



Çok Boyutlu Algılanan İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Fulya CENKSEVEN ÖNDER¹, Hacı Arif DOĞANÜLKÜ²

Özet

Bu araştırma Hanson vd. (2006) tarafından geliştirilen İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yaparak Türkçeye uyarlamak amacı ile yapılmıştır. Araştırmanın katılımcıları Türkiye'de yaşayan 242 kadın, 165 erkek olmak üzere toplamda 407 bireyden oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İlişki Doyumu Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini test etmede doğrulayıcı faktör analizi, madde toplam korelasyonu, ölçüt bağıntılı geçerlik ve Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Analizler neticesinde ölçeğin orijinal formundaki 6 boyutlu 22 maddeden oluşan yapısının Türkçe formu içinde aynı şekilde geçerli ve güvenilir olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak uyarlanan İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğinin çalışan ve evli bireyler arasında geçerli nitelikte ve güvenilir özellikte ölçme aracı olarak uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Makale Bilgileri

Araştırma
Makalesi

Gönderim Tarihi
10/03/2024
Kabul Tarihi
14/01/2025

Anahtar Kelimeler

İş,
Aile,
İş-aile olumlu
yayılım,
Ölçek uyarlama

¹ Çukurova Üniversitesi, 0000-0001-9748-626X, fulyac@gmail.com

² Çukurova Üniversitesi, 0000-0003-2055-7511, adoganulku@gmail.com

Atıf:

Cenkseven Önder, F. ve Doğanülkü, H. A. (2025). Çok boyutlu algılanan iş aile olumlu yayılım ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [PAÜEFD]*, 64, 196-211. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1450098>

Giriş

Gelişimsel perspektiften bakıldığında bireylerin yaşam boyu sahip olduğu birçok rol bulunmaktadır. Sahip olunan her bir rol, yaşam sürecinde ilgili dönem içerisinde önemli ve kritiktir. Yetişkinlik sürecine geçiş ile birlikte önemli ve kritik olan bu rollerin başında ise çalışan rolü ile birlikte eş ve ebeveyn olma gibi aile içi roller gelmektedir. Hayatın uzunca bir süresinde bu roller aktif olarak birbirlerine eşlik eder. Bu rollerin eş zamanlı yolculuğu, birbirleri üzerinde etkili olabilme ihtimalini de doğurmaktadır. Çünkü yaşamın bir alanından diğerine kişi içi alanlar arası aktarım olarak ifade edilen yayılma durumu sıklıkla meydana gelen bir durumdur (Bakker ve diğerleri, 2009). Belirli bir yaşam alanına ilişkin olumlu durumların ve tatminin, diğer yaşam alanlarına ilişkin memnuniyet üzerinde bulaş etkisi vardır (Sirgy ve diğerleri, 2020). Ayrıca bu konudaki varsayımları ile önde gelen teorilerden olan Rol Teorisinde de (Katz ve Kahn, 1978) bireylerin çalışma yaşantıları ve aile yaşantılarına ilişkin durumların birbirleri üzerinde etkili olduğu açıkça vurgulanmaktadır. Kısaca rollere özgü olumlu yaşantıların başka diğer rollere aktarılabilmesi, bir role özgü durumun başka bir role zenginlik katabileceği ve roller arasında olumlu yaşantılara ilişkin yayılım olabileceği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda son dönemlerde özellikle iş ve aile rolleri arasındaki olumlu yayılım durumu araştırmacılarında dikkatini çekmiş ve bu konuda sıkça araştırmalar yapılmıştır (Carlson ve diğerleri, 2011; Carvalho ve Chambel, 2014; Hanson ve diğerleri, 2006; Sanz-Vergel ve diğerleri, 2015).

Özellikle işten aile yaşamına yönelik yayılım durumlarını inceleme ile alan yazına dahil olan olumlu yayılım terimi, 1980'li yılların başlangıcından bu tarafa kullanılmaktadır (Crouter, 1984). İşteki yaşam ve ailedeki yaşam arasındaki olumlu yayılım iki yönlüdür (Hanson ve diğerleri, 2006). İşten elde edilen kazançlar aile alanına olumlu bir şekilde yayılabilir. Benzer şekilde aileden elde edilen kazançlar da iş alanına olumlu bir yayılım gösterebilir (Hanson ve diğerleri, 2006). Örneğin, bir kişinin işyerinde edindiği çoklu görev becerilerinin ev alanına aktarılması ve evde uygulanması durumu olumlu yayılımdır. Bu doğrultuda iş aile olumlu yayılımı, olumlu değerli duygulanımların, becerilerin, davranışların ve değerlerin kaynak alandan, alıcı alana aktarılması ve böylece alıcı alan üzerinde işe yarar ve olumlu etkilere sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Hanson ve diğerleri, 2006). Yapılan güncel araştırmalarda, kişiye uygun çalışma ortamının çalışanlar için olumlu yönde teşvik edici olabileceği, enerji verebileceği ve olumlu durumun yayılım göstererek aynı zamanda evdeki olumlu ruh halini de artırabileceği ileri sürülmektedir (Sanz-Vergel ve diğerleri, 2015; Stoddard ve Madsen, 2007; van Steenbergen ve Ellemers, 2009). Diğer yandan aileden işe yayılım içinde benzer durum söz konusudur. Aile ortamı içerisindeki olumlu duygulanımların, becerilerin,

davranışların ve değerlerin iş alanına da yayılım gösterdiği vurgulanmaktadır (Hanson ve diğerleri, 2006).

Hanson vd. (2006) iş aile olumlu yayılımını hem işten aileye (üç boyut) hem de aileden işe (üç boyut) olacak şekilde altı boyut olarak ortaya koymuşlardır. İşten aileye yayılım durumu boyutları duygusal olumlu yayılım, davranış temelli olumlu yayılım ve değer temelli olumlu yayılımdır. Aileden işe yayılım durumu boyutları da benzer şekilde duygusal olumlu yayılım, davranış temelli olumlu yayılım ve değer temelli olumlu yayılımdır. Burada beceriler ve davranışlar tek bir boyut oluşturacak şekilde birleştirilmiştir çünkü becerilerin genellikle davranış olarak ortaya çıktığı vurgulanmıştır (Hanson ve diğerleri, 2006). İş ve aile arasında olumlu yayılım durumunun olması bireylerin sağlığı ve refahı (Carlson ve diğerleri, 2011; Carvalho ve Chambel, 2014; Russo, 2015; Stoddard ve Madsen, 2007), iş-aile çatışmasının azaltılması (Sanz-Vergel ve diğerleri, 2015) ve işteki performans durumu (van Steenbergen ve Ellemers, 2009) açısından oldukça önemlidir.

Pozitif ruh halinin iş ve aile yaşamı arasında aktarılması hem iş tatmini hem de çift ve aile tatmini ile olumlu yönde ilişkilidir (Heller ve Watson, 2005; Kinnunen ve diğerleri, 2006; Ng ve diğerleri, 2016). Ford vd. (2007) bu araştırmalarda ulaşılan sonuçlar ile örtüşecek şekilde ailedeki stres etkenleri ve desteklerinin iş tatminiyle anlamlı düzeyde bir ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Wayne (2009), iş aile olumlu yayılımının bireylerin aile yaşam kalitesini arttırmada anahtar role sahip olduğunu vurgular. Ayrıca işten aileye olumlu yayılımın evlilik kalitesiyle ilişkili olduğu bulunmuştur (Grzywacz ve Marks, 2000a). Artan evlilik kalitesi ile bireylerin iş hayatına pozitif yansımalar gerçekleşmektedir. Aile hayatının, sosyal destek sunarak da iş hayatını olumlu yönde etkileyebileceği ifade edilmektedir (Kinnunen ve diğerleri, 2006). Birey destekleyici bir eşe sahip olarak işteki zorluklarla ilgili konuşma fırsatı elde eder, eşi onun stresli günleri atlatmasına yardımcı olabilir, kısaca eş desteği ilgili stres için önemli bir tampondur (Kinnunen ve diğerleri, 2006). İş yaşamı ile aile arasındaki olumlu yayılımın bireylerin iyi oluşları ile de pozitif bir şekilde ilişkili olduğu çalışmalarda ortaya konmuştur (Kinnunen ve diğerleri, 2006; Sirgy ve diğerleri, 2020). Grzywacz (2000), aileden işe yönelik olumlu aktarımların olmasının iyi oluşu ve zihinsel sağlığı desteklediğini bildirmiştir. Barnett (1994) çalışmasında eşler arasındaki ilişkiler iyi olduğunda, bireylerin iş ile ilgili sorunlar yaşadıklarında iyi oluşun önemli bir göstergesi olan psikolojik sıkıntıları önemli düzeyde yaşamadıklarını ortaya koymuştur. Olumlu yayılım ile ruh sağlığı arasındaki bağlantının olası bir açıklaması, olumlu yayılımın olumsuz olaylara karşı bir tampon oluşturup ruh sağlığı sonuçlarının iyileşmesine yol açabileceğidir (Hanson ve diğerleri, 2006). Ayrıca aileden işe olumlu yayılımın, iyi oluşun önemli göstergeleri olan daha düşük depresyon ve sorunlu içki içme riskiyle ilişkili olduğu da ortaya konmuştur (Grzywacz ve Bass, 2003; Grzywacz ve Marks, 2000b).

