

## İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Adaptation Work-Life Conflict Scale into Turkish

Özgür Nazım ÜNSAL <sup>a</sup> H. Nejat BASIM <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye. [unsalozgur@hotmail.com](mailto:unsalozgur@hotmail.com)

<sup>b</sup> Başkent Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye. [nbasim@baskent.edu.tr](mailto:nbasim@baskent.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> İş-Yaşam Çatışması Ölçek Uyarlama Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüt Bağımlı Geçerlilik Ölçüm Eşdeğerliliği  Gönderilme Tarihi 10 Ekim 2025 Revizyon Tarihi 16 Nisan 2026 Kabul Tarihi 30 Nisan 2026  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Bu çalışmanın amacı; O'Neil vd. (1986) tarafından geliştirilen Cinsiyet-Rol Çatışması ölçeğinin alt boyutlarından biri olan "İş-Aile İlişkileri Arasındaki Çatışmalar" boyutunun Türkçeye uyarlanmasıdır. Ölçek, içeriği itibarıyla iş dışı yaşamı da kapsadığından, uyarlama çalışmasında İş-Yaşam Çatışması Ölçeği olarak adlandırılmıştır. <b>Yöntem</b> – Çalışmada, aktif olarak çalışma hayatında olan Türkiye genelinde farklı sektör ve kurumlarda çalışan 290 katılımcıdan anket yöntemiyle veriler toplanmış ve verilerin analizinde AMOS ile SPSS programları kullanılmıştır. <b>Bulgular</b> – Bir modifikasyondan (e1 ve e2 kovaryans) sonra yapılan geçerlilik analizlerde ölçeğin tek boyutlu orijinal yapısı doğrulanmıştır. Güvenilirlik için maddelerin iç tutarlılık testleri yapılmış, ayrıca ölçeğin cinsiyete göre ölçüm eşdeğerliliği test edilmiştir. Yapılan tüm analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin yeterli kanıtlara ulaşılmıştır. <b>Tartışma</b> – Ölçeğin; tek boyutlu ve az maddeli olmasının araştırmaçılara kolay uygulanabilme imkânı sağlamanın yanı sıra, iş-aile ve iş-aile dışı yaşam çatışmasını kapsıyor olmasının, iş-yaşam çatışmasını daha geniş bir perspektiften ölçme imkânı sağlayacağı düşünülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Work-Life Conflict Scale Adaptation Confirmatory Factor Analysis Criterion-Dependent Validity Measurement Invariance  Received 10 October 2025 Revised 16 April 2026 Accepted 30 April 2026  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – The aim of this study is to adapt into Turkish the "Conflicts Between Work and Family Relations" subdimension of the Gender Role Conflict Scale developed by O'Neil et al. (1986). As this subdimension conceptually covers conflicts extending beyond the work domain, it is referred to as the Work-Life Conflict Scale in this adaptation study. <b>Design/methodology/approach</b> – In this study, data were obtained by using a survey method from 290 people who are actively working in different sectors and institutions throughout Türkiye and AMOS & SPSS programs were used to analyze the data. <b>Results</b> – As a result of the validity analysis conducted, the original one sub-dimensioned structure of the scale was confirmed after a modification (e1 and e2 covariance). For reliability, internal consistency tests of the items were conducted, also the measurement invariance of the scale by gender was tested. As a result of all analyses, sufficient evidence was found related to the scale is valid and reliable. <b>Discussion</b> – It's considered that being one-dimensional and having few items the scale not only provides researchers with the opportunity to easily apply but also will provide the opportunity to measure work-life conflict from a broader perspective by comprising the work-family and work-nonfamily life conflict.

### 1. Giriş

20. yüzyılın sonlarına doğru, artan rekabetin yarattığı yoğun iş talepleri nedeniyle, çalışanların performansını artırmak için iş ve özel yaşamları arasında dengenin sağlanması hususu örgütler için önemli bir konu olmuştur (Staines, 1980). Çalışanların iş-yaşam dengesinin sağlanamadığı, iş yaşamından aile yaşamına veya aile yaşamından iş yaşamına olumsuz etkiler (dağılma/taşmalar) olduğunda ise insan sağlığına ve iyi oluşuna olumsuz sonuçları olan iş-yaşam çatışması oluşmaktadır (Grzywacz, 2000). Teknolojik, sosyal ve politik dönüşümler; insanların yaşamını ve iş hayatını şekillendirmekte, örgütleri rekabetçi olmak ve hayatta kalmak adına proaktif adımlar atmaya zorlamakta ve bu kapsamda iş ile iş dışı yaşam arasındaki ilişkiyi de değiştirmektedir (Vyasa, 2022). Özellikle Covid-19 pandemisi sonrasında artan dijitalleşme; iş hayatının

**ETİK ONAY:** Çalışmanın etik onay izni Başkent Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 23.05.2024 tarihli ve E-62310886-605-344413 sayılı karar ile alınmıştır.

### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Ünsal, Ö.N., Basım, H.N. (2026). İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (2) 1288-1298.

yeniden şekillenmesine, yeni iş modellerinin üretilmesine ve neticede iş ortamının daha çok teknoloji temelli olmasına yol açmıştır (Carroll ve Conboy, 2020). Yeni iş görme biçimleri sayesinde, çalışanlar ihtiyacı olan veriye her yerden ulaşma imkânına kavuşmuş, her yer iş yeri olmuş ve bu nedenle iş ile aile yaşamı arasındaki sınır belirsizleşmiştir. Bu belirsizleşme durumu ise; bazı çalışanlarda stres yaratabilmekte, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı davranışlara sebep olabilmekte (Sonntag vd., 2018), iş-yaşam çatışmasını artırabilmekte ve iyi oluşu azaltabilmektedir (Baumeister vd., 2021). Bahsedilen bu olumsuzlukları gidermek adına Belçika, Almanya gibi bazı ülkeler ve Volkswagen, Puma, BMW gibi bazı uluslararası iş yapan şirketler, iş saatleri haricinde işle ilgili BİT kullanılmasına sınırlamalar getirmişlerdir (Gadeyne vd., 2018).

