



THE ADAPTATION OF WORK-FAMILY LIFE BALANCE SCALE INTO TURKISH: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY AMONG HEALTHCARE PROFESSIONALS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2024.1904

PAP- V.19-2024(4)-p.23-31

Elcin Akdogan¹, Goksel Ataman²

¹Istanbul Okan University, Faculty of Business Administration and Management Science, Istanbul, Turkiye.

elcin.yesil@okan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6795-7235

²Marmara Universtiy, Faculty of Business Administration and Management Science, Istanbul, Turkiye.

gataman@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3234-7490

To cite this document

Akdogan, E., Ataman, G., (2024). The adaptation of work-family life balance scale into Turkish: a validity and reliability study among healthcare professionals. PressAcademia Procedia (PAP), 19, 23-31.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2024.1904>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- Nowadays, it is seen that work-family life balance has become an important concept to be researched for organisations. In the national literature, it is seen that there is no tool that measures work-family life balance as a concept independent of work-family conflict or work-family enrichment. Work-family life balance is defined as the sustainable fulfilment of the role responsibilities that individuals have agreed with the people within the work and family areas (Grzywacz and Carlson, 2007). The aim of this study is to contribute to the national literature by translating and adapting the work-family life balance scale developed by Carlson, Grzywacz, and Zivnuska (2009), which presents work-family life balance as a concept independent of work-family conflict and work-family enrichment.

Methodology- Data was collected by survey method from 429 healthcare professionals working in private hospitals serving in Istanbul. The data obtained was analyzed using SPSS 25.0 programı and LISREL 8.7 analysis programs.

Findings- In this study, item consistency, reliability and factor structure of the adapted scale were analysed. The population of the study consists of health personnel working in private hospitals in Istanbul, Turkey. It is among the findings that the participants were mostly female, between the ages of 46-55, married, without children or with 1 child, bachelor's degree, income between 40.001- 50.000, experience of 15 years or more and nurse. As a result of the analysis of the data within the scope of the pilot study, it is seen that the correlation level of the items with each other is between 0.664-0.886 and the Cronbach alpha coefficient revealing the reliability of the scale is 0.899. It was determined that the relationships between the items of the scale and the total score obtained as a result of the Pearson correlation test, which revealed the total correlation value, ranged between 0.766-0.929 and the relationships were statistically significant. In order to decide on the adequacy of the participants for factor analysis, KMO and Bartlett Sphericity tests were performed to check the suitability of the structure of the data. It was concluded that the number of participants in the pilot study was suitable for factor analysis (KMO: 0,893; Bartlett's Test of Sphericity = $X^2(15)=690,665$). The Cronbach alpha value of the adapted scale in the main study was found to be 0.894, and its validity, reliability and factor structure were revealed by the pilot study. According to the CFA findings, it was determined that the standardised factor loadings of the items were between 0.71-0.93 and the correlations between the items and latent variables were significant ($t>1.96$). It was concluded that the effects of the factor loadings of all items on the scale dimensions were significant at 95% confidence level. It was determined that there was a highly significant relationship between the scale adapted within the scope of the research and the test-retest ($r: 0.949; p<0.05$). Since these correlation levels were at a high level, it was determined that the scale did not change over time.

Conclusion- It seems that the findings of the research support that the work-family life balance scale is a valid and reliable measurement tool in the national literature.

Keywords: Scale adaptation, work-family life balance, work-family life balance scale, validity, reliability

JEL Codes: M10, M19, L20

İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİNİ TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI: SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ¹

ÖZET

Amaç- Günümüzde iş-aile yaşam dengesinin örgütler için araştırılması önem arz eden bir kavram haline geldiği görülmektedir. Ulusal alan yazında iş-aile yaşam dengesinin iş-aile çatışması veya iş-aile zenginleşirmesinden bağımsız bir kavram olarak ölçümleyen bir araç olmadığı görülmektedir. İş-aile yaşam dengesi bireylerin iş ve aile alanları dahilinde olan kişiler ile mutabık kaldıkları rol sorumluluklarını sürdürülebilir şekilde yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Grzywacz ve Carlson, 2007). Bu çalışmanın amacı iş-aile yaşam dengesini iş-aile çatışmasından ve iş-aile zenginleşirmesinden bağımsız bir kavram olarak ortaya koyan Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009) tarafından geliştirilmiş olan iş-aile yaşam dengesi ölçeğinin Türkçe çevirisi ve uyarlaması yapılarak ulusal alan yazına katkı sağlamaktır.

Yöntem- Araştırmanın amacını gerçekleştirmek hususunda İstanbul ilinde hizmet veren özel hastanelerde çalışan 429 sağlık çalışanından anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin SPSS 25.0 programı ve LISREL 8.7 analiz programları kullanılarak analizi gerçekleştirilmiştir.