Görüldüğü üzere iş aile olumlu yayılımı iş doyumu, evlilik ve ilişki doyumu, iyi oluş ve ruhsal sağlıkla yakından ilişkilidir. Nitekim iş aile olumlu yayılım ölçeğini geliştirme sürecinde Hanson vd. (2006) tarafından da benzer şekilde aynı değişkenler ölçüt alınmış, iş aile olumlu yayılımı ile iş doyumu, aile doyumu ve iyi oluşun göstergesi olan ruh sağlığı durumu arasındaki ilişkiler incelemiştir. Bu incelemeler sonucunda iş aile olumlu yayılımı ile iş tatmini, aile tatmini ve ruhsal sağlık arasında olumlu ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmışlardır (Hanson ve diğerleri, 2006).

Bu araştırmada Hanson vd. (2006) tarafından geliştirilen iş aile olumlu yayılım ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Böylelikle Türk popülasyonuna ilişkin iş aile olumlu yayılımının öncülleri ve sonuçlarına ilişkin alan yazın geliştirilebilir, araştırmacılar ve uygulayıcılar için ışık tutulabilir. Çünkü Türkiye’de iş aile olumlu yayılımına ilişkin yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. İş aile yayılımına ilişkin Türkçeye uyarlanmış bir ölçeğe ulaşılmıştır. Polatçı (2014), orijinalinde 14 maddeden oluşan ve Grzywacz ve Marks (2000a) tarafından geliştirilen ölçeği, ölçek uyarlama sürecinde iki maddeyi çıkararak 12 madde olarak Türkçeye uyarlamıştır. Polatçı (2014) tarafından uyarlanan bu ölçek pozitif iş-aile yayılımı, negatif iş-aile yayılımı, pozitif aile-iş yayılımı ve negatif aile-iş yayılımı şeklinde dört boyuttan oluşmaktadır. Görüldüğü üzere bu ölçeğin amacı, işten aileye ve aileden işe olacak şekilde negatif ya da pozitif yansıma durumlarının olup olmadığını ortaya koymaya yöneliktir. Bu ölçek haricinde Türkçeye uyarlanmış işten aileye ve aileden işe yönelik olumlu yayılım ölçeği herhangi başka ölçeğin aracına ulaşamamıştır. Bu araştırmada uyarlama çalışması yapılan ve Hanson vd. (2006) tarafından iş aile olumlu yayılımını ölçmeye yönelik geliştirilen ölçek, Grzywacz ve Marks (2000a) tarafından geliştirilen ölçekten farklı olarak yayılım durumunu sadece olumlu yayılım şeklinde ölçmektedir. Buna ek olarak Hanson vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçek, Grzywacz ve Marks (2000a) tarafından geliştirilen ölçekten farklı olarak duygusal olumlu yayılım, davranış temelli olumlu yayılım ve değer temelli olumlu yayılım şeklinde boyutlara sahiptir. Yani Grzywacz ve Marks’ın (2000a) ölçeği iş aile olumlu yayılımını duygusal, davranışsal ve değersel temelli boyutlandırılan bir ölçüm niteliğine sahip değildir, sadece olumlu ve olumsuz aktarım olup olmadığı yönünde sonuç koymaktadır. Dolayısıyla Grzywacz ve Marks’ın (2000a) ölçeği ile yapılan ölçümlerde, işten aileye veya aileden işe yayılımın hangi boyutlarda gerçekleştiği konusunda bilinmezlik durumu hâkimdir. Hanson vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanmasındaki en büyük motivasyon kaynaklarından birisi, ölçeğin bahsedilen bu bilinmezlik durumunu ortadan kaldırmaya yönelik bilgi sunabilecek nitelikte olmasıdır.

Türkiye’de iş aile olumlu yayılımı ile ilgili yapılmış araştırmalarda iş aile olumlu yayılımının iş tatmini ve yaşam tatmini (Polatçı ve Keser, 2017),

örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâ (Eryılmaz ve diğerleri, 2021) ile ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bunun haricinde iş aile olumlu yayılımı ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Oysaki Türkiye’de evli ve çalışan bireylerin hem kariyer ve işleri ile alakalı hem de aile ile çift yaşantıları ile alakalı bağımsız olarak yapılmış çok sayıda araştırma mevcuttur. Ancak bireylerin iş ve aile yaşantısının birbirleri üzerinde olumlu yayılım gösterip göstermediğini, olumlu bir yayılım var ise bunun hangi boyutlarda (örn. duygusal, davranışsal, değersel) olduğunu ve bu durumun bireylerin hayatındaki diğer yapılar üzerinde nasıl etki ettiğini ortaya koyacak nitelikteki araştırmalar ihmal edilmiştir. Bu durumun önemli bir gerekçesi, iş aile olumlu yayılımını farklı boyutlarda ölçebilecek nitelikte geliştirilmiş veya uyarlanmış olan bir ölçme aracının olmaması olabilir. Dolayısı ile bu araştırma bahsi geçen bu duruma imkân tanıyacak özelliği barındırması açısından da önemlidir. Bu doğrultuda tasarlanan araştırmada Hanson vd. (2006) tarafından geliştirilen İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin istatistiksel analizler yapılarak Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır.

Yöntem

Çalışma Grubu

Bu araştırma Türkiye’de yaşayan evli ve çalışan toplamda 407 katılımcı ile yürütülmüştür. Katılımcıların 274’ü (%67.3) kadın, 133’ü (%32.7) erkektir. Katılımcıların yaş aralığı 21 ile 65 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 36.76’dır. Katılımcıların çalışma süresi bir ile 42 yıl arasında değişmekte olup ortalama çalışma süresi 15.38’dır. Katılımcıların evlilik süreleri ise yine bir ile 42 yıl arasında değişmekte olup ortalama evlilik süresi 12.72’dır. Katılımcılardan 252’si (%61.9) çocuk sahibi iken 155 (%38.1) katılımcının çocuğu bulunmamaktadır. Çocuk sahibi katılımcıların çocuk sayıları ise bir ile beş arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Çok Boyutlu Algılanan İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeği

Hanson vd. (2006) tarafından iş ve aile arasındaki olumlu yayılımı ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Ölçek evli ve çalışan bireylere yönelik geliştirilmiş olup hem işten aileye yönelik hem de aileden işe yönelik olumlu bir yayılım olup olmadığı konusunda fikir vermektedir. Beşli Likert şeklinde olan bu ölçek toplam yirmi iki maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanlardaki artış olumlu yayılımın fazla olmasına işaret etmektedir. 22 maddeli bu ölçeğin ilk 11 maddesi işten aileye yönelik olumlu yayılımı ölçerken diğer 11 maddesi ise aileden işe yönelik olumlu yayılımı ölçmektedir. Ölçek işten aileye (üç boyut) ve aileden işe (üç boyut) yayılımı ölçen toplam altı boyuttan oluşmaktadır. İşten aileye yayılım durumu boyutları duygusal olumlu yayılma, davranış temelli olumlu yayılma ve değer temelli olumlu yayılma. Diğer yandan

aileden işe yayılım durumu boyutları da aynı şekilde duygusal olumlu yayılma, davranış temelli olumlu yayılma ve değer temelli olumlu yayılmadır. Ölçek geliştirme çalışmasında güvenirlik analizi için hesaplanan Cronbach alfa değeri tüm boyutlar için .90 ile .93 arasında değişmektedir. Geçerlik analizleri kapsamında hesaplanan altı faktörlü modelin ölçüm açısından uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca geçerlik analizleri kapsamında iş doyumunu, aile doyumunu ve ruh sağlığı ölçütü bağıntılı değişkenler olarak ele alınmış ve iş aile olumlu yayılımının bu değişkenler ile anlamlı ilişkiler gösterdiği gözlenmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss vd. (1967) tarafından çalışan bireylerin iş doyum düzeylerini ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılarak Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. İçsel ve dışsal doyum olmak üzere iki boyuta sahip olan ölçek Beşli Likert tipindedir ve yirmi maddeden oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen puanlardaki artış bireylerin iş doyumunu düzeylerinin fazlalığına işaret etmektedir. Ölçek uyarlama aşamasında güvenirlik analizi için hesaplanan Cronbach alfa değeri .77 olarak bulunmuştur. Yapılan bu araştırmada ise ulaşılan Cronbach alfa değeri .93 olarak bulunmuştur. Güvenirlik analizi yanında ölçeğe ilişkin yapılmış olan geçerlik analizi bulguları da ölçeğin geçerli ölçüm niteliğine sahip olduğunu göstermektedir.

