

İŞ-AİLE ÇATIŞMASINI YÖNETME ÖZ-YETERLİĞİ ÖLÇEĞİ: TÜRK ÖRNEKLEMİ İÇİN PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ*

Yrd. Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN-KARÇKAY**,
Yrd. Doç. Dr. Orkide BAKALIM*** & Araş. Gör. Canan YÖRÜK****

Öz

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği (İAÇ-ÖÖ) bireylerin iş ve aile rolleri arasındaki çatışmayı yönetme becerilerine yönelik inançlarını ölçmek için Cinamon (2003) tarafından İsrail'de geliştirilmiştir. Ölçek, Hennessy & Lent (2008) tarafından İngilizce'ye uyarlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, İAÇ-ÖÖ'nin güvenilirliğini ve faktör yapısını incelemektir. Araştırmanın örneklemini Uşak İl'inde kamu ve özel sektörde çalışan 224 kadın oluşturmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirmek için, Cinamon (2003) ve Hennessy & Lent (2008)'in modelleri doğrulayıcı faktör analizinde model karşılaştırması yapılarak karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, Türk örneklemini için en uygun modelin Hennessy & Lent (2008)'in olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach's alfa (α) ve bileşik güvenilirlik (CRC) katsayıları hesaplanarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: iş-aile çatışması, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, model karşılaştırma.

The Self-efficacy for Work–Family Conflict Management Scale (SE-WFC): Examination of psychometric properties for The Turkish Sample

Abstract

The Self-efficacy for Work–Family Conflict Management Scale (SE-WFC) was developed by Cinamon (2003) in Israel to determine the ability of individuals to manage conflict between work and family roles. Hennessy & Lent (2008) was adapted the scale into English language. The present study examined the reliability and the factor structure of SE-WFC. The sample of research was consisted of 224 women working in the public and private sectors. To examine the factor structure of the SE-WFC the model of Cinamon (2003) and the model of Hennessy & Lent (2008) were compared using the confirmatory factor analysis of two competing models. The result of the analysis indicated that the model of Hennessy & Lent (2008) was the most appropriate model for Turkish sample. Reliability of the scale was evaluated with Cronbach's alpha internal consistency (α), and composite reliability coefficients (CRC).

Keywords: work-family conflict, self-efficacy for work–family conflict, competing model.

* Çalışma, XIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur

** Uşak Üniversitesi

*** Uşak Üniversitesi

**** Uşak Üniversitesi

Giriş

Iş-aile çatışması, kariyer gelişiminde anahtar kavramlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Özellikle kadın kariyerinde iş-aile çatışması, kadınların psikolojik iyi oluş ve iş-yaşam dengesi bağlamında belirleyici bir değişken olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda kariyer danışmanlığı alanında çalışan danışmanların ve araştırmacıların, bireylerin bu çatışmayla baş etme yeterliliklerini tanımlama, anlama ve ilişkili değişkenlerle çalışmalar yapabilmeleri için ölçme araçlarının varlığı bir ihtiyaç olarak tanımlanabilir. .

Günümüz modern toplumunda bireyler birden fazla alanda faaliyet göstermektedir. Aile ve iş, kişilerin gündelik yaşamlarını sürdürebilmek için en fazla zaman ayırdıkları ve enerjilerinin büyük bölümünü kullandıkları temel faaliyet alanlarıdır (Kossek & Ozeki, 1998). Aile, üyelerinin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı sosyalleşme sürecinin temelinde yer alan birincil faaliyet alanıyken iş, aile üyelerinin ekonomik ihtiyaçlarını ve mesleki doyumlarını karşılayan yaşamsal açıdan bir diğer önemli alanı temsil etmektedir. Aile ve iş alanlarındaki rollerin cinsiyet temelli dağılımı geçmişten günümüze değişim göstermiştir.

Tarihsel süreçte kadın ve erkek, toplumsal cinsiyet rolleri bakımından aile içerisinde farklı görev ve sorumluluklara sahiptir. Geleneksel toplum yapısında kadına ev içi işler, eş ve çocukların bakımıyla ilgili görevler; erkeğe ise ailenin maddi gereksinimlerinin karşılanması için ev dışında çalışarak gelir sağlama görevi atfedilmekteydi (Moya, Expósito & Ruiz, 2000; Barnett & Hyde, 2001; Powell & Greenhaus, 2010). Son elli yılda tarım toplumundan sanayi toplumuna geçilmesi, kentleşmenin ve küreselleşmenin artması, bilimsel ve teknolojik alanda büyük ölçekli gelişmelerin yaşanması ile hem kadın hem de erkeğin benzer eğitim ve kariyer olanaklarına sahip olması kadının erkekle birlikte iş yaşamı içerisinde aktif bir şekilde yer almasını beraberinde getirmiştir (Arslan, 2012; Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver, 2000).