Bu çalışmada; günümüzün belirsizliğin hâkim olduğu ve teknoloji yoğun iş ortamında da güncelliğini ve önemini korumaya devam eden iş-yaşam çatışması kavramının, yazında kabul görmüş bir ölçeğinin ulusal yazına kazandırılması amaçlanmıştır. O'Neil vd. (1986) tarafından geliştirilen cinsiyet-rol çatışması ölçeğinin alt boyutlarından biri olan "iş-aile ilişkileri arasındaki çatışmalar" ölçeği sadece işin çalışanların aile yaşamına olan etkisini değil; aynı zamanda işin aile yaşamı haricindeki yaşama etkisini de içermesiyle daha kapsayıcı olması, tek boyutlu ve az maddeli olmasıyla da araştırmalarda ölçüm kolaylığı sağlamasından dolayı tercih edilmiş ve Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ayrıca literatür taramasında iş-yaşam çatışmasının, psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık ile arasında ilişki olduğuna dair genel bir kanunun mevcudiyeti tespit edildiğinden dolayı Türkçeye uyarlanan iş-yaşam çatışması ölçeğinin yapısal geçerlilik testlerine ilave olarak psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılığın ölçüt bağımlı geçerlilikleri de incelenmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İş-Yaşam Çatışması Kavramı

Literatür taramasında iş-yaşam çatışması kavramının; ilk zamanlarda yapılan araştırmalarda sadece işin aile hayatına etkisi ele alındığı, sonrasında yapılan araştırmalarda *işten aileye ve aileden işe* olmak üzere (Allen vd., 2000) iki farklı ama birbirleriyle ilişkili iki boyutta ele alındığı (Frone, 2003), iş-yaşam çatışmasının tanımında tam bir görüş birliği olmadığı ve kavramın öneminin çeşitli kuramlara göre farklı şekillerde açıklanmaya çalışıldığı tespit edilmiştir. Rol çatışması kuramına göre; iş-yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkan iş-yaşam çatışması; iş veya aile rollerinden birine daha fazla önem verilmesi durumunda ortaya çıkan roller çatışmasıdır (Sıgır ve Gürbüz, 2019). Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasının *zaman, gerginlik* ve *davranış* esaslı çatışma olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Zaman esaslı çatışma; bir rol performansı için ayrılan zamandan dolayı diğer rol performansı için zaman ayrılabilmesi (örneğin; mesai saatleri içerisinde diğer rollere vakit ayrılabilmesi) durumudur (Parasuraman ve Simmers, 2001). Gerginlik esaslı çatışma; bir alanda stres veya gerginliğin artmasının diğer alandaki performansı olumsuz etkilemesi (örneğin; iş kaynaklı sıkıntı, gerginlik veya tükenmişliğin aile performansına yansması) durumudur (Bruck vd., 2002). Davranış esaslı çatışma ise bir alanda sergilenen davranışların diğer alandaki rol performansını olumsuz etkilemesi (örneğin iş yerindeki rol davranışlarının, evde sergilendiği zaman yol açtığı çatışma hali) durumudur (Greenhaus ve Powell, 2006).

Kaynakları tüketme (resource drain) kuramı; kısıtlı olan kaynakların bir yaşam alanından diğer yaşam alanına aktarıldığında, aktaran alanda artık müsait kaynağın kalmayacağını ve kaynakların (zaman, enerji ve para gibi) kalmaması durumunun da stres, tükenmişlik (Frone, 2003) ve hayat kalitesinde azalmaya yol açacağını önermektedir (Greenhaus ve Powell, 2006). Bu kapsamda kurama göre de iş-yaşam çatışması; aynı anda iki veya daha fazla hayat alanından (iş, aile veya yaşam) kaynaklanan baskı sonucu seçilen bir tarafın diğer tarafta uyumu engellemesiyle ortaya çıkan çatışma durumudur (Kopelman vd., 1983).

Dağılıma/Taşma kuramına (olumsuz boyutuna) göre; iş-yaşam çatışması, iş ve iş dışı yaşamın bir diğerini olumsuz yönde etkilemesidir (Belsky vd., 1985). Olumsuz dağılıma/taşma durumunda; çalışanların iş kaynaklı stres ve gerginlik dolayısıyla aile yaşamına yeteri kadar zaman ayıramadığı tespit edilmiştir (Higgins ve Duxbury, 1992). Sınır (border and boundary) kuramına göre; iş ve aile yaşamı arasında *fiziksel* (ilgili davranış evde mi yoksa iş yerinde mi gerçekleşiyor?), *zamansal* (ilgili davranış iş saatinde mi yoksa dinlenme zamanında mı gerçekleşiyor?) ve *psikolojik* (bireyin hangi düşünce, davranış ve duygu kalıplarının hangi alan için uygun olduğunu kendine göre belirlemesi) olmak üzere üç çeşit sınır bulunmaktadır (Clark, 2000). Bu üç çeşit sınır bağlamında, iş ve özel yaşam arasında geçişler söz konusu olmaktadır (Ashforth vd., 2000). Örneğin; işte yaşanan bir sorunun özel hayatı etkilemesiyle psikolojik sınır; evde/uzaktan çalışan bir kişi, aile üyeleri veya arkadaşlar ile çalışırken her muhatap olduğunda fiziksel sınır; ailesiyle beraber vakit geçirirken,

işle ilgili yaptığı telefon görüşmeleriyle de zamansal sınır aşılabilmekte ve çatışma yaşanabilmektedir (Clark, 2000).