İlişki Doyumu Ölçeği

Hendrick (1988) tarafından evli veya romantik ilişki içinde olan kişilerin ilişkilerinden aldıkları doyumunu ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılarak Türkçe uyarlaması Curun (2001) tarafından yapılmıştır. Yedili Likert tipi olan ölçek, toplamda yedi maddeden oluşmaktadır ve tek boyutludur. Ölçekten alınan puanlardaki artış bireylerin romantik ilişkilerinden aldıkları doyumdaki fazlalığa işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması kapsamında güvenirlik analizleri için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğe ilişkin ulaşılan Cronbach alfa değeri ise .92 olarak bulunmuştur. Güvenirlik analizi yanında ölçeğe ilişkin yapılmış olan geçerlik analizi bulguları da ölçeğin geçerli ölçüm niteliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Diener vd. (2009) tarafından yetişkin bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılarak Türkçe uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Yedili Likert tipi olan ölçek toplamda sekiz maddeden oluşmaktadır ve tek boyutludur. Bireylerin ölçekten aldıkları puanlardaki artış psikolojik iyi oluş düzeylerindeki yüksekliğe işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması kapsamında güvenirlik

analizleri için hesaplanan Cronbach alfa değeri .80 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğine hesaplanan Cronbach alfa değeri ise .91 olarak bulunmuştur. Güvenirlik analizi yanında ölçeğe ilişkin yapılmış olan geçerlik analizi bulguları da ölçeğin geçerli ölçüm niteliğine sahip olduğunu göstermektedir.

İşlem

Bu araştırma Türkiye’de yaşayan evli ve çalışan katılımcılar ile yürütülmüş bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğini Türkçeye uyarlama konusunda karar alınması ile birlikte öncelikle ölçeği geliştirme çalışmasını yapan ve orijinal formu oluşturan araştırmacı ekipteki sorumlu yazardan ölçeği Türkçeye uyarlama konusunda izin alınmıştır. Bundan sonraki aşamada ölçek iki uzman tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Orijinal ifade ile Türkçe ifadelerin bulunduğu bir form iki dili (Türkçe ve İngilizce) iyi düzeyde bilen beş akademisyen tarafından incelenmiş, uygunluğu derecelendirilmiş ve geribildirim alınmıştır. Alınan geribildirimler sonrasında ölçeğin deneme formu oluşturulmuştur. Deneme formuna ilişkin 15 yetiştikten maddelerin anlaşılabilirliğini belirlemek amacıyla görüş alınmıştır ve düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra ölçeğin son hali verilen bu formu ve orijinal form 18 İngilizce öğretmenine bir hafta ara ile uygulanmıştır. Ölçeğin İngilizce formu ile Türkçe formundan elde edilen puanlar arasındaki yüksek korelasyon Türkçe formun orijinal formu yansıttığını göstermektedir. Çeviri işleminin ardından 407 katılımcıya ölçeği ölçme aracı uygulanarak ölçeğin orijinal halindeki faktör yapısının geçerliğini koruyup korumadığını ortaya koymak amacı ile Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formundaki tüm faktörlerin Türkçe formunda da geçerli olduğu ve tüm maddelerin uygun yük değerlerine sahip olduğu gözlenmiştir. Aynı örneklem grubundan toplanan veriler ile madde analizleri yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı hesaplanarak ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Daha sonra yine aynı çalışma grubu içerisinde rastgele seçilen 88’i (%56.4) kadın, 68’i (%43.6) erkek olmak üzere toplamda 156 katılımcıya ise ölçüt değişkenlere ait ölçme araçları uygulanarak ölçüt bağıntılı geçerlik analizi yapılmıştır. Yapılan tüm uygulamalarda katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Araştırmanın etik izni, Çukurova Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulun’dan alınmıştır.

Veri Analizi

Öncelikle katılımcılardan doğrulamalı faktör analizi yapmak amacı ile toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak incelenmiştir. Tüm boyutlar ve toplam puanlar için basıklık değerleri -1.28 ile -.15 arasında değişirken, çarpıklık değerleri -1.03 ile .01 arasında değişmektedir. Bu değerler verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Çünkü basıklık ve

çarpıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olması normal dağılım göstergesidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Normalliğin incelenmesinin ardından ölçeğin orijinalin formundaki faktör yapısının uygun olup olmadığını değerlendirmek amacı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra madde-toplam puan arasındaki ilişkileri ve ölçeğin ölçüt değişkenlerle ilişkisini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizleri kapsamında ise Cronbach alfa iç tutarlık değeri hesaplanmıştır. Veri analizleri SPSS 26 ve AMOS 24 istatistik programları kullanılarak yapılmıştır.

Bulgular

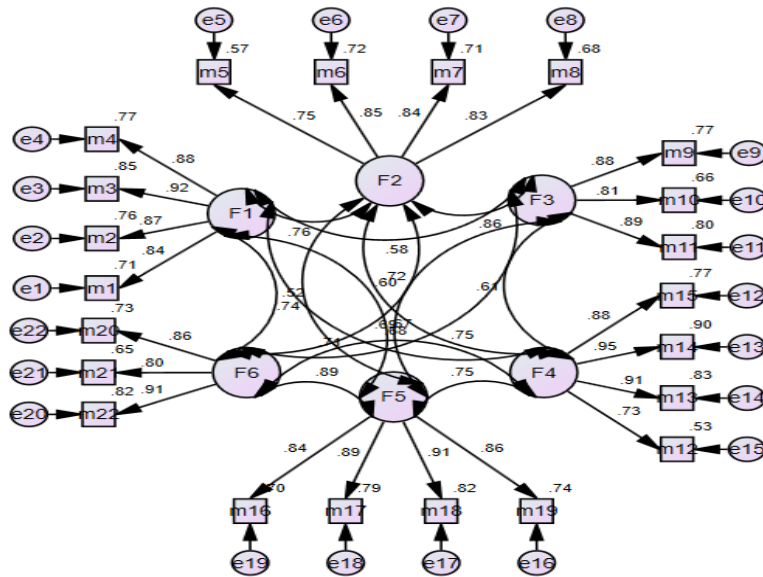
Ölçek uyarlama sürecinde elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur. Öncelikle geçerlik analizleri kapsamında ulaşılan bulgular verilmiştir. Devamında ise güvenirlik analizleri kapsamında ulaşılan bulgular sunulmuştur.

Yapı Geçerliği

Ölçeğin orijinal formundaki altı faktörlü yapısının geçerliğini test etmek üzere hem birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) hem de ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör analizleri yapılırken model uyum iyiliği değerleri için " $\chi^2/df < 5$, CFI $> .90$, TLI $> .90$, GFI $> .80$ ve RMSEA $< .10$ " kriterleri aranmıştır (Hoe, 2008; Kline, 2005; Marcoulides ve Schumacher, 2001; Tabachnick ve Fidell, 2007). Öncelikle birinci düzey DFA için model oluşturulmuştur. Bu modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıklar içerisinde olduğu gözlenmiştir ($\chi^2/df = 3.52$; TLI = .93; CFI = .94; GFI = .87; RMSEA = .07). Birinci düzey DFA sonucu ulaşılan bağıntı diyagramı Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1

Birinci düzey DFA bağıntı diyagramı

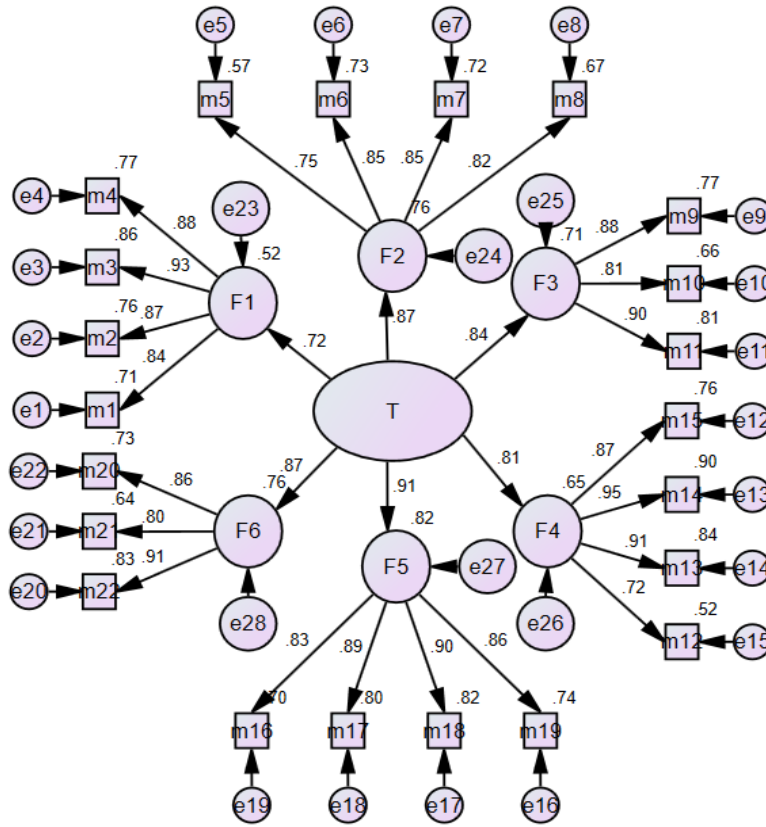


Şekil 1'de görüldüğü üzere tüm maddelere ait faktör yükleri .73 ile .95 arasında değişmektedir. Madde faktör yük değerlerinin .30 ve üzerinde olması ilgili maddenin modelde kabul edilmesi için yeterli olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2015). Dolayısıyla yapılan birinci düzey DFA sonucunda tüm maddelerin kabul edilebilir olduğu gözlenmektedir.

