

İş-Aile Sınır Yönetimi Taktikleri: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

Bedirhan ELDEN
Kayseri Üniversitesi
bedirhanelden@kayseri.edu.tr
ORCID ID: 0000-0001-5955-1606

Araştırma Makalesi

DOI: 10.31592/aeusbed.1784457

Geliş Tarihi: 15.09.2025

Revize Tarihi: 30.10.2025

Kabul Tarihi: 16.02.2026

Atıf Bilgisi

Elden, B. (2026). İş-aile sınır yönetimi taktikleri: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(Özel Sayı), 203-221.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki sınır yönetimi yaklaşımlarını ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir Türkçe ölçek uyarlaması geliştirmektir. Bu kapsamda Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen "Boundary Management Tactics Scale" Türkçeye uyarlanmış ve bankacılık sektöründe çalışan bireyler üzerinde test edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Kayseri ilinde görev yapan kamu ve özel banka personelinde oluşmakta olup, çevrim içi anket yöntemiyle elde edilen 210 veri içerisinden 203'ü analizlere dâhil edilmiştir. Ölçek uyarlama sürecinde çeviri-geri çeviri tekniği kullanılmış, ardından dil ve kavramsal tutarlılık uzman görüşleriyle sağlanmıştır. Veriler doğrulayıcı faktör analizi, Cronbach's Alpha katsayısı, bileşik güvenilirlik (CR), ortalama varyans açıklaması (AVE) ve heterotrait-monotrait oranı (HTMT) gibi istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Analiz bulguları, ölçeğin dört faktörlü yapısının (zamansal, mekânsal, davranışsal ve iletişimsel taktikler) Türk kültüründe doğrulandığını, uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve tüm alt boyutların yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin çalışanların iş-aile sınır yönetimi yaklaşımlarını geçerli ve güvenilir biçimde ölçebilecek bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma, Türkçe literatürdeki ölçüm aracı eksikliğini gidermekte, iş-aile dengesi alanına kültürel bağlama uygun yeni bir bakış açısı kazandırmakta ve özellikle bankacılık sektöründe insan kaynakları uygulamaları için pratik katkılar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş-aile sınır yönetimi, işteyken aileyi işten uzak tutma, sınır yönetimi taktikleri.

Work-Family Boundary Management Tactics: A Scale Adaptation Study

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop a valid and reliable Turkish adaptation of a scale designed to measure employees' boundary management tactics between work and family roles. To achieve this, the "Boundary Management Tactics Scale," originally developed by Carlson, Ferguson, and Kacmar (2016), was translated into Turkish and tested on employees working in the banking sector. The sample consisted of personnel from public and private banks in the province of Kayseri, and 203 out of 210 responses collected through an online survey were included in the analyses. The adaptation process followed a translation-back translation procedure, and both linguistic and conceptual consistency were ensured through expert evaluations. Data were analyzed using confirmatory factor analysis, Cronbach's alpha coefficients, composite reliability (CR), average variance extracted (AVE), and the heterotrait-monotrait ratio (HTMT). The findings confirmed the four-factor structure of the scale (temporal, physical, behavioral, and communicative tactics) in the Turkish context, with satisfactory fit indices and high internal consistency across all subdimensions. These results indicate that the adapted scale is a valid and reliable instrument for assessing employees' work-family boundary management strategies. This study addresses the lack of measurement tools in the Turkish literature, introduces a culturally relevant perspective to the field of work-family balance, and provides practical contributions to human resource practices in the banking sector.

Keywords: Work-family boundary management, keeping family away from work while at work, boundary management tactics.

Giriş

İş ve aile yaşamı arasında kurulan denge, bireylerin hem yaşam kalitesini hem de iş doyumunu doğrudan etkileyen temel unsurlardan biridir. Türkiye'nin sanayileşme süreciyle birlikte işgücünün kırsal bölgelerden kent merkezlerine yönelmesi, çalışanların yaşam tarzlarında ve iş-aile dengesi konusundaki algılarında belirgin dönüşümler meydana getirmiştir (Özdemir ve Karadavut, 2020). Bu toplumsal değişim, bireylerin hem kişisel hem de sosyal düzeyde çeşitli çatışmalarla karşılaşmalarına zemin hazırlamaktadır. Her ne kadar iş-aile çatışması üzerine çok sayıda çalışma bulunsun da, bu çatışmanın nasıl yönetileceğini ölçmeye yönelik kapsamlı ve kültüre duyarlı araçların sınırlı olduğu

görülmektedir (Carlson, Ferguson ve Kacmar, 2016). İş-aile sınır yönetimi kavramı ise çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki sınırları nasıl tanımladıkları ve yönettiklerini açıklamaya odaklanmaktadır.

Türkiye’de iş-aile sınır yönetimi davranışlarını doğrudan ölçen geçerli bir ölçeğe rastlanılmadığından, çalışanların bu stratejilerini kültürel bağlamda değerlendirmek mümkün değildir. Bu durum, iş-aile dengesi araştırmalarında metodolojik bir boşluk yaratmaktadır. Bu eksiklik, kültürel olarak farklı değerlere sahip Türk çalışanlarının sınır yönetimi taktiklerinin doğru biçimde ölçülememesine yol açmaktadır. Bu nedenle ölçek uyarlaması gereklidir. Bu araştırmanın amacı, Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen ‘Boundary Management Tactics Scale’ in Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin banka çalışanları örnekleminde incelenmesidir.

Mevcut literatürde, iş-aile sınır yönetimini ölçmeye yönelik çok sayıda uluslararası çalışma bulunmasına rağmen (Perlow, 1998; Gudeta ve Engen, 2017; Rapp, 2021; Nadzirah vd., 2024), Türkçe literatürde bu konuya dair belirgin bir boşluk söz konusudur. Özellikle Türkiye’deki kültürel farklılıklar ve iş-aile yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olması, bu alanda yeni araştırmalara olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen "Boundary Management Tactics Scale" adlı ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması, Türk kültürüne özgü sınır yönetimi yaklaşımlarını bilimsel olarak değerlendirebilecek bir araç sağlayacaktır.

Çalışmanın önemi, iş-aile sınır yönetiminin, özellikle banka çalışanları gibi yüksek stres altında çalışan gruplar için hem bireysel yaşam kalitesini hem de iş tatminini doğrudan etkileyen kritik bir faktör olmasından kaynaklanmaktadır. Bankacılık sektörü, çalışanların sürekli olarak müşteri odaklı, yoğun tempolu ve zamanla baskı altında çalıştığı bir sektördür. Bu dinamik, banka personelinin iş ve aile yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurabilmesini zorlaştırmaktadır (Çoban, 2014; Nair, 2025). Literatürde, iş-aile sınır yönetimi üzerine çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, banka sektörüne özel, kültüre uygun ve geçerli ölçüm araçlarının eksikliği dikkat çekmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki sınırları yönetme yöntemlerini doğru bir şekilde ölçebilecek geçerli bir ölçeğin eksikliği, bu alandaki teorik ve pratik gelişmeleri sınırlamaktadır. Bu bağlamda, Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen "Boundary Management Tactics Scale" ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, bu boşluğu doldurmak için önemli bir adım olacaktır. Çalışma, hem akademik literatüre hem de bankaların insan kaynakları stratejilerine değerli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışma, söz konusu ölçeğin Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasını hedeflemektedir. Çalışma, alandaki önceki araştırmalara katkı sağlamayı ve özellikle Türkçe literatüre iş-aile sınır yönetimi üzerine yeni bir ölçüm aracı kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın hedefi, iş-aile sınırlarını yönetme yöntemlerini daha doğru bir şekilde ölçebilecek bir aracın geliştirilmesi ve bu aracın banka çalışanları üzerinde test edilmesidir. Aynı zamanda bu çalışma, Türk kültüründe iş ve aile yaşamını dengeleme stratejilerinin nasıl şekillendiğine dair yeni bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın teorik temeli, iş-aile çatışması ve iş-aile sınır yönetimi literatüründen alınan kavramsal çerçeveye dayanmaktadır. Bu kapsamda, literatürdeki eksiklikleri doldurmak ve önceki çalışmalarda karşılaşılan tutarsızlıkları çözmek için yeni bir ölçek geliştirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu, hem akademik hem de pratik alanda önemli bir katkı sağlayacak ve gelecekte yapılacak çalışmalara temel oluşturacaktır.

