için, konu ile ilgili çalışmaların artması ve bu çalışmalarda kullanılacak geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçeğin bulunması önem arz etmektedir.

Kacmar vd., (2014) tarafından geliştirilmiş olan İş-Aile zenginleşmesi ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğinin incelenerek Türkçe uyarlamasının yapılmasının amaçlandığı bu çalışma, iki farklı örneklemden toplanan veriyle gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle birinci örneklemden elde edilmiş olan veri ile açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları ölçeğin orijinal ölçekteki iki faktörlü yapısını ortaya koymuştur. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucu ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin olarak madde analizi yapılmış ve bunun sonucunda madde toplam korelasyon değerleri 0,30'un üzerinde (Nunnally ve Bernstein, 1994) yüksek seviyelerde tespit edilmiştir. Ayrıca maddelerden herhangi birinin çıkarılması durumunda Cronbach Alfa değerlerinde azalma olmadığı görülmüştür.

İkinci örneklemden elde edilmiş olan veri ile ölçeğin daha önce ortaya konulmuş olan faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Söz konusu analizin bulguları modelin mükemmel uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2,688 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında model uyum indeksleri CFI=0,98, TLI=0,97, IFI=0,98 ve RMSEA=0,07 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin iki faktörlü yapısının çok iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca söz konusu örnekleme ölçeğin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve bu değerlerin kabul edilebilir değer olan 0,70'in üzerinde (Cronbach, 1951) olduğu tespit edilmiştir.

İş-Aile zenginleşmesi ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliğini ortaya koymak amacıyla aile yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş performansı ölçekleri ile ilişkisi ele alınmıştır. Bu sonuçlara göre, aile yaşam tatmini ile iş-aile zenginleşmesi boyutu arasında 0,48 ($p<0,01$) ve aile-iş zenginleşmesi boyutu arasında 0,52 ($p<0,01$) düzeyinde ilişkiler bulunurken; işten ayrılma niyeti ile iş-aile zenginleşmesi boyutu arasında -0,53 ($p<0,01$), aile-iş zenginleşmesi boyutu arasında -0,51 ($p<0,01$), iş performansı ile iş-aile zenginleşmesi boyutu arasında 0,55 ($p<0,01$) ve aile-iş zenginleşmesi boyutu arasında ise 0,50 ($p<0,01$) düzeyinde ilişkiler ortaya konulmuştur. İş-aile zenginleşmesinin çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyen birçok araştırmada da iş-aile zenginleşmesi ile aile yaşam tatmini (Jaga ve Bagrain, 2011) ve çalışanın iş performansı (van Steenbergen ve Ellemers, 2009; Carlson vd., 2011) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilirken, işten ayrılma niyeti (McNall, vd., 2010; Russo ve Buonocore, 2012; Mihelič, 2014) ile arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgular bağlamında iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin Türkiye örnekleminde ölçüt bağımlı geçerliğinin de sağlanmış olduğu söylenebilmektedir.

Bu çalışmadan elde edilmiş olan analiz sonuçları bağlamında, iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin içsel tutarlılığı ve madde analizi bulguları doğrultusunda güvenilirliği ortaya konulmuştur. Ayrıca açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin iki boyutlu yapısının elde edildiği görülmüştür. Bunların yanında söz konusu ölçeğin aile yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilişkileri bağlamında ölçüt bağımlı geçerliği de ele alınmıştır. Bu doğrultuda, iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin Türkiye'de yapılacak olan çalışmalarda güvenilir ve geçerli bir araç olduğu söylenebilmektedir.

Kaynakça

- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross-Cultural Research Methods*. New York: John Wiley & Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. 5 Baskı. PegemA Yayıncılık: Ankara.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. ve Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cammann, Cortlandt, Fichman, Mark, Jenkins, G. D. ve Klesh, J. (1983). *Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. İçinde S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (ss. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 2.baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Carlson, Dawn S., Grzywacz, Joseph G. ve Kacmar, K. Michele (2010). “The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work–family interface”, *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 25, ss. 330-355. doi:10.1108/02683941011035278.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M. ve Whitten, D. (2011). “Work-family enrichment and satisfaction: mediating processes and relative impact of originating and receiving domains”, *Journal of Management*, Vol. 40 No. 3, ss. 845-865, DOI: 10.1177/0149206311414429.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. ve Grzywacz, J. G. (2006). “Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, ss. 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M. ve Whitten, D. (2011). “Work-Family Enrichment And Job Performance: A Constructive Replication Of Affective Events Theory”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 16 No. 3, ss. 297-312. <http://dx.doi.org/10.1037/a0022880>.
- Cronbach, L. J. (1951). “Coefficient alpha and the internal structure of tests”, *Psychometrika*, Vol. 16, ss. 297–334.
- Çalışkan, S. C. ve Çetinaslan Arıkan, S. (2015). “İş-Aile çatışmasının öteki yüzü: İş-Aile zenginleşmesi ve psikolojik yılmazlık, mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu değişkenleri ile etkileşimi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 15 No. 4, ss.121-142.
- Çalışkan, S. C., Ürü Sanı, F. O., Atan, Ö. ve Yozgat, U. (2013). “Hizmetkâr liderliğin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisinde kapsamlı bir model geliştirme arayışları: Örgütle özdeşleşme ve pozitif psikolojik kaynakların bu etkileşimdeki aracılık rolü üzerine bir araştırma”, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Kütahya, ss. 298-304.