Birinci düzey DFA sonrasında, ikinci Düzey DFA için model oluşturulmuştur. Çünkü çok boyuta sahip olan ölçeklerin muhakkak ikinci düzey çok faktörlü olan modellerinin de test edilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Oluşturulan bu modelin de uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıklar içerisinde olduğu gözlenmiştir ($\chi^2/df = 3.37$; TLI = .93; CFI = .94; GFI = .87; RMSEA = .07). İkinci düzey DFA sonucu ulaşılan bağıntı diyagramı Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2

İkinci düzey DFA bağıntı diyagramı



Şekil 2'de görüldüğü üzere tüm maddelere ait faktör yükleri .72 ile .95 arasında değişmektedir. Madde faktör yük değerlerinin .30 ve üzerinde

olması, ikinci düzey DFA sonucunda da tüm maddelerin kabul edilebilir olduğunu göstermiştir.

Madde Analizi

Ölçeğin madde ayırt ediciliğini test etmek amacı ile madde ve toplam puan arasındaki korelasyon düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda madde-toplam puan korelasyon değerlerinin .31 ile .77 arasında olduğu sonucu elde edilmiştir. Madde-toplam puan korelasyon katsayısının .30 ve üzerinde olması maddelerin yeterli düzeyde ayırt edici güce sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2014). Dolayısıyla ölçekteki maddelerin tamamı ayırt edicilik açısından uygundur.

Ölçüt Bağlantılı Geçerlik

İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğinin ölçüt bağlantılı geçerliğini test edebilmek amacı ile Minnesota İş Doyum Ölçeği, İlişki Doyumu Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkilerde hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 1'de aktarılmıştır.

Tablo 1

Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. İşten Aileye Yayılım	-										
2. Duygusal	.79*	-									
3. Davranışsal	.93*	.60*	-								
4. Değersel	.87*	.48*	.78*	-							
5. Aileden İşe Yayılım	.77*	.60*	.70*	.69*	-						
6. Duygusal	.69*	.62*	.63*	.54*	.85*	-					
7. Davranışsal	.68*	.50*	.65*	.63*	.94*	.70*	-				
8. Değersel	.67*	.46*	.59*	.69*	.85*	.55*	.79*	-			
Ölçüt Değişkenler											
9. İş doyumu	.42*	.34*	.41*	.34*	.36*	.36*	.26*	.35*	-		
10. İlişki Doyumu	.40*	.36*	.38*	.30*	.40*	.36*	.37*	.33*	.36*	-	
11. Psikolojik İyi Oluş	.46*	.40*	.41*	.39*	.43*	.39*	.35*	.41*	.64*	.64*	-

Not: * $p < .01$

Tablo 1'de görüldüğü üzere hem işten aileye yayılım toplam ve boyutlarına ilişkin puanlar hem de aileden işe yayılım toplam ve boyutlarına ilişkin puanlar ölçüt değişkenler olan iş doyumu, ilişki

doyum ve psikolojik iyi oluş puanları ile olumlu yönde anlamlı ilişkilere sahiptir. Bu ilişkilerin düzeyi .26 ile .46 arasında değişmektedir. Ayrıca işten aileye yayılım boyutları puanları .48 ile .78 arasında, aileden işe yayılım boyutları puanları ise .55 ile .79 arasında değişmektedir. Boyutlar arasındaki korelasyon katsayısının çoklu bağıntı (multicollinearity) problemi açısından .85 ve üzerinde bulunmaması önerilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2016). Dolayısıyla ulaşılan sonuçlar çoklu bağıntı problemi olmadığını göstermektedir.

Güvenirlik

Ölçeğin güvenilirlik analizleri kapsamında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Faktörlerin Cronbach Alfa Değerleri

Boyutlar	Cronbach Alfa Değeri
1. İşten Aileye Yayılım	.94
2. Duygusal	.93
3. Davranışsal	.89
4. Değersel	.89
5. Aileden İşe Yayılım	.95
6. Duygusal	.92
7. Davranışsal	.93
8. Değersel	.89

Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm boyutlara ait Cronbach alfa değerleri .89 ile .94 arasında değişmektedir. .76 ile .95 arasındaki değerler güvenilirlik açısından oldukça yüksek olarak ifade edilmektedir (Taber, 2018). Dolayısıyla ulaşılan bulgular İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğinin güvenilir bir nitelikte olduğunu göstermektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada Hanson vd. (2006) tarafından geliştirilen İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeği Türkçeye çevrilerek bazı geçerlik analizleri ve güvenilirlik analizleri yapıp, ölçeğin Türk diline ve kültürüne uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma esnasında yapılan geçerlik analizleri ve güvenilirlik analizleri sonucunda ulaşılan bulgular, ölçeğin Türkçe versiyonunun psikometrik özellikler açısından uygun olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Uyarlama çalışması sonucunda ulaşılan ölçeğin Türkçe formu, orijinal formu ile benzer şekilde 22 madde ve altı boyutlu oluşan yapısını sürdürmüştür. Özetle uyarlanan İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğinin çalışan ve evli bireyler arasında geçerli nitelikte ve güvenilir özellikte ölçme aracı olarak uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek uyarlama sürecinde yapı geçerliğini incelemek için hem birinci düzey DFA hem de buna ek olarak ikinci düzey DFA yapılmıştır. Çünkü Meydan ve Şeşen (2011) çok boyuta sahip olan ölçme araçlarının

muhtemelen ikinci düzeyde çok faktörlü modellerinin de test edilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Bu kapsamda yapılan birinci düzey ile ikinci düzey DFA sonucunda, ölçeğin faktör yapısının orijinal halini koruyacak nitelikte sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür. Geçerlik analizi kapsamında yapılan bir diğer analiz madde analizleri olmuştur. Madde analizi sonucunda ulaşılan madde-toplam puan korelasyonlarının tamamı uygun düzeyde bulunmuştur. Geçerlik analizi kapsamında ayrıca ölçüt bağıntılı geçerlik çalışması yapılmış. Ölçüt olarak iş doyumu, ilişki doyumu ve psikolojik iyi oluş değişkenleri alınmıştır. Nitekim Hanson vd. (2006) tarafından ölçek geliştirme sürecinde de benzer değişkenler ölçüt olarak kullanılmıştır. Bu araştırmada yapılan analizler sonucunda ölçeğin Türkçe versiyonunun tüm ölçüt değişkenler ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş aile olumlu yayılımı bireylerin aile yaşam kalitesini arttırmada anahtar role sahiptir (Wayne, 2009). Bu doğrultuda yapılan araştırmalarda iş aile olumlu aktarımının hem iş tatmini hem de çift ve aile tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulgular ile ortaya konulmuştur (Heller ve Watson, 2005; Kinnunen ve diğerleri, 2006; Ng ve diğerleri, 2016). Ayrıca işten aileye olumlu yayılımın evlilik kalitesiyle ilişkili olduğu bulunmuştur (Grzywacz ve Marks, 2000a). Diğer taraftan iş ve aile arasındaki olumlu yayılımın bireylerin iyi oluşları ile de pozitif yönde ilişkili olduğu yapılmış olan bazı araştırmalarda ortaya konmuştur (Kinnunen ve diğerleri, 2006; Sirgy ve diğerleri, 2020). Grzywacz (2000), aileden işe yönelik olumlu aktarımların olmasının iyi oluş ve zihinsel sağlığı desteklediğini vurgulamaktadır. Ayrıca olumlu yayılımın olumsuz olaylara karşı bir tampon oluşturup ruh sağlığına olumlu yönde etki edeceği ifade edilmektedir (Hanson ve diğerleri, 2006). Dolayısıyla bu araştırmada ölçüt değişken olarak tercih edilen bu değişkenler ile İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeği arasında anlamlı ilişkilere ulaşılması da ölçeğin geçerliğine ilişkin olumlu göstergeler olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koyabilmek amacı ile iç tutarlık katsayısına bakılmış ve ulaşılan sonuçlar güvenilirlik açısından ölçeğin uygun olduğunu ortaya koymuştur.

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak araştırmacı ve uygulayıcılar için bazı öneriler sunulmuştur. Araştırma yapacak bireyler iş aile olumlu yayılımına aracı rolde ya da düzenleyici rolde etki edebilecek değişkenleri/modelleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapabilirler. İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeği hem iş yaşamından aileye hem de aile yaşamından işe yönelik duygusal, davranışsal ve değersel boyutların her birisi için olumlu yayılımı belirleyebilme imkânı sunmaktadır. İşten aile yaşamına ya da aileden işe yönelik olumlu aktarımın hangi boyutlarda daha az gerçekleştiğini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılarak bu eksikliği gidermeye yönelik araştırmalar planlanabilir. Uygulayıcılar iş yaşamında aileye ya da aileden işe yönelik olumlu aktarım sağlanması bağlamında ölçme aracındaki boyutlar

doğrultusunda kişiler ile grup çalışmaları ve bireysel görüşmeler yapılabilir. Aile danışmanlığı ve kariyer danışmanlığı hizmeti sunan uygulayıcılar danışanları ile iş aile ilişkileri konularında çalışmalar yaparken İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeğini kullanarak bireylerin farklı yaşam rollerine yönelik aktarımları olup olmadığını tespit edebilir ve elde etikleri sonuçlar doğrultusunda danışma oturumlarını tasarlayabilir.