Kavramsal Çerçeve

İş-aile rolleri arasındaki sınır yönetimi, modern çalışma yaşamında çalışanların iş ve özel yaşam dengesini sağlama biçimlerini açıklayan önemli bir kavramdır. Greenhaus ve Beutell (1985), iş-aile çatışmasının bireylerin yaşam kalitesi ve iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamış, bu nedenle iş-aile dengesinin sağlanmasının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde kritik olduğunu belirtmiştir. Daha sonraki çalışmalar, bireylerin bu çatışmayı azaltmak için çeşitli stratejiler

geliştirdiğini ortaya koymuştur (Kossek vd., 2012). Bu bağlamda, iş-aile sınır yönetimi kavramı, çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki sınırları nasıl belirlediklerini ve yönettiklerini açıklayan teorik bir çerçeve sunmaktadır.

İş-aile sınır yönetimi taktik, strateji ve uygulamaları ilgili literatürden faydalanarak Tablo 1’de verilmektedir (Ashforth vd., 2000; Kreiner vd., 2009; Carlson vd., 2016; Shirmohammadi vd., 2023; Boon ve Cho, 2024; Llanos vd., 2024);

Tablo 1

İş-Aile Sınır Yönetimi Strateji ve Uygulamalar

Stratejiler	Uygulamalar
Zamansal Taktikler	Çalışma saatlerini sınırlama, mesai başlangıç ve bitişini belirleme, aile zamanı için zaman bloklama
Mekânsal Taktikler	Evde ayrı çalışma alanı oluşturma, iş ve aile mekânlarını ayırma
Davranışsal Taktikler	Rol geçiş ritüelleri (ör. işe başlama/bitirme rutinleri), teknolojiyi kapatma, dış kaynak kullanımı
İletişimsel Taktikler	İş arkadaşları ve aile bireyleriyle sınır kuralları koyma, beklentileri ifade etme
Kolektif Stratejiler	Gayriresmî sınır yöneticisi’ rolü, canlı sınır anlaşmaları, sorumluluk paylaşımı
Uzaktan Çalışma Stratejileri	Ev-ofis ayrımı, disiplinli zaman planlama, teknolojik kaynak paylaşımı
Kültürel Uygulamalar	Aile yemeklerini korumak için zaman bloklama, dış kaynak kullanımı, iş taleplerini sınırlama

İş ve aile yaşamı arasındaki sınırların yönetimi, modern çalışma hayatının giderek daha önemli bir boyutu hâline gelmiştir. Nippert-Eng’in (1996) ortaya koyduğu segmentasyon–entegrasyon yaklaşımı, çalışanların iş ve aile rollerini ya keskin biçimde ayırmaya ya da esnek ve geçişken bir şekilde bütünleştirmeye çalıştıklarını göstermektedir. Ashforth, Kreiner ve Fugate (2000) ise mikro rol geçişleri kavramı ile bireylerin günlük yaşamlarında iş ve aile rolleri arasında geçiş yaparken sınırları bilinçli biçimde kullandıklarını vurgulamaktadır. Bu kuramsal çerçeve, sınır yönetimi yaklaşımlarını anlamak için temel bir zemin oluşturmuştur.

Kreiner, Hollensbe ve Sheep (2009), bireylerin sınır yönetimini somut taktikler yoluyla gerçekleştirdiklerini ortaya koymuş ve dört temel taktik kategorisini tanımlamıştır: zamansal, mekânsal, davranışsal ve iletişimsel taktikler. Zamansal taktikler çalışma ve aile zamanlarını belirli kurallarla ayırmayı içerirken, mekânsal taktikler iş ve aile mekânlarını fiziksel olarak farklılaştırmaya yöneliktir. Davranışsal taktikler iş ve aile rollerini ayırt eden rutinler ya da sembolik geçiş davranışları ile ilgilidir. İletişimsel taktikler ise hem iş hem de aile tarafıyla sınırları müzakere etmeyi, beklentileri açık biçimde ifade etmeyi ve karşılıklı anlaşmalar yapmayı kapsamaktadır.

Kossek vd. (2012) ise sınır yönetimini kişi merkezli bir yaklaşımla ele almış ve çalışanların iş-aile sınırlarını yönetme biçimlerine göre farklı profiller oluşturmuştur. Bu profiller arasında “yüksek kontrollü” gruplar daha olumlu iş ve aile çıktılarını elde ederken, “düşük kontrollü” profiller daha fazla çatışma ve stres yaşamaktadır. Bu durum, yalnızca kullanılan taktiklerin değil, aynı zamanda bireylerin sınır kontrolüne ilişkin algılarının da önemli olduğunu göstermektedir.

Carlson, Ferguson ve Kacmar’ın (2016) geliştirdiği “Boundary Management Tactics” ölçeği, Kreiner ve arkadaşlarının (2009) nitel sınıflamasını nicel olarak doğrulamış ve dört faktörlü bir yapıyı (her iki yönde dört taktik) ortaya koymuştur. Çalışmalar, sınır yönetimi taktiklerinin bireylerin bölümlenme veya entegrasyon tercihlerine uyum düzeyiyle birlikte iş ve aile tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik gibi sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, sınır yönetimi taktiklerinin yalnızca bireysel tercihlere bağlı olmadığını, aynı zamanda iş ve aile yaşamında deneyimlenen sonuçların önemli belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Pandemi ve uzaktan çalışma koşulları, sınır yönetimi taktiklerinin uygulanışını önemli ölçüde etkilemiştir. Shirmohammadi, Beigi, Au ve Tochia (2023), evden çalışan ailelerin sınır yönetimini yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda hane halkı düzeyinde de ele aldıklarını ortaya koymuştur. Bu bağlamda aile üyeleri arasında “gayriresmî sınır yöneticisi” rolünün ortaya çıktığı, “canlı sınır anlaşmaları” yapıldığı ve teknolojik kaynakların paylaşımı konusunda düzenlemeler geliştirildiği görülmüştür. Llanos, Tallabs, Sánchez ve Jure'nin (2024) Meksika'da yaptığı araştırma da benzer biçimde, evden çalışanların iş-aile dengesini sağlamak için disiplinli zaman planlama, mekânsal ayırım ve dış kaynaklardan yararlanma gibi stratejiler geliştirdiğini göstermektedir.

Bağlamsal farklılıklar da sınır yönetiminde önemli rol oynamaktadır. Boon ve Cho'nun (2024) Singapur'daki çalışan annelerle yaptığı araştırma, aile yemeklerinin korunması için uygulanan sınır yönetimi taktiklerini ortaya koymuştur. Bu çalışmada annelerin, işten gelen talepleri azaltmak için proaktif iletişim kurdukları, aile zamanını korumak için zaman bloklama ve davranışsal düzenlemeler yaptıkları bulunmuştur. Bulgular, bireylerin sınır yönetimi stratejilerinin yalnızca iş ve aile çatışmasını azaltmakla sınırlı olmadığını, aynı zamanda aile yaşamının kalitesini artırmaya da hizmet ettiğini göstermektedir.