- De Klerk, M., Nel, J. A. ve Koekemoer, E. (2015). “Work-to-Family enrichment: Influences of work resources, work engagement and satisfaction among employees within the south african context”, *Journal of Psychology in Africa*, Vol. 25 No. 6, ss. 537-546.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). “Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs”, *The Academy of Management Review*, Vol. 25 No. 1, ss. 178-199.
- Frone, M. R. (2003). *Work–Family Balance*. İçinde J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (ss. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gefen, D., Straub, D. ve Boudreau, M.-C. (2000). “Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice”, *Communications of the AIS*, Vol. 4, ss.1-78.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). “When work and family are allies: A theory of work–family enrichment”, *The Academy of Management Review*, Vol. 31, ss. 72–92.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson International Edition, 7th Ed. US: Pearson Education Limited.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B. ve Colton Cari L. (2006). “Development and validation of a multidimensional scale of perceived work–family positive spillover”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11 No. 3, ss. 249-265.
- Jaga, A. ve Bagrain, J. (2011). “The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes”, *South African Journal of Psychology*, Vol. 41 No.1, ss. 52-62.
- Kacmar, K. Michele, C., Wayne S., Carlson, D. S., Ferguson, M. ve Whitten, D. (2014). “A short and valid measure of work-family enrichment”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 19 No.1, ss. 32-45.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). “Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment”, *The Academy of Management Journal*, Vol.42 No.1, ss. 58-74.
- Kirkman, B. L. ve Shapiro, D. L. (2001). “The impact of team members’ cultural values on productivity, cooperation, and empowerment in self-managing work teams”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.32 No.5, ss. 597-617.
- Konaklı, T. ve Arslan, S.(2017). “Pozitif örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerde iş aile zenginleşmesinin incelenmesi”, *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, Vol.5 No.3, ss. 223-244.
- Marks, S. R. (1977). “Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment”, *American Sociological Review*, Vol 42, ss. 921–936.
- McNall, L. A., Masuda, A. D. ve Nicklin, J. M. (2010). “Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment”, *The Journal of Psychology*, Vol.144 No.1, ss. 61-81.

- McNall, L. A., Nicklin, J. M. ve Masuda, A. D. (2010). “A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment”, *Journal of Business and Psychology*, Vol.3 No.25, ss. 381-396.
- Mihelič, K. K. (2014). “Work-Family interface, job satisfaction and turnover intention: A cee transition country perspective”, *Baltic Journal of Management*, Vol.9 No.4, ss. 446-466, <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2013-0141>.
- Nicklin J. M. ve McNall L. A. (2013). “Work–Family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.22 No.1, ss. 67-77, DOI: 10.1080/1359432X.2011.616652.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. 3rd Edition. New York, NY: McGraw-Hill, Inc.
- Paustian-Underdahl, S. C., Halbesleben, J. R. B., Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2013). “The Work-Family Interface and Promotability: Boundary Integration as a Double-Edged Sword”, *Journal of Management*, Vol.42 No.4, ss. 960-981.
- Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2006). “Is the opposite of positive negative?: Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict”, *Career Development International*, Vol.11 No.7, ss.650-659.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. ve Wrightson, L. S. (1991). Criteria for scale selection and evaluation. İçinde J.P. Robinson, P.R. Shaver ve L. S. Wrightson (Eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (ss. 1-16). San Diego, CA: Academic Press.
- Russo, M. ve Buonocore, F. (2012). “The relationship between work-family enrichment and nurse turnover”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.27 No.3, ss. 216-236, <https://doi.org/10.1108/02683941211205790>.
- Shein, J., ve Chen, C. P. (2011). *Work-Family enrichment: A research of positive transfer*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Sieber, S. D. (1974). “Toward a theory of role accumulation”, *American Sociological Review*, Vol.39, ss. 567-578.
- Stoddard, M. ve Madsen, S. R. (2007). “Toward an understanding of the link between work-family enrichment and health”, *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol.9 No.1, ss. 2-15.
- Timms, C., Brough, P., O’Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C. ve Lo, D. (2015). “Positive pathways to engaging workers: Work–Family enrichment as a predictor of work engagement”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol.53, ss. 490-510, doi:10.1111/1744-7941.12066.
- Ülbeği, İ. D. (2016). “Makyavelizm ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışması”, *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.25 No.2, ss. 89-100.
- Ülbeği, İ. D. ve İplik, E. (2017). “Shirom-Melamed tükenmişlik ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışması”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.14 No.1, ss. 19-30.