Bulgular- Bu çalışmada uyarlanan ölçeğin madde tutarlılığı, güvenilirliği ve faktör yapısı incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'nin İstanbul ilinde hizmet veren özel hastanelerde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunlukla kadın, 46-55 yaş aralığında, evli, çocuğu olmayan veya 1 çocuk sahibi, lisans mezunu, 40.001- 50.000 aralığında gelire sahip olduğu, 15 yıl veya üzeri tecrübeye sahip olduğu ve hemşire olduğu bulgular arasında yer almaktadır. Pilot çalışma kapsamındaki verilerin analizi sonucunda maddelerin birbirleri ile olan ilişki düzeyinin 0.664-0.886 arasında olduğu, ölçeğin güvenilirliğini ortaya koyan Cronbach alpha katsayısının 0.899 olduğu görülmektedir. Ölçeğin maddeleri ile toplam korelasyon değerini ortaya koyan pearson korelasyon testi sonucunda elde edilen toplam puan arasındaki ilişkilerin 0.766-0.929 arasında değişmekte olduğu ve ilişkilerin istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Faktör analizi yapılabilmesi için katılımcı yeterliliğine karar vermek amacıyla KMO, verinin yapısının uygunluğunun kontrolü için Barlett Küresellik testleri yapılmıştır. Pilot araştırma sonucundaki katılımcı sayısının faktör analizine uygun olduğu (KMO: 0,893; Bartlett's Test of Sphericity = $X^2(15)=690,665$) sonucuna varılmıştır. Geçerliliği, güvenilirliği ve faktör yapısı pilot çalışma ile ortaya konan çalışmada uyarlanan ölçeğin ana çalışma kapsamında Cronbach alpha değerinin 0,894 olduğu belirlenmiştir. Gerçekleştirilen DFA bulgularına göre, maddelere ait standardize edilmiş faktör yük değerlerinin 0,71–0,93 arasında olduğu maddeler ile örtük değişkenler arasındaki korelasyonların anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t>1,96$). Tüm maddelere ait faktör yüklerinin ölçek boyutları üzerindeki etkilerinin %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma kapsamında uyarlanan ölçek ile test tekrar testi arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir ($r:0.949$; $p<0.05$). Bu korelasyon düzeyleri yüksek düzeyde olduğundan ölçeğin zamana bağlı değişimi olmadığı belirlenmiştir.

Sonuç- Araştırmanın bulgularının iş-aile yaşam dengesi ölçeğinin ulusal alan yazında sağlık sektörü kapsamında geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu desteklediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ölçek uyarlama, iş-aile yaşam dengesi, iş-aile yaşam dengesi ölçeği, geçerlilik, güvenilirlik

JEL Kodları: M10, M19,L20

* Bu çalışma Elçin Akdoğan'ın doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Ölçek kullanımı diğer sosyal bilim dallarında olduğu gibi işletme bilim dalında da yaygın olarak kullanılmaktadır. Ölçümleme araçlarından ölçeğin bilimsel araştırmalarda kuramsal altyapının geliştirilmesine ve oluşturulmasına katkı sağladığı bilinmektedir (English ve Underwood, 2016). Uyarlama ölçekler sayesinde hem çok kültürlü hem de kültürler arası farklılıkları ortaya koyan araştırmalar yürütülmektedir (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018).

İnsan kaynakları ve sosyal kaynakların yönetimi açısından önemli olan iş-aile yaşam dengesi kavramı Grzywacz ve Carlson (2007)'in çalışmasıyla yalnızca psikoloji biliminin kapsamında olmaktan çıkmış sosyolojik bir kavram olarak da değerlendirilmeye başlanmıştır. Ulusal ve uluslararası alan yazında iş-aile yaşam dengesinin birden fazla kavramsal tanımları bulunmaktadır (Clark, 2000; Greenhouse ve Allen, 2006; Greenhouse, Collins ve Shaw, 2003; Voydanoff, 2005). Alan yazında kavramın birden fazla tanımının bulunmasının sebebi iş-aile yaşam dengesinin birçok teori ve farklı bakış açıları ile kavramsallaştırılmasıdır. Alan yazında iş-aile yaşam dengesini ölçümleme araçlarına yöneltilen eleştirilerin temelinde bu farklılıklar yer almaktadır (Grzywacz ve Carlson, 2007). Özellikle son yıllarda toplumun değişen sosyal yapısının iş ve aile yaşamında bireylerin sorumluluklarını değiştirmesi bu kavramların denge durumunu tanımlamada önemli ölçüde etkili olmuştur (Clark, 2000). Bu araştırma kapsamında ölçümlenmesi hedeflenen rol gerekliliklerinin yerine getirilmesi ve sürdürülmesini ölçümleyen çalışmalar kavramın tanımını geliştirmeyi hedefleyen araştırmalar ile başlamıştır (Carlson, Grzywacz ve Zivnuska, 2009; Grzywacz ve Carlson, 2007; Landolfi ve LoPresti, 2020; Maraco, Gonçalves ve Nogueira., 2023). Geçmiş araştırmalar kavramı iş ve aile yaşamı arasında çatışmanın yokluğu (Buffardi vd.,1999), çatışmanın yokluğu veya düşüklüğüne ek zenginleştirmenin yüksekliği (Wayne vd. 2015) olarak tanımlanmaktadır. Teorik çerçeveden bakıldığında iş-aile yaşam dengesi kavramının iş-aile çatışması ve iş-aile zenginleştirmesi kavramlarından ayırt etmek ve bu kavramlardan bağımsız farklı bir yapı olduğunu ortaya koymak amacıyla yeni ölçekler geliştirme ihtiyacı hissedilmiştir. Uygulama çerçevesinden bakıldığında ise iş ve aile alanlarındaki memnuniyet (Valcour, 2007) ve eşitliği (Greenhouse, Collins ve Shaw, 2003) ölçümleyen araştırmaların bulunması ancak uygulayıcılara çalışanların denge durumlarını net bir şekilde ortaya koymak veya iş-aile yaşam dengesini sağlıklı kurumsal stratejileri belirlemeye ve uygulamaya teşvik etme becerisini destekleyiciliğini sağlamaya yönelik bir ölçümleme aracı olmaması yeni ölçeklerin geliştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Carlson, Grzywacz, Zivnuska.,2009). Grzywacz ve Carlson'ın 2007 yılında iş-aile yaşam dengesi kavramını yeniden tanımlamış ve bu kavramsal tanımları ölçümlemek amacıyla Carlson, Grzywacz ve Zivnuska'nın 2009 yılında iş-aile yaşam dengesi ölçeğini geliştirmiştir. Daha önceki araştırmalarda iş-aile yaşam dengesi iş-aile çatışması ve iş-aile zenginleştirmesinden bağımsız düşünülmemektedir. Bu sebeple Grzywacz ve Carlson'ın (2007) kavramı yeniden tanımlarken bu görüşten yola çıkmıştır. İş-aile yaşam dengesi ölçeği bireylerin iş ve aile alanlarındaki bireyler ile müzakere ederek kararlaştırdıkları iş ve aile rol gerekliliklerini (sorumluluklarını) sürdürülebilir şekilde yerine getirilme durumunu altı madde ile ölçümlenmektedir. Bu ölçeğin farklı kültürlerde de iş-aile yaşam dengesini ölçümlemek amacıyla uyarlandığı görülmektedir (Maraco, Gonçalves ve Nogueira, 2023; Zhang, 2011). Alan yazındaki çalışmalara bakıldığında iş-aile yaşam dengesi kavramının ulusal ve uluslararası alan yazında geçerliliğinin ve buna bağlı olarak kullanımının arttığı görülmektedir (Anatan, 2013; Allen vd., 2000; Blazovich, Smith ve Smith., 2014; Carlson, Grzywacz ve Kacmar., 2010; De Simone vd., 2010; Fisher, Bulger ve Smith., 2009; Konrad ve Yang, 2012; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004; Whiston ve Cinamon, 2015). Bu çalışmada Türkiye'de İstanbul ilinde hizmet veren özel hastanelerde çalışan sağlık personeline uygulanan iş-aile yaşam dengesi (İAYD) ölçeğinin Türk dil ve kültür yapısına uygunluğunu ortaya koymak için ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir.