Modern toplum yapısında kadının rollerinin ve iş hayatındaki sorumluluklarının artmasına karşın ev işlerinin genellikle kadınlar tarafından yapıldığı (TÜİK, 2006) ve erkeğin ev yaşamındaki sorumluluklarında önemli bir değişim olmadığı görülmektedir (İmamoğlu, 1991). Dolayısıyla kadının erkekle beraber iş yaşamının içerisinde rol aldığı günümüz toplumunda ev işleri, eş ve çocukların bakımı halen birincil olarak kadının rol tanımları içerisinde yer almaktadır. Bu durum kadının hem iş hem de aile içerisindeki çoklu rollerini sürdürmekte zorlanmasına dolayısıyla iş yaşamı ve aile arasındaki çatışmaların kadınların karşı karşıya kaldıkları en temel sorunlardan biri haline gelmesine (Carlson, vd., 2003) neden olmaktadır. İş-aile çatışması yaşayan kadınların ataerkil toplum yapısının etkisiyle aile rollerine iş rollerinden daha fazla önem vermeleri ve bu sebeple iş yaşamları ile kariyer gelişimlerini sonraki sıralara koymalarının onların aile iş çatışmasından daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarını beraberinde getirdiği (Arslan, 2012; T.C. Başbakanlık Yayınları, 2000; Matsui, 1995) bilinmektedir.

Literatürde iş-aile çatışması kavramı, iş ve aile alanlarındaki rol baskılarının birbirleriyle bazı açılardan uyumsuzluk göstererek sürtüşmesi sonucu ortaya çıkan bir çatışma türü (Cinamon & Rich, 2002) olarak tanımlanmaktadır. İş-aile çatışması, yaşam döngüsünde iş ve aile rolleri sürekli birbirleriyle etkileşim halinde olduklarından, iş-aile çatışması ve aile iş çatışması olmak üzere iki farklı ancak ilişkili yapıda ele alınmaktadır (Frone, vd., 1997, Greenhaus & Beutell, 1985). İş aile çatışması, iş sorumluluklarının aile sorumluluklarına engel olmasıyla ortaya çıkan çatışma; aile iş çatışması ise aile sorumluluklarının iş sorumluluklarına engel olmasıyla ortaya çıkan çatışma şeklinde ifade edilmektedir (Netemeyer, vd., 1996, Duxbury & Higgins, 2001). İş/aile çatışması zaman, gerilim ve davranış temelli olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Zaman temelli çatışma bir role harcanan zaman diğer rolü yerine getirmede zorluk oluşturduğunda, gerilim temelli çatışma bir rolde yaşanan gerilim başka bir rolü yerine getirmeye engel olduğunda ve davranış temelli çatışma bir role yönelik davranışlar diğer rolün davranış beklentilerinin karşılanmasına engel olduğunda ortaya çıkmaktadır. Kişi tarafından sürdürülen iş ve aile rollerinin zaman, gerginlik ya da davranış temelli baskısının artmasının algılanan iş-aile çatışmasının da artmasına neden olduğu bilinmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, vd., 1997).

Özellikle son yirmi yılda çoklu rollerin kişi üzerinde oluşturduğu baskının artmasıyla iş-aile çatışması kavramı önem kazanmış ve bu konuda yapılan araştırmaların ve geliştirilen ölçeklerin sayısı artmıştır. Literatürde iş-aile çatışmasıyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olan kişisel özellikler, iş-aile çatışmasının neden olduğu sonuçlar ve iş-aile çatışması algısını değerlendirmek için geliştirilen ölçekler olmak üzere üç başlık altında toplandığı görülmektedir.