Araştırma için ulusal yazında yapılan tarama neticesinde en çok kullanılan iş-yaşam çatışması ölçeği olarak Netemeyer vd. (1996)'nin geliştirdiği, Giray ve Ergin (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tespit edilmiştir. Ölçek; işten aileye ve aileden işe olmak üzere 2 boyuttan ve her boyutu da 5'er maddeden meydana gelmektedir. Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirliği; işten aileye çatışma ölçeğinin  $\alpha$  değeri 0.89 olarak, aileden işe çatışma ölçeğinin  $\alpha$  değeri ise 0.76 olarak bulunmuştur.

Ayrıca ulusal yazında Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen ve Erdoğan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan, her bir boyutu 9'ar maddeden oluşan ve işten aileye ve aileden işe olmak üzere 2 boyutu olan ölçeğin de sıkça kullanıldığı belirlenmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirliği; işten aileye çatışma ölçeğinin  $\alpha$  değeri 0.891 olarak, aileden işe çatışma ölçeğinin  $\alpha$  değeri ise 0.884 olarak bulunmuştur.

Her 2 ölçek de uygun geçerlilik ve güvenilirlik seviyesinde olmasına rağmen 2 faktörlü olmaları (az faktörlü ve az maddeli ölçeklerin analizlerde kolaylık sağlamaktadır) ve sadece iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı ele alıyor olmaları, iş ve aile dışındaki yaşamı kapsamamaları nedenleriyle bu ölçekler tercih edilmemiştir. Özellikle Kovid-19 Pandemisiyle artan teknoloji yoğun iş ortamıyla beraber iş, özel ve aile yaşamı arasında sınırların kalmaması sebebiyle güncel iş-yaşam çatışması kavramının, tüm bu yaşamları içerecek şekilde kapsayıcı bir ölçeğe ihtiyaç duyduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca, iş-iş dışı yaşam çatışması (work-nonwork conflict) bireylerin tüm yaşamlarını kapsadığı için çalışanların iyi oluşları hakkında daha çok şey ifade etmektedir (Allan vd., 2007). Tüm bu sebeplerden dolayı çalışanların yaşadığı çatışmanın etkisinin daha kapsamlı bir ölçekle değerlendirilmesinin daha etkili sonuçlara ulaşılmasını sağlayacağı kıymetlendirilmiştir.

Ulusal yazında; tek boyutlu, içeriği itibarıyla hem aile dışı yaşamı kapsayan hem de az maddeli bir iş-yaşam çatışması ölçeğine rastlanmaması nedeniyle uluslararası yazın taramasına geçilmiş ve araştırmaların sonucunda O'Neil vd. (1986) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 6 maddeden oluşan ölçek seçilmiştir. O'Neil vd. (1986) tarafından geliştirilen cinsiyet-rol çatışması ölçeğinin alt boyutlarından biri olan "iş-aile ilişkileri arasındaki çatışmalar" boyutu; işin aile ve iş dışı yaşamı üzerindeki olumsuz yayılımını kapsamaması nedeniyle Türkçeye iş-yaşam çatışması adıyla uyarlanmıştır. Türkçeye uyarlanan ölçek, iş ve iş dışı yaşam alanlarındaki rollerin birbirleriyle uyumsuz talepler oluşturduğunda ortaya çıkan çatışmayı açıklayan rol kuramına dayanmaktadır. Ölçek, çalışanların iş ve yaşam alanları arasındaki rol çatışması algılarını ölçmeye yönelik olarak geliştirilmiş ve yaşamdan işe olan çatışmayı ve sonuçlarını kapsamamaktadır. Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik analizi  $\alpha$  değeri 0.902 olarak yüksek seviyede ölçülmüştür.

## 2.2. İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş ve Psikolojik Dayanıklılıkla İlişkisi

Ryff (2013), yapılan araştırmalarda iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşu zayıflattığının tespit edildiğini ifade etmiştir. İş-yaşam çatışması; hem çalışanlar hem de aileleri için ciddi sağlık sorunlarına yol açabilmekte ve çalışanların iyi oluşlarına olumsuz etkileri olabilmektedir (Grzywacz, 2000). Yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatleri; çalışanların özel yaşamını olumsuz etkilemekte, stres seviyesini arttırmakta, sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına, devamsızlığa, yüksek devir hızına, tatminsizliğe, tükenmişliğe ve iyi oluşun azalmasına yol açmaktadır (Saraswati ve Lie, 2020). Greenwood ve Anas (2021) günümüzde bazı işletmelerin iş-yaşam dengesini sağlayarak çalışanların iyi oluşlarını arttırmak için; iş saatleri dışında işle ilgili mesajlaşmayı yasakladıklarını, iş ve ev yaşamı arasındaki sınırları net olarak çizdiklerini belirtmişlerdir.