Bu araştırma gelecekte yapılacak çalışmalara yol gösterici nitelikte olabilecek birtakım sınırlılıkları da yapısında barındırmaktadır. Bu sınırlılıklar dikkate alınarak ayrıca yukarıdakilerden farklı öneriler de sunulmuştur. İlk olarak bu araştırmadaki katılımcılardan yaptıkları iş ve aile yaşantısına dair bazı bilgiler alınsa da bu özellikleri açısından katılımcıların ölçeği yanıtlama biçimleri analiz edilmemiştir. Bu doğrultuda katılımcıların meslek grupları, aile yaşantıları, çalışma ve evlilik süreleri, çocuk sahibi olup olmama durumları açısından ölçeğe yönelimleri incelenebilir ve böylelikle ölçeğin daha özel gruplara özgü formları oluşturulabilir. Bu araştırma Türkiye’de Doğu Akdeniz Bölgesi’nde bulunan bir ildeki katılımcılardan toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın dış geçerliğini arttırabilmek amacı ile farklı illerde yaşayan bireylerden de veri toplanarak araştırma tekrarlanabilir. Aile ve iş yaşantısına ilişkin çalışmalar yapan araştırmacılar bu ölçeği kullanarak iş aile olumlu yayılımının bireylerin aile ve iş yaşantılarına ilişkin etkisini ortaya koyabilir. Ölçek hem iş yaşamından aileye hem de aile yaşamında işe yönelik duygusal, davranışsal ve değersel boyutların her birisi için olumlu yayılımı belirleyebilme imkânı sunmaktadır. Bu doğrultuda çalışan ve evli bireylerin aile yaşantıları veya kariyer yaşantıları ile ilgili yapılacak olan eğitsel çalışmalarda ve uygulamalarda İş Aile Olumlu Yayılım Ölçeği kullanılarak grupların ihtiyaçları belirlenebilir.

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu araştırma, Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler kurulunun 16/11/2023 tarihli E-74009925-604.01.02-851334 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Yazarların beyan edeceği bir çıkar çatışması yoktur.

Yazar Katkısı: FCÖ: Çalışmanın tasarlanması ve verilerin analiz edilmesi, Bulgular ve Tartışmanın yazılması HAD: Verilerin toplanması, Giriş ve yöntemin yazılması

Kaynakça

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>

- Barnett, R. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56(3), 647–656. <https://doi.org/10.2307/352875>
- Baycan A. (1985). *Farklı meslek grupları arasındaki iş memnuniyetinin çeşitli yönlerinin analizi* [Yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work–family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1045–1054. <https://doi.org/10.1037/a0023964>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' wellbeing: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, 119, 373–387. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0475-8>
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work–family interface. *Human Relations*, 37(6), 425–442. <https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- Curun, F. (2001). *Cinsiyetçiliğin ve cinsiyet rolü yöneliminin ilişki memnuniyeti üzerindeki etkileri* [Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*, 39, 247–262. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12.
- Eryılmaz, A., Açıkgoz, A. C. ve Er, E. (2021). Örgütsel vatandaşlık duygusal zekâ ve iş-aile yayılımı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 340–353. <https://doi.org/10.21733/ibad.872114>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Grzywacz, J. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236–243. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.4.236>
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000a). Reconceptualizing the workfamily interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.1.111>

- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000b). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 336–348. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x>
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248–261. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249–265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273–1279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1273>
- Hendrick, S. S. (1988). A generic measure of relationship satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 50(1), 93–98. <https://doi.org/10.2307/352430>
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Application Quantity Method*, 3(1), 76–83. https://ink.library.smu.edu.sg/sis_research/5168
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *Social psychology of organizations*. Wiley.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Marcoulides, G., & Schumacher, R. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Ng, L. P., Kuar, L. S., & Cheng, W. H. (2016). Influence of work-family conflict and work-family positive spillover on healthcare professionals' job satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(11), 1–15.
- Polatçı, S. (2014). İş aile yayılımı ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 327–348. <https://doi.org/10.30976/susead.302231>
- Polatçı, S. ve Keser, A. (2017). İş aile yayılımının bireyin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 401–421. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002451
- Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: An analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(19), 2486–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.1003085>

- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 1–8. <https://doi.org/10.1111/joop.12075>
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*. Anı Yayıncılık.
- Sirgy, M. J., Lee, D. J., Park, S., Joshanloo, M., & Kim, M. (2020). Work–family spillover and subjective well-being: The moderating role of coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2909-2929. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00205-8>
- Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work– family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9, 2–15.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Telef, B. B. (2013). The adaptation of psychological well-being into Turkish: A validity and reliability study. *Hacettepe University Journal of Education*, 28(3), 374–384.
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617–642. <https://doi.org/10.1002/job.569>
- Wayne, J. H. (2009). Cleaning up the constructs on the positive side of the work–family interface. In D. R. Crane, & J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*. Lanham.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnsesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120. <https://psycnet.apa.org/record/1968-08111-001>



Multidimensional Perceived Work-Family Positive Spillover Scale: Adaptation, Validity and Reliability Study

Fulya CENKSEVEN ÖNDER¹, Hacı Arif DOĞANÜLKÜ²

Abstract

This study was conducted to adapt the Work-Family Positive Spillover Scale developed by Hanson et al. (2006) into Turkish by conducting validity and reliability studies. The participants of the study comprised 407 individuals, 242 women and 165 men, living in Turkey. Work-Family Positive Spillover Scale, Minnesota Job Satisfaction Scale, Relationship Satisfaction Scale and Psychological Well-Being Scale were used as data collection tools. Confirmatory factor analysis, item-total correlation, criterion-related validity and Cronbach's alpha internal consistency coefficient were calculated to test the psychometric properties of the scale. As a result of the analyses, it was found that the 6-dimensional 22-item structure of the original form of the scale was similarly valid and reliable in its Turkish form. As a result, it was concluded that the adapted Work-Family Positive Spillover Scale can be applied as a valid and reliable measurement tool among working and married individuals.

Article Details

Research Article

Received

10/03/2024

Accepted

14/01/2025

Key words

Work,
Family,
Work-family
positive
spillover,
Scale
adaptation

¹ Çukurova University, 0000-0001-9748-626X, fulyac@gmail.com

² Çukurova University, 0000-0003-2055-7511, adoganulku@gmail.com

Suggested Citation:

Cenkseven-Önder F., & Doğanülkü, H. A. (2025). Multidimensional perceived work-family positive spillover scale: Adaptation, validity and reliability study. *Pamukkale University Journal of Education [PUJE]*, 64, 196-211. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1450098>

Introduction

From a developmental perspective, individuals have many roles throughout their lives. Each role is critical in the relevant period of life. At the beginning of these roles that are critical with the transition to adulthood are the roles of employee and family roles such as being a spouse and parent. These roles actively accompany each other for a long period. The simultaneous journey of these roles also creates the possibility of having an impact on each other. This is because spillover, which is expressed as interpersonal transfer from one area of life to another, is a frequently occurring phenomenon (Bakker et al., 2009). Positive situations and satisfaction with a particular life domain have a contagion effect on satisfaction with other life domains (Sirgy et al., 2020). In addition, in the Role Theory (Katz & Kahn, 1978), which is one of the leading theories with its assumptions on this subject, it is clearly emphasized that the situations related to individuals' work life and family life are effective on each other. In short, it is stated that role-specific positive experiences can be transferred to other roles, a role-specific situation can enrich another role, and there can be spillover of positive experiences between roles. In this direction, especially the positive spillover between work and family roles has recently attracted the attention of researchers and studies on this subject have been conducted frequently (Carlson et al., 2011; Carvalho & Chambel, 2014; Hanson et al., 2006; Sanz-Vergel et al., 2015).

The term positive spillover has been used since the beginning of the 1980s (Crouter, 1984), especially in the literature on spillovers from work to family life. Positive spillovers between life at work and life in the family are bidirectional (Hanson et al., 2006). Earnings from work can positively spill over into the family sphere. Similarly, gains from the family can positively spill over into the work domain (Hanson et al., 2006). For example, a positive spillover is when multitasking skills acquired at work are transferred to the home domain and applied at home. In this respect, work-family positive spillover is defined as the transfer of positively valued affect, skills, behaviors and values from the source domain to the recipient domain thus having useful and positive effects on the recipient domain (Hanson et al., 2006). Recent research suggests that a personalized work environment can be positively stimulating and energizing for employees, and can also increase positive mood at home through positive spillovers (Sanz-Vergel et al., 2015; Stoddard & Madsen, 2007; van Steenbergen & Ellemers, 2009). On the other hand, the spillover from family to work is similar. It is emphasized that positive emotions, skills, behaviors and values in the family environment also spread to the workplace (Hanson et al., 2006).