Literatürde iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olan kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmalarda nörotizmin pozitif yönde (Wayne, Musisca & Fleesoh, 2004; Rantanen, Pulkkinen, & Kinnunen, 2005), iç denetim odağının ise negatif yönde (Noor, 2002) etkili olduğu bulunmuştur. İş-aile çatışmasının sonuçlarıyla ilgili çalışmalarda ise kişilerin algıladıkları iş-aile çatışması düzeyleri arttıkça depresyon, anksiyete bozuklukları, duygudurum bozuklukları ve madde kullanım bozukluklarının arttığı (Burke & Greenglass, 1999; Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003); evlilik doyumu, iş doyumu ve yaşam doyumlarının (Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Matthews, Conger, & Wickrama, 1996; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Kossek & Ozeki, 1998; Judge, Ilies, & Scott, 2006, Lu vd., 2010; Arslan, 2012; Dursun, 2014) azaldığı saptanmıştır. Bunların yanı sıra iş-aile çatışması üzerine yapılan diğer çalışmalarda kişilerin iş-aile ve aile-iş çatışması algılarını değerlendirmek için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir (Gutek, vd., 1991; Netemeyer vd., 1996; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının kişilik özellikleri, motivasyonel faktörler gibi bireysel farklılıklardan etkilendiğinin saptanması (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Michel, 2011); iş-aile çatışmasının hem kişisel hem de mesleki rolleri sürdürmede psikolojik iyi oluş ve iş yaşam dengesi bağlamındaki sonuçlarının ortaya konması ancak yaşanan çatışma ve çatışmanın olumsuz sonuçları arasındaki ilişkide etkili olan faktörlere yer verilmemesi (Hennessy, 2005); iş-aile çatışmasına genellikle çatışma kuramını temel alan tek bir kuramsal perspektiften yaklaşılması ve bütünleştirici bir kuramsal bakış açısıyla kavramın karmaşık yapısının ele alınmamış olması (Byron, 2005); iş-aile çatışmasının Bandura (1997)'nin sosyal bilişsel kuramının temel kavramlarından olan öz-yeterlik kavramı ile birlikte açıklanmasında ve iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliliği ölçeğinin geliştirilmesinde (Cinemon, 2003) etkili olmuştur.

Sosyal bilişsel kuram, iş-aile çatışması kavramına çoklu rol sahibi olmanın olumlu yönlerine de vurgu yapan birleştirici bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Kurama göre öz-yeterlik kişinin belli davranışları yapma, görevleri yerine getirme konusunda kendi kapasitesine ve yeteneklerine olan kişisel inancını ifade etmektedir (Bandura, 1997). Öz-yeterlik inançlarının bireylerin belirli davranışları başlatma, devam ettirme istekliliklerinin ve engellerle karşılaştıklarında duygusal tepkilerinin öngörülebilmesini sağladığı (Bandura, 1986) bilinmektedir. Bu doğrultuda bireylerin çatışmayı algılama ve yönetme becerilerinin öngörülebilmesinde öz-yeterlik inançlarının etkili olabileceği düşünülmüştür (Cinamon, 2003).

Literatürde kadın örneğinde iş-aile çatışması ve öz-yeterlik ilişkisinin farklı ölçekler kullanılarak incelendiği çalışmalarda iş ve aile rollerine ilişkin öz-yeterlik ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, kadınların iş ve aile rollerindeki öz-yeterlilikleri arttıkça iş-aile çatışması düzeylerinin azaldığı, (Erdwins, vd., 2001) ve kadınların iş-aile sorumluluklarına ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olmasının yaşadıkları rol çatışmasını azaltmaya yardımcı olduğu (Frone, 2003) belirtilmektedir.

Öz-yeterlik inancını sadece iş ve aile rollerindeki davranış farkını gösterme yeteneğine odaklanarak ele alan bu çalışmalardan farklı olarak Hennessy & Lent (2008) iş ve aile rolleri arasında algılanan çatışmaları uzlaştırma kapasitesi olarak değerlendirilmenin iş-aile çatışması ve onun sonuçlarını anlamada daha işlevsel bir bakış açısı olacağını belirtmektedir. Bu noktada üstlenilen çoklu roller arasında yaşanan çatışmayı uzlaştırma yeteneği ise deneyim, yönetim ve iş-aile çatışmasının sonuçlarıyla yakından ilişkili olduğu öne sürülen başa çıkma öz-yeterliliği ile ifade edilmektedir. Bu bakış açısı doğrultusunda kişilerin iş-aile çatışmasını yönetme becerisine yönelik inancını ölçmek için İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği Ölçeği (İAÇ-ÖÖ) İsrail'de Cinamon (2003) tarafından ibrance dilinde geliştirilmiştir.