Karatepe ve Karadas (2014) çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının çalışanların devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri ile ters yönlü ilişkisi olduğunu ve bu durumun da hem doğrudan hem de dolaylı olarak çalışanların iş-yaşam çatışmalarını azalttığını bulmuşlardır. Bernuzzi vd. (2022) literatürü gözden geçirme çalışmalarında; psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam çatışması ile ters yönlü, iş-yaşam dengesi ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu ve psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam çatışmasının çalışanların sağlığı ve işle ilgili çıktılar üzerindeki olumsuz etkilerine karşı koruma sağladığını bulmuşlardır. Mache vd. (2015) dayanıklılık seviyesi yüksek olan doktorların, dayanıklılık seviyesi düşük olanlara göre, iş talepleri bağlamında daha az iş-yaşam çatışması yaşama olasılıklarının olduğunu bulmuşlardır.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Örneklem

Bu araştırmada; nicel araştırma yöntemleri kullanılmış ve veriler kolayda örneklem usulüyle 18.07.2023-11.01.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Aktif olarak çalışma hayatında olan Türkiye genelinde farklı sektör ve kurumlarda çalışan 350 kişiden e-posta ve sosyal medya platformları vasıtasıyla gönderilen anket formunu doldurmaları talep edilmiş, 300 kişi formu doldurmuş, 10 adet anket eksik ya da özensiz doldurulması nedeniyle geçersiz sayılmış ve çalışmanın örnekleme toplam 290 kişiden oluşmuştur. Araştırmaya katılanların %64'ü kadın, %68'i evli ve %65'i özel sektör çalışanıdır. Çalışmayla ilgili etik izin; Başkent Üniversitesi Etik Kurulunun 23.05.2024 tarihli ve E-62310886-605-344413 sayılı kararıyla alınmıştır.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

##### 3.2.1. Ölçeğin Türkçeye Çevrilmesi

Araştırmada Türkçeye uyarlanan ölçek; işin hem aile yaşamına hem de özel yaşama olan etkisini içermesinden dolayı işin iş dışı yaşama olan etkisini daha geniş bir bağlamda inceleme imkânı sağlamaktadır ki bu da araştırmanın hedefidir. Yazın taraması neticesinde araştırmada kullanılan ölçeğin Türkçe uyarlamasına rastlanılmadığı için Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeği geliştiren yazarlardan izin alınmış (Hambleton ve Patsula, 1999) ve sonrasında ölçeğin Türkçeye çevirisi Brislin vd. (1973)'nin ortaya koyduğu şekilde yapılmıştır. İlk olarak ölçek, 2 Amerikan Kültürü ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından birbirinden bağımsız ve eş zamanlı Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra alanda yetkin bir öğretim görevlisi, yapılan çevirileri kuram ve anlaşılabilirlik açısından incelemiş ve tek bir metinde birleştirmiştir. Müteakip olarak, Türkçeye çevrilen ölçek 2 Amerikan Kültürü ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından, birbirinden bağımsız ve eş zamanlı İngilizceye çevrilmiştir. Tekrar İngilizceye çevrilen ölçek ile orijinali karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmelerden sonra aynı anlamı verdiği tespit edilmiştir. Son olarak, ölçek alanda yetkin, akademik ve İngilizce literatüre hâkim 2 Yönetim ve Organizasyon alanı akademisyeninin değerlendirmesine sunulmuş ve olumlu geri dönüş alınmıştır. Son haliyle ölçek, her iki dili iyi düzeyde bilen 30 kişilik bir gruba uygulanmış, ölçek maddelerinin açık ve uygun olduğu algılarına ulaşılmasını müteakip ölçeğin çevirisi sona ermiştir.

##### 3.2.2. İş-Yaşam Çatışması Ölçeği

O'Neil vd. (1986) tarafından geliştirilen cinsiyet-rol çatışması ölçeğinin alt boyutlarından biri olan "iş-aile ilişkileri arasındaki çatışmalar" boyutu Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipindedir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Ölçek toplamda 6 madde ve tek boyuttan oluşmakta ve "Yoğun iş tempom ile sağlığıma bakmak arasında kendimi dağılmış hissedirim" ve "Dinlenmeye zaman bulmak benim için zordur" şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

##### 3.2.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Diener vd. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Ölçek; toplamda 8 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. "Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum" ve "Geleceğim hakkında iyimserim" şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

##### 3.2.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Smith vd. (2008) tarafından geliştirilen, Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan kısa psikolojik dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1= Hiç Uygun Değil, 2= Uygun Değil, 3= Kararsızım, 4= Uygun, 5= Tamamen Uygun). Ölçek; toplamda 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. "Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim" ve "Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz" şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte 3 adet ters soru bulunmamaktadır.

### 3.3. Verilerin Analizi

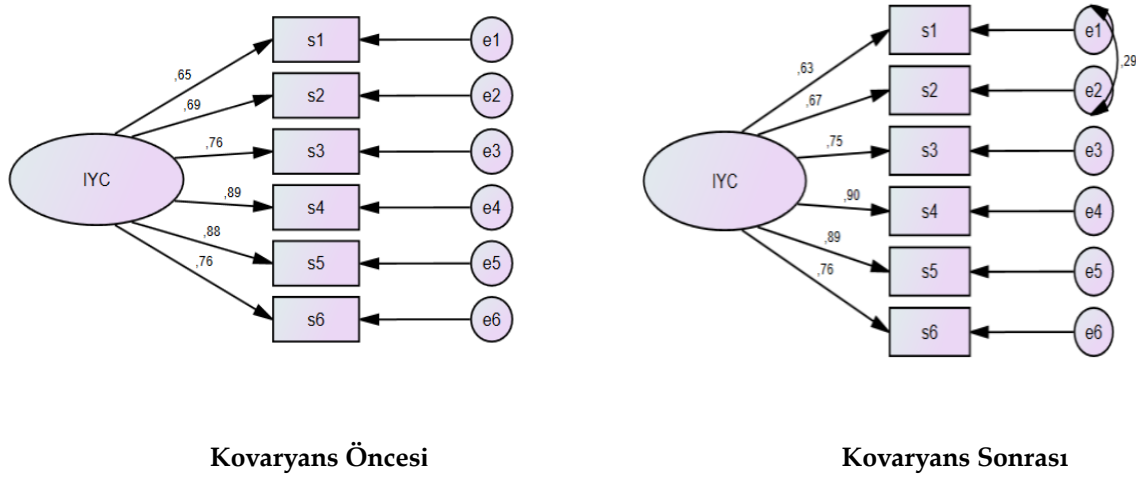
Geçerlilik analizleri için yapısal ve ölçüt bağımlı geçerlilikleri test edilmiştir. Yapısal geçerlilik için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış (Amos 24.0.1 istatistik programı) ve DFA neticesinde elde edilen ölçeğin

yapısının cinsiyete göre ölçüm eşdeğerliliği (measurement invariance) için çoklu-grup doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri kullanılmıştır.