- van Steenbergen, E. F. ve Ellemers, N. (2009). “Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.30, ss. 617-642. DOI: 10.1002/job.569.
- Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). “Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.64, ss. 108-130.
- Zabriskie, R. B. ve Ward, P. J. (2013). “Satisfaction with family life scale”, *Marriage & Family Review*, Vol.49 No.5, ss. 446-463.

The Validity and Reliability of the Work Family Enrichment Measure

İlksun Didem ÜLBEĞİ

Çukurova University
Faculty of Economics and Administration
Sciences, Adana, Turkey
orcid.org/0000-0001-6905-2720
idualbegi@cu.edu.tr

Esengül İPLİK

Adana Science and Technology University
Faculty of Business
Adana, Turkey
orcid.org/0000-0002-8439-2376
eiplik@adanabtu.edu.tr

Extended Summary

Introduction

In social life, individuals undertake many different roles in different fields and these roles play important functions in the lives of individuals. The major social roles that make up the lives of most adults are categorized in two ways as work and non-work roles. While the roles undertaken in the non-work field include the roles such as family, religion, leisure and student roles, in the studies conducted on the relationship between work and non-work roles, the term "non-work" is often used synonymously with "family". Due to the fact that work and family roles add meaning to human life and shape it, they have become a subject that attracts the interest of researchers from many different disciplines. This interest is partly due to the understanding that these boundaries differ in terms of permeability and flexibility and that there are frequent transitions between boundaries despite the different types of borders that social roles emerge; and partly due to the expectation that it may be a major stress factor affecting the imbalance between social roles, the results of individuals exposed to imbalance in different living areas and their general health and well-being (Frone, 2003: 143).

Considering the changing and dynamic nature of work life (such as economic fluctuations, job cuts, increase in the female labor force), together with the different and unconventional family structures today (such as double-income families, single-parent households), the individuals are constantly confronted with the problem of managing work and family responsibilities. Therefore, the topic about how employees balance work and family responsibilities has become an important study topic especially in the disciplines of management and psychology (Nicklin and McNall, 2013: 67; Shein and Chen, 2011: 1). In the majority of studies on work-family interaction, this interaction has usually been dealt with from a perspective of conflict. The advocates of the perspective of conflict, derived from a famine hypothesis based on the assumption that people's time and energy are limited, have assumed that individuals who take on multiple roles (such as work and family) will inevitably diminish their quality of life and thus experience conflict and stress. However, some researchers (Marks, 1977; Sieber, 1974) have questioned the concerns about perspective of conflict with the proposal that the gains made by the management of more than one role will be greater than the risks. While Sieber (1974) argued that the accumulation of the different roles that the individual undertakes in his life and the resources he obtains provide enrichment and different roles affect each other positively, Marks (1977), on the other hand, argued that some role undertaken creates an energy that can be used to develop experiences in other roles. As a result of these different aspects of work-family

interaction, a more balanced approach has emerged that defines the positive benefits that arise from the participation of the individual in these two fields in work-family literature and many different concepts such as positive diffusion, simplification, empowerment and enrichment have been dealt with in order to define positive links between work and family in the literature (Greenhaus and Powell, 2006: 72; Paustian-Underdahl et al., 2013: 961).

The concept of enrichment based on the positive effect of positive experiences in one of the work or family roles of the individual on performance and emotional state in his or her other role was first dealt with and defined in the framework of a theoretical model established by Greenhaus and Powell (2006). According to Greenhaus and Powell (2006), enrichment occurs when the resources that the individual, who undertakes more than one role, gain in Role A (work or family) increase the performance in Role B (work or family).