Hanson et al. (2006) presented work-family positive spillover as six dimensions, both work-to-family (three dimensions) and family-to-

work (three dimensions). The dimensions of work-to-family spillover are emotional positive spillover, behavior-based positive spillover and value-based positive spillover. Similarly, the dimensions of family-to-work spillover are emotional positive spillover, behavior-based positive spillover and value-based positive spillover. Here, skills and behaviors are combined to form a single dimension because it is emphasized that skills are often manifested as behaviors (Hanson et al., 2006). Positive spillovers between work and family are important for individuals' health and well-being (Carlson et al., 2011; Carvalho and Chambel, 2014; Stoddard and Madsen, 2007; Russo, 2015), reducing work-family conflict (Sanz-Vergel et al., 2015) and performance at work (van Steenbergen and Ellemers, 2009).

The transfer of positive mood between work and family life is positively related to both job satisfaction and couple and family satisfaction (Heller & Watson, 2005; Kinnunen et al., 2006; Ng et al., 2016). Ford et al. (2007), in line with the results of these studies, found that family stressors and support were significantly related to job satisfaction. Wayne (2009) emphasizes that positive work-family spillover has a key role in improving the quality of family life of individuals. In addition, positive spillover from work to family was found to be related to marital quality (Grzywacz & Marks, 2000a). Increased marital quality has positive repercussions on individuals' work lives. It is also stated that family life can positively affect work life by providing social support (Kinnunen et al., 2006). By having a supportive spouse, the individual gets the opportunity to talk about difficulties at work, the spouse can help him/her get through stressful days, in short, spousal support is an important buffer for related stress (Kinnunen et al., 2006). Studies have shown that positive spillovers between work life and family are positively related to individuals' well-being (Kinnunen et al., 2006; Sirgy et al., 2020). Grzywacz (2000) reported that positive transfers from family to work support well-being and mental health. Barnett (1994) found that when relationships between spouses are good, individuals do not experience psychological distress, which is an important indicator of well-being, at a significant level when they experience work-related problems. One possible explanation for the link between positive spillover and mental health is that positive spillover may provide a buffer against negative events and lead to improved mental health outcomes (Hanson et al., 2006). Positive spillover from family to work has also been found to be associated with a lower risk of depression and problem drinking, which are important indicators of well-being (Grzywacz and Bass, 2003; Grzywacz and Marks, 2000b). As can be seen, positive work-family spillover is closely related to job satisfaction, marital and relationship satisfaction, well-being and mental health. Hanson et al. (2006) took the same variables as a criterion in the process of developing the work-family positive spillover

scale and examined the relationships between work-family positive spillover and job satisfaction, family satisfaction and mental health status, which is an indicator of well-being. As a result of these examinations, they concluded that there are positive relationships between positive work-family spillover and job satisfaction, family satisfaction and mental health (Hanson et al., 2006).

In this study, it was aimed to adapt the work-family positive spillover scale developed by Hanson et al. (2006) to Turkish. In this way, the literature on the antecedents and consequences of positive work-family spillover for the Turkish population can be developed and light can be shed for researchers and practitioners. Because the research on positive work-family spillover in Turkey is quite limited. A scale adapted to Turkish regarding work-family spillover has been reached. Polatçı (2014) adapted the scale originally consisting of 14 items and developed by Grzywacz and Marks (2000a) into Turkish as 12 items by removing two items during the scale adaptation process. This scale adapted by Polatçı (2014) consists of four dimensions: positive work-family spillover, negative work-family spillover, positive family-work spillover and negative family-work spillover. As can be seen, this measurement tool aims to reveal whether there are negative or positive spillovers from work to family and from family to work. Apart from this scale, there is no other scale adapted to Turkish that measures positive spillover from work to family and from family to work. Unlike the scale developed by Grzywacz and Marks (2000a), the scale developed by Hanson et al. (2006) to measure positive spillover from work to family, which was adapted for this study, measures spillover only as positive spillover. In addition, the scale developed by Hanson et al. (2006), unlike the scale developed by Grzywacz and Marks (2000a), has dimensions such as emotional positive spillover, behavior-based positive spillover and value-based positive spillover. In other words, Grzywacz and Marks' (2000a) scale does not have the quality of measuring the positive spillover of work-family spillover in terms of emotional, behavioral and value-based dimensions; it only provides results in terms of whether there are positive or negative transfer. Therefore, in the measurements made with Grzywacz and Marks' (2000a) scale, the dimensions of work-family spillover or family-work spillover are unknown. One of the biggest motivations for the adaptation of the scale developed by Hanson et al. (2006) into Turkish is that the scale can provide information to eliminate this uncertainty.

In studies conducted in Turkey on positive work-family spillover, it has been observed that positive work-family spillover is related to job satisfaction and life satisfaction (Polatçı & Keser, 2017), organizational citizenship and emotional intelligence (Eryılmaz et al., 2021). Apart from this, there is no research on positive work-family spillover. However, in Turkey, there are many studies independently conducted on married

and working individuals' career and work-related as well as family and couple life. However, research that would reveal whether individuals' work and family life have a positive spillover on each other if there is a positive spillover, in which dimensions (e.g. emotional, behavioral, value) and how this situation affects other structures in individuals' lives has been neglected. An important reason for this situation may be the lack of a measurement tool that has been developed or adapted to measure positive work-family spillover in different dimensions. Therefore, this research is also important in terms of having a feature that will enable this situation. In the research designed in this direction, it was aimed to adapt the Work-Family Positive Spillover Scale developed by Hanson et al. (2006) into Turkish by conducting statistical analyses on its validity and reliability.

Method

Working Group

This study was conducted with a total of 407 married and employed participants living in Turkey. Of the participants, 274 (67.3%) were female and 133 (32.7%) were male. The age range of the participants varied between 21 and 65, with a mean age of 36.76. The working period of the participants ranged between one and 42 years and the average working period was 15.38 years. The duration of the participants' marriages ranged between one and 42 years, with an average marriage duration of 12.72 years. While 252 (61.9%) of the participants have children, 155 (38.1%) of the participants do not have children. The number of children of the participants with children varies between one and five.

Data Collection Tools

Multidimensional Perceived Work-Family Positive Spillover Scale

The scale was developed by Hanson et al. (2006) to measure positive spillover between work and family. The scale was developed for married and working individuals and provides an idea about whether there is a positive spillover from work to family and from family to work. This five-point Likert scale consists of twenty-two items in total. An increase in the scores indicates a more positive spillover. The first 11 items of this 22-item scale measure positive spillover from work to family, while the other 11 items measure positive spillover from family to work. The scale consists of a total of six dimensions measuring spillover from work to family (three dimensions) and from family to work (three dimensions). The dimensions of work-to-family spillover are emotional positive spillover, behavior-based positive spillover and value-based positive spillover. On the other hand, the dimensions of family-to-work spillover are emotional positive spillover, behavior-based positive spillover and value-based positive spillover. Cronbach's alpha value calculated for

reliability analysis in the scale development study ranged between .90 and .93 for all dimensions. It was concluded that the six-factor model calculated within the scope of validity analyses was appropriate in terms of measurement. In addition, within the scope of validity analyses, job satisfaction, family satisfaction and mental health were considered criterion-related variables and it was observed that positive work-family extension showed significant relationships with these variables.

Minnesota Job Satisfaction Scale

It was developed by Weiss et al. (1967) to measure the job satisfaction levels of working individuals. The Turkish version of the scale was adapted by Baycan (1985) after validity and reliability analyses. The scale, which has two dimensions intrinsic and extrinsic satisfaction, is a five-point Likert scale and consists of twenty items. The increase in the scores obtained from the scale indicates that individuals have higher levels of job satisfaction. The Cronbach's alpha value calculated for the reliability analysis during the scale adaptation phase was found to be .77. In this study, the Cronbach's alpha value was found to be .93. In addition to the reliability analysis, the findings of the validity analysis of the scale show that the scale has a valid measurement quality.

Relationship Satisfaction Scale

It was developed by Hendrick (1988) to measure the satisfaction of married people or people in romantic relationships with their relationships. The Turkish version of the scale was adapted by Curun (2001) after validity and reliability analyses. The seven-point Likert-type scale consists of seven items in total and is unidimensional. The increase in the scores obtained from the scale indicates an increase in the satisfaction of individuals in their romantic relationships. The Cronbach's alpha coefficient calculated for the reliability analysis within the scope of the Turkish adaptation study of the scale was found to be .90. In this study, the Cronbach's alpha value for the scale was found to be .92. In addition to the reliability analysis, the findings of the validity analysis also show that the scale has valid measurement qualities.

Psychological Well-Being Scale

It was developed by Diener et al. (2009) to measure the psychological well-being levels of adult individuals. The Turkish adaptation of the scale was conducted by Telef (2013) after validity and reliability analyses. The seven-point Likert-type scale consists of eight items in total and is unidimensional. The increase in the scores of individuals on the scale indicates a higher level of psychological well-being. Within the scope of the Turkish adaptation study of the scale, Cronbach's alpha value calculated for reliability analysis was found to be .80. In this study, the Cronbach's alpha value calculated for the scale was found to be .91. In

addition to the reliability analysis, the findings of the validity analysis of the scale show that the scale has a valid measurement quality.