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin (İAÇ-ÖÖ) iş-aile ve aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği olmak üzere iki fatörlü bir yapı gösterdiği (Cinamon, 2003) ve ölçeğin revizyon çalışmasında bu iki faktörün birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili olduğunun saptandığı (Cinamon, 2006) bilinmektedir. Ölçek, Hennesy & Lent (2008) tarafından İngilizce'ye uyarlanmıştır. İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği (İAÇ-ÖÖ) iş-aile çatışması ile bu çatışmanın olumsuz sonuçları (iş doyumunu, yaşam doyumunu, depresyon, anksiyete vb.) arasındaki ilişkinin anlaşılmasına önemli ölçüde yardımcı olmaktadır.

Günümüzün hızlı yaşam temposunda pek çok kişinin çoklu rol ve sorumlulukları üstlenmek durumunda kaldığı gerçeği ve bu rollerin ortaya çıkardığı çatışmanın psikolojik iyi oluş ve iş-yaşam dengesi bağlamındaki sonuçlarını ortaya koyan literatür bulguları ışığında iş-aile çatışmasının kariyer gelişiminde anahtar kavramlardan biri olduğu düşünülmektedir. Cinamon (2006)'un kadınların yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları ve bu çatışmayı yönetmekte erkeklere oranla daha az öz-yeterlik gösterdikleri yönündeki görüşleri doğrultusunda özellikle kadın kariyerinde iş-aile çatışması, kadınların psikolojik iyi oluşları ve iş-yaşam dengeleri açısından belirleyici bir değişken olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda kariyer danışmanlığı alanında çalışan psikolojik danışmanların ve akademisyenlerin bireylerin bu çatışmayla baş etme yeterliliklerini tanımlamaları, anlamaları, geliştirebilmeleri ve ilişkili değişkenlerle çalışmalar yapabilmeleri için ölçme araçlarının varlığı önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak yapılan bu çalışmanın amacı, bireylerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını yönetme inançlarını ölçmek amacıyla Cinamon (2003) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği (İAÇ-ÖÖ)'nin Türk örneklemini için psikometrik özelliklerinin incelenmesidir.

Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde; ölçeğin çeviri çalışması, çalışma grubu, ölçeğin uyarlanması ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları süreci açıklanmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın örneklemini, Uşak İl'inde kamu ve özel sektörde çalışan 224 kadın oluşturmaktadır. Katılımcıların 175'i evli (%78,1), 37'si bekâr (%16,5), 12'si boşanmış (%5,4), 177'si çocuk sahibi (%78) (katılımcıların sahip olduğu çocuk ortalaması; 1,39, SD=1,03) ve yaş ortalaması 35,57 (SD=8,37)' dir. Katılımcıların 29'u (%12) ilkökul, 17'si (%7,6) ortaokul, 58'i (%25,9) lise, 35'i (%15,6) yüksekokul, 66'sı (%29,5) lisans, 19'u (%8,5) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Örneklem grubunu oluşturan kadınların 78'i (%34,8) kamu, 146'sı (%65,2) özel sektörde çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Bu form araştırmacılar tarafından çalışan kadınların yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştıkları kurum gibi kişisel bilgilerinin toplanması amacıyla hazırlanmıştır.

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği (İAÇ-ÖÖ): İş Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği, Cinamon (2003) (akt. Hennessy, 2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin iki alt boyutu; “iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği” (5madde) ve “aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği” (5 madde) olarak tanımlanmıştır. 10’lu likert tipi dereceleme şeklinde düzenlenen ölçekten alınan toplam puanların yüksekliği, güçlü öz-yeterlilik algısını yansıtmaktadır. Hennessy & Lent (2008)’in 159 kadın çalışanla ABD’de yürüttüğü uyarlama çalışmasında ölçeğin 10 maddeli orijinal yapısı doğrulanmamıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin iki maddesinin (2. ve 5. Maddeler), ölçeğin aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt ölçeğinde yüksek yük değeri vermesi hipotezine karşın, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt ölçeğinde daha yüksek faktör yük değeri vermiştir. Bu maddelerin, birinci faktörde daha fazla yüksek yük değeri vermesi nedeniyle ölçekten çıkarılması önerilmiştir. Bu çalışmada, birinci faktörün toplam varyansın %62’sini açıkladığı ve faktör yüklerinin, .77 ile .86 arasında değiştiği; ikinci faktörün toplam varyansın %12’sini açıkladığı ve faktör yüklerinin .80 ile .88 arasında değiştiği bulunmuştur (Hennessy, 2005).

