

Makale Türü: Araştırma Makalesi/Research Article

TREN MAKİNİSTLERİNİN İŞ YÜKÜ ALGILARININ AİLE-İŞ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMALARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ İLE İNCELENMESİ¹

Sait BARDAKÇI²

Raşit AĞZITEMİZ³

Öz

Bireyin iş yaşantısı, günlük yaşantısını da önemli derecede etkilemektedir. Günün çoğunu işte geçirmenin yanı sıra, bireyin düşünceleri genellikle iş hayatından dolayı etkilenmekte, günlük programları değişmekte, bu durum bireyin sosyal kimliğine etki etmekte ve bazen bireyin bir aile kurup kurmayacağına karar verirken bile kararını etkileyebilmektedir. Hatta bireylerin iş yaşamındaki psikolojisi aile yaşantısında da önemli izler bırakabilmektedir. Bu çalışmada Demiryolu Tren İşletmelerinde görev yapan makinistlerin iş yükü algılarının aile-iş ve iş-aile çatışmaları üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmanın örneklem grubunu oluşturan ve Demiryolu Tren İşletmelerinde görev yapan 449 tren makinistine ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak İş Yükü Algısı Ölçeği, Aile-İş Çatışması Ölçeği ve İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizleri için Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı kullanılmış, araştırma hipotezlerinin sınanması için ise Yapısal Eşitlik Modellemesinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, makinistlerin algıladıkları iş yükü düzeyi arttıkça hem işten aileye hem de aileden işe çatışma düzeylerinin anlamlı derecede arttığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının literatürde yapılan benzer konulu araştırmaların bulgularına paralellik gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Demiryolu Tren İşletmesi, Makinist, İş Yükü, Aile-İş Çatışması, Yapısal Eşitlik Modellemesi

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF TRAIN MACHINISTS' WORKLOAD PERCEPTIONS ON FAMILY-WORK AND WORK-FAMILY CONFLICT BY STRUCTURAL EQUATION MODELING

Abstract

An individual's work life also significantly affects his daily life. In addition to spending most of the day at work, the individual's thoughts are generally affected by his work life, his daily schedules change, this affects the social identity of the individual and sometimes even affects the decision of the individual whether to start a family or not. In fact, the psychology of individuals in business life can also leave important traces in family life. In this study, it is aimed to examine whether the workload perceptions of the machinists working in the Railway Train Enterprises have an effect on the family-work and work-family conflicts of the machinists. For this purpose, 449 train machinists, who constitute the sample group of the research and work in the Railway Train Company, were reached. Workload Perception Scale, Family-Work Conflict Scale and Work-Family Conflict Scale were used as data

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Sait Bardakçı'nın danışmanlığında yürütülmüş olan "Demiryolu Tren İşletmelerinde Görev Yapan Makinistlerin İş Yükü Algılarının ve Aile-İş Çatışmalarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

² Doç.Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İşletme Bölümü, sbardakci@cumhuriyet.edu.tr, 0000-0003-3720-5029

³Yüksek Lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Bölümü, agzitemizrasit@gmail.com.tr, 0000-0001-5228-1922

collection tools in the research. In the analysis of the data, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis and Cronbach Alpha internal consistency coefficient were used for the reliability and validity analyzes of the scales, and Structural Equation Modeling was used to test the research hypotheses. According to the findings obtained as a result of the study, it was determined that as the level of workload perceived by the machinists increased, the conflict levels both from work to family and from family to work increased significantly. It has been determined that the results of the research are parallel to the findings of similar studies in the literature.

Keywords: Railway Train Company, Machinist, Workload, Family-Work Conflict, Structural Equation Modeling

1. Giriş

İnsan varoluşu gereği bireysel ve ailesel ihtiyaçlarını karşılamak için iş hayatına adım atar. İş hayatı günlük yaşamın önemli bir kısmını kapsadığından dolayı çalışmaya yönelik duygular insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle bireylerin iş hayatı, kişinin yaşamına dair beklentilerini ve kararlarını da etkilemektedir. Günümüz dünyasında artan iş talebi nedeni ile bireyler, iş yaşamı ve aile yaşamı alanları ile ilgili görev ve sorumluluklarını aynı anda yerine getirmekte oldukça zorlanmaktadır.

Son yıllarda artan demiryolu taşımacılık talepleri, demiryolu işletmelerinde görev yapan ve demiryolu taşımacılık faaliyetlerinin iş gücü bakımından lokomotifi olan tren makinistlerinin de iş yüklerini bir hayli arttırmaktadır. İş yerinde yaşanan düzensiz görev dağılımı, yüklenilen aşırı görev sorumlulukları, bozulan uyku düzeni ve gece yoğun çalışmalar gibi faktörler tren makinistlerinin iş yükü algılarının artmasına neden olmaktadır. Tren makinistleri rutin çalışma günleri ve saatleri dışında resmî tatil, pazar ve bayramlarda yedi gün yirmi dört saat esasına göre çalışmaktadır. Yaptığı işin özellikleri nedeni ile karşılaşılabilecek bir iş kazası hayatlarına neden olabilmektedir. Bu nedenle tren makinistleri yoğun stres altında çalışmakta ve bu stres kişileri ruhsal olarak etkileyerek yaşam kalitesini düşürmektedir.

Makinistlerin iş yaşamındaki çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, aile yaşamına gerekli zamanı ayırmasına engel olabilmektedir. Bu nedenle iş yaşamı, aile yaşamını olumsuz yönde etkilemekte, iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Diğer taraftan bir makinistin iş rollerinin ortaya çıkardığı zaman yetersizliğinden dolayı aile rollerine yeterli zaman ayıramaması, aileden tepkiler almasına neden olmaktadır. Bu durum bireyin aile rollerine daha fazla zaman ayırarak iş rollerindeki etkinliğinin azalmasına neden olabilmektedir. Bu durum ise aile-iş çatışmasını netice verebilmektedir. İş yaşamından kaynaklanan bu çatışmalar çoğu zaman kısır bir döngüye de yol açabilmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada tren makinistlerinin algıladıkları iş yükü düzeyinin aile-iş ve iş-aile çatışmaları üzerinde bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Literatürde farklı meslek mensuplarına yönelik aynı amaçla yapılan çalışmalar olmakla birlikte çalışma şartları nispeten daha ağır olarak nitelendirilebilecek olan tren makinistlerine yönelik yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bakımdan bu çalışmanın ortaya koyacağı bulgularıyla birlikte literatürdeki bu boşluğu doldurması ve konuyla ilgili literatüre önemli bir katkı yapması beklenmektedir.