İş-aile sınır yönetimi taktik ve stratejilerinin faydaları ilgili literatürden faydalanarak aşağıda maddeler halinde sıralanmaktadır (Ashforth vd., 2000; Kreiner vd., 2009; Kossek vd., 2012; Carlson vd., 2016; Shirmohammadi vd., 2023; Boon ve Cho, 2024; Llanos vd., 2024);

- İş-aile çatışmasını azaltma: Uygun sınır yönetimi taktikleri, iş ve aile rollerinin çakışmasını sınırlayarak çatışma düzeyini düşürmekte, bireylerin daha uyumlu bir yaşam sürmesine katkı sağlamaktadır.
- İş ve aile tatminini artırma: Segmentasyon veya entegrasyon tercihlerine uygun taktiklerin kullanılması, hem iş tatminini hem de aile yaşamı tatminini artırmaktadır.
- Psikolojik iyi oluşu destekleme: Etkili sınır yönetimi, çalışanların stres düzeylerini azaltarak psikolojik iyi oluşlarını güçlendirmektedir.
- Örgütsel bağlılık ve işte angajmanı güçlendirme: Bireylerin tercihleriyle uyumlu sınır yönetimi taktikleri, iş yerinde motivasyonu ve bağlılığı artırmakta, işe angajman düzeylerini yükseltmektedir.
- Aile yaşamının kalitesini yükseltme: Çalışan anneler, özellikle aile yemeklerini korumak amacıyla kullandıkları sınır yönetimi taktikleriyle aile içi etkileşimleri güçlendirmekte ve aile bağlarını pekiştirmektedir.
- Rol kontrol algısını geliştirme: Sınır yönetimi profillerinde yüksek kontrol sergileyen bireyler, daha olumlu iş ve aile çıktılarını elde etmekte, bu da öz-yeterlik ve rol kontrol algısının artmasına katkı sağlamaktadır.
- Uzaktan çalışmada dengeyi kolaylaştırma: Pandemi döneminde uygulanan zamansal ve mekânsal taktikler (ör. evde ayrı bir çalışma alanı oluşturmak), evden çalışan bireylerin iş ve aile rollerini daha etkin biçimde yönetmelerine imkân vermiştir (Llanos, Tallabs, Sánchez ve Jure, 2024).
- Hane halkı düzeyinde uyum sağlama: Evden çalışan ailelerde geliştirilen kolektif stratejiler, aile bireylerinin birbirlerinin iş ve aile taleplerini daha iyi anlamalarını ve uyumlu bir yaşam düzeni kurmalarını sağlamaktadır.
- Kültürel bağlama uygun pratik çözümler üretme: Singapur örneğinde olduğu gibi, sınır yönetimi taktikleri kültürel önceliklere (ör. aile yemeklerinin korunması) hizmet ederek çalışanların değerleriyle uyumlu çözümler sunmaktadır.
- Tükenmişliği önleme: Sınırların etkin biçimde yönetilmesi, iş yükü ve aile taleplerinden kaynaklanan tükenmişliği azaltmakta, çalışanların daha sürdürülebilir bir iş-yaşam dengesi kurmasına yardımcı olmaktadır.

Sınır yönetimi taktikleri ve stratejilerinin çeşitli faydaları olduğu gibi, bazı riskleri de bulunmaktadır. Uygun taktikler iş-aile çatışmasını azaltmakta, tatmini artırmakta ve çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemektedir (Kossek vd., 2012; Carlson vd., 2016). Ancak aşırı

entegrasyon tükenmişlik ve dikkat dağınıklığına yol açabilirken, aşırı segmentasyon örgütsel ilişkilerde kopukluk ve fırsat kaybı yaratabilmektedir (Ashforth vd., 2000). Ayrıca iletişimsel taktiklerin yanlış uygulanması, hem iş hem de aile tarafında çatışmayı tetikleyebilmektedir (Kreiner vd., 2009). Dolayısıyla sınır yönetimi, bireysel tercihler, bağlamsal koşullar ve aile dinamikleri dikkate alınarak dengeli biçimde uygulanmalıdır.

Türkiye’de yapılan araştırmalar, çalışanların iş-aile sınırlarını yönetme biçimlerinin kültürel değerlerle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Sümer ve Knight, 2001). Kolektivist kültürlerde aile bağlarının güçlü olması, çalışanların işten aileye ayırdıkları zamanın daha fazla önem taşımaya yol açmaktadır. Dolayısıyla, iş-aile sınır yönetimi stratejilerinin Türkiye’deki bağlamda incelenmesi, kültürel farklılıkların anlaşılması açısından önemlidir. Özellikle bankacılık sektörü gibi yoğun iş yükü, uzun mesai saatleri ve müşteri odaklı hizmetin ön planda olduğu sektörlerde, çalışanların iş ve aile yaşamı arasında sınırları nasıl yönettiği daha kritik hale gelmektedir. Literatürde bankacılık sektörüne özgü çalışmalar sınırlı olup, bu durum mevcut araştırmanın özgünlüğünü artırmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen Boundary Management Tactics Scale, bireylerin iş-aile sınırlarını yönetmede kullandıkları stratejileri ölçmeyi hedefleyen önemli bir araçtır. Ölçek, çalışanların sınırları fiziksel, zamansal ve psikolojik olarak nasıl şekillendirdiğini incelemektedir. Bu araç, uluslararası literatürde çeşitli bağlamlarda kullanılarak güvenilir ve geçerli sonuçlar üretmiştir. Ancak, Türkçe literatürde iş-aile sınır yönetimini doğrudan ölçen geçerli bir ölçüm aracının bulunmaması dikkat çekmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalar genellikle iş-aile çatışması ya da iş-aile dengesi üzerine odaklanmış (Yıldırım ve Aycan, 2008), sınır yönetimi stratejilerine yönelik çalışmalar kısıtlı kalmıştır (Bayramoğlu, 2018). Bu durum, ölçme araçlarının kültürel bağlama uyarlanması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, literatürde iş-aile sınır yönetimi üzerine uluslararası çalışmalar olsa da, Türkiye bağlamında özellikle bankacılık sektörü çalışanlarını temel alan geçerli ve güvenilir ölçüm araçlarının eksikliği göze çarpmaktadır. Bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurarak, Boundary Management Tactics Scale’in Türkçeye uyarlanmasını ve banka çalışanları üzerinde geçerlilik-güvenirlilik analizlerinin yapılmasını hedeflemektedir. Böylece hem akademik literatüre katkı sağlanacak hem de işverenler için çalışanların iş-aile dengesi stratejilerini anlamaya yönelik pratik bir araç geliştirilecektir.

Yöntem

Ölçekler, ölçülmek istenen özellikleri sınıflandırmaya, sıralamaya ve nicelik ile derecelerini belirlemeye yarayan temel araçlardır. Bu yönüyle ölçme sürecini sistematik hale getirerek sonuçların niteliksel boyutunu da ortaya koymaktadır. Bilimsel ve teknolojik ilerlemenin temelinde ölçme süreçleri bulunmakta, özellikle güvenilir ve hassas ölçme araçlarıyla elde edilen veriler bu ilerlemeyi desteklemektedir (Karakoç ve Dönmez, 2014). Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırma bir ölçek uyarlama çalışması olup, alanyazında kabul gören yöntemsel ilkeler ve aşamalar dikkate alınarak yürütülmüştür.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, İş-Aile Sınır Yönetimi Taktikleri Ölçeği’nin Türk kültürüne uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesini amaçlayan metodolojik bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Ölçek uyarlama çalışmaları, mevcut bir ölçme aracının farklı bir dil ve kültürel bağlamda geçerlik ve güvenirliliğinin sınanmasını hedefleyen sistematik araştırma tasarımları olarak değerlendirilmektedir (DeVellis, 2021). Bu doğrultuda araştırma nicel araştırma yaklaşımına dayalı olarak tasarlanmış ve kesitsel veri toplama yöntemi kullanılmıştır.

Uluslararası ölçek uyarlama çalışmalarında önerilen aşamalı yöntem izlenmiştir. İlk aşamada ölçek maddeleri ileri çeviri ve geri çeviri teknikleri kullanılarak hedef dile uyarlanmış ve kavramsal

eşdeğerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Çeviri sürecinde yalnızca dilsel değil, kültürel uyumun da dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Beaton vd., 2000). İkinci aşamada alan uzmanlarından görüş alınarak içerik geçerliği değerlendirilmiş ve maddelerin hedef kültürdeki anlaşılabilirliği test edilmiştir. Uzman görüşü ve ön uygulama süreçleri, ölçek uyarlama çalışmalarında ölçme aracının kapsam geçerliğini güçlendiren temel adımlar arasında gösterilmektedir (Hambleton vd., 2005).