Ölçeğin orijinal İbranice formu için, Cinamon (2003) güvenilirlik çalışması kapsamında iç tutarlılık katsayılarını, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt ölçeği için, .83, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği için .84. olarak hesaplamıştır (Cinamon, 2003; akt. Hennessy, 2005). Hennessy & Lent (2008)’in çalışmasında iç tutarlılık katsayıları birinci faktör için, .90, ikinci faktör için, .89, ölçeğin geneli için, .93 olarak hesaplamıştır.

İşlem ve Verilerin Analizi

Ölçeğin uyarlama çalışması kapsamında öncelikle Cinemon ile e-mail ile iletişime geçilmiş ve uyarlama çalışması için izin alınmıştır. Cinemon, ölçeğin orijinal dili olan formunun İbranice olması nedeniyle, Hennessy ve Lent’in (2008) çalışmasında kullanılan ölçeğin İngilizce formunu referans olarak önermiştir. Ölçeğin çeviri aşaması İngilizce alan bilgisi ve İngilizce yeterliğe sahip iki uzman tarafından gerçekleştirilmiştir. Her bir ölçek maddesi için yapılan çevirilerdeki uyum dikkate alınarak bir ön form oluşturulmuştur. Bu form, Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında çalışan İngilizce dil yeterliğine sahip beş öğretim üyesi tarafından maddelerin anlam yansıtmaları açısından incelenmiştir. Elde edilen bu form Türkçe uzman görüşü için Türkçe Eğitimi alanında uzman iki öğretim üyesi tarafından incelenmiştir. Bu aşamalardan sonra ölçeğin uygulama formu araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Ölçeğin uygulama çalışması, araştırmanın birinci ve ikinci yazarı tarafından yürütülmüştür. Örnekleme grubunun çalışan kadınlarla sınırlı olması nedeniyle iş yeri (fabrika, farklı kamu kuruluşları) ve okul ziyaretleri gerçekleştirilmiştir. Anne olan katılımcılara veli olarak ulaşılması için farklı düzeyde eğitim kurumlarına (okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim) okul idarecileri ve okul psikolojik danışmanlarından çalışma hakkında bilgi verilerek uygulama sürecinde destek alınmıştır. İşyeri ve okullarda, yüz yüze gerçekleştirilmeyen uygulamalar için ölçekler kapalı zarf içinde ulaştırılmıştır.

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilmesi için, Cinamon (2003) ve Hennessy & Lent (2008)'in modelleri doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak test edilmiştir. Her iki model için; madde ayırt ediciliğini test etmek amacıyla madde analizi, güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha katsayıları ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları hesaplanmıştır.

Bulgular

Yapı Geçerliği

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilmesi için, ölçeğin orijinal yapısı için Cinamon (2003)'un on maddeden oluşan iki faktörlü modeli ve Hennessy & Lent (2008)'in sekiz maddeden oluşan ölçeğin orijinali ile uyumlu iki faktörlü modeli doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1' de sunulmuştur. DFA sonucu modellerin uygunluğu ilk olarak ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranıyla değerlendirilmiştir. Buna göre ki kare değerinin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Tablo 1 incelendiğinde Cinamon (2003)'un modeli için bu oran 7.30 (233.651/32); Hennessy ve Lent (2008)' in modeli için 2.08 (37.351/18) olarak bulunmuştur. Hu ve Bentler (1998)'e göre GFI, NFI, IFI, CFI değerlerinin. 95'e RMSEA değerinin. 06' ya yaklaşması mükemmel uyuma işaret etmektedir. Bununla birlikte, ilk grup uyum indeksleri için .90, RMSEA için .08 ve .10 değerleri arasındaki değerler kabul edilebilir olarak değerlendirilebilir (Hu ve Bentler, 1999; Beauducel ve Wittmann, 2005; Schreiber, Nora, Stage, Barlow ve King, 2006). Modellerin uyum indeksleri incelendiğinde, Cinamon (2003)'un modelinde GFI, NFI ve RMSEA uyum katsayılarının ilgili referans değerlerini karşılayamadığı görülmektedir. Buna karşın, Hennessy ve Lent (2008)'in uyum iyiliği değerleri modelin mükemmel düzeyde doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 1
Modellerin Uyum İyiliği ve Model Karşılaştırma Uyum Değerleri

Modeller	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA	ECVI	AIC
Model 1	7.30	.82	.88	.90	.90	.16	1.254	279.651
Model 2	2.08	.96	.97	.99	.99	.07	.329	73.351

Not: Model 1, Cinamon (2003); Model 2, Hennessy ve Lent (2008)'in modelidir.