2. Teorik Çerçeve

2.1. İş Yüğü

Çalışma hayatının ana unsurlarından biri olan iş yükü kavramı, yönetici tarafından verilmiş bir işin çalışan tarafından belli bir süre ve kalitede yerine getirilmesi gereken iş miktarı olarak tanımlanmaktadır. Yönetici tarafından verilen işin zorluk derecesi ve çalışanın iş kapasitesi, kişinin iş yükü algısını meydana getirmektedir (Töngür, 2016: 551).

Kişiy e iş yerinde birden fazla görev verilmesi, kişinin yüksek performans ile uzun süre çalışmasını gerektirmekte ve bu çalışma kişide gerilim, yorgunluk vb. problemlere yol açmakla birlikte aile rolleri için gerekli olan enerjisini düşürebilmektedir. Bu durum işin aile hayatına olumsuz yönde etki etmesine neden olabilmektedir. Torun ve Ercan (2006)'a göre iş yükü, sadece zaman kaynaklı çatışmaya değil, duygu temelli çatışma ile aile içinde çatışmalara da neden olabilmektedir (Turgut, 2011: 160).

Çalışanların motivasyon ve performansını arttırmak için iş yükü düzeylerinin iyileştirilmesi önem arz etmektedir. Literatür taraması ve uzman görüşleri neticesinde iş yüküne etki eden faktörler dört ana başlık altında incelenebilir. Bunlar; işin özellikleri, örgütün organizasyon özellikleri, iş görenin özellikleri ve iş yerinde uyulması gereken yasa ve kurallardır (Korkmaz, 2012: 24).

İşin Özellikleri; çalışanların iş yükü düzeylerine etki eden faktörlerin başında gelmektedir (Korkmaz, 2012: 24). Bu faktörün bazı özellikleri; yapılması gereken işin süresinin tam olarak bilinmemesi, işin özel bir eğitim veya yetenek gerektirmesi ya da çalışanın iş gerektirdiği bilgi ve donanıma sahip olmaması, çalışan kişiy e işin tanımının tam yapılmaması ve gerekliliklerinin tam bildirilmemesi, ekip çalışmasının sağlanamaması şeklinde sıralanabilir (Bingöl, 2018: 10). Tren makinistlik mesleği tanımına bakıldığında, makinistlik mesleği yapacak kişilerden özel durumlar istemektedir. Bunlar kapalı mekân, hız ve yükseklik korkusunun olmaması, kimyasal maddelere karşı alerjilerinin olmaması gibi özelliklerdir. Ayrıca yapılan işin günün her saatinde, resmî tatil ve bayram gözetmeksizin yapılabilmesi ve mesleğin özelliği nedeni ile çoğu tren makinisti işinin ne zaman biteceğini ve işten eve ne zaman döneceğini bilmemektedir (MYK, 2010). Makinist olacak kişilerin bu durumlara hazırlıklı olması istenmektedir.

Örgütün Organizasyon Özellikleri; kullanılan teknoloji, organizasyon içi iletişim, organizasyonun yapısı, yöneticinin çalışana güven duyması, iş gücü planlaması gibi iş yüküne etki eden unsurlardır (Şirin, 2019: 10). Ayrıca, çalışanın iş yeri tarafından sunulan hijyen faktörünün ve dinlenme olanaklarının sınırlı olması, çalışan sayısının yetersiz olması, çalışma saatlerinin düzensiz olması örgütün organizasyon yapısından kaynaklanan özellikler olarak sıralanabilir (Oğuz, 2019: 18).

İş Görenin Yani Çalışanın Özellikleri; iş yüküne etki edecek faktörlerden biridir. Bu özellikler; çalışanın sağlığının işe uygun olmaması, çalışanın iş kültürüne alışamaması, çalışanın işi algılayamamış olması, çalışanın iş yerinde ve özel hayatında yaşadığı sorunlar, çalışanın eğitim seviyesinin yetersizliği veya bilgi ve becerisinin işe uygun olmaması, iş yerindeki çalışma koşulları ve temposunun çalışana ağır gelmesi şeklinde sıralanabilir (Şirin, 2019: 10).

Yasa ve Kurallar; iş yerinde yasa ve yönetmeliklerin eksikliği ve uygulanamıyor olması, iş yerinin bu anlamda yapılan çalışmalarının yetersiz kalması veya gerekli politika ve stratejilerini geliştirememesi gibi yasa ve kurallardan kaynaklanan nedenler fazla iş yüküne sebebiyet verebilmektedir (Bingöl, 2018: 10).

2.2. Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışması

Bireylerin yaşamlarında üstlendikleri rollerin başarısı aile ve iş ilişkilerini etkilemektedir. Üstlenilen bir rol, diğer rol veya rollerin gerekliliklerini yerine getirilmesinde engel olabilmektedir. Bu gibi durumlarda ortaya rol çatışması ve karmaşası ya da belirsizliği gibi etmenler ortaya çıkmaktadır. Bireyler ortaya çıkan bu etmenler ile mücadelede oluşan yıpranma ile yaşam tatminleri azalmaktadır. Bu sebepten bireyler sahip oldukları rolleri yerine getirirken çok hassas olmalıdırlar ve dengeyi her zaman sağlamalıdırlar (Korkmazer ve Aksoy, 2018: 20).

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, aile-iş çatışması kavramına yönelik Greenhaus ve Beutel (1985) tarafından yapılan “aile ve işten kaynaklı rol isteklerinin bazen uyumlu olmaması” tanımını birçok araştırmacının temel aldığı görülmektedir.

Aile-iş çatışma süreci çok boyutlu ve çok yönlüdür. Bu çatışma; bireyin ailesi veya işinde yaşadığı problemler, ailesine veya işine aşırı bağlılığı, ailesinden veya işinden gelen talepler ile başlamaktadır. Daha sonra bireyin işinde veya aile hayatında tatminsizlikler meydana gelmektedir (Çarıkçı, 2001: 2).