2. LİTERATÜR

İş-aile yaşam dengesi kavramı 1930'lu yıllarda iş-yaşam dengesi kavramıyla tartışılmaya başlanmakta bilimsel olarak ilk kez ise 1977 yılında Kanter'in "İş ve Aile" isimli kitabında tanımlanmaktadır (Kanter,1977; akt; Yılmaz ve Söyük, 2022). Günümüzde ise toplumsal yapıdaki, sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile rekabet avantajı elde etmedeki anlayışın değişmesi, iş-aile yaşam dengesini birçok disiplinin odak

noktası haline getirmektedir. İş ve aile alanlarının birbirinden farklı ancak birbirleri ile etkileşim içinde olan çift yönlü bir ilişkiye sahip oldukları bilinmektedir (Cinamon ,2002; Frone, Yardley ve Karen., 1997; Hill vd., 2001; Kuzulu, Kurtuldu ve Vural Özkan, 2013; Munn, 2013; Peeters vd., 2005). İş ve aile alanlarındaki roller birbirleri ile etkileşim halinde olmasından dolayı denge durumu bireylerin iş ve aile alanlarındaki partnerleri ile mutabık kaldıkları rol gerekliliklerinin eksiksiz ve sürdürülebilir şekilde yerine getirilmesi olarak ifade edilmektedir (Grzywacz ve Carlson, 2007). İş-aile yaşam dengesi kavramı başlarda iş ve aile alanları arasındaki çatışmanın asgari seviyede tutulması olarak görüldüğü de (Hill vd., 2001) ilerleyen araştırmalarda çatışmadan bağımsız bir kavram olarak değerlendirilmektedir. İş-aile yaşam dengesi kavramına toplumsal bir yapı olarak yaklaşılmaktadır. Bireylerin, çevrelerindeki kişilerle beklentilerini paylaştıkları ve bu beklentiler üzerinde anlaşmaya varılması ile iki alan arasında denge durumunun sağlanabileceği vurgulanmaktadır (Grzywacz ve Carlson,2007). İş-aile yaşam dengesi kavramına örgütsel açıdan yaklaşıldığında çalışan bireylerin iş alanındaki rol gerekliliklerini ne ölçüde başarılı bir biçimde gerçekleştirdiğine odaklanıldığı görülmektedir (Yılmaz ve Söyük, 2022). Çalışan birey için iş-aile yaşam dengesi, iş alanındaki rol gerekliliklerini başarılı bir şekilde yerine getirmesi ve özel hayatındaki rol gerekliliklerini, zevklerini gerçekleştirebilmesi adına önem arz etmektedir (Özer Topaloğlu, Sönmez ve Özkan, 2019).

Alan yazında iş-aile yaşam dengesinin farklı teorilere dayandırılması nedeni ile farklı tanımlarının bulunduğu görülmektedir(Clark, 2000; Greenhouse ve Allen, 2006; Greenhouse vd., 2003; Voydanoff, 2005). İş-aile yaşam dengesi durumu araştırmacılar tarafından genellikle iş-aile çatışmasının olmaması olarak ifade edilmektedir (Buffardi vd., 1999; Wayne, Musisca ve Fleeson., 2004). İş-aile yaşam dengesi rol teorisi ve alan yazındaki kavramsal tanımlardan yola çıkılarak bireylerin iş ve aile rolleriyle eşit derecede meşgul olmaları ve bu rollerden eşit derecede tatmin olma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2000; Greenhouse, Collins ve Shaw, 2003; Marks ve MacDermid, 1996). Kişi çevre uyumu teorisinden yola çıkılarak kavram, katılımın her iki alanda da etkili olmasını sağlayacak şekilde iş kaynaklarının aile taleplerini, aile kaynaklarının iş taleplerini karşılama olarak tanımlanmaktadır (Voydanoff, 2005). Bir başka bakış açısına göre ise bireyin iş ve aile rollerindeki etkinliğinin ve memnuniyetinin, bireyin yaşam öncelikleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunun ortaya konması olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Allen, 2006). Rol teorisine dayandırılan tanımda denge durumunun bir yetişkinin iş ve aile hayatlarının ayrırcı niteliklerini ortaya koymaktan ziyade örgütsel bir strateji olarak görülmesi nedeni ile; eşitlik teorisini esas alan tanımın ise insanların iş ve aile yaşamlarında eşitlik, hatta eşitliğe yakınlık aradığına ilişkin az kanıt bulunması nedeni ile, çalışan bireylerin denge durumunu iş alanındaki kaynaklar ile aile alanındaki talepler arasındaki bir işlem olarak düşündüklerine ilişkin az kanıt bulunması nedeni ile; iş ve aile alanlarındaki memnuniyetin, tatmini esas alan tanımın ise denge durumunu memnuniyet ve tatmin olarak değerlendirilmesinin bireyleri iş ve aile ile ilgili faaliyetlerinde, bu faaliyetlerin gerçekleştirdiği örgütlerden ve ailelerden ayırtması nedeni ile eleştirilmektedir (Grzywacz ve Carlson, 2007). Bu tanımların iş-aile yaşam dengesi kavramını tam olarak ortaya koyar nitelikte olmamaları sebebi ile kavram Grzywacz ve Carlson (2007)'nin çalışmalarında genişletilerek tanımlanmaktadır. İş-aile yaşam dengesini kavramsal olarak tanımlarken alanlardaki rollerin yerine getirilmesinden duyulan tatmin yerine rol gerekliliklerinin başarıyla gerçekleştirilmesine odaklanılması kavramı öznel, bireysel, psikolojik boyuttan sosyal boyuta taşımaktadır.