Process

This research is a scale adaptation study conducted with married and working participants living in Turkey. With the decision to adapt the Work-Family Positive Spillover Scale into Turkish, permission to adapt the scale into Turkish was first obtained from the responsible author in the research team who developed the scale and created the original form. In the next stage, the scale was translated into Turkish separately by two experts. A form containing the original wording and the Turkish wording was examined by five academicians who are fluent in two languages (Turkish and English), graded its suitability and received feedback. After the feedback was received, a trial form of the scale was created. The opinions of 15 adults were taken to determine the comprehensibility of the items and adjustments were made. Then, the finalized form of the scale and the original form were administered to 18 English language teachers at one-week intervals. The high correlation between the scores obtained from the English and Turkish forms of the scale showed that the Turkish form reflected the original form. After the translation process, the measurement tool was administered to 407 participants and Confirmatory Factor Analysis was conducted to reveal whether the factor structure of the scale in its original form retained its validity. It was observed that all factors in the original form of the scale were valid in the Turkish form and all items had appropriate loading values. Item analyses were conducted with the data collected from the same sample group and the reliability of the scale was tested by calculating Cronbach's alpha coefficient. Then, criterion-related validity analysis was performed by applying the measurement tools of the criterion variables to 156 participants, 88 (56.4%) of whom were female and 68 (43.6%) of whom were male, randomly selected from the same study group. Informed consent was obtained from the participants in all applications. Ethical permission was obtained from the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Çukurova University, Social Sciences and Humanities.

Data Analysis

First of all, whether the data collected from the participants for confirmatory factor analysis were normally distributed was examined by looking at the kurtosis and skewness values. For all dimensions and total scores, kurtosis values ranged between -1.28 and -.15, while skewness values ranged between -1.03 and .01. These values indicate that the data show a normal distribution. Because kurtosis and skewness values between +1.5 and -1.5 are indicators of normal distribution (Tabachnick & Fidell, 2007). Following the examination of normality, confirmatory factor analysis was conducted to evaluate

whether the factor structure in the original form of the scale was appropriate. Then, Pearson correlation analysis was conducted to determine the relationship between the item-total score and the relationship between the scale and the criterion variables. Within the scope of reliability analysis, Cronbach's alpha internal consistency value was calculated. Data analyses were conducted using SPSS 26 and AMOS 24 statistical programs.

Findings

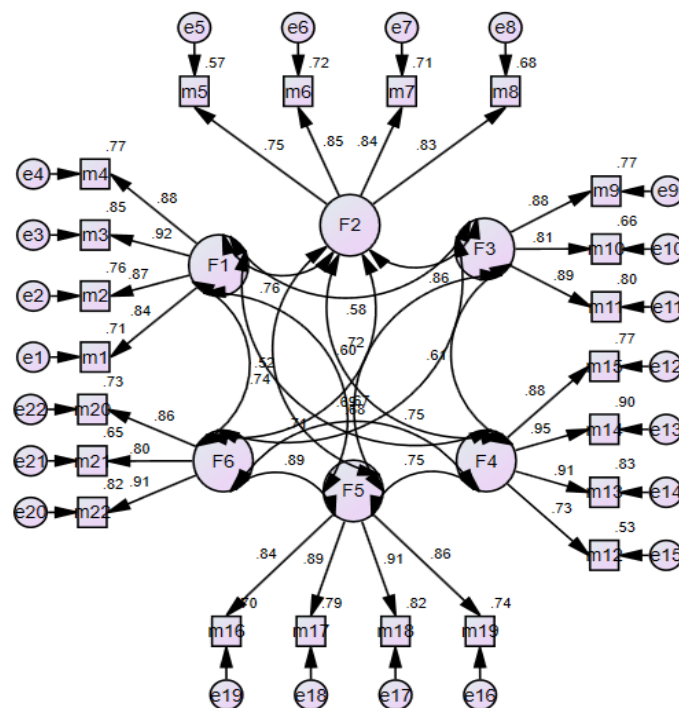
The findings obtained during the scale adaptation process are presented below. First, the findings obtained within the scope of validity analyses are presented. Subsequently, the findings obtained within the scope of reliability analyses are presented.

Construct Validity

Both first-order confirmatory factor analysis (CFA) and second-order confirmatory factor analysis (CFA) were conducted to test the validity of the six-factor structure of the scale in its original form. During the factor analyses, " $\chi^2/df < 5$, $CFI > .90$, $TLI > .90$, $GFI > .80$, and $RMSEA < .10$ " criteria were sought for model goodness-of-fit values (Hoe, 2008; Kline, 2005; Marcoulides & Schumacher, 2001; Tabachnick & Fidell, 2007). First, a model was created for the first level CFA. It was observed that the goodness of fit values of this model were *within* acceptable ranges ($\chi^2/df = 3.52$; $TLI = .93$; $CFI = .94$; $GFI = .87$; $RMSEA = .07$). The correlation diagram obtained as a result of the first level CFA is given in Figure 1.

Figure 1

First-order CFA Correlation Diagram

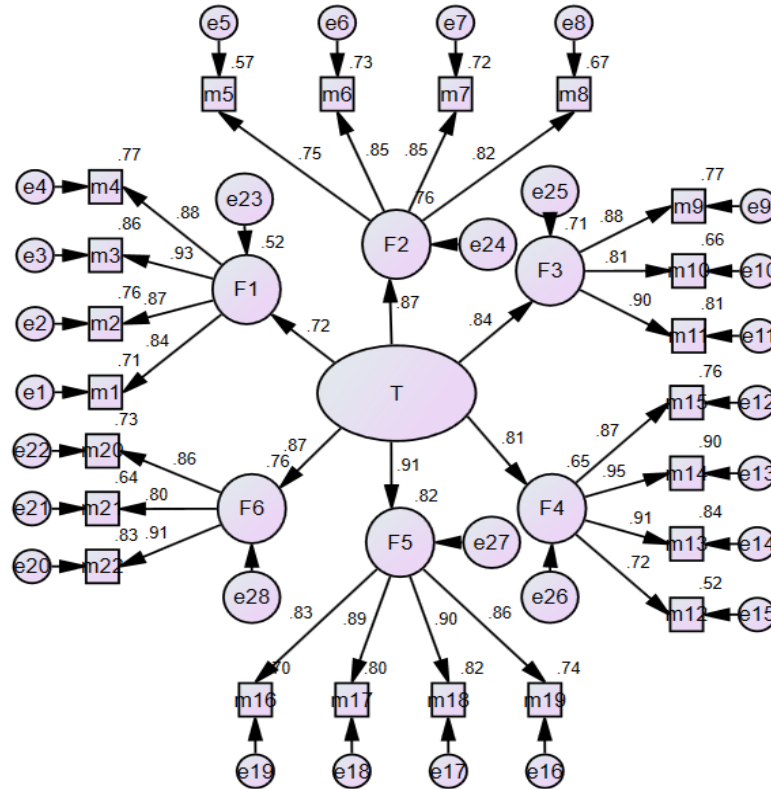


As seen in Figure 1, the factor loadings of all items ranged between .73 and .95. Factor loadings of .30 and above are considered sufficient for the relevant item to be accepted in the model (Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2015). Therefore, as a result of the first level CFA, it is observed that all items are acceptable.

After the first level CFA, a model was created for the second level CFA. Because it is stated that the second-level multifactor models of the scales with multiple dimensions should also be tested (Meydan & Şeşen, 2011). It was observed that the goodness of fit values of this model were within acceptable ranges ($\chi^2/df = 3.37$; $TLI = .93$; $CFI = .94$; $GFI = .87$; $RMSEA = .07$). The correlation diagram obtained as a result of the second level CFA is given in Figure 2.

Figure 2

Second-order CFA Correlation Diagram



As seen in Figure 2, the factor loadings of all items ranged between .72 and .95. The fact that the item factor loadings were .30 and above showed that all items were acceptable in the second-level CFA.

Item Analysis

In order to test the item discrimination of the scale, the correlation levels between the item and the total score were analyzed. As a result

of the analysis, it was found that the item-total score correlation values were between .31 and .77. An item-total score correlation coefficient of .30 and above indicates that the items have sufficient discriminative power (Büyüköztürk, 2014). Therefore, all of the items in the scale are suitable in terms of discrimination.

Criterion Related Validity

In order to test the criterion-related validity of the Work-Family Positive Spillover Scale, the relationships between it and the Minnesota Job Satisfaction Scale, Relationship Satisfaction Scale and Psychological Well-Being Scale were examined. In addition, the relationships between the dimensions of the Work-Family Positive Spillover Scale were also calculated. The results are presented in Table 1.