Aile-iş çatışması kavramı literatürde, aileden işe ve işten aileye şeklinde iki yönlü olarak ele alınmıştır. Fakat birçok çalışmada ilgili konunun iki yönlü incelenmesinden ziyade işten aileye etki eden iş-aile çatışması, aileden işe etki eden aile-iş çatışma boyutundan daha fazla incelenmiştir. Fakat son yıllarda literatürde diğer boyut olan aileden işe etki eden çatışmaların da üzerinde durulmaktadır (Çarıkçı, 2001: 34).

Yapılan araştırmalara bakıldığında, ailenin bireyden istekleri veya taleplerinden ötürü iş ile ilgili yapması gereken sorumlulukları yerine getirememesinden dolayı ortaya çıkan çatışma boyutu aileden işe çatışma olarak; bireyin işi gereği ailesi ile ilgili yapması gereken sorumlulukları yerine getirememesinden kaynaklı çatışma boyutu ise işten aileye çatışma olarak tanımlanmıştır (Çelik ve Turunç, 2011: 229).

Toplumda, iş aileden önce geldiği için işten aileye çatışma, aileden işe çatışmaya göre daha fazla yaşanmaktadır. Yani aile isteklerinin işin sorumluluklarını etkilemesi, iş gerekliliklerinin aile sorumluluklarını etkilemesinden daha az yaşanmaktadır. Bu durumun en büyük nedeni ailelerin geçimini sağlamak için işe ihtiyaç duymalarıdır. Bu nedenden dolayı iş-aile çatışmaları, aile-iş çatışmalarından daha çok algılanmasına neden olmaktadır (Yüksel, 2005: 304).

Aile-iş çatışmasına neden olan faktörler ise literatürde genel olarak üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve ailevi faktörlerdir. Çatışmanın yönünü ve şiddetini belirlemede olan bireysel faktörler olarak; yaş, cinsiyet, kişilik, medeni durum, eğitim düzeyi gibi kişisel özellikler sıralanabilir. (Keser, 2006: 81). Çalışma ortamındaki koşulların yetersiz olması, yönetici desteğinin yetersiz olması, yapılan işin uzun

saatler sürmesi ve fazla mesai yapılması, çalışanın sorumluluklarının aşırı olması, çalışanların iş streslerinin yüksek olması ve iş yüklerinin aşırı olması gibi özellikler de örgütsel faktörler içerisinde sıralanabilir. Son olarak aile faktörü de, iş-aile çatışmasının temel nedenlerindedir. Aile faktöründe, bireyin bekâr veya evli olması, çocuk sahibi olup olmaması, bekâr ama çocuğunun olması, ailesinde özel bakım gerektiren bir bireyin olması, eş desteği ve baskısı gibi durumları vb. durumlar ailevi faktörler olarak belirtilebilir. Ayrıca, bireyin eşinin maddi gelirinin olup olmaması veya diğer aile üyelerinin maddi desteği gibi maddi konular da ailevi faktörler alanında sıralanabilir.

3. Literatür Taraması

Literatürde tren makinistlerinin iş yükü algıları ve aile-iş çatışmaları ile ilgili bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Fakat farklı meslek gruplarına yönelik yapılmış benzer konulu çalışmalar mevcuttur. Bu kısımda özetle bu çalışmaların bazılarına yer verilmiştir.

Keleş Ay (2010) Kocaeli ili Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 30 okulda görev yapan 550 öğretmen üzerinde öğretmenlerin iş yükü seviyelerini belirlemek ve iş yüklerinin, iş-aile çatışmalarına etkisini incelemeyi amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Araştırmada kişilere iş yükü algısını ve iş-aile çatışma düzeyini ölçmeye yarayan iki ölçeği anket şeklinde uygulamıştır. Verilerin analizi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yükü algılarının iş-aile çatışmasına etki ettiği, aile-iş çatışması düzeyinin de sosyo-demografik özelliklere göre değişkenlik gösterdiği gözlemlenmiştir.

Turgut (2011) hizmet sektöründe görev yapan 279 kişi üzerinde bir araştırma yapmıştır. İş yükü, yönetici desteği, çalışma saatleri ve iş-aile çatışması kavramlarının ilişkisini incelemiştir. Araştırmada yapılan analizler sonucunda, iş yükü ve esnek çalışmanın, çalışmaya tutkunluk seviyesini belirlemede olduğu ve aile-iş çatışmasının da bu ilişkide aracı rolünün olduğu sonucuna varılmıştır.

Şahin (2019), 112 sağlık hizmetlerinde görev yapan çalışanların iş yükünün, işte yaşam kalitesini ve çalışma tutkusuna etkisini araştırmak için Sakarya ilinde hizmet veren acil sağlık çalışanlarına anket uygulaması yapmış ve elde ettiği verileri analiz etmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, bireysel iş yükü düzeyinin yaşam kalitesini etkilemediği, ancak, iş yaşam kalitesinde iş yükünün etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Aydoğan Köken (2020), İzmir ilinde çalışan aile hekimlerinin, iş yükü algısı ve sağlık hizmetleri davranışlarını inceleyen bir uzmanlık tezinde 2018 yılında 11 aile sağlığı merkezinde 259 çalışan hekimle yüz yüze görüşmeler yapmıştır. Anket yoluyla katılımcılara, sosyo-demografik ölçek, sağlık tarama ölçeği ve iş yükü ölçeği uygulamıştır. Yapılan analizler sonucunda aile hekimlerinin iş yükü azaldıkça, hastaların sağlık taramalarının daha düzenli bir şekilde yapılacağına ve toplumun sağlığında önem arz eden kanser hastalığına daha erken tanı konulabilir hale geleceğine ulaşılmıştır.