Bu çalışmada, Türk örneklem için en uygun modelin belirlenmesi amacıyla model karşılaştırma uyum ölçütlerinden ECVI (Beklenen Çapraz doğrulama İndeksi) ve AIC (Akaïke Bilgi Kriteri) değerleri karşılaştırılmıştır. ECVI ve AIC değerleri, Yapısal Eşitlik Modellemesinde, farklı modellerin birbirleri ile karşılaştırıldığı, eldeki veriler ile gerçeğe en yakın modelin seçilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Karşılaştırılan modeller arasından en küçük ECVI ve AIC değerine sahip modelin, gerçeğe en yakın model olduğu belirtilebilir (Byrne, 2001; Raykov & Marcoulides, 2006; Schreiber, vd., 2006). Bu çalışmada, model uyum ölçüt değerleri ve model karşılaştırma uyum ölçüt değerleri Türk örneklemini için en uygun modelin Hennessy & Lent (2008)'in modeli olduğunu göstermiştir.

Tablo 2
İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin Faktör Yüğü, İç Tutarlılık Katsayıları ve Madde Toplam Korelasyon Değerleri (n = 224)

Modeller	Alt Ölçekler	Faktör Yüğü Ranjları	Cronbach Alfa Ranjları	CRC	Madde-Toplam Korelasyon Ranjları
Model 1	F1	.74-.86	.89	.89	.62-.82
	F2	.71-.86	.90	.90	.70-.84
	Toplam	.71-.86	.95	.95	.70-.83
Model2	F1	.71-.87	.90	.91	.65-.82
	F2	.83-.89	.90	.90	.78-.82
	Toplam	.71-.89	.93	.95	.65-.82

Not: Model 1, Cinamon (2003); Model 2, Hennessy ve Lent (2008)'in modelidir. F1 iş-aile çatışması ve F2 aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt ölçeklerini, CRC, Birleşik Güvenirlik değerini tanımlamak için kullanılmıştır.

Madde Analizi Çalışmaları

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla her iki model maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Tablo 2'de Cinamon (2003)' un modeli için .70 ile .83; Hennessy ve Lent (2008)'in modelinde .65 ile .82 arasında değiştiği görülmektedir. Genel olarak madde-toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin, bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, bu nedenle de ölçekte bulunması gerektiği belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Kline, 2013).

Güvenirlilik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin güvenirliliğini ortaya koymak üzere Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ve birleşik güvenirlilik (CRC) değerleri hesaplanmıştır. Bu çalışmada, Cinamon (2003) modelinin iç tutarlılık analizleri sonucunda elde edilen değerler iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt ölçeği için; .89, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği için; .90 olarak bulunmuştur. Hennessy & Lent (2008) modelinin iç tutarlılık analizi sonuçları aile-iş çatışması faktörü için farklılık göstermiştir. Bu alt ölçeğin iç tutarlılık değeri; .90 ölçeğin toplamı için .93 olarak hesaplanmıştır. Tablo 2 incelendiğinde her iki model içinde toplam ve alt ölçekler için birleşik güvenirlilik katsayılarının .89 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerler oldukça yüksek değerlerdir ve ölçeğin her iki model için güvenirliliğinin mükemmel kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Kline, 2013).

Tartışma ve Yorum

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği, kariyer rehberliği alanında ihmal edilen bir alan olarak, yetişkin kariyeri ve kadın kariyeri alanlarında hem psikolojik danışmanlık hizmetleri için hem de konu ile ilgili yürütülecek araştırmalar için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu

belirtilebilir. Bu çalışmada, geçerlik ve güvenirlilik analizlerinden elde edilen sonuçlar, İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve karşılaştırılan iki model arasında, Hennessy & Lent (2008) modelinin faktör yapısının, Türk örnekleme için daha uygun olduğunu göstermiştir. Türkiye doğu ve batı arasında yer alan bir ülke olmasına karşın küreselleşme ve medyanın etkisiyle batılı toplumların yaşam tarzını ve sosyal alışkanlıklarının örnek almasının bu sonuca yol açmış olabileceği düşünülmektedir. Buna paralel olarak Türkiye'de de çalışan kadın sayısı artmış (Arslan, 2012) ve batılı ülkelerde yaşayan kadınlara paralel olarak iş-aile çatışması yaşamaları sonucunu doğurmuş olabilir.