Sonuç olarak bu araştırmada iş-aile yaşam dengesi, psikoloji alanına ek olarak sosyal alana da dahil edilmekte ve yalnızca rol verimliliği, memnuniyet, performansa dayandırılmaktan çıkarılan bir kavram olarak ortaya konulduğu hali ile ölçümlenmektedir. Bu bağlamda araştırmada temelde ölçümlenmesi hedeflenen iş-aile yaşam dengesi, bir bireyin iş ve aile alanlarındaki rolleri ile bağlantılı diğer kişiler ile müzakere sonucu paylaşılan rol beklentilerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım sınır teorisinin ortaya koyduğu roller arasındaki geçişlerde sınırların kalitesini belirleyen unsurların alanlar arasındaki ayrırcı mekanizma olması görüşüyle desteklenmektedir (Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000; Clark, 2000).

3. VERİ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni İstanbul ilinde hizmet veren özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. 2022 yılı itibarıyla sağlık bakanlığın açıkladığı verilere göre İstanbul ilinde toplam 156.487 sağlık personeli olduğu bilinmektedir (Bora Başara vd., 2023). Alan yazında ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün en az 200 olması görüşü yer almaktadır (Guilford, 1954). Bu bağlamda araştırmada pilot çalışma için 200 katılımcıya ulaşılmıştır. Ana çalışmada ise evreni bilinen örneklem hacmi hesaplanmasına göre %95 güven düzeyinde %5 hata ile 156.487 kişilik evreni temsil etmek için gerekli olan örneklem sayısının en az 384 kişi olduğu belirlenmiş olup bu araştırmada ana çalışma sonucunda 429 kişiye ulaşılmıştır. Bu araştırmanın anketi 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, en son mezun olunan eğitim düzeyi, aylık gelirleri, toplam çalışma süresi ve iş yerindeki görevlerini belirlemek amacıyla 8 adet demografik sorulardan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümü ise Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009) tarafından geliştirilen "İş-Aile Yaşam Dengesi" ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmada tek boyutlu ve 6 maddelik (ifadeli) ölçeğin orijinaline uygun olacak şekilde 5'li likert kullanılmıştır. Bu ölçek bireylerin iş ve aile alanlarındaki partnerleri ile anlaşmaları rol gerekliliklerini yerine getirilmesi ile oluşabilecek iş aile yaşam dengesi durumunu ölçümlenmektedir. İş-aile yaşam dengesi ölçeğinin İngilizce (orijinal) versiyonunda geçerlilik ve güvenilirlik kat sayısının (Cronbach alpha) 0.93 olduğu ifade edilmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulara ulaşmak için SPSS 25.0 programı ve LISREL 8.7 programı kullanılmıştır. Araştırmanın analizleri için %95 güven düzeyi kullanılmıştır. Demografik özelliklerin belirlenmesi için frekans ve yüzde analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenmesi için; ölçek maddelerin birbirleri ile olan tutarlılığının belirlenmesi için madde analizi, ölçeğin genel güvenilirliğinin belirlenmesi için cronbach's alpha analizi, ölçek maddeleri ile ölçek toplam korelasyon değerinin belirlenmesi için pearson korelasyon analizi, madde ayırt edicilik analizi (%27 alt üst dilim analizi) için bağımsız örneklem t-testi analizi, açıklanan faktör analizi öncesi pilot örneklem sayısının yeterliliği için KMO testi ve verinin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermek için Bartlett testi yapılmıştır. Faktör yapısının belirlenmesi için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ana çalışma sonucunda katılımcıların frekans dağılımlarının yanı sıra açıklanan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının tespiti için ana çalışmada toplanan veriler sayesinde LISREL 8.7 programı yardımı ile DFA (doğrulamalı faktör analizi) yapılmıştır. DFA sonucu uyum kriterleri incelenmiş, ölçümün zamana bağlı değişimi ölçmek için örneklemde 2 hafta sonra 50 kişilik örneklem ile ilk çalışmada aldığı puan ile 2 hafta sonra aldığı puanlar arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilerek araştırmanın analizleri tamamlanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. AÇIKLAYICI BULGULAR

Araştırmanın pilot ve ana çalışmasına ilişkin demografik veriler Tablo1 de belirtildiği şekildedir. Araştırmada pilot çalışmaya dahil olan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların %72.50'sinin kadın (n:145), %27.50'sinin erkek (n:55) olduğu, katılımcıların yoğunlukla 36-45 yaş aralığında (%30.50; n:61), evli (%60.50; n:121), çocuğu olmadığı (%30.50; n:61) veya varsa 1 çocukları olduğu (%30.50; n:61), lisans mezunu (%56.00; n:112) olduğu, 40.001-50.000 TL arasında geliri olduğu (%38.5; n:77) ve 15 yıl veya üzeri toplam çalışma süresi oldukları (%77.50; n:155) ve hemşire oldukları (%69.00; n:138) görülmektedir.