Atay (2020), ‘‘Millî Eğitim Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı’’ çalışanlarına iş yükü fazlalığının, iş-aile çatışmasına etkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada katılımcılara anket yolu ile iş yükü ölçeği ve iş-aile çatışması ölçeği uygulanmış ve elde edilen

veriler analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların iş yükü arttıkça iş-aile çatışmasının da doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Korkmazer ve Aksoy (2018), Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanelerinde yaptıkları çalışmada, sağlık çalışanlarının fazla iş yükü algısını, yaşam kalitesini ve aile-iş çatışmalarını incelemiş ve bu üç faktörün birbirleri ile ilişkisi olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak iş yükü fazlalığı, iş-aile çatışması ve yaşam kalite algısı ölçekleri kullanmıştır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi ve karşılaştırılmalı istatistik yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler ve kurulan yapısal eşitlik modeli sonucunda iş yükü algısının, iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği aynı zamanda çalışanların yaşam kalitesini negatif yönde çok düşük düzeyde etkilediği, iş-aile çatışmasının da yaşam kalitesini negatif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

4. Materyal ve Yöntem

Bu kısımda araştırmanın örnekleme, veri toplama aracı, veri toplama süreci ile verilerin puanlanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgiler verilmiştir.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye'deki Demiryolu tren işletmelerinde görev yapan yaklaşık 3000 tren makinistinden meydana gelmektedir. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde ise olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak, çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 479 makiniste anket formu ulaştırılmış, bu formların incelenmesi neticesinde eksik ve yanlış doldurulan 30 anket formu çalışmadan çıkarılarak 449 anket formu analiz kapsamına dâhil edilmiştir. Son durumda araştırmanın örneklemini Türkiye'deki Demiryolu tren işletmelerinde görev yapan 449 tren makinisti oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan tren makinistlerinin demografik özelliklerine göre frekans dağılımları Tablo 1'de verildiği gibidir.

Tablo 1. Örneklemeye İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde (%)
Statü	İşçi	352	78,4
	Memur	97	21,6
Medeni Durum	Bekar	94	20,9
	Evli	355	79,1
Eşin Çalışma Durumu	Evet	91	20,3
	Hayır	358	79,7
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok	140	31,2
	Evet	309	68,8
Çocuk Sayısı	1 Çocuk	102	33,0
	2 Çocuk	126	40,8
	3 Çocuk ve Üzeri	65	21,0

Eğitim Düzeyi	Lise	25	5,6
	Ön Lisans	239	53,2
	Lisans	179	39,9
	Lisansüstü	6	1,3
Meslekteki Çalışma Yılı	0-3 Yıl	63	14,0
	4-7 Yıl	111	24,7
	8-11 Yıl	199	44,3
	12-15 Yıl	32	7,1
	16 Yıl ve Üzeri	44	9,8

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Bu anket formu dört bölümden meydana gelmektedir. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan 8 adet demografik sorudan oluşmaktadır. Diğer üç bölümü ise İş Yükü Algısı Ölçeği, Aile-İş Çatışması Ölçeği ve İş-Aile Çatışması Ölçeği oluşturmaktadır.

İş Yükü Algısı Ölçeği: İş Yükü Algısı Ölçeği, Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve Keleş Ay (2010) tarafından öğretmenlik mesleğine yönelik olarak yeniden uyarlanan, tek boyut altında toplanan 11 maddeden oluşan 5’li Likert tipinde bir ölçektir. Keleş Ay (2010) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %54,16’dır. Ölçeğin maddelerine verilebilecek cevaplar olumsuzdan olumluya doğru “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Büyük Ölçüde Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: 5’li Likert tipinde 7 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek Netenmeyer vd. (1996) tarafından geliştirilmiş, Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış, Keleş Ay (2010) tarafından iki madde daha eklenerek yeniden düzenlenmiş ve uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçek tek boyutlu bir yapıda olup açıkladığı toplam varyans %40,48 olarak bulunmuştur. Ölçeğin maddelerine verilebilecek cevaplar olumsuzdan olumluya doğru “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Büyük Ölçüde Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” şeklinde puanlanmaktadır.

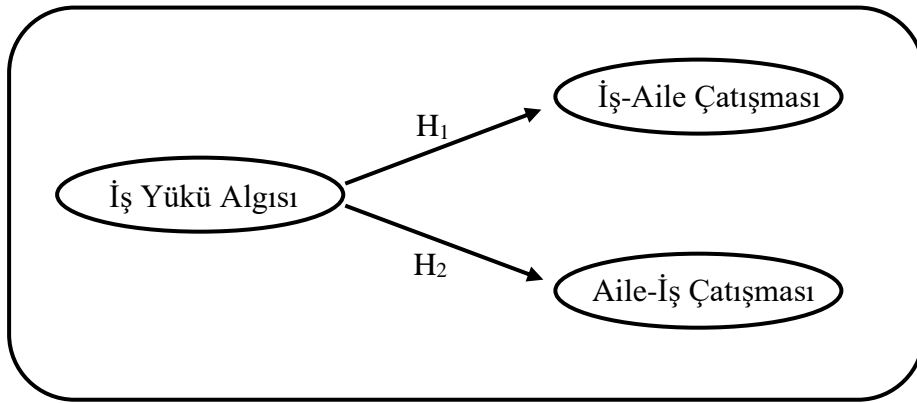
Aile-İş Çatışması Ölçeği: Tek boyut altında toplanan 5’li Likert tipinde 5 adet maddeden oluşan bir ölçektir. Aile-İş Çatışması Ölçeği de Netenmeyer vd. (1996) tarafından geliştirilmiş, Aycan ve Eskin (2005) tarafından yapılan Türkçe uyarlamadan esinlenerek Keleş Ay (2010) tarafından yeniden uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığına yönelik hesaplanan Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur. Ölçek toplam varyansın %32,74’ünü açıklamaktadır. Ölçeğin maddelerine verilebilecek cevaplar olumsuzdan olumluya doğru “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Büyük Ölçüde Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” şeklinde puanlanmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması ve Puanlanması

Araştırmada kullanılacak veri toplama aracının bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygunluğu için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 11/06/2020 tarihli 16 no'lu toplantısının 16 no'lu kararında etik kurulu onayı alınmış ve anket, gönüllü olarak çalışmaya katılan tren makinistlerine Google Forms platformunda çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS programında kodlanmış; ölçeklere ait ortalama puanlar, ölçeklerin içerdiği maddelere verilen cevapların ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda test edilecek araştırma modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın amaçları doğrultusunda araştırma hipotezleri ise aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₁: Tren makinistlerinin iş yükü algılarının iş-aile çatışma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Tren makinistlerinin iş yükü algılarının aile-iş çatışma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği analizleri için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemleri kullanılmıştır. Açıklayıcı Faktör analizi, çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilere dayanarak birbirinden bağımsız, daha az sayıda, daha anlamlı ve özet bir biçimde yeni değişkenler tanımlanmasını amaçlayan çok değişkenli istatistiksel bir yöntemdir. Doğrulayıcı faktör analizi ise ölçek geliştirme çalışmalarında ve yapı geçerliği analizlerinde yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir ve önceden belirlenmiş veya kurgulanmış bir yapının istatistiksel olarak doğrulanmasını amaçlamaktadır (Kartal ve Bardakçı, 2018). Ölçeklerin güvenilirliği ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir.