Psikometrik doğrulama sürecinde hem açımlayıcı faktör analizi (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. AFA, ölçeğin faktör yapısının yeni kültürel bağlamda keşfedilmesini sağlarken; DFA, teorik modelin veriyle uyumunu test etmek amacıyla uygulanmaktadır (Goretzko vd., 2023). Ölçme modelinin değerlendirilmesinde uyum indeksleri, faktör yükleri ve hata varyansları incelenmiş; iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach alfa katsayıları ve birleşik güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Yakınsak ve ayırt edici geçerlik analizleri, yapı geçerliğinin desteklenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir (Watkins, 2018). Bu doğrultuda çalışma, hem metodolojik hem de doğrulayıcı nicel araştırma tasarımı kapsamında yürütülmüştür.

Çeviri ve Pilot Uygulama Süreci

Çalışmaya başlamadan önce orjinal ölçeğin alındığı makalenin (Carlson, Ferguson ve Kacmar, 2016) sorumlu yazarı Dr. Carlson ile iletişime geçilmiş ve ölçeğin Türkçeye uyarlanması için gerekli izin alınmıştır. Araştırmacılar, ölçekleri farklı kültür ve dillere uyarlarken anlam bütünlüğünü korumak amacıyla çeviri-geri çeviri gibi yöntemlerden sıklıkla yararlanmaktadır (Wu vd., 2021). Bu yöntem yalnızca ölçeğin orijinal yapısını korumakla kalmaz, aynı zamanda kültürel uyumu ve hedef kitleye uygunluğu da sağlamaktadır (Yasin vd., 2020). Bu doğrultuda, Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen Boundary Management Tactics Scale önce İngilizceden Türkçeye, ardından Türkçeden İngilizceye çevrilmiştir. Çeviri sürecinde iki İngilizce-Türkçe uzmanı ve örgütsel davranış alanında iki akademisyen görev almıştır. Her iki çeviri karşılaştırılarak anlam farklılıkları değerlendirilmiş ve ortak bir Türkçe form oluşturulmuştur. Elde edilen taslak form, Türk Dili alanında uzman bir öğretim üyesi tarafından dilbilgisel ve anlamsal açıdan incelenmiş, gerekli düzeltmeler yapılarak ölçeğin nihai Türkçe versiyonu oluşturulmuştur.

Dil ve kültürel geçerliliğin değerlendirilmesi amacıyla, 2025 yılı Temmuz ayında Kayseri ilinde kamu ve özel bankalarda görev yapan 25 personel üzerinde pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar gönüllülük esasına göre belirlenmiş, ölçek maddelerinin anlaşılabilirliği ve ifade açıklığı hakkında yazılı geri bildirimler alınmıştır. Katılımcıların tamamı ifadelerin açık ve kolay anlaşılır olduğunu belirtmiş; uygulama sürecinde herhangi bir teknik veya içeriksel sorunla karşılaşmamıştır. Pilot çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ölçek maddelerinde revizyona gerek duyulmamış, Türkçe formun asıl uygulama için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren kamu ve özel sermayeli bankalarda görev yapan tüm banka çalışanları oluşturmaktadır. Ancak evrenin tamamına ulaşmak pratik olarak mümkün olmadığından, araştırmanın örnekleme, Kayseri ilindeki devlet ve özel bankalar bünyesinde görev yapan personellerden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Veriler, katılımcılardan çevrim içi anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır. Anketi toplamda 210 kişi tamamlamış; ancak bazı yanıtların yeterince dikkatli doldurulmadığı tespit edilmiş ve bu tür veriler çalışma dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda analizler, 203 geçerli anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 2
Demografik Bilgiler

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	103	50,7
	Erkek	100	49,3
Medeni Durum	Evli	121	59,6

Yaş	Bekâr	82	40,4
	20-29	52	25,6
	30-39	58	28,6
	40-49	50	24,6
	50 ve üzeri	43	21,2
Eğitim Durumu	Ön Lisans	21	10,3
	Lisans	82	40,4
	Yüksek Lisans	95	46,8
	Doktora	5	2,5
İşletme Tecrübesi	1-5 yıl	55	27,1
	6-10 yıl	68	33,5
	11-15 yıl	50	24,6
	16 yıl ve üzeri	30	14,8
Sektör Tecrübesi	1-5 yıl	42	20,7
	6-10 yıl	65	32,0
	11-15 yıl	56	27,6
	16 yıl ve üzeri	40	19,7

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak İş-Aile Sınır Yönetimi Taktikleri - İşteyken Aileyi İşten Uzak Tutma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilmiş olup, iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların yönetilmesine yönelik taktikleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Orijinal formda ölçek, dört alt boyuttan (zamansal, fiziksel, davranışsal ve iletişimsel) oluşmakta ve toplam 12 madde içermektedir. Ölçeğin Türkçe formunda, katılımcıların her ifadeye katılım düzeylerini belirlemek üzere beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, Jamovi 2.6.44 ve SPSS 26.0 istatistiksel yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğin kültürel bağlama uygun faktör yapısının ortaya çıkıp çıkmadığını belirlemek üzere önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ardından doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış; bu yaklaşım ölçek uyarılma literatüründe önerilen çok aşamalı psikometrik inceleme sürecine uygundur (Karakoç & Dönmez, 2014; Hair et al., 2021). Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayıları, Bileşik Güvenirlik (CR) ve Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca, ayırt edici geçerliliğin sağlanıp sağlanmadığını belirlemek üzere Heterotrait-Monotrait (HTMT) oranları incelenmiştir. Analiz sonuçları, ölçeğin dört boyutlu yapısının (işten aileye yönelik zamansal, mekânsal, davranışsal ve iletişimsel taktikler) Türkçe formda da doğrulandığını göstermiştir. Elde edilen bulgular, ölçeğin Türk kültüründe iş-aile sınır yönetimi davranışlarını geçerli ve güvenilir biçimde ölçebileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırma Etiği

Bu araştırma sürecinde, “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen tüm ilkelere uygun hareket edilmiştir. Çalışmanın hiçbir aşamasında, söz konusu yönergenin ikinci bölümünde yer alan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” arasında sayılan durumlara başvurulmamıştır. Ayrıca araştırma, Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 02.09.2025 tarihli ve 130/2025 sayılı kararı ile verilen onay çerçevesinde yürütülmüştür.

Bulgular

İş-Aile Sınır Yönetimi Taktikleri - İşteyken Aileyi İşten Uzak Tutma ölçeği kanıtsal, onaya dayalı ve deneyime dayalı çevrim içi etki olmak üzere dört faktör ve 12 maddeden oluşmaktadır. Bu

boyutlar zaman yönetimi (1-3. sorular, 3 madde), fiziksel sınırlar (4-6. sorular, 3 madde), davranışsal (7-9. sorular, 3 madde) ve iletişimsel (10-12. sorular, 3 madde) Katılımcılar 12 maddeyi 5=Kesinlikle Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum ve 1=Kesinlikle Katılmıyorum arasında değişen orijinal ölçekte olduğu gibi 5'li Likert ölçeğinde değerlendirmiştir. Araştırmada, ölçeğin faktör yapısının Türk kültüründe doğal olarak ortaya çıkıp çıkmadığını incelemek amacıyla öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi değerlendirilmiştir. KMO değeri 0.903 olup “mükemmel” kabul edilen aralıkta bulunmuştur (Hair et al., 2021). Bartlett testi sonucu $\chi^2 = 1645.23$, $sd = 66$, $p < 0.001$ olup verinin faktörlenebilir olduğunu göstermektedir. AFA, temel bileşenler analizi ve Varimax döndürme tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan dört faktör elde edilmiş; toplam açıklanan varyans %78.62 olarak hesaplanmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0.71 ile 0.92 aralığında değişmiş olup önerilen 0.50 eşik değerinin üzerindedir. Faktör dağılımı, özgün ölçek yapısıyla tutarlı şekilde zamansal, mekânsal, davranışsal ve iletişimsel taktikleri temsil etmektedir. AFA'nın sonuçları, Türk kültüründe ölçeğin dört faktörlü yapısının kendiliğinden ortaya çıktığını ve bu nedenle DFA uygulanmasının kuramsal ve istatistiksel açıdan uygun olduğunu desteklemektedir.