Tablo1: Pilot ve Ana Çalışmaya İlişkin Demografik Veriler

Pilot Çalışmaya İlişkin Demografik Veriler				Ana Çalışmaya İlişkin Demografik Veriler			
Demografik	Grup	n	%	Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	145	72,50	Cinsiyet	Kadın	307	71,56
	Erkek	55	27,50		Erkek	122	28,44
Yaş	35 ve altı	38	19,00	Yaş	35 ve altı	89	20,75
	36-45	61	30,50		36-45	118	27,51
	46-55	49	24,50		46-55	123	28,67
	56 ve üstü	52	26,00		56 ve üstü	99	23,08
Medeni Durum	Evli	121	60,50	Medeni Durum	Evli	244	56,88
	Bekar	79	39,50		Bekar	185	43,12
Çocuk Sayısı	Çocuğum yok	61	30,50	Çocuk Sayısı	Çocuğum yok	144	33,57
	1	61	30,50		1	138	32,17
	2	49	24,50		2	85	19,81
	3 veya üzeri	29	14,50		3 veya üzeri	62	14,45
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	52	26,00	Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	114	26,57
	Lisans	112	56,00		Lisans	229	53,38
	Y.Lisans	25	12,50		Y.Lisans	56	13,05
	Doktora	11	5,50		Doktora	30	6,99
Gelir (TL)	30.000 ve altı	22	11,00	Gelir (TL)	30.000 ve altı	59	13,75
	30.001 -40.000	64	32,00		30.001 -40.000	119	27,74
	40.001- 50.000	77	38,50		40.001- 50.000	166	38,69
	50.001- 60.000	12	6,00		50.001- 60.000	23	5,36
	60.001- 70.000	25	12,50		60.001 - 70.000	62	14,45
Toplam Çalışma Süresi	6 yıldan az	16	8,00	Toplam Çalışma Süresi	6 yıldan az	38	8,86
	6-10 yıl	12	6,00		6-10 yıl	26	6,06
	11-14 yıl	17	8,50		11-14 yıl	37	8,62
	15 veya üzeri	155	77,50		15 veya üzeri	328	76,46
Görev	Hekim	25	12,50	Görev	Hekim	66	15,38
	Hemşire	138	69,00		Hemşire	273	63,64
	Diğer Sağlık Personeli	37	18,50		Diğer Sağlık Personeli	90	20,98
	Toplam	200	100,00		Toplam	429	100,00%

Araştırmada ana çalışmaya dahil olan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; sağlık personellerinin %71.56'sının kadın (n:307), %28.44'ünün erkek (n:122) olduğu ve katılımcıların yoğunlukla 46-55 yaş aralığında (%29.67; n:123), evli (%56.88; n:244) olduğu, çocuğu olmadığı (%33,57; n:144), lisans mezunu (%53.38; n:229) olduğu, 40.001-50.000 TL arasında geliri olduğu (%38.69; n:166), 15 yıl veya üzeri toplam çalışma süresi olduğu (%76.46; n:328) ve hemşire olduğu (%63.64; n:273) görülmektedir.

4.2. PİLOT ÇALIŞMAYA İLİŞKİN BULGULAR: GEÇERLİK, GÜVENİRLİK VE FAKTÖR YAPISI

İş-Aile Yaşam Dengesi ölçeğinin maddelerinin kendisi dışında kalan öteki ifadelerle olan ilişkisinin 0,30 düzeyinin altında olmaması şartı incelenmiş olup ölçekteki herhangi bir maddenin diğer maddeler ile ilişkisi düzeyinin 0.664-0.886 arasında olduğu dolayısıyla 0.30'un altında bir değer olmaması nedeniyle herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına bu aşamada gerek duyulmamıştır. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyinin belirlenmesi için cronbach's alpha güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin güvenilirlik düzeyinin 0.899 ile yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (Büyükoztürk, 2009). Faktör analizi yapılabilmesi için incelenmesi gereken varsayımlar kontrol edildiğinde katılımcı sayısının faktör analizi yapılabilmesi için yeterli katılımcı olup olmadığına karar vermek amacıyla KMO ve verinin yapısının uygunluğunun kontrolü için Barlett Küresellik testleri gerçekleştirilmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2014). KMO değerinin 0,60 değerinden fazla ve Barlett küresellik testi anlamlı olduğu görülmüş ($p<0.05$) olup bu sonuçlara göre pilot araştırma sonucundaki katılımcı sayısının faktör analizine uygun olduğu ve elde edilen verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği sonucuna varılmıştır. Ölçekten bir ifadenin kalmasına karar vermek için faktör analizinde 0.45'lik faktör yük değeri sınır değer olarak ele alınmış (Büyükoztürk, 2009) yapılan analiz sonucunda ölçekte geri maddelerin faktör yüklerinin

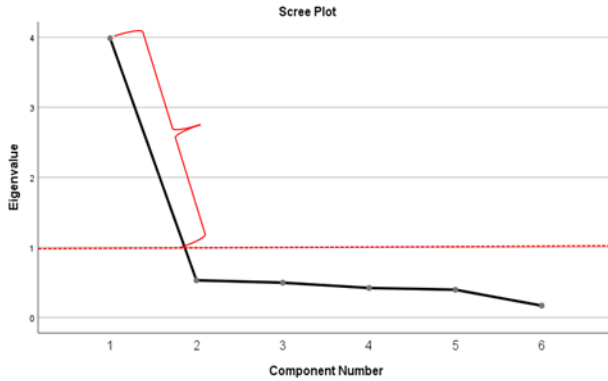
0.766-0.931 arasında olduğu belirlenmiş olup faktör yüklerinin maddeler için yeterli olduğu belirlenmiştir. AFA sonucunda ölçeğin 3.987'lik öz değer ile tek faktörlü bir yapıda açıklandığı ve bu tek faktörün ölçeği açıkladığı varyans değerinin %66.452 olduğu görülmektedir. İlgili tüm değerler Tablo2'de belirtildiği şekildedir.