Araştırma modelinin ve araştırma hipotezlerinin testinde ise Yapısal Eşitlik Modellemesi altında Yol (Path) Analizi yöntemi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi,

ikinci nesil veri analiz tekniği olarak nitelendirilmektedir ve regresyon analizi gibi birinci nesil istatistiksel yöntemlere kıyasen çok sayıda bağımlı ve bağımsız değişken arasında sınanan ilişkilerin modellenmesi ile daha karmaşık görünen bir araştırma problemini tek bir analiz ile sistematik ve kapsamlı bir şekilde ele almaya imkân sağlayan bir yöntemdir (Dursun ve Kocagöz, 2010: 2).

Araştırmada Anderson ve Gerbing'in (1988) iki aşamalı yaklaşımı kullanılmıştır. Buna göre, yol analizinde modele dâhil edilecek değişkenlerin faktör yapıları öncelikle DFA ile sınanmalıdır. Bu bağlamda, araştırmanın uygulama kısmında önce araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği DFA ile incelenmiş, sonrasında araştırma modelinde yer alan ilişkilerin anlamlılığı yol analizi ile sınanmıştır.

Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemlerin uygulanmasında IBM SPSS 23.0 ve IBM AMOS 23.0 istatistiksel paket programları kullanılmıştır.

5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizlerine ilişkin bulgulara ve araştırma modelinin testine yönelik oluşturulan yapısal eşitlik modeline ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu aşamada öncelikle İş Yükü Algısı Ölçeğinin ölçme yapısının belirlenmesi ve yapı geçerliğinin incelenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlk analiz sonucunda KMO katsayısı değeri 0,821 olarak hesaplanmış, Bartlett testinin sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 873,105$; $p < 0,001$). Hesaplanan KMO değerine göre örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve iyi düzeyde olduğu tespit edilmiş, Bartlett testinin sonucunda ise küresellik varsayımının sağlandığı belirlenerek verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

İş Yükü Algısı Ölçeğine yönelik faktör analizi, Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) temelinde yapılmıştır. İlk aşamada hiçbir faktör altında toplanmayan ve toplam açıklanan varyansı olumsuz etkileyen maddeler belirlenmiştir. Bu özellikleri taşıyan Madde1 ve Madde5 ölçekten çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de verildiği gibidir.

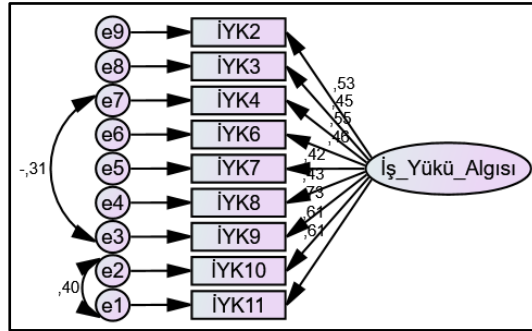
Tablo 2. İş Yükü Algısı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçek Alt Boyutu	Maddeler	Faktör Yükü Değeri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
İş Yükü Algısı	Madde 11	0,721	3,496	41,781	0,780
	Madde 9	0,719			
	Madde 10	0,708			
	Madde 2	0,613			

	Madde 4	0,553			
	Madde 3	0,529			
	Madde 8	0,509			
	Madde 7	0,508			
	Madde 6	0,503			

Tablo 2’de görüldüğü üzere İş Yükü Algısı ölçeğinin ölçme yapısı tek boyut altında toplanan 9 maddeden meydana gelmektedir. Aynı zamanda maddelerin faktör yükü değerlerinin 0,503 ile 0,721 aralığında değişim gösterdiği görülmektedir. Maddelerin ait olduğu faktörle olan ilişkisinin göstergesi olan faktör yük değeri için literatürde 0,45 üzeri değerler madde seçimi için iyi bir ölçüt olarak önerilmektedir (Büyüköztürk, 2010: 118). Diğer taraftan, özdeğerlerin açıkladığı kümülatif varyans miktarının toplam varyansı açıklama oranı tatmin edici bir düzeye gelene kadar faktörler ölçüm modeline alınabilmektedir. Literatürde bu düzeyin sosyal bilimler için %40 ile %60 arasında olması yeterli görülmektedir (Karagöz, 2016: 880). Tablo 2’den İş Yükü Algısı ölçeğinin toplam varyansın %41,781’ini açıkladığı görülmektedir. Tek boyutlu bir ölçek için bu açıklanan varyans değerinin yapı geçerliği bakımından yeterli bir değer olduğu söylenebilir. Son olarak, İş Yükü Algısı ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,780 olarak hesaplanmıştır. Bu değer Kartal ve Bardakçı (2019)’a göre ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

İş yükü algısı ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya konulan tek boyutlu ölçme yapısının verilerle uyum gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Model uyumunun iyileştirilmesi amacıyla teorik uygunluk gözetilerek modifikasyon işlemleri gerçekleştirilmiştir.



Şekil 2. İş Yükü Algısı Ölçeğine İlişkin DFA Diyaqramı

Şekil 2’deki tek boyutlu ölçüm modelinin analizine ilişkin elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 3’te verildiği gibidir.