Undertaking different roles in more than one field allows the resources acquired in one role provide personal development in the other role, getting better skills and being in a better mood, which is a situation that creates positive effects on the life of the individual. Studies conducted reveal that work-family enrichment increase job satisfaction (Carlson et al., 2010; Carlson et al., 2006; McNall et al., 2010; Carlson et al., 2011), family satisfaction (Jaga and Bagrain, 2011), commitment to work (Tims et al., 2015; De Klerk et al., 2015) and performance (van Steenbergen and Ellemers, 2009; Carlson et al., 2011); whereas, it decreases intention to leave the company (McNall et al., 2010; Russo and Buonocore, 2012; Mihelič, 2014) and stress. In this context, when these positive results (Carlson et al., 2006; Stoddard and Madsen, 2007; van Steenbergen and Ellemers, 2009), emerging from undertaking multiple roles in different areas of life, for individuals are considered, enrichment is an important element that increases the health and well-being of the individual (Kacmar et al., 2014: 32).

Due to the fact that it can bring about enriching experiences both from work to family and from family to work enrichment, which is a bi-directional structure, is regarded as a multi-dimensional structure as work-family enrichment and family-work enrichment. According to this, work-family enrichment emerges when the experience gained at work increases the quality of family life, family-work enrichment is emerging when the experience gained at the family increases the quality of work life (Greenhouse and Powell, 2006: 73).

When the literature is reviewed, it is seen that (Çalışkan et al., 2013; Çalışkan and Arıkan, 2015; Konaklı and Arslan, 2017) in the vast majority of studies on work-family enrichment, the scale developed by Carlson et al. (2006) was used. Although this scale has strong psychometric properties and is useful for researchers, due to containing too many expressions it may lead to the elapse of the completion of the work carried out and the loss of data on these scales. (Kacmar et al., 2014: 32). In this direction, in order to avoid such problems that can be experienced due to the use of long scale in empirical studies, in which the phenomenon of work-family enrichment is addressed, with this study it is aimed to test the validity and reliability of the scale developed by Kacmar et al. (2014) for work-family enrichment and bring the result in the Turkish literature.

Method

The study has been applied on two different samples. In the first study, reliability values have been determined with the factor structure of scale. In second study, the

identified factor structure has been examined by confirmatory factor analysis. In the study, firstly the method developed by Bristlin, Lonner and Thorndike (1973) has been used to translate the work-family enrichment scale, which the form that Kacmar et al. (2014) obtained by shortening the 18-items work-family enrichment scale developed by Carlson et al. (2006) and the scale has been applied to two different sample groups. In the first study done to adapt the work-family enrichment scale, developed by Kacmar et al. (2014), in Turkey, the sample consisted of a total of 233 teachers as 108 female (46,4%) and 125 male (53,6%). In the sample, the average age has been determined as 35,59 (SS = 9,49) and the study duration has been determined as 8,21 (SS = 6,47). The sample of the second work done to show the validity of the structure of work-family, family-work enrichment scale consists of a total of 327 public institution employees as 140 women (42,8%), 187 men (57,2%). In the relevant sample, the average age has been determined as 36,4 (SS = 8,41), and the study period as 11,15 (SS = 6,55).

Findings

Cronbach's alpha coefficient has been calculated in order to measure internal consistency of work-family, family-work enrichment scale; in the first sample, the Cronbach Alpha value of the work-family enrichment dimension has been found 0,882 and the family-work enrichment dimension has been found 0.814. For the whole scale, the alpha coefficient has been determined as 0,843. In the second example, Cronbach Alfa value for the work-family enrichment dimension has been determined as 0,824, for the family-work enrichment dimension it has been found 0,814. For the whole scale, the alpha coefficient has been determined as 0,840. In addition, the work-family enrichment structure reliability coefficient has been found 0,828 and the family-work enrichment structure reliability has been found 0,842. The fact that the total internal consistency coefficients obtained in both sample groups are over 0,70 reveals that the internal consistency of the scale is provided.

As a result of the explanatory and confirmatory factor analyzes made, the two-factor structure that overlaps with the original scale and includes "work-family enrichment" and "family-work enrichment" dimensions has been confirmed ($\chi^2=21,504$, $df=8$, $\chi^2/df=2,688$; $TLI=0,97$; $CFI=0,98$; $RMSEA=0,072$). Internal consistency coefficients of subscales of the scale have been found to vary between 0,81 and 0,88. The obtained findings reveal that the two-dimensional Work-Family Enrichment Scale adapted to Turkish is reliable and valid and can be used in studies to be conducted on the subject in Turkey.

Results and Discussion

In the context of the results of this study, the internal consistency of the work-family enrichment scale and its reliability in the direction of material analysis findings have been revealed. Also as a result of descriptive and confirmatory factor analyzes, it has been seen that the two-dimensional structure of the scale is obtained. Besides these, the criterion-dependent validity of the scale has also been taken into account in the context of family life satisfaction, intent to leave work and job performance. In this direction, it can be said that the work-family enrichment scale is a reliable and valid tool in studies to be conducted in Turkey.