Tablo 2: İş Aile Yaşamı Dengesi Ölçeğine Ait Güvenirlilik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Bulguları

Maddeler	Faktör Yüğü	Madde-Ölçek İlişkisi
1.İşimde ve ailemde benden beklenenler konusunda fikir alışverişinde bulunabiliyorum ve benden beklenenleri yerine getirebiliyorum.	0,931	0,886
2.İş ve aile hayatında kritik kişilerin rol beklentilerini karşılama konusunda iyi bir iş çıkarıyorum.	0,766	0,664
3.Bana yakın olan insanlar işimi ve aile hayatımı dengeleme konusunda iyi bir iş çıkardığımı söylerler.	0,793	0,698
4.Yöneticilerimin ve ailemin (benden) beklentilerini karşılayabiliyorum.	0,804	0,710
5.İş arkadaşlarım ve aile üyelerim onların beklentilerini karşıladığımı söylerler.	0,803	0,709
6. İş arkadaşlarımdan ve aile üyelerinden aldığım geri bildirimlere göre hem iş hem de aile sorumluluklarımı yerine getiriyorum ve bu durum benim için çok açık/net.	0,783	0,685
Güvenirlilik		0,899
Özdeğer		3,987
Açıklanan Varyans (%)		66,452
KMO: 0,893; Bartlett's Test of Sphericity = X2(15)=690,665; p=0.001<0.05		

Ölçeğin tek faktörlü yapı sergilemesi nedeniyle ölçeğin faktör yapısına daha doğru karar vermek amacıyla yamaç grafiği şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Yapısına Ait Yamaç Grafiği



Şekil 1 incelendiğinde ölçeğin gözlem değerinin 1'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı olduğu, 1. Faktörden sonra faktör yapısının durağanlaştığı görüldüğünden kırılmanın olduğu noktanın tek faktörlü yapının en iyi faktör yapısını sonucunu verdiği gözlemlenmiştir.

Katılımcıların %27'ye denk gelen alt ve üst grupların ayırımının yapılması için uyarlanan ölçüm aracının toplam puanı alınmış bu puanın küçükten büyüğe sıralanarak en düşük puanı alan %27'ye denk gelen katılımcılar (n:54) alt grup, en yüksek puanı alan %27'ye denk gelen katılımcılar (n:54) üst grup olarak tanımlanmıştır. Daha sonra maddelerin ayırt ediciliğinin kararının verilmesinde her bir maddenin alt ve üst gruplara göre farkı bağımsız örneklem t-testi ile bakılmış (Flanagan, 1952) ve %27 alt ve üst değerlerinin tüm maddeler için anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.05). Maddelerin ayırt edicilik özelliğini ortaya koyan analiz sonuçları Tablo3'de belirtildiği şekildedir.

Tablo 3: Maddelerin Ayırt Edicilik Test Sonucu

Madde No	t	p
1.İşimde ve ailemde benden beklenenler konusunda fikir alışverişinde bulunabiliyorum ve benden beklenenleri yerine getirebiliyorum.	10,616	0,001*
2.İş ve aile hayatında kritik kişilerin rol beklentilerini karşılama konusunda iyi bir iş çıkarıyorum.	7,021	0,001*
3.Bana yakın olan insanlar işimi ve aile hayatımı dengeleme konusunda iyi bir iş çıkardığımı söylerler.	8,211	0,001*
4.Yöneticilerimin ve ailemin (benden) beklentilerini karşılayabiliyorum.	8,71	0,001*
5.İş arkadaşlarım ve aile üyelerim onların beklentilerini karşıladığımı söylerler.	8,938	0,001*
6. İş arkadaşlarımdan ve aile üyelerinden aldığım geri bildirimlere göre hem iş hem de aile sorumluluklarımı yerine getiriyorum ve bu durum benim için çok açık/net	8,657	0,001*

*p<0.05; t: Bağımsız örneklem t-testi

Her bir maddenin ölçek toplamı ile ilişki düzeyinin tüm maddeler için 0,30'un üzerinde olması maddelerin ölçme gücünün yeterli seviyede olduğu göstermekte ve ölçek maddeleri ile ölçekten elde edilen toplam puan arasındaki ilişkilerin 0.766-0.929 arasında değişmekte olduğu ve ilişkilerin istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.05). Bu sonuca göre maddelerin birbirleri ile tutarlılığında herhangi bir problem olmadığı belirlenmiştir. İlgili analiz sonuçları Tablo4'de belirtildiği şekildedir.