#### 4. Bulgular

##### 4.1. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin Geçerlilik Bulguları

Boyut yapısı bilinen ölçeklerde önce DFA yapılarak var olan orijinal boyut yapısının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılır (Hurley vd., 1997). Bu nedenle, hedef kitleye uygulanan Türkçe ölçeğe, orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan DFA (Hambleton ve Patsula, 1999) yapılmıştır. DFA sonucunda, tek faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 4.906 (44,151/9), kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.116, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.949, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.943 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.966 olarak bulunmuştur. DFA için kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 1); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat kök ortalama kare yaklaşım hatasının (RMSEA=0.116) kabul edilebilir uyum eşik değerinden ( $\leq 0.08$ ) yüksek olduğu için ölçeğin yeterli uyum değerine erişemediği görülmektedir.



Şekil 1. İş-Yaşam Çatışması Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Program, ölçeğin yeterli uyum değerine ulaşması için e1 ve e2 hata varyansları arasında kovaryans yapılmasını tavsiye etmiştir. Hata varyansları arasında kovaryans tanımlanmış olması, bu 2 maddenin ortak faktör dışında ek bir ortak varyans paylaştığını göstermektedir. Bu durumun muhtemelen bireylerin Madde 1 (Yoğun iş tempom ile sağlığıma bakmak arasında kendimi dağılmış hissedirim) ve Madde 2 (İşim aile veya özel hayatımın kalitesine etkiler)'yi iş hayatının çalışanın özel hayatı üzerindeki etkisine odaklanmasından dolayı içerik olarak benzer algılamış olmasından kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmiştir. Sadece bir tane hata kovaryansı bulunması ölçeğin tek boyutlu yapısını anlamlı bir biçimde zedelemeyeceği ve icrasının kuramsal anlamı bozmayacağından dolayı uygulanmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda; e1 ve e2 hata varyansları arasında kovaryans yapılmış (Şekil 1) ve ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 2.694 (21,554/8), kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.077, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.976, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.975 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.987 olarak elde edilmiş ve neticesinde iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	$\chi^2/sd$	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	$\leq 2$	$\leq 0.05$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	$\leq 5$	$\leq 0.08$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	2.694	0.077	0.976	0.975	0.987

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin  $\geq 0.70$ , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise  $\geq 0.50$  olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.89 ve AVE değeri 0.59 olarak elde edilmiştir. Her iki değer de eşik değerden daha büyük olduğu için ölçeğin uyum geçerliliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir. DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri ise; Madde 1: 0.630, Madde 2: 0.674, Madde 3:0.755, Madde 4:0.899, Madde 5:0.887, Madde 6:0.761 şeklinde bulunmuştur.

#### 4.2. Ölçüt Bağımlı Geçerlilik

Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliğini test etmek için psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık ile arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş-yaşam çatışmasının hem psikolojik iyi oluş ( $r = -0.369^{**}$ ) hem de psikolojik dayanıklılık ( $r = -0.407^{**}$ ) ile ters yönlü ve anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Daha önceden yapılan bazı çalışmalarda; iş-yaşam çatışması ile psikolojik iyi oluş arasında elde edilen benzer sonuçlar (Grzywacz, 2000; Collins, 2007; Saraswati ve Lie, 2020; Vinberg ve Danielsson, 2021) ve iş-yaşam çatışması ile psikolojik dayanıklılık arasında elde edilen benzer sonuçlar (Youssef-Morgan ve Craig, 2019; Phillips, 2020; Marques ve Berry, 2021) ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

#### 4.3. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin Güvenilirlik Bulguları

Ölçeğin güvenilirlik analizinde alfa ( $\alpha$ ) değeri 0.902 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değer; genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Madde istatistikleri tablosunda; ilgili ifadeyle ölçekteki diğer ifadelerin bütünü arasındaki korelasyonu belirten (Sürücü vd., 2023) düzeltilmiş madde-toplam korelasyon (Corrected Item-Total Correlation) değerleri incelendiğinde bu değerlerin pozitif ve yüksekliği maddelerin ölçeğe katkısının yüksek olduğu ve hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde madde silindiğinde Cronbach alfa (Cronbach  $\alpha$  if item deleted) değerleri (Tablo 2) incelendiğinde de hiçbir madde için, çıkarıldığında güvenilirlik değerinde ( $\alpha = 0.90$ ) bir artış görülmediğinden dolayı, madde çıkarmaya gerek olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** Madde İstatistikleri Tablosu

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Çoklu Korelasyon Karesi	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha
Madde 1	16.74	27.474	0.654	0.460	0.896
Madde 2	16.46	27.301	0.681	0.483	0.892
Madde 3	16.68	26.037	0.729	0.546	0.885
Madde 4	16.79	25.149	0.813	0.718	0.872
Madde 5	16.90	25.315	0.802	0.709	0.874
Madde 6	16.69	26.636	0.713	0.532	0.887

#### 4.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçeğin maddeleri arasındaki ilişkileri ortaya koyan korelasyon analizinden evvel maddelerin normal dağılıp dağılmadığını incelemek gerekmektedir (Sürücü vd., 2023). Buna göre; normal dağılımları hakkında karar vermek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenmiştir. George ve Mallery (2010) basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin -2 ile +2 arasında bir değer olduğunda normal dağılımın varlığının kabul edilebileceğini belirtmişlerdir (akt. Sürücü vd., 2023). Tablo 3 incelendiğinde; tüm maddelerin -2 ile +2 arasında bir değer aldığı ve normal dağıldıkları görülmektedir.