Table 1

Correlation Values of Research Variables

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Spillover from Work to Family	-										
2. Affective	.79*	-									
3. Behavioral	.93*	.60*	-								
4. Value-based	.87*	.48*	.78*	-							
5. Spillover from Family to Work	.77*	.60*	.70*	.69*	-						
6. Affective	.69*	.62*	.63*	.54*	.85*	-					
7. Behavioral	.68*	.50*	.65*	.63*	.94	.70*	-				
8. Value-based	.67*	.46*	.59*	.69*	.85*	.55*	.79*	-			
<i>Criteria Variables</i>											
9. Job satisfaction	.42*	.34*	.41*	.34*	.36*	.36*	.26*	.35*	-		
10. Relationship Satisfaction	.40*	.36*	.38*	.30*	.40*	.36*	.37*	.33*	.36*	-	
11. Psychological Well-Being	.46*	.40*	.41*	.39*	.43*	.39*	.35*	.41*	.64*	.64*	-

Note * $p < .01$

As seen in Table 1, both the scores related to the total and dimensions of spillover from work to family and the scores related to the total and dimensions of spillover from family to work have significant positive relationships with the criterion variables of job satisfaction, relationship satisfaction and psychological well-being. The level of these relationships ranged between .26 and .46. In addition, the scores of work-family spillover dimensions ranged between .48 and .78, and the scores of family-work spillover dimensions ranged between .55 and .79. It is recommended that the correlation coefficient between the dimensions should not be .85 and above in terms of multicollinearity

problem (Çokluk et al., 2016). Therefore, the results show that there is no multicollinearity problem.

Reliability

Within the scope of the reliability analysis of the scale, Cronbach's alpha internal consistency coefficient was calculated. The results are presented in Table 2.

Table 2

Cronbach's Alpha Values of Factors

Dimensions	Cronbach's Alpha Value
1. Spillover from Work to Family	.94
2. Affective	.93
3. Behavioral	.89
4. Value-based	.89
5. Spillover from Family to Work	.95
6. Affective	.92
7. Behavioral	.93
8. Value-based	.89

As seen in Table 2, Cronbach's alpha values of all dimensions vary between .89 and .94. Values between .76 and .95 are considered to be quite high in terms of reliability (Taber, 2018). Therefore, the findings show that the Work-Family Positive Spillover Scale is reliable.

Conclusion, Discussion and Recommendations

In this study, the Work-Family Positive Spillover Scale developed by Hanson et al. (2006) was translated into Turkish and some validity and reliability analyses were conducted and the scale was adapted to Turkish language and culture. The findings obtained as a result of the validity and reliability analyses conducted during the research revealed that the Turkish version of the scale is appropriate in terms of psychometric properties. The Turkish form of the scale obtained as a result of the adaptation study maintained its structure consisting of 22 items and six dimensions similar to the original form. In summary, it was concluded that the adapted Work-Family Positive Spillover Scale can be applied as a valid and reliable measurement tool among working and married individuals.

In the scale adaptation process, both first-order CFA and second-order CFA were conducted to examine construct validity. Meydan and Şeşen (2011) state that multidimensional measurement tools should be tested at the second level of multifactor models. In this context, as a result of the first and second-level CFA, it was seen that the factor structure of the scale produced results that preserved the original form of the scale.

Another analysis conducted within the scope of validity analysis was item analysis. All of the item-total score correlations obtained as a result of the item analysis were found to be at an appropriate level. Within the scope of validity analysis, a criterion-related validity study was also conducted. Job satisfaction, relationship satisfaction and psychological well-being variables were taken as criteria. Similar variables were used as criteria in the scale development process by Hanson et al. (2006). As a result of the analyses conducted in this study, it was concluded that the Turkish version of the scale had significant relationships with all criterion variables. Positive work-family spillover has a key role in improving the quality of family life of individuals (Wayne, 2009). Accordingly, studies have shown that positive work-family spillover is positively related to both job satisfaction and couple and family satisfaction (Heller & Watson, 2005; Kinnunen et al., 2006; Ng et al., 2016). In addition, positive spillover from work to family was found to be related to marital quality (Grzywacz & Marks, 2000a). On the other hand, some studies have shown that positive spillover between work and family is positively related to individuals' well-being (Kinnunen et al., 2006; Sirgy et al., 2020). Grzywacz (2000) emphasizes that positive transfers from family to work support well-being and mental health. In addition, it is stated that positive spillover will create a buffer against negative events and positively affect mental health (Hanson et al., 2006). Therefore, the finding of significant relationships between these variables, which were preferred as criterion variables in this study, and the Work-Family Positive Spillover Scale are considered positive indicators of the validity of the scale. To reveal the reliability of the scale, the internal consistency coefficient was examined and the results revealed that the scale was appropriate in terms of reliability.

Considering the results obtained in this study, some suggestions are presented for researchers and practitioners. Researchers can conduct studies to determine the variables/models that may affect work-family positive spillover in mediating or moderating roles. The Work-Family Positive Spillover Scale provides the opportunity to determine the positive spillover for each of the emotional, behavioral and value dimensions both from work life to family life and from family life to work. Research can be planned to overcome this deficiency by conducting studies to determine in which dimensions the positive transfer from work to family life or from family to work is less realized. Practitioners can conduct group work and individual interviews with individuals in line with the dimensions in the measurement tool in the context of ensuring positive transfer from work to family or from family to work. Practitioners who provide family counseling and career counseling services can use the Work-Family Positive Spillover Scale to determine whether individuals have transferred to different life roles

and design counseling sessions in line with the results they obtain while working on work-family relationships with their clients.

This research also has some limitations that may guide future studies. Considering these limitations, suggestions different from the above are also presented. First of all, although some information was obtained from the participants in this study about their work and family life, the way the participants answered the scale was not analyzed in terms of these characteristics. In this direction, the participants' tendencies towards the scale in terms of their occupational groups, family life, working and marriage duration, and whether they have children or not can be analyzed, and thus more specific forms of the scale can be created for more specific groups. This study was conducted with data collected from participants in a province in the Eastern Mediterranean Region of Turkey. To increase the external validity of the research, the research can be repeated by collecting data from individuals living in different provinces. Researchers conducting studies on family and work life can use this scale to reveal the effect of positive work-family spillover on individuals' family and work lives. The scale provides the opportunity to determine the positive spillover for each of the emotional, behavioral and value dimensions both from work life to family and from family life to work. In this direction, the needs of the groups can be determined by using the Work-Family Positive Spillover Scale in educational studies and practices to be carried out on the family life or career life of working and married individuals.

Ethics Committee Approval: *This research was conducted with the permission received from Çukurova University Scientific Research and Publication Ethics Social and Human Sciences Board with the decision numbered E-74009925-604.01.02-851334 dated 16/11/2023.*

Conflict of Interest: *The authors declare that they have no conflict of interest.*

Author Contribution: *FCÖ: Designing the study and analyzing the data, writing the findings and discussion HAD: Collecting the data, writing the introduction and method*

References

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Barnett, R. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family, 56*(3), 647–656. <https://doi.org/10.2307/352875>

- Baycan A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. [Master's Thesis, Boğaziçi University]. National Thesis Center.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1045–1054. <https://doi.org/10.1037/a0023964>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' wellbeing: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, 119, 373–387. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0475-8>
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6), 425–442. <https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- Curun, F. (2001). The effects of sexism and sex role orientation on relationship satisfaction. [Master's Thesis, Middle East Technical University]. National Thesis Center.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*, 39, 247–262. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12.
- Eryılmaz, A., Açıkgöz, A. C., & Er, E. (2021). Examining the Relationships Between Organizational Citizenship Behaviours Emotional Intelligence and Work-Family Spillover. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 340–353. <https://doi.org/10.21733/ibad.872114>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Grzywacz, J. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236–243. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.4.236>
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000a). Reconceptualizing the workfamily interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000b). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 336–348. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x>

- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248–261. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249–265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273–1279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1273>
- Hendrick, S. S. (1988). A generic measure of relationship satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 50(1), 93–98. <https://doi.org/10.2307/352430>
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Application Quantity Method*, 3(1), 76–83. https://ink.library.smu.edu.sg/sis_research/5168
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *Social psychology of organizations*. Wiley.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Marcoulides, G., & Schumacher, R. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Ng, L. P., Kuar, L. S., & Cheng, W. H. (2016). Influence of work-family conflict and work-family positive spillover on healthcare professionals' job satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(11), 1–15.
- Polatçı, S. (2014). Work Family Spillover And Validity And Reliability Of Its Scale in Turkish. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 327–348. <https://doi.org/10.30976/susead.302231>
- Polatçı, S., & Keser, A. (2017). A Research on the Effects of Work Family Spillover on Job and Life Satisfaction. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 401–421. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002451
- Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: An analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(19), 2486–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.1003085>
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts.

Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88(1), 1–8.
<https://doi.org/10.1111/joop.12075>

- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*. Anı Yayıncılık.
- Sirgy, M. J., Lee, D. J., Park, S., Joshanloo, M., & Kim, M. (2020). Work–family spillover and subjective well-being: The moderating role of coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2909–2929. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00205-8>
- Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work– family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9, 2–15.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Telef, B. B. (2013). The adaptation of psychological well-being into Turkish: A validity and reliability study. *Hacettepe University Journal of Education*, 28(3), 374–384.
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617–642. <https://doi.org/10.1002/job.569>
- Wayne, J. H. (2009). Cleaning up the constructs on the positive side of the work–family interface. In D. R. Crane, & J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*. Lanham.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120. <https://psycnet.apa.org/record/1968-08111-001>