Yrd. Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN-KARÇKAY,

Yrd. Doç. Dr. Orkide BAKALIM & Araş. Gör. Canan YÖRÜK

Bu çalışmanın, çalışan kadınların iş ve yaşam konuları içinde yer alan; iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş-yaşam dengesi, iş ve aile ile ilgili rolleri, iş stresi, iş doyumunu gibi ile ilişkilendirilecek olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan kariyer danışmanlığı alanında çalışan psikolojik danışmanların kendilerine başvuran kadınların iş-aile çatışmasını belirlemeleri ve müdahalelerini buna göre planlamaları açısından bu ölçeğin literatüre kazandırılması önem taşımaktadır. Bu çalışmada karşılaştırılan modellerden elde edilen sonuçların çalışan kadınlarla sınırlı olması çalışmaların sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, çalışan erkekler içinde ölçeğin test edilmesinin cinsiyet karşılaştırma çalışmaları ve çalışan erkekler için iş-aile çatışması kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Bu araştırma sadece Uşak İlinde çalışan kadınlarla yürütülmüştür. Türkiye'nin değişik illerinden elde edilen örneklemeler üzerinde İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği'nin faktör yapısı yeniden incelenebilir. Ayrıca, çeşitli bölgelerde yaşayan çalışan kadınların iş-aile Çatışmasını yönetme öz-yeterliklerini inceleyen karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Aile, T. B., & Müdürlüğü, S. A. G. (2006). TC Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK). Social and Cultural Activities. *Aile Yapısı Araştırması*, 20-5.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Bilim ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of management*, 14(3), 475-491.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nurse-staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- Byrne, B. (2001). Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Carlson, D.S. & Perrewe, P.L. (1999). The role of social support in the stressor – strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25 (4), 513-541.
- Cinamon, G. R. (2003). Work-family conflict self-efficacy and career plans of young adults. *Teac Tea Edu*, 21, 365-378.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their importance for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49 (2), 212-220.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). *Work Life Balance In The New Millennium: Where are we? Where we need to go?* CPNR Discussion paper (W/12) October, Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- Dursun, S. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3).
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50, 230-239.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H.T. (2000). Kentlerde Yaşayan Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları. Başbakanlık K.S.S.G.M. Yayınları, Ankara: Cem Web Ofset.

- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content Analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity study. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-89.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family, *Int. Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 560-568.
- Hennessy, K. (2005). *Work-family Conflict Self-efficacy: a Scale Validation Study* (Doctoral dissertation).
- Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work–family conflict: Validating the English language version of a Hebrew scale. *Journal of Career Assessment*. 16(3), 370-383.
- İmamoğlu, E. O. (1991). *Aile İçinde Kadın-Erkek Rollerini*. Türk Aile Ansiklopedisi. Ankara: Cilt 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu. Ankara: Türkiye Yazarlar Birliği Vakfı.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work–family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779-814.
- Kline, P. (2013). *Handbook of Psychological Testing*. Routledge.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior – human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149
- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S. F., Chang, T. T., Allen, T. D., Lapierre, L. M. & Spector, P. E. (2010). Cross-cultural differences on work-to-family conflict and role satisfaction: A Taiwanese-British comparison. *Human Resource Management*, 49(1), 67-85.
- Matthews, L. S., Gonger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62-79.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. L. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 178-192.

- Moya, M., Exposito, F., & Ruiz, J. (2000). Close relationships, gender, and career salience. *Sex Roles*, 42(9-10), 825-846.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work – family conflict and family – work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women’s well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology*, 142, 645–662.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551–568.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family-work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011-1039.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26, 155–166.
- Raykoy, T. & Marcoulides, G.A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, USA
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A Review, *The Journal of Educational Research*, 99, 323-337
- T.C. Başbakanlık Yayınları (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamlarına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları*. Ankara; Cem Web Ofset.
- 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.