Tablo 4: İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Maddeleri İle Ölçek Toplam Korelasyonu Değerleri

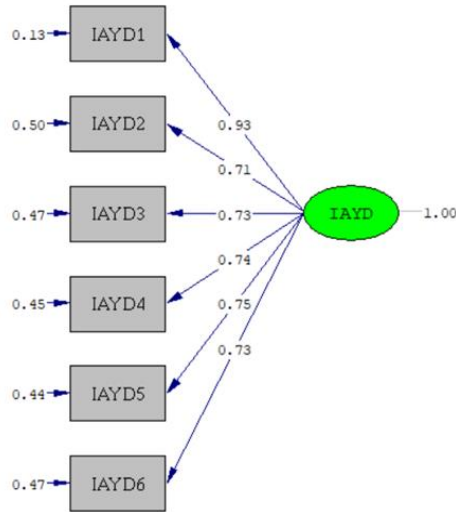
Madde No	r	p
1.İşimde ve ailemde benden beklenenler konusunda fikir alışverişinde bulunabiliyorum ve benden beklenenleri yerine getirebiliyorum	0,929	0,001*
2.İş ve aile hayatında kritik kişilerin rol beklentilerini karşılama konusunda iyi bir iş çıkarıyorum.	0,766	0,001*
3.Bana yakın olan insanlar işimi ve aile hayatımı dengeleme konusunda iyi bir iş çıkardığımı söylerler	0,797	0,001*
4.Yöneticilerimin ve ailemin (benden) beklentilerini karşılayabiliyorum.	0,805	0,001*
5.İş arkadaşlarım ve aile üyelerim onların beklentilerini karşıladığımı söylerler.	0,798	0,001*
6. İş arkadaşlarımdan ve aile üyelerinden aldığım geri bildirimlere göre hem iş hem de aile sorumluluklarımı yerine getiriyorum ve bu durum benim için çok açık/net	0,786	0,001*

*p<0.05; r: Pearson korelasyon analizi

4.3. ANA ÇALIŞMAYA İLİŞKİN BULGULAR: GÜVENİRLİK VE FAKTÖR YAPISI

Pilot çalışma ile açıklanan faktör yapısını doğrulamak LISREL 8.7 programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış ve DFA'ya ait standardize edilmiş beta kat sayıları Şekil 2'de belirtilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme aracının pilot çalışma ile açıklanan faktör yapısının doğrulanması için yapılan DFA bulgularına göre, maddelere ait standardize edilmiş faktör yük değerlerinin 0,71–0,93 arasında olduğu (Şekil 2), maddeler ile örtük değişkenler arasındaki korelasyonların anlamlı olduğu belirlenmiş ($t>1,96$) bu nedenle tüm maddelere ait faktör yüklerinin ölçek boyutları üzerindeki etkilerinin %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (Şekil 3). DFA sonucu ulaşılan uyum indekslerine ait sonuçlar tablo 5'de gösterilmiştir

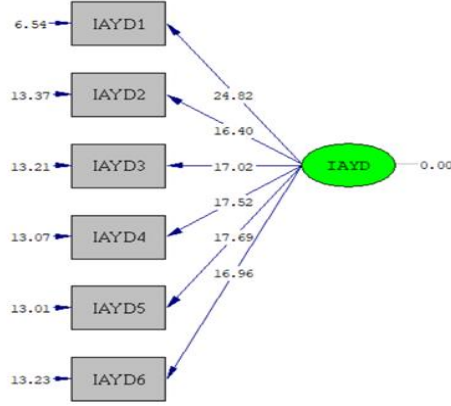
Şekil 2: İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Path Diyagramı



Chi-Square=10.47, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.020

IAYD: İş-Aile Yaşam Dengesi, IAYD1: İş-Aile Yaşam Dengesi madde 1, IAYD2: İş-Aile Yaşam Dengesi madde 2, IAYD3: İş-Aile Yaşam Dengesi madde 3, IAYD4: İş-Aile Yaşam Dengesi madde 4, IAYD5: İş-Aile Yaşam Dengesi madde 5, IAYD6: İş-Aile Yaşam Dengesi madde 6

Şekil 3: DFA Sonucu Faktör Yüklerine Ait T Değerleri



Chi-Square=10.47, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.020

IAYD: İş-Aile Yaşam Dengesi, IAYD1: İş-Aile Yaşamı Dengesi madde 1, IAYD2: İş-Aile Yaşamı Dengesi madde 2, IAYD3: İş-Aile Yaşamı Dengesi madde 3, IAYD4: İş-Aile Yaşamı Dengesi madde 4, IAYD5: İş-Aile Yaşamı Dengesi madde 5, IAYD6: İş-Aile Yaşamı Dengesi madde 6

Tablo 5: Ölçeğin DFA Sonucu Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Düzeyleri			
Kriterler	Mükemmel	Kabul Edilebilir	Araştırma Sonucu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	1.163
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	0.020
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.015
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.99
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	0.99
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.99
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.98
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.97
IFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.99
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0.99

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003)

DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerleri incelendiğinde X^2/df oranının 1.163 ile mükemmel uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,020 ile mükemmel uyum düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen diğer uyum değerlerinin de mükemmel uyum değerleri içerisinde yer aldığı belirlenmiştir. Bu sonuç ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir.

DFA modelinin güvenilirliği, ortalama açıklanan varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerlerine bakılarak sınanmıştır. Tablo 6'daki CR değeri eşik değer olan 0.70 değerinin üzerinde ve AVE değeri eşik değer olan 0.50 değerinin üzerinde belirlendiğinden DFA modelinin güvenilirliği ve yakınsama geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir. Ana çalışma sonucu ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin ise oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha>0.70).