**Tablo 3.** Minimum ve Maksimum Değerleri, Ortalama, Medyan, Standart Sapma, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	N	Min.	Maks.	Ortalama	Medyan	S.Sapma	Skewness	Kurtosis
Madde 1	290	1	5	3.31	3	1.203	-0.396	-0.724

Madde 2	290	1	5	3.60	4	1.188	-0.687	-0.420
Madde 3	290	1	5	3.37	4	1.277	-0.447	-0.867
Madde 4	290	1	5	3.26	3	1.275	-0.310	-0.953
Madde 5	290	1	5	3.15	3	1.269	-0.329	-0.943
Madde 6	290	1	5	3.36	4	1.226	-0.429	-0.724

#### 4.5. Korelasyon Analizi

Normallik testinden sonra, maddeler arasında ilişkinin mevcudiyeti, yönü ve gücünü bulmak için korelasyon analizi yapılmıştır (Lindley, 1990). Yapılan analiz neticesinde elde edilen maddeler arası korelasyon bulguları Tablo 4’te gösterilmiştir. Ölçeğin maddeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; tüm ilişkiler anlamlı çıkmış ve ilişkilerin değerleri  $r = 0.505$  ile  $r = 0.809$  arasında değiştiği görülmüştür. Madde 4 ile Madde 5 arasındaki ilişki dışındaki tüm ilişkiler; aynı yönde, orta seviyede ve %99 güven seviyesinde bulunmuştur.

Tablo 4. Korelasyon Bulguları

	Madde 1	Madde 2	Madde 3	Madde 4	Madde 5	Madde 6
Madde 1	1					
Madde 2	0.592**	1				
Madde 3	0.577**	0.543**	1			
Madde 4	0.546**	0.586**	0.684**	1		
Madde 5	0.528**	0.601**	0.638**	0.809**	1	
Madde 6	0.505**	0.525**	0.569**	0.670**	0.685**	1

(\*\*  $p < 0,01$ )

#### 4.6. İş-Yaşam Çatışması Ölçek Modelinin Cinsiyete Göre Ölçüm Eşdeğerliliği

DFA neticesinde elde edilen ölçeğin yapısının cinsiyete göre ölçüm eşdeğerliliği, en yaygın kullanılan yöntem olan çoklu-grup doğrulayıcı faktör analizinde ölçüm eşdeğerliliği testi (French ve Finch, 2008) ile yapılmıştır. Cinsiyete göre ölçüm eşdeğerliliği testi için; ilk olarak ölçek yapısı, oluşturulan kadın ve erkek gruplarında test edilmiştir. Daha sonra referans model istatistiklerin farksızlığına ilişkin sırayla ve birbirlerine eklenerek, modeldeki faktör yükleri, varyanslar ve aralarındaki kovaryanslar ile ölçüm hatalarının testi yapılmıştır. Modellerin bir öncekinden farklılaşmadığı ki-kare değerlerinin anlamsızlığı ( $p > 0.05$ ) ile uyum değerleri arasındaki farkların kabul edilebilir değerlerde olması ( $\Delta RMSEA \leq 0.015$  ve  $\Delta TLI \leq 0.010$ ; Cheung ve Rensvold, 2002) ile değerlendirilmiştir.

İlk model kadın ve erkek grupları arası eşdeğerlilik testlerinin yapılmadığı, tüm istatistiklerin serbest bırakıldığı ve sonrasındaki diğer tüm modellerle karşılaştırılmayı sağlayacak olan temel modeldir. Buna göre; kabul edilebilir uyum değerleri ( $\chi^2/sd = 2.346$ ,  $RMSEA = 0.068$ ,  $TLI = 0.962$ ,  $CFI = 0.979$ ) sağlayan yapılandırma modeli (Model 1), referans model olarak oluşturulmuştur. Model 1 esas alınarak faktör yükleri kısıtlanmış metrik model (Model 2) elde edilmiş, sonuçlar Model 1 ile kıyaslanarak test edilmiş, uyum indekslerindeki değişimlerin önerilen eşik değerlerin altında olduğu görülmüş ( $p = 0.520$ ,  $\Delta RMSEA = 0.009$  ve  $\Delta TLI = 0.010$ ) ve Model 2 ile Model 1 arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Model 2’de varyans ve kovaryanslar kısıtlanarak skaler model (Model 3) elde edilmiş, uyum indekslerindeki değişimlerin önerilen eşik değerlerin altında olduğu görülmüş ( $p = 0.983$ ,  $\Delta RMSEA = 0.003$  ve  $\Delta TLI = 0.002$ ) ve Model 3 ile Model 2 arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Model 3’te hata varyansları kısıtlanarak katı model (Model 4) elde edilmiş, uyum indekslerindeki değişimlerin önerilen eşik değerlerin altında olduğu görülmüş ( $p = 0.496$ ,  $\Delta RMSEA = 0.008$  ve  $\Delta TLI = 0.007$ ) ve Model 4 ile Model 3 arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Netice itibariyle Tablo 5’te gösterilen sonuçlara göre; ölçek yapısının ölçüm eşdeğerliliği açısından kadın ve erkek için farklılaşmadığı bulunmuştur.