Tablo 3. İş Yükü Algısı Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
İş Yükü Algısı Ölçeği	2,508	0,970	0,929	0,956	0,955	0,058

Modifikasyon işlemleriyle birlikte modelin uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/sd=2,508<3$,

GFI=0,970>0,90, NFI=0,929>0,90, IFI=0,956>0,95, CFI=0,955>0,95 ve RMSEA=0,058<0,08 şeklinde bulunmuştur (Tablo 3). Bu değerlere göre test edilen ölçüm modeli, verilerle kabul edilebilir düzeyde bir uyum göstermektedir. Buna göre, makinistlere yönelik İş Yükü Algısı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya konulan tek faktörlü ölçme yapısının geçerliği doğrulayıcı faktör analizi bulgularıyla doğrulanmıştır.

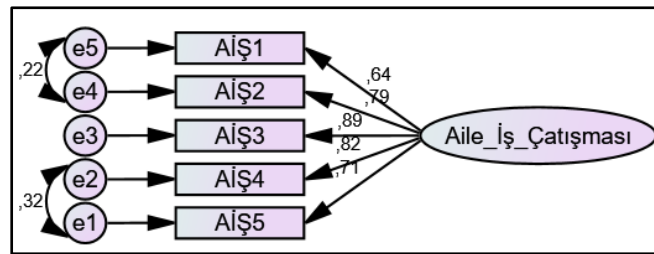
Aile-İş Çatışması Ölçeğinin ölçme yapısının belirlenmesi ve yapı geçerliğinin incelenmesi amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi bulgularına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Aile-İş Çatışması Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçek Alt Boyutu	Maddeler	Faktör Yüğü Değeri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Aile-İş Çatışması	Madde 3	0,880	3,469	69,379	0,887
	Madde 4	0,871			
	Madde 2	0,844			
	Madde 5	0,811			
	Madde 1	0,751			

Tablo 4'teki bulgulara göre, Aile-İş Çatışması ölçeğinin ölçme yapısı tek boyut altında toplanan 5 maddeden meydana gelmektedir. Maddelerin faktör yükü değerlerinin 0,751 ile 0,880 aralığında değişim gösterdiği görülmektedir. Bu değerlere göre, maddelere ait faktör yüklerinin 0,45'in oldukça üzerinde ve yapı geçerliği yönünden oldukça yeterli değerler oldukları söylenebilir. Diğer taraftan aile-iş çatışması ölçeğinin toplam varyansın %69,379'unu açıkladığı görülmektedir. Tek boyutlu bir ölçek için bu açıklanan varyans değerinin yapı geçerliği bakımından oldukça yeterli ve yüksek bir değer olduğu söylenebilir. Aile-iş çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,887 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının 0,7'nin üzerinde bir değer aldığı ve dolayısıyla ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Aile-iş çatışması ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya konulan tek boyutlu ölçme yapısının verilerle uyum gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi işlemi uygulanmıştır. Model uyumunun iyileştirilmesi amacıyla teorik uygunluk gözetilerek modifikasyon işlemleri gerçekleştirilmiştir.



Şekil 3. Aile-İş Çatışması Ölçeğine İlişkin DFA Diyagramı

Şekil 3'te verilen tek boyutlu ölçüm modelinin analizine ilişkin elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 5'te verildiği gibidir.

Tablo 5. Aile-İş Çatışması Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Aile-İş Çatışması Ölçeği	2,762	0,993	0,994	0,996	0,996	0,063

Aile-iş çatışması ölçeği modelinin uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/sd=2,762<3$, $GFI=0,993>0,90$, $NFI=0,994>0,95$, $IFI=0,996>0,95$, $CFI=0,996>0,97$ ve $RMSEA=0,063<0,08$ şeklinde bulunmuştur (Tablo 5). Bu değerlere göre test edilen ölçüm modeli, verilerle oldukça iyi düzeyde bir uyum göstermektedir. Buna göre, Aile-İş Çatışması ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya konulan tek faktörlü ölçme yapısının geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile teyit edilmiştir.

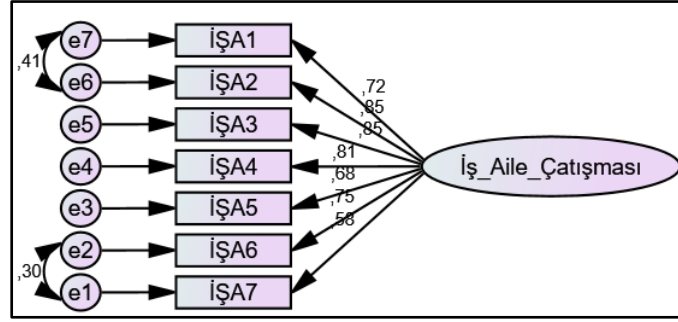
İş-Aile Çatışması Ölçeğinin ölçme yapısının belirlenmesi ve yapı geçerliğinin incelenmesi amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi bulgularına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçek Alt Boyutu	Maddeler	Faktör Yüğü Değeri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
İş-Aile Çatışması	Madde 2	0,875	4,495	64,218	0,904
	Madde 3	0,850			
	Madde 4	0,829			
	Madde 6	0,817			
	Madde 1	0,799			
	Madde 5	0,745			
	Madde 7	0,679			

Tablo 6'daki bulgulara göre, İş-Aile Çatışması ölçeğinin ölçme yapısı tek boyut altında toplanan 7 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yükü değerleri 0,679 ile 0,875 aralığında değişim göstermektedir. Bu değerlere göre, maddelere ait faktör yüklerinin 0,45'in oldukça üzerinde değer aldığı ve yapı geçerliği yönünden oldukça yeterli değerler oldukları söylenebilir. İş-aile çatışması ölçeği toplam varyansın %64,218'ini açıklamaktadır. Bu açıklanan varyans değerinin tek boyutlu bir ölçek için yapı geçerliği bakımından oldukça yeterli ve yüksek bir değer olduğu söylenebilir. İş-Aile Çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,904 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

İş-Aile Çatışması ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi ile ortaya konulan ve Şekil 4'te verilen tek boyutlu ölçme yapısının verilerle uyum gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Model uyumunun iyileştirilmesi amacıyla teorik uygunluk gözetilerek modifikasyon işlemleri gerçekleştirilmiştir.



Şekil 4. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin DFA Diyagramı

Şekil 4’te verilen tek boyutlu ölçüm modelinin analizine ilişkin elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 7’de verildiği gibidir.