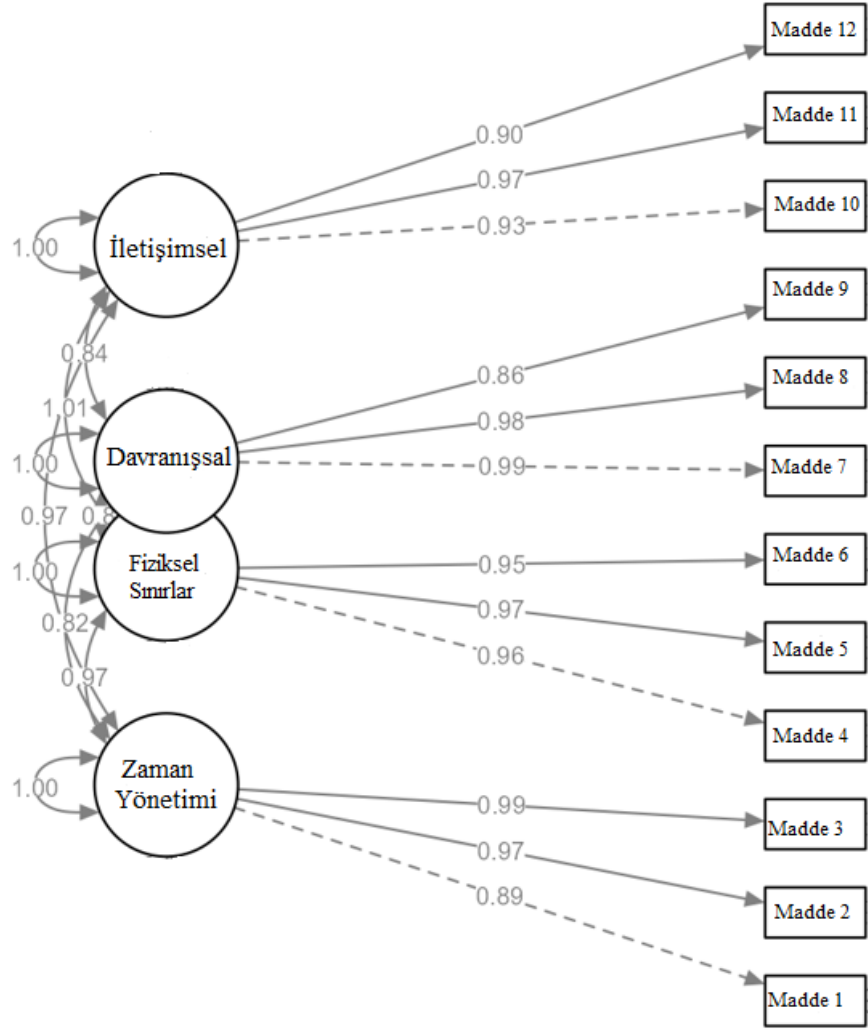
Tablo 3

İş-Aile Sınır Yönetimi Taktikleri Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Zamansal	Mekânsal	Davranışsal	İletişimsel	Özgünlük (h^2)
Madde 1	0.86	–	–	–	0.78
Madde 2	0.88	–	–	–	0.81
Madde 3	0.90	–	–	–	0.84
Madde 4	–	0.87	–	–	0.76
Madde 5	–	0.89	–	–	0.80
Madde 6	–	0.85	–	–	0.74
Madde 7	–	–	0.90	–	0.83
Madde 8	–	–	0.92	–	0.86
Madde 9	–	–	0.78	–	0.63
Madde 10	–	–	–	0.84	0.72
Madde 11	–	–	–	0.88	0.79
Madde 12	–	–	–	0.86	0.77

KMO = 0.903 • Bartlett χ^2 (sd=66) = 1645.23, $p < .001$ Açıklanan Toplam Varyans = %78.62 Özdeğerler (Eigenvalues): 3.45 – 2.98 – 2.85 – 2.16

Maddeler ile faktörler arasındaki ilişkiler, özgün ölçekte önerildiği şekilde tanımlanmış ve uygunlukları yol diyagramı incelenerek analiz edilmiştir. Şekil 1'de görüldüğü üzere, analiz kapsamındaki yolların tamamı anlamlı bulunmuştur. Çalışmadaki her bir değişkenin belirli bir faktörle korelasyon derecesini bir başka deyişle her bir değişkenin belirli bir faktöre ne kadar iyi yüklendiğini gözlemlemek için faktör yükleri incelenmiştir. Tablo 4'de görüleceği üzere bütün maddelerin faktör yükleri önerilen 0,6 değerinin üzerindedir (Hair vd., 2021).



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek maddelerinin faktör yükleri Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 4
Faktör Yükleri

	Zaman Yönetimi	Fiziksel Sınırlar	Davranışsal	İletişimsel
Madde 1	0.89	–	–	–
Madde 2	0.97	–	–	–
Madde 3	0.99	–	–	–
Madde 4	–	0.96	–	–
Madde 5	–	0.97	–	–
Madde 6	–	0.95	–	–
Madde 7	–	–	0.99	–
Madde 8	–	–	0.98	–
Madde 9	–	–	0.86	–
Madde 10	–	–	–	0.93
Madde 11	–	–	–	0.97
Madde 12	–	–	–	0.90

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda dört boyutlu modelin (zamansal, fiziksel, davranışsal ve iletişimsel taktikler) veriyle iyi düzeyde uyum sağladığı tespit edilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, $\chi^2=412.10$, $sd=216$, $\chi^2/sd=1.91$ olarak bulunmuş olup, bu değer önerilen 3'ün altında olma kriterini karşılamaktadır (Kline, 2016). Ayrıca RMSEA=0.045 (90% GA=0.038–0.052) değeri, Hu ve Bentler'in (1999) belirttiği <0.08 eşik değerine göre kabul edilebilir düzeyde, SRMR=0.042 değeri ise <0.05 standardına göre mükemmel uyum göstermektedir (Byrne, 2016). Karşılaştırmalı uyum indeksleri incelendiğinde, CFI=0.967 ve TLI=0.961 değerleri literatürde yaygın biçimde kabul gören 0.90'ın (Bentler, 1990) üzerinde olup, Hair, Black, Babin ve Anderson (2021) tarafından önerilen 0.95 sınırının da üzerinde sonuçlar vermiştir. Bununla birlikte, faktör yüklerinin tamamının 0.89–0.99 aralığında olması, maddelerin temsil ettikleri boyutları oldukça güçlü biçimde yansıttığını göstermekte ve yakınsak geçerliliğin sağlandığını doğrulamaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Sonuçlar, literatürde ölçek uyarlama çalışmalarında önerilen geçerlilik kriterleriyle (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2016; Hair vd., 2021) tutarlıdır. Bu bulgular, Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen Boundary Management Tactics Scale'in Türkçe formunun güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini desteklemektedir. Güvenilirlik değerleri Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5
Güvenilirlik Değerleri

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's α	Bileşik Güvenirlik (CR)
Zamansal	3	0.89	0.90
Fiziksel	3	0.86	0.87
Davranışsal	3	0.84	0.86
İletişimsel	3	0.88	0.89

Carlson, Ferguson ve Kacmar (2016) tarafından geliştirilen Boundary Management Tactics Scale ölçeğinin Türkçe formuna ait güvenilirlik analizleri incelendiğinde, tüm alt boyutlara ilişkin Cronbach's alfa değerlerinin 0.84 ile 0.89 arasında değiştiği ve 0.70'in oldukça üzerinde olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, bileşik güvenilirlik (CR) katsayıları da 0.86 ile 0.90 aralığında bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin her bir alt boyutunun yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Hair vd., 2021). Yapı geçerliliği analiz değerleri Tablo 6'de sunulmaktadır.