Tablo 6: İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeğine Boyutlarına Ait Cronbach's Alpha, AVE ve CR Değerleri

Ana Çalışma Sonucu	Cronbach's Alpha	AVE	CR
İş Aile Yaşamı Dengesi	0,894	0,591	0,896

Ölçüm aracının zamana bağlı değişimini ölçmek için test-tekrar test yöntemi kullanılmış olup bir ölçme aracının, aynı denek grubuna (n:50 kişi), aynı koşullarda ve 2 haftalık bir zaman aralığında iki kez uygulanmasıdır. İki uygulamadan elde edilen ölçüm değerleri korelasyon katsayısı, ölçeğin güvenilirlik katsayısıdır (Tavşancıl, 2002). Test tekrar testten elde edilen ölçek puanlarına ait korelasyon analizi sonucu Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Test Tekrar Test Ölçümleri İle İlişkisi

Ölçümler		Tekrar Test
İş Aile Yaşamı Dengesi	r	0,949
	p	0,001**
	n	50

**p<0.01

Araştırmada geliştirilen ölçek ile test tekrar testi arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir ($r:0.949$; $p<0.05$). Bu korelasyon düzeyleri yüksek düzeyde olduğundan ölçeğin zamana bağlı değişimi olmadığı belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Bu araştırmada, bireylerin iş ve aile alanları arasındaki dengeyi ölçümlemeyi hedefleyen Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009) tarafından geliştirilen "İş-Aile Yaşam Dengesi" ölçeğini Türk dil ve kültür yapısına uyarlanması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda "İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği"nin orjinal versiyonun Türk diline uyarlanabilmesi için ihtiyaç duyulan geçerlik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizleri sonucunda ölçeğin orjinal versiyonundaki gibi tek boyuttan oluştuğu ve pilot çalışma için varyansının %66,452, ana çalışma için %59,1 olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplam varyans değeri bireylerin iş ve aile alanları arasındaki denge durumunu ölçümler nitelikte olduğunu işaret etmektedir. Ölçeğin uyarlama versiyonunun güvenilirliği Cronbach's Alpha analizi ile test edilmektedir ve cronbach's alfa kat sayısı pilot çalışma için sayısı 0,899, ana çalışma için 0,894 olması ölçeğin güvenilir bir uyarlama ölçek olduğunu göstermektedir.

Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği, bu araştırma kapsamında sağlık sektöründe çalışan bireylere uygulanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen AFA ve DFA analizleri sonucunda faktör yükleri açısından ölçeğin orjinal versiyonunda olduğu şekilde 6 ifade ve tek boyut geçerli ve güvenilir kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda "İş-Aile Yaşam Dengesi" ölçeğinin Türkiye'de hizmet veren özel hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde kullanılabilir olduğu sonucuna varılmıştır.

REFERENCES

- Allen, T., Herst, D., Burck, C., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Anatan, L. (2013). A proposed conceptual framework of work-family/family-work facilitation (WFF/FWF) approach in inter-role conflict. *Journal of Global Management*, 89-100.
- Ashforth, B., Kreiner, G., Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management*, 25(3), 472-491.
- Blazovich, J., Smith, K. T., Smith, M. (2014). Employee-friendly companies and work-life balance: is there an impact on financial performance and risk level? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Forthcoming, 1-19.
- Bora Başara, B., Aygün Asiye, Soyutun Çağlar, İ., Kulali, B., & Ünal, G. (2023). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2022 Haber Bülteni. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü.
- Buffardi, L., Smith, J., O'Brien, A., Erdwins, C. (1999). The impact of dependent-care responsibility and gender on work attitudes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 356-367.
- Büyükoztürk, Ş. (2009). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi
- Carlson, D., Grzywacz, J., Kacmar, M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 330-355.
- Carlson, D., Grzywacz, J., Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Cinamon, R. G. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11/12), 531-541.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çapık, C., Gözüm, S., Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210.
- De Simone, S., Jessica, L., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., Put, D. (2014). Influences of work-family interface on job and life satisfaction. *Applied Research Quality Life*, 9(4), 831-861.
- English, J., Underwood, T. (2016). Shifting scales: between literature and social science. *Modern Language Quarterly*, 77(3), 277-295.
- Fisher, G., Bulger, C., Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Flanagan, J. C. (1952). The effectiveness of short methods for calculating correlation coefficients. *Psychological Bulletin*, 49(4), 342-348
- Frone, M., Yardley, J., Karen, M. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Greenhouse, J., Collins, K., Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531..
- Greenhouse, J., Allen, T. (2006). Work-family balance: Exploration of a Concept. *Families and Work Conference*.
- Grzywacz, J., Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.

- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Hill, J., Hawkins, A., Ferris, M., Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Konrad, A., Yang, Y. (2012). Is using work-life interface benefits a career limiting move? an examination of women, men, lone partners, and parents with partners. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1095–1119.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., Vural Özkan, G. (2013). İş yaşam dengesi ile iş yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Landolfi, A., Lo Presti, A. (2020). A psychometric examination of the work-family balance scale. a multisample study on Italian Workers. *Current Psychology*, 41, 3778–3787
- Maraco, A.L., Gonçalves, S.P., Nogueira, F., (2023). Work–family balance – validation of a measurement instrument in a sample of Portuguese Workers. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 36(3), 426-441.
- Marks, S., Macdermid, S. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432.
- Munn, S. (2013). Unveiling the work–life system: the influence of work–life balance on. *Developing Human Resource*, 15(4), 401-417.
- Özer Topaloğlu, E., Sönmez, R., Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam ilişkilerinde ilişki: Banka büyüme yolunda. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 66-83.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., Scahfeleli, W. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* Ankara: Nobel Yayınevi.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Wayne, J. H., Musisca, N., 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*, 64, 108-130.
- Whiston, S., Cinamon, R. (2015). The work–family interface: integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 44-56.
- Yılmaz, S., Söyük, S. (2022). Determination of work–life balance in healthcare professionals: validity and reliability of the new work–life balance scale. *Arch Health Science Research*, 9(2), 130-137.
- Zhang, H., Yip, P.S.F., Chi, P., Chan, K., Cheung, Y.T., Zhang, X. (2011). Factor structure and psychometric properties of the work-family balance scale in an urban Chinese Sample. *Social Indicators Research*, 105(3), 409-418