Tablo 5. Model Karşılaştırması

Model	Ki-kare ( $\chi^2$ )	sd	$\chi^2/sd$	$\Delta\chi^2$	p	CFI	TLI	RMSEA	$\Delta TLI$	$\Delta RMSEA$
Model 1 (Yapısal Değişmezlik)	37.530	16	2.346	-	0.002	0.979	0.962	0.068	-	-

<b>Model 2</b> (Metrik Değişmezlik)	41.740	21	1.988	4.210	0.520	0.980	0.972	0.059	0.010	0.009
<b>Model 3</b> (Skaler Değişmezlik)	41.740	22	1.897	0	0.983	0.981	0.974	0.056	0.002	0.003
<b>Model 4</b> (Katı Değişmezlik)	48.119	29	1.659	6.379	0.496	0.982	0.981	0.048	0.007	0.008

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma; O'Neil vd. (1986) tarafından geliştirilen cinsiyet-rol çatışması ölçeğinin alt boyutlarından biri olan "iş-aile ilişkileri arasındaki çatışmalar" boyutunu Türkçe literatüre kazandırmak amacıyla yapılmış ve Türkçeye uyarlanmıştır. Yapı geçerliliği için yapılan DFA neticesinde; ölçeğin geçerlilik için iyi değerlere ulaştığı ( $\chi^2/sd=2.694$ , RMSEA=0,077, GFI=0.976, TLI=0.975, CFI=0.987; Tablo 1), faktör yüklerine göre 4'üncü maddenin (Yapmam gereken işler, beni ailemle veya özel hayatımla istediğim gibi ilgilenmemden alıkoyar) en güçlü madde (0.899) ve uyum geçerliliği testlerinde ise ölçeğin uyum geçerliliğinin kabul edilebilir değerlerde (CR=0.89, AVE=0.59) olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, ölçek geçerliliği için yeterli kanıtlar elde edilmiştir.

Maddeler arasında ilişkinin mevcudiyeti, yönü ve gücünü bulmak için yapılan korelasyon analizi neticesinde; madde 4 ile 5 arasındaki ilişki dışındaki tüm ilişkiler aynı yönde, orta seviyede ve %99 güven seviyesinde ( $p<0,01$ ) bulunmuştur (Tablo 4). Madde 4 (Yapmam gereken işler, beni ailemle veya özel hayatımla istediğim gibi ilgilenmemden alıkoyar) ile Madde 5 [İşim sıklıkla iş dışı diğer hayatımı (ev, sağlık, eğlence vb.) engeller] arasındaki ilişki yüksek seviyede ( $r=0.809$ ) çıkmıştır. Bu durumun; maddelerin içerik olarak benzer algılanması ile yerel bağımsızlık (bireyin maddeleri yanıtlarken birbirinden bağımsız davranması) varsayımının bozulma ihtimalinden kaynaklanabileceği ve ileride yapılacak çalışmalarda yeniden sınanması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca ölçeğin psikolojik iyi oluş ( $r=-0.369^{**}$ ) ve psikolojik dayanıklılık ( $r=-0.407^{**}$ ) ölçekleri ile yapılan ölçüt bağımlı geçerliliğine ilişkin yeterli kanıtlar elde edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliği analizleri neticesinde; toplam güvenilirliği (Cronbach alfa katsayısı) 0,90 olarak yeterli güvenilirlik değerine ulaştığı ve madde silindiğinde Cronbach alfa değerleri incelendiğinde de bir artış görülmediğinden dolayı madde çıkarmaya gerek olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 2). Literatür taraması kapsamında güvenilirlik değeri itibarıyla daha önce Türkçeye çevrilmiş olan ölçeklere göre nispeten yüksek bir değer elde edilmiştir. Ayrıca ölçek modelinin kadın ve erkek için farklılık gösterip göstermediği test edilmiş ve neticesinde cinsiyete göre ölçüm eşdeğerliliğine dair sonuçlar elde edilmiştir. Tüm bulgular kapsamında; ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 6 maddeli ve tek boyutlu olarak Türkçe yazında kullanılabileceği değerlendirilmesine ulaşılmıştır.

Çalışmada kullanılan O'Neil vd. (1986) tarafından geliştirilen iş-yaşam çatışması ölçeğinin yüksek seviyede geçerlilik ve güvenilirlikte, tek boyutta ve az sayıda maddeden oluşmasının araştırmacılara bu ölçekle yapacakları analizlerde iyi değerler elde edilmesi ve kolaylıkla ölçüm imkânı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Günümüzün belirsizliği iyice artan iş ortamında (dijitalleşme, güvenlik, ekonomik ve politik endişeler vb.) iş-yaşam çatışması; örgüte sadakatın ve iş tatmininin azalmasına, devamsızlığa, yüksek devir hızına, tatminsizliğe (Saraswati ve Lie, 2020), çalışanların stres seviyesinin artmasına (Heiden vd., 2021), tükenmişliğe ve psikolojik iyi oluşun azalmasına (Vinberg ve Danielsson, 2021) yol açtığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda; özellikle uygulayıcıların, araştırmanın neticesinde ulusal yazına kazandırılan, kolay uygulanabilen, yüksek güvenilirlik seviyesindeki bu ölçekle iş-yaşam çatışmasının etkilerini ölçmelerinin ve elde edecekleri sonuçlara göre gerekli tedbirleri almalarının sağlanabileceği değerlendirilmektedir. Buna ek olarak, ölçeğin daha önce Türkçeye çevrilen ölçeklerden farklı olarak, sadece iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı değil; aynı zamanda işin aile dışı yaşama olan etkisini de kapsıyor olmasının, araştırmacılara iş-yaşam çatışmasını daha geniş bir perspektiften ölçme imkânı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bunların yanı sıra, örneklem sınırlılığı ile ölçüt-bağımlı geçerliliği test etmek üzere ölçeğin, psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıkla olan ilişkisinin aynı örneklemde ölçülmesinden kaynaklanabilecek ortak yöntem yanlılığı ihtimali, sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