Tablo 6
Güvenilirlik Değerleri Yapı Geçerliliği Analizi (AVE ve HTMT Değerleri)

Boyut	AVE	1 (Zamansal)	2 (Fiziksel)	3 (Davranışsal)	4 (İletişimsel)
Zamansal (1)	0.67	—	0.56	0.49	0.58
Fiziksel (2)	0.62	0.56	—	0.45	0.52
Davranışsal (3)	0.59	0.49	0.45	—	0.47
İletişimsel (4)	0.69	0.58	0.52	0.47	—

Yakınsak geçerliliğe ilişkin hesaplanan ortalama varyans açıklaması (AVE) değerleri 0.59 ile 0.69 arasında değişmekte olup, bu değerler Fornell ve Larcker'ın (1981) önerdiği 0.50 eşik değerinin üzerindedir. Bu bulgu, her bir alt boyutun ilgili maddelerin ortak varyansının en az yarısını açıkladığını göstermekte ve yakınsak geçerliliğin sağlandığını desteklemektedir. Ayırt edici geçerliliğin test edilmesi amacıyla incelenen HTMT oranları ise 0.45 ile 0.58 aralığında bulunmuş, bu değerlerin Henseler, Ringle ve Sarstedt (2015) tarafından önerilen 0.85 sınırının oldukça altında olması, boyutların birbirinden anlamlı biçimde ayrıştığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin hem yakınsak hem de ayırt edici geçerlilik açısından geçerli bir yapı sunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, ölçeğin Türkçe formunun hem güvenilirlik hem de geçerlilik bakımından güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, banka çalışanlarının iş-aile sınır yönetimi taktiklerini açıklayan ölçekteki dört faktörlü yapının Türkiye bağlamında geçerli ve güvenilir bir biçimde uyarlanıp uyarlanamayacağını ortaya koymaktır. Araştırmada, iş-aile sınır yönetimi taktikleri ölçeğinin banka çalışanları üzerinde doğrulanıp doğrulanamayacağı, faktörlerin geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin tatmin edici olup olmadığı ve ölçeğin iş-aile sınır yönetimi yaklaşımlarını açıklamadaki işlevselliği sorgulanmıştır. Bulgular, ölçeğin dört faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile desteklendiğini ve uyum indekslerinin güçlü olduğunu göstermiştir. Ayrıca, Cronbach's Alpha ve bileşik güvenilirlik katsayıları, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik değerleri, ölçeğin Türkiye'de bankacılık sektöründe geçerli bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamıştır.

Elde edilen bulgular, uluslararası literatürde yürütülen benzer çalışmalarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Örneğin Delpont (2025), Güney Afrika bağlamında yaptığı araştırmada aynı ölçeğin psikometrik özelliklerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Carlson ve arkadaşları (2016) orijinal çalışmada, zamansal, mekânsal, davranışsal ve iletişimsel olmak üzere dört taktiğin çalışanların iş-aile sınırlarını yönetmede kritik rol oynadığını belirtmiştir. Geraldes, Chambel ve Carvalho (2025) ise iş-aile uygulamalarının sınır kontrolü ve segmentasyon tercihleri ile birlikte iş-aile çatışması ve zenginleşmesini etkilediğini göstermiştir. Mevcut araştırma, bu bulgularla uyumlu olarak, ölçeğin Türkçe uyarlamasının da geçerli olduğunu ortaya koymakta ve özellikle bankacılık sektörü özelinde literatüre özgün katkılar sunmaktadır.

Bu çalışmanın en önemli teorik katkısı, iş-aile sınır yönetimi taktiklerini Türkiye bağlamında geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçebilecek bir aracın akademik literatüre kazandırılmasıdır. Böylelikle literatürde kültürlerarası geçerliliğe ilişkin var olan boşluğun doldurulmasına katkı sağlanmıştır. Ayrıca, yüksek stres düzeyi ve yoğun iş yükü ile öne çıkan bankacılık sektöründe çalışanların iş-aile sınırlarını nasıl yönettiklerini ortaya koyması, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarına da değerli bilgiler sunmaktadır. Pratik düzeyde ise, elde edilen bulgular bankalar ve insan kaynakları yöneticilerine, çalışanların hangi sınır taktiklerini daha fazla benimsediğini tespit etme ve buna uygun politikalar geliştirme imkânı sağlamaktadır. Bu bağlamda esnek çalışma düzenlemeleri, psikososyal destek uygulamaları ve iş-aile uyumunu destekleyici stratejiler geliştirmek mümkün hale gelmektedir.

Araştırmanın önemi, çalışanların iş-aile rollerini sağlıklı bir şekilde yönetebilmeleri için bilimsel olarak test edilmiş ölçüm araçlarına duyulan ihtiyaca yanıt vermesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle banka çalışanlarının iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta yaşadıkları zorluklar dikkate alındığında, bu ölçek hem bireysel refah hem de örgütsel verimlilik açısından kritik bir araç olarak değerlendirilebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, ölçeğin Türk kültüründe geçerli ve güvenilir biçimde kullanılabilmesini göstermektedir. Bununla birlikte, bulguların değerlendirilmesinde bazı noktaların eleştirel biçimde ele alınması gerekmektedir. Öncelikle, doğrulayıcı faktör analizinde dört faktörlü modelin güçlü uyum indeksleri göstermesi, ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklemektedir; ancak bu durum, farklı sektörlerde ya da kültürel alt gruplarda aynı düzeyde geçerliliğin sağlanacağı anlamına gelmemektedir. Örneğin, bankacılık sektörünün yüksek stres, uzun mesai saatleri ve müşteri yoğunluğu gibi özgül dinamikleri, çalışanların iş-aile sınır yönetimi taktiklerini diğer sektörlerden farklı biçimde şekillendirebilir. Bu nedenle, ölçeğin başka sektörlerde veya farklı illerde uygulanması, elde edilen sonuçların genellenebilirliği açısından önem taşımaktadır.

Bununla birlikte, çalışmanın sınırlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneklemin yalnızca Kayseri ilindeki banka çalışanları ile sınırlı olması, bulguların farklı sektör ve bölgelerde genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. İleride yapılacak araştırmalara yönelik olarak bazı önerilerde bulunulabilir. Öncelikle farklı sektörlerde ve farklı illerde daha geniş örneklemeler üzerinde çalışmalar yapılmalı, böylece ölçeğin dışsal geçerliliği sınanmalıdır. Ayrıca, nicel bulguların nitel verilerle desteklenmesi, çalışanların sınır yönetimi taktiklerini günlük yaşam pratiklerinde nasıl