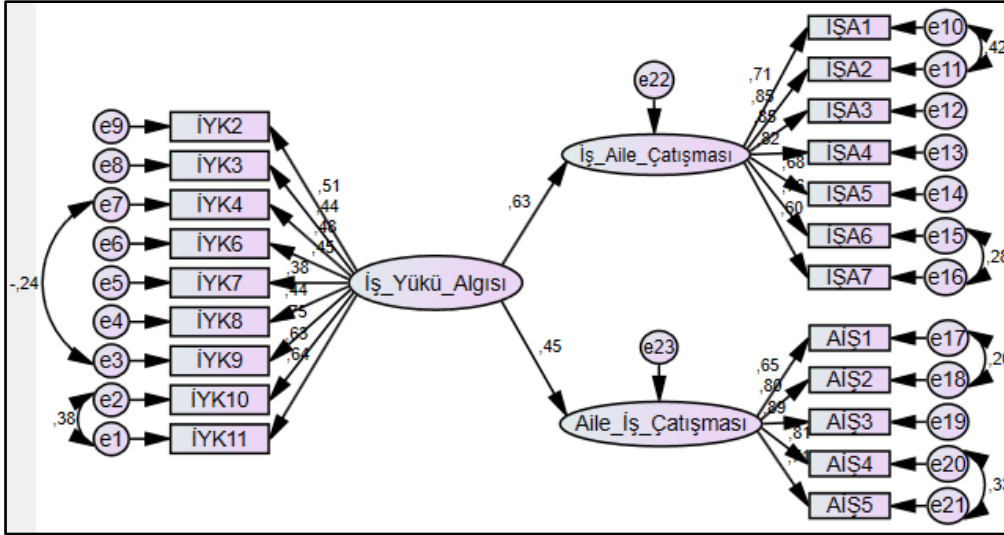
Tablo 7. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Aile-İş Çatışması Ölçeği	3,133	0,976	0,980	0,986	0,986	0,069

İş-Aile Çatışması ölçeği ölçüm modelinin uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/sd=3,133<5$, $GFI=0,976>0,90$, $NFI=0,980>0,95$, $IFI=0,986>0,95$, $CFI=0,986>0,97$ ve $RMSEA=0,069<0,08$ şeklinde bulunmuştur (Tablo 7). Bu değerlere göre test edilen ölçüm modeli, verilerle iyi düzeyde bir uyum göstermektedir. Buna göre, İş-Aile Çatışması ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya konulan tek faktörlü ölçme yapısının geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmıştır.

5.2. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Bu kısımda araştırma modelinin ve araştırma hipotezlerinin AMOS programında yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırma modelinin AMOS programındaki diyagramı Şekil 5’te verildiği gibi oluşturulmuştur. Modelin uyum iyiliğini artırmak için teorik açıdan uygunluk durumu gözetilerek modifikasyon işlemleri yapılmıştır.



Şekil 5. Araştırma Modelinin AMOS Diyagramı

Şekil 5'te verilen modifikasyon işlemleriyle birlikte oluşturulan modelin nihai haline ilişkin yapılan yol analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksi değerleri Tablo 8'de verildiği gibidir.

Tablo 8. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Model	2,225	0,924	0,912	0,951	0,951	0,052

Tablo 8'e göre, modelin uyum iyiliği indeksleri sırasıyla $\chi^2/sd=2,508<3$, $GFI=0,924>0,90$, $NFI=0,912>0,90$, $IFI=0,951>0,95$, $CFI=0,951>0,95$ ve $RMSEA=0,052<0,08$ şeklinde bulunmuştur. Bu değerlere göre test edilen araştırma modeli, verilerle kabul edilebilir düzeyde bir uyum göstermektedir.

Yol analizi sonucunda modele dâhil edilen ilişki yollarının anlamlı olup olmadığına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 9'daki gibidir.

Tablo 9. Araştırma Modelinin Testine İlişkin Yol Analizi Bulguları

Hipotez	İlişki Yolları	Regresyon Katsayısı	Std. Hata	p	Sonuç
H ₁	İş-Aile Çatışması ← İş Yükü Algısı	0,625	0,067	<0,001	Kabul
H ₂	Aile-İş Çatışması ← İş Yükü Algısı	0,378	0,054	<0,001	Kabul

Tablo 9'daki bulgulara göre, araştırmanın H₁ hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,001$). Buna göre makinistlerin iş yükü algılarının iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle, makinistlerin algıladıkları iş yükü düzeyi arttıkça iş-aile çatışma düzeyleri de anlamlı derecede bir artış göstermektedir. Aynı zamanda, araştırmanın H₂ hipotezi de kabul edilmiş ($p<0,001$) ve makinistlerin iş yükü

algılarının aile-iş çatışması düzeyleri üzerinde de pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, makinistlerin algıladıkları iş yükü düzeyi arttıkça aile-iş çatışma düzeyleri de anlamlı düzeyde bir artış göstermektedir.

6. Tartışma Ve Sonuç

Bireyin iş yaşantısı, günlük yaşantısını önemli derecede etkilemektedir. Günün çoğunu işte geçirmenin yanı sıra, bireyin genellikle iş hayatından dolayı düşünceleri etkilenmekte, günlük programları değişmekte, bu durum bireyin sosyal kimliğine etki etmekte ve bazen bireyin bir aile kurup kurmayacağına karar verirken bile kararını etkileyebilmektedir. Hatta bireylerin iş yaşamındaki psikolojisi aile yaşantısında da önemli izler bırakabilmektedir.