## Kaynaklar

- Allan, C., Loudoun, R. ve Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of Sociology*, 43 (3), 219-239.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278.
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25 (3), 472-491.
- Baumeister, V. M., Kuen, L. P., Bruckes, M. ve Schewe, G. (2021). The relationship of work-related ICT use with well-being, incorporating the role of resources and demands: A meta-analysis. *SAGE Open*, 11 (4), 1-19.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M. ve Crouter, A. C. (1985). The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6 (2), 205-220.
- Bernuzzi, C., Sommovigo, V. ve Setti, I. (2022). The role of resilience in the work-life interface: A systematic review. *Work*, 73 (4), 1147-1165.
- Brislin, R.W., Lonner, W.J. ve Thordike, R.M. (1973). *Cross-cultural research methods*, New York, John Wiley & Sons.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), 336-353.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56 (2), 249-276.
- Carroll, N. ve Conboy, K. (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, 55 (3),1-6.
- Cheung, G. W. ve Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural equation modeling*, 9 (2), 233-255.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Collins, G. (2007). Cleaning and the work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 416-429.
- Diener, E., Lucas, R.E., Schimmack, U. ve Helliwell, J. (2009). *Well-Being for Public Policy*, New York, Oxford.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3 (1), 93-102.
- Erdoğan, I. (2009). *The Relationship Between Work-Family Conflict, Life Role Salience and Individual Coping Styles: A Gender-Sensitive Study*, İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- French, B. F. ve Finch, W. H. (2008). Multigroup confirmatory factor analysis: Locating the invariant referent sets. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 15 (1), 96-113.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Quick, J. C. ve Tetrick, L. E. (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* içinde. Washington, D.C., American Psychological Association, 143-162.
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J. ve De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update*, Boston, Pearson.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). Cift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83.

- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Greenwood, K. ve Anas, J. (2021). It's a new era for mental health at work. *Harvard Business Review*, 4, 2021-11.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14 (4), 236-243.
- Hambleton, R. K. ve Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1 (1), 1-13.
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. ve Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722.
- Higgins, C. A. ve Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (4), 389-411.
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J. ve Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 667-683.
- Karatepe, O. M. ve Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32 (2), 198-215.
- Lindley, D. V. (1990). Regression and correlation analysis. Eatwell, J., Milgate, M., Newman, P. (Ed.), *Time series and statistics içinde*, London, Palgrave Macmillan, 237-243.
- Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D. A., Klapp, B. F. ve Danzer, G. (2015). Managing work-family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ open*, 5 (4).
- Marques, V. C. ve Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126 (3), 263-281.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81 (4), 400.
- O'Neil, J. M., Helms, B. J., Gable, R. K., David, L. ve Wrightsman, L. S. (1986). Gender-Role Conflict Scale: College men's fear of femininity. *Sex Roles*, 14 (5,6), 335-350.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22 (5), 551-568.
- Phillips, J. A. (2020). Work-life fit during a pandemic. *Workplace Health & Safety*, 68 (10), 502-503.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83 (1), 10-28.
- Saraswati, K. D. ve Lie, D. (2020). Psychological well-being: the impact of work-life balance and work pressure. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 478, 580-587.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2019) Kişi Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyalleşme ve İş Dizaynı Uygulamaları. Gürbüz S., *Örgütsel Davranış içinde*, İstanbul, Beta, 175-215.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.

- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J. ve Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted-Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39 (3), 369-383.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33 (2), 111-129.
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maslakçı, A. (2023). *Regression, mediation/moderation and structural equation modeling with SPSS, AMOS and PROCESS Macro*, Lyon, Livre de Lyon.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (28-3), 374-384.
- Vinberg, S. ve Danielsson, P. (2021). Managers of micro-sized enterprises and Covid-19: impact on business operations, work-life balance and well-being. *International Journal of Circumpolar Health*, 80 (1).
- Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41 (1), 155-167.
- Yaşlıoğlu, M. Murat. (2017). "Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (1), 74-85.
- Youssef-Morgan, C. M. ve Craig, L. (2019). Work-life balance, stress and well-being: moderating effects of psychological capital. Ronald J. B. ve Astrid M. R. (Ed.), *Creating psychologically healthy workplaces*, içinde, Cheltenham, Edward Elgar, 369-385.

### Ek: İş-Yaşam Çatışması Ölçeği

**\*Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi 1-5 skalasında değerlendiriniz:**

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Tamamen Katılıyorum	
1. Yoğun iş tempom ile sağlığıma bakmak arasında kendimi dağılmış hissedirim.	1	2	3	4	5
2. İşim aile veya özel hayatımın kalitesine etkiler.	1	2	3	4	5
3. Dinlenmeye zaman bulmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
4. Yapmam gereken işler, beni ailemle veya özel hayatımla istediğim gibi ilgilenmemden alıkoyar.	1	2	3	4	5
5. İşim sıklıkla iş dışı diğer hayatımı (ev, sağlık, eğlence vb.) engeller.	1	2	3	4	5
6. İşimi başarma gereğinden kaynaklanan fazla çalışmak ve iş stresi hayatımı olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5