uyguladıklarının daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Teknoloji kullanımı, uzaktan çalışma ve örgüt kültürü gibi faktörlerin sınır yönetimine etkisi de ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınmalıdır. Özellikle yöneticilerin bu ölçeği kullanarak çalışanlarının iş-aile dengesi konusunda hangi alanlarda desteğe ihtiyaç duyduğunu belirlemeleri, daha etkili insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Mevcut çalışmada gerçekleştirilen psikometrik incelemeler klasik test kuramına (KTK) dayalı olarak yürütülmüştür. Ulusal literatürde farklı bilim alanlarında ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarının madde tepki kuramına (MTK) dayalı psikometrik incelemelerle gerçekleştirildiği görülmektedir (Altın, 2023; Özkurt vd., 2025). Bu bağlamda, ileride yapılacak araştırmalarda uyarlanan ölçeğin psikometrik özelliklerinin MTK yaklaşımıyla da sınanması, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik bulgularının daha güçlü biçimde desteklenmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, ölçüm modellerinin yalnızca psikometrik göstergelerle değil, bağlamsal ve çevresel faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmalıdır. Türkiye bağlamında yapılan önceki araştırmalar, çevresel belirsizlik gibi faktörlerin bireylerin psikolojik süreçleri üzerinde aracılık etkileri yaratarak kavramsal modellerin açıklayıcılığını güçlendirdiğini göstermektedir (Elden, 2024). Bu çalışmada ölçeğin geçerlik analizleri kapsamında doğrulayıcı faktör analizi, yakınsak geçerlilik (AVE) ve ayırt edici geçerlilik (HTMT) testleri uygulanmış olsa da, kriter ve neden-sonuç ilişkili geçerlilik analizleri kapsam dışında bırakılmıştır. Özellikle, iş-aile sınır yönetimi taktikleri ile teorik olarak ilişkili olduğu bilinen iş-aile çatışması, iş-aile dengesi veya tükenmişlik gibi değişkenlerle istatistiksel ilişki testlerinin yapılmamış olması, araştırmanın önemli bir sınırlılığıdır. Bu çalışmada veri koşulları nedeniyle test-retest güvenilirliği uygulanamamıştır. Test-retest zamana bağlı kararlılık için önemli olmakla birlikte, ölçek uyarlama çalışmalarında ilk aşamada iç tutarlılık ve yapı geçerliliği yeterli kabul edilmektedir (DeVellis, 2017). Bu durum bir sınırlılık olarak ele alınmış ve gelecekteki çalışmalara önerilmiştir. Bu bulgular, iş-aile sınır yönetimi taktiklerinin de örgütsel ve kültürel bağlamdan bağımsız düşünülmemeyeceğini ortaya koymakta ve gelecekte yapılacak yapısal modelleme çalışmalarına yön vermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma iş-aile sınır yönetimi taktikleri ölçeğinin Türkçe uyarlamasını gerçekleştirerek hem teorik hem de uygulamalı açıdan önemli bir katkı sunmuştur. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin Türkiye bağlamında ortaya konulması, kültürlerarası alanyazına değerli bir katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiş olması, alanın özgün bir bağlamda ele alınmasına olanak tanımış ve iş-aile dengesi konusundaki tartışmalara yeni bir perspektif kazandırmıştır. Çalışmanın önerdiği doğrultuda ileride yürütülecek araştırmaların, bu ölçeğin kullanım alanlarını genişletmesi ve iş-aile sınır yönetimi alanındaki bilgi birikimini zenginleştirilmesi beklenmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Bu araştırma tek yazarlı olup, yazarın katkı oranı %100'dür.

Çıkar Çatışması

Araştırmanın yazarı olarak herhangi bir çıkar çatışması beyanım bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Altın, S. (2023). E- Memnuniyet Ölçeğinin Klasik Test Kuramı ve Madde Tepki Kuramına Göre Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(4), 743-756.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. and Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>.

- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F. and Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>.
- Boon T. H., S. and Cho, E. (2024). Making family meals happen: Working mothers' work-family boundary management strategies in Singapore. *Family Relations*, 73(4), 2846-2862. <https://doi.org/10.1111/fare.13021>.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (3rd ed.)*. Routledge.
- Carlson, D. S., Ferguson, M. and Kacmar, K. M. (2016). Boundary management tactics: An examination of the alignment with preferences in the work and family domains. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 16(2), 51-70.
- Çoban, H. (2014). *İş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Delpont, M. (2025). Psychometric properties of an adapted work-family boundary management tactics scale. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, 2291.
- DeVellis, R. F. And Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Elden, B. (2024). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğitiminin işsizlik kaygısına etkisinde çevresel belirsizliğin aracı rolü. *Kapadokya Akademik Bakış*, 8(1), 74-85. <https://doi.org/10.69851/car.1602733>.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ferrando, P. J., Lorenzo-Seva, U., Hernández-Dorado, A. and Muñiz, J. (2022). Decálogo para el Análisis Factorial de los Ítems de un Test. *Psicothema*, 34(1), 7-17.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>.
- Geraldes, D. T., Chambel, M. J. and Carvalho, V. S. (2025). Work-family practices and work-family relationship: the role of boundary management. *BMC Public Health* 25, 1343. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22512-x>.
- Goretzko, D., Siemund, K. and Sterner, P. (2023). Evaluating model fit of measurement models in confirmatory factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 84, 123-144. <https://doi.org/10.1177/00131644231163813>.
- Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.

- Gudeta, K. and Engen, M. (2017). Work-life boundary management styles of women entrepreneurs in Ethiopia – “choice” or imposition?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25, 368-386. <https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2017-0073>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Hambleton, R. K., Merenda, P. F. and Spielberger, C. D. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*, 1, 3-38.
- Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hu, L. T. and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49. <https://doi.org/10.25282/ted.228738>.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)*. Guilford Press.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. and Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of vocational behavior*, 81(1), 112-128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. and Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>.
- Llanos, L. F., Tallabs, R., Sánchez, A. and Jure, S. (2024). Strategies to achieve work-family balance in a home office using border theory: case study of Mexican university employees. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/QROM-01-2024-2657>.
- Nadzirah, N., Sarkawi, B., Binti, N., Bandar, A., Hassan, Z., Lim, S., Lim, O., Chin, H. and S. (2024). Work Boundary Management Tactics and Work-Family Conflict Among Offshore Employees in the Oil and Gas Industry. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. <https://doi.org/10.33736/jcshd.6844.202>.
- Nair, G. (2025). Banka sektöründe çalışan kadınların iş doyumlarının aile uyumu üzerindeki etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 15(2), 685-705. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1613906>.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and Keys: The Classification of "Home" and "Work". *Sociological Forum*, 11(3), s. 563-585.
- Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. McGraw-Hill.
- Özdemir, H. Ö., ve Karadavut, U. (2020). Yabancı uyruklu çalışanların tarımsal alanda faaliyette bulunan Türk aile işletmelerindeki işten ayrılma niyetlerine etkileri. O. Yılmaz, U. Karadavut,

ve M. Kan (Eds.), *Aile işletmeciliğinde tarım işletmeleri ve farklı kurumsallaşma örnekleri* içinde (pp. 141-153). Kriter Yayınları.

- Özkurt, B., Altın, Y., Eskiler, E. ve Küçükibiş, H. F. (2025). Spora devam etme niyeti ölçeğinin geliştirilmesi: madde tepki kuramı ve klasik test kuramına dayalı geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(2), 26-48. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1593920>.
- Perlow, L. (1998). Boundary control: The social ordering of work and family time in a high-tech Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43, 328. <https://doi.org/10.2307/2393855>.
- Rapp, D., Hughey, J. and Kreiner, G. (2021). Boundary work as a buffer against burnout: Evidence from healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *The Journal of applied psychology*, 106(8), 1169-1187. <https://doi.org/10.1037/apl0000951>.
- Shirmohammadi, M., Beigi, M., Au, W. C., and Tochia, C. (2023). Who moved my boundary? Strategies adopted by families working from home. *Journal of vocational behavior*, 143, 103866. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103866>.
- Sumer, H. C. and Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.653>.
- Watkins, M. (2018). Exploratory Factor Analysis: A Guide to Best Practice. *Journal of Black Psychology*, 44, 219-246. <https://doi.org/10.1177/0095798418771807>.
- Wu, Y., Niu, G., Chen, Z. and Zhang, D. (2021). Purchasing social attention by tipping: Materialism predicts online tipping in live-streaming platform through self-enhancement motive. *Journal of Consumer Behaviour*, 21(3), 468-480. <https://doi.org/10.1002/cb.1973>.
- Yasin, M. M., Liébana-Cabanillas, F., Porcu, L. and Kayed, R. N. (2020). The role of customer online brand experience in customers' intention to forward online company-generated content: The case of the Islamic online banking sector in Palestine. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 52, 101902. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.101902>.
- Yildirim, D. and Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>.