Bu araştırmada tren makinistlerinin algıladıkları iş yükünün aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmada iş yükü, iş-aile ve aile-iş çatışmasına ilişkin kavramsal tanımlamalardan sonra tren makinistlerinin algıladıkları iş yükünün, iş-aile çatışmasına ve aile-iş çatışmasına etkisi olup olmadığı yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda makinistlerin algıladıkları iş yükü düzeyi arttıkça hem işten aileye hem de aileden işe çatışma düzeylerinin anlamlı derecede arttığı tespit edilmiştir. Literatürde yapılan benzer konulu araştırmalar incelendiğinde bu araştırmanın bulgularına paralel sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Korkmazer ve Aksoy (2018) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada regresyon analizi bulguları incelendiğinde, çalışanların iş yükü düzeyleri arttıkça aileden işe ve işten aileye çatışma düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Xhako (2017) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada da yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde iş yükünün işten aileye ve aileden işe çatışmaları pozitif yönlü olarak etkilediği görülmektedir. Turgut (2011)'un hizmet sektörü ve Keleş Ay (2010)'ın öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmalar incelendiğinde de yine benzer sonuçlara ulaşılmış olduğu, algılanan iş yükünün işten aileye ve aileden işe çatışma düzeyini pozitif yönlü olarak etkilediği görülmektedir. Yine Şirin (2019)'in akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada da iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemek için kurduğu yapısal eşitlik modeli sonuçları incelendiğinde çalışanların iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yapılan bu çalışma ile literatürdeki tüm bu çalışmalarda farklı meslek mensuplarına yönelik olarak ortaya konulan söz konusu bulguların makinistlik mesleğinde de geçerli olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırma sonuçları göz önüne alındığında, tren makinistlerin iş yükünün artması durumu aile-iş ve iş-aile çatışmasının da artmasına neden olmaktadır. Bu bulgu doğrultusunda araştırma sonucunda demiryolu kurumları yöneticilerine ve tren işletmelerine çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Demiryolu sektörü, yirmi dört saat hizmet esasına dayalı ve çalışma şartları zorlu bir sektördür. Ayrıca, çalışma saatlerinin belli olmaması ve vardiyalı çalışma olması gibi iş koşullarından dolayı çalışanların iş yükü düzeyi oldukça artabilmektedir. Çalışanların iş yükünü azaltabilmek adına çalışma gün ve saatleri aylık olarak belirlenebilir ve gece mesailerini en aza indirmeye yönelik farklı usuller izlenebilir.

- İş yükünün önemli faktörleri olarak sıralanabilecek olan ve makinistlerin sağlığını etkileyen fiziksel, kimyasal ve psikolojik potansiyel risk faktörleri barındıran iş ortamlarına yönelik olarak yöneticilerin kurum içi denetimi arttırması ve makinistlerin uygun şartlar içerisinde çalışmalarını için gerekli koşulları sağlaması önerilmektedir.

- Tren makinistlerinin iş yükü düzeylerinin azaltılabilmesi için yasa ve yönetmelikler düzenlenerek makinistlerin görev ve sorumluluklarının asgari düzeye indirilmesi sağlanabilir.

- Çalışanların yaşam kalitelerini yükseltilmesi ve iş yükü algılarının azaltılması için personel sayılarındaki düzeyin uygun bir şekilde korunacağı yöntemler geliştirilebilir.

- Tren makinistlerinin görev başlangıç ve bitiş saatleri önceden belirlenerek uzun süren iş ve eve dönüş süreleri için uygun tren tarifeleri düzenlenebilir.

Tren makinistlerinin iş yükü algılarına ve aile-iş çatışmalarına yönelik ortaya koyduğu bulgularıyla bu araştırmanın ileride yapılacak araştırmalara kaynak olması ve yol göstermesi beklenmektedir. Bununla birlikte araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırma, sadece demiryolu tren makinistleri üzerine yapıldığı için diğer demiryolu çalışanlarına da uygulanması, konunun daha derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde ele alınmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, araştırmanın belirli bir zaman aralığında yapılmış olması ve anket maddelerine verilen cevapların dürüst ve samimi olarak verildiği varsayımları araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Araştırmanın tüm tren makinistlerine genelleme yapılabilmesi için özel ve kamu kuruluşlarında da benzer çalışmanın yapılması konuya katkı sunacaktır.

Kaynakça

- Anderson, J.C. and Gerbing, D.W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review And Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Atay, A. (2020). İş Yükü Fazlalığı ile İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (MEB Ankara Merkez Teşkilatı Örneğinde). Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Raltive Contributions Of Childcare, Spousal Support And Organizational Support In Reducing Work-Family Conflict For Men And Women: The Case Of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471.
- Aydoğan Köken, A. (2020). İzmir İlindeki Aile Hekimlerinin Sağlık Tarama Davranışları, Uygulamaları Ve İş Yükü İle İlişkisi. Tıpta Uzmanlık Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İzmir.
- Bingöl, E. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Aşırı İş Yükü, İş Stresi Ve İş Tükenmişliği Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çarıkçı, İ. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması- Bireysel ve Örgütsel Boyutlar. Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- Dursun, Y. ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesi Ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 1-17.
- Greenhaus, J. and Beutell, N.J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *The Academy Of Management Review*, 10, 76-88.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. 1. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kartal, M., Bardakçı, S. (2018). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Örneklerle Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Kartal, M., Bardakçı, S. (2019). *Tutum Ölçekleri*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Keleş Ay, F. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İş İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 100-119.
- Korkmaz, Z. (2012). Yenidoğan Hemşirelerinde İş Analizi ve İş Yükü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Korkmazer, F. ve Aksoy, A. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi ve İş- Aile Çatışması İle İlişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(12), 607-619.
- MYK. (2010). Tren Makinisti (Seviye 4). Mesleki Yeterlilik Kurumu: www.myk.gov.tr adresinden alındı.
- Netemeyer, G. Richard., Boles, S. James. ve Mcmurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work Family Conflict And Family Work Conflict Scales. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Oğuz, R. B. (2019). Çağrı Merkezi Çalışanlarının İş Yükü-Tükenmişlik İlişkisinin Sosyodemografik özelliklere Göre İncelenmesi ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, H. (2019). Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yükünün İşte Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: 112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Şirin, S. M. (2019). Ağır İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Torun, A. ve Ercan, S.N. (2006). Küçük İşletmelerde İş-Aile Çatışmaları, Çalışma Hayatından Duyulan Memnuniyet ve Firma Başarısıyla İlgili Algılar. 3. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, *Kültür Üniversitesi Yayınları*, 58, 17-18.
- Töngür, A. (2016). İş Yükü, Kişilerarası Çatışma ve Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırmalı Analizi. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(13), 547-565.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 155-179.
- Xhako, D. (2017). The Moderating Effect of Perceived Organizational Support (Pos) In The Impact of Workload and Work-Family Conflict on Organizational Commitment- A Research In Hospital Nurse Staffing. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, İ. (2005). İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Davranışları ile İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.