Extended Abstract

Introduction

Work-family balance has become one of the most critical issues in modern organizational life, as the boundaries between professional and personal roles increasingly blur in today's demanding and competitive work environment. Although a large body of research has focused on work-family conflict, relatively few studies have provided a culturally appropriate and psychometrically validated tool to measure how employees actively manage these boundaries. Boundary management theory suggests that employees use a variety of tactics to either segment or integrate their roles, and these tactics can have significant implications for individual well-being, job satisfaction, and organizational outcomes. The "Boundary Management Tactics Scale," originally developed by Carlson, Ferguson, and Kacmar (2016), is one of the most widely used instruments in this field, but no validated Turkish adaptation has existed to date. This gap is particularly critical for the Turkish banking sector, where employees are under constant time pressure, face intense customer demands, and struggle to balance long working hours with family responsibilities.

Prior studies have shown that employees who use proactive strategies to regulate the interface between work and family report lower levels of stress and greater psychological well-being (Kossek et al., 2012). Furthermore, Nippert-Eng's (1996) segmentation-integration framework highlighted that individuals differ in their preferences for keeping work and family roles separate or integrated, and these preferences strongly influence the choice of tactics. Ashforth, Kreiner, and Fugate (2000) also emphasized the concept of micro-role transitions, suggesting that employees use rituals and boundaries to reduce cognitive strain when shifting between roles. Despite the growing theoretical attention to the topic, only a limited number of studies in the Turkish context have directly measured boundary management behaviors, with most research still emphasizing work-family conflict and enrichment. This has created a clear need for an instrument that measures how employees actively establish and maintain boundaries in line with their cultural and organizational context. Against this background, the present study aims to adapt the Boundary Management Tactics Scale into Turkish, evaluate its psychometric properties in the banking sector, and provide a reliable and valid measurement tool that can serve both academic and practical purposes.

Method

The present research followed standard procedures for scale adaptation and validation. The original items of the Boundary Management Tactics Scale were first translated into Turkish by bilingual experts and then subjected to a back-translation process to ensure conceptual and linguistic equivalence. Expert evaluations were sought to confirm both the semantic accuracy and cultural appropriateness of the translated version. The study was conducted with a sample of 203 employees working in public and private banks located in Kayseri, Turkey. Data were collected using an online questionnaire, which included the adapted scale items and demographic questions. A five-point Likert scale (ranging from "strongly disagree" to "strongly agree") was used for all items.

Statistical analyses were performed using SPSS and Jamovi software packages. Confirmatory factor analysis (CFA) was employed to examine the factorial structure of the adapted scale. Reliability was assessed through Cronbach's alpha coefficients and composite reliability (CR), while validity was tested through average variance extracted (AVE) and heterotrait-monotrait ratio (HTMT) values. All indices were interpreted according to commonly accepted cut-off criteria in psychometric research. Research ethics were strictly observed throughout the process, and approval was obtained from the Ethics Committee of Kayseri University (decision no. 130/2025, dated 02.09.2025).

Findings

The findings of the study confirmed the four-factor structure of the scale in the Turkish context, namely temporal, physical, behavioral, and communicative tactics. The CFA results indicated satisfactory model fit indices, demonstrating that the hypothesized structure aligned well with the observed data. Reliability analyses revealed that all subscales showed high levels of internal consistency, with Cronbach's alpha and composite reliability values exceeding the recommended thresholds. Convergent validity was supported as the AVE values of all subdimensions were above the critical level, indicating that the items effectively captured the underlying constructs. Discriminant validity was also established, as the HTMT ratios were well below the suggested cut-off value, showing that each factor measured a distinct aspect of boundary management.

The analysis further revealed that employees relied on multiple strategies to manage the intersection of work and family roles. Temporal tactics, such as strictly scheduling work hours, helped participants minimize interruptions. Physical tactics involved maintaining spatial separation, for example by leaving family matters at home when at work. Behavioral tactics included the use of technology to block family-related distractions during work hours. Finally, communicative tactics, such as explicitly informing family members about work-related boundaries, played an essential role in reducing potential conflicts. Together, these results indicate that Turkish banking employees actively and consciously manage their work-family boundaries, and that the adapted scale successfully captures these multidimensional strategies.

Conclusion, Discussion and Recommendations

This study provides significant theoretical and practical contributions to the work-family literature by offering the first validated Turkish adaptation of the Boundary Management Tactics Scale. On the theoretical level, the findings extend the cross-cultural validity of the original instrument by demonstrating that its four-factor structure is robust in the Turkish banking context. This study contributes to the broader literature by addressing an existing need for culturally adapted measurement tools, offering an alternative perspective for Turkish researchers who have mostly examined work-family conflict rather than proactive boundary management strategies. The study also illustrates that the theoretical frameworks proposed in the Western literature, such as segmentation-integration preferences and micro-role transitions, are also meaningful in the Turkish cultural context.

On the practical level, the study provides human resource managers and organizational leaders in the banking sector with a reliable tool to assess how employees manage the interface between work and family. By identifying the predominant tactics used, organizations can design policies and interventions-such as flexible working arrangements, psychological support programs, and family-friendly practices-that align with employees' strategies and enhance their overall well-being and performance. For instance, if employees show strong reliance on temporal tactics, banks might consider implementing clearer working-hour regulations and promoting policies that limit after-hours communication. Similarly, the recognition of communicative tactics could encourage organizations to provide training on assertive communication and work-life boundary negotiation skills.

The study also highlights several implications for future research. Since the sample was limited to bank employees in a single city, future studies should test the adapted scale in different sectors and geographical regions to ensure broader generalizability. In addition, the scale can be employed in longitudinal designs to examine how employees' boundary management strategies evolve over time and in response to changing work arrangements such as remote or hybrid work. Integrating qualitative methods would also allow for a richer understanding of how cultural values and family dynamics shape the use of boundary management tactics in the Turkish context. Furthermore, comparative cross-cultural studies may reveal how employees in different national contexts prioritize specific tactics, thereby enriching the global discourse on work-family balance.

In conclusion, this study successfully adapted and validated the Boundary Management Tactics Scale for Turkish use and demonstrated its applicability in the banking sector. The adapted instrument will enable scholars to explore work-family boundary management from a culturally sensitive perspective and provide practitioners with a tool to better support employees in achieving a sustainable work-life balance. The results underline the importance of proactive strategies in minimizing work-family conflict and promoting employee satisfaction, making the scale a valuable contribution to both academic literature and organizational practice.

Ekler

İş-Aile Sınır Yönetimi Taktikleri- İşteyken Aileyi İşten Uzak Tutma Ölçeği

İşteyken Aileyi İşten Uzak Tutma (Work → Family)

1. Zaman Yönetimi (Temporal)

İşyerinde, iş ile aileyi birbirinden ayırabilmek için zaman aralıkları oluşturmaya çabalarım.

İş zamanımın aile zamanı değil, yalnızca iş zamanı olmasını sağlamak için iş yerindeki zamanımı yönetmeye çalışırım.

İşyerinde, ailevi taleplerin işe girmesini engellemek için zamanımı düzenlerim.

2. Fiziksel Sınırlar (Physical)

Fiziksel olarak işteyken, işe odaklanabilmek için ailevi konulara girmemeye çabalarım.

İş yerindeyken, aile meselelerini evde bırakırım ki işe odaklanabileyim.

İş yerine girdiğimde aileyle ilgili düşünceleri bir kenara bırakır, işime odaklanırım.

3. Davranışsal (Behavioral)

İşyerinde, iş sorumluluklarını aile sorumluluklarından ayırabilmek için teknolojiden yararlanırım.

İşyerinde, aile taleplerini iş hayatımın dışında tutmak için teknolojiyi kullanırım.

İşyerinde, iş zamanında aileyle ilgilenmeyi sınırlamak için teknolojiden yararlanırım.

4. İletişimsel (Communicative)

Ailemle açıkça iletişim kurarım; işteyken ailevi taleplerle dikkatimin dağılmasını istemediğimi belirtirim.

Aileme, iş saatlerinde nadir istisnalar dışında aile meseleleriyle ilgilenemeyeceğimi, belirttim.

İşyerinde ailem tarafından yalnızca acil durumlarda aranmam yönünde beklentim vardır.