



# INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC RESEARCH

Available online, ISSN: 2757-959X

www.ijerdersi.com

Economic and Administrative Academic Research

## INVESTIGATION OF TRAIN MACHINISTS' FAMILY-WORK CONFLICTS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES<sup>1</sup>

Sait BARDAKÇI<sup>\*a</sup>, Raşit AĞZITEMİZ<sup>b</sup>

Sivas Cumhuriyet University, Department of Business Administration

<sup>\*</sup>Corresponding Author

### ARTICLE INFO

#### Research Article

Received : 27/02/2022

Accepted : 28/03/2022

#### Keywords:

Railway Train Company,  
Machinist, Work-Family  
Conflict, Family-Work  
Conflict

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

### ABSTRACT

In this research, it is aimed to examine the family-work conflicts of the machinists working in the Railway Train Enterprises according to the demographic variables. The sample group of the research consists of 449 train machinists working in the Railway Train Enterprises and voluntarily participating in the research. The data collection tool used in the research consists of two parts. The first part consists of the personal information form created by the researcher. In the second part, "Work-Family Conflict Scale" and "Family-Work Conflict Scale", which were adapted by Keleş Ay (2010), inspired by the scale adapted to Turkish by Aycan and Eskin (2005), were used. Work-Family Conflict Scale is a 5-point Likert type scale consisting of 7 items collected under one dimension and Family-Work Conflict Scale consisting of 5 items collected under one dimension. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, Kolmogorov-Smirnov normality test, independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used in the analysis of the data. According to the findings obtained as a result of the research, it was determined that the work-family conflicts of the machinists working in the worker status were significantly higher than the machinists working in the civil servant status. At the same time, it has been determined that the family-work conflict levels of the machinists whose spouses are working are higher than the machinists whose spouses are not working. There was no difference in the family-work conflict levels of the machinists who have children compared to the machinists who do not have children. According to another finding, the work-family conflict levels of the machinists with a higher education level and a bachelor's degree were found to be significantly higher than the machinists who graduated from high school. It was concluded that the family-work conflict and work-family conflict levels of the machinists did not show a significant difference according to their marital status and working time in the profession.

Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi, 2(3), 2022, 64-76

## TREN MAKİNİSTLERİNİN AİLE-İŞ ÇATIŞMALARININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

### MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş : 27/02/2022

Kabul 28/03/2022

#### Anahtar Kelimeler:

Demiryolu Tren İşletmesi,  
Makinist, İş-Aile Çatışması,  
Aile-İş Çatışması

### ÖZ

Bu çalışmada Demiryolu Tren İşletmelerinde görev yapan makinistlerin aile-iş çatışmaları demografik değişkenlere göre analiz edilerek incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Demiryolu Tren İşletmelerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılım gösteren 449 tren makinisti oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formundan oluşmaktadır. İkinci kısımda Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekten esinlenerek Keleş Ay (2010) tarafından yeniden uyarlama çalışmaları yapılmış olan "İş-Aile Çatışması Ölçeği" ve "Aile-İş Çatışması Ölçeği" kullanılmıştır. İş-Aile Çatışması Ölçeği tek boyut altında toplanan 7 maddeden oluşan ve Aile-İş Çatışması Ölçeği tek boyut altında toplanan 5 maddeden oluşan 5'li Likert tipinde ölçeklerdir. Verilerin analizinde açılımlı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, Kolmogorov-Smirnov normallik testi, bağımsız örnekler t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre işçi statüsünde çalışan makinistlerin iş-aile çatışmalarının memur statüsünde çalışan makinistlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda eşi çalışan makinistlerin eşi çalışmayan makinistlere göre aile-iş çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olan makinistlerin çocuk sahibi olmayan makinistlere göre aile-iş çatışma düzeylerinde bir farklılık görülmemiştir. Bir diğer bulguya göre, eğitim düzeyi daha yüksek olan ve lisans mezunu olan makinistlerin iş-aile çatışma düzeyleri ise lise mezunu olan makinistlere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Makinistlerin, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması düzeylerinin medeni durumlarına ve meslekteki çalışma sürelerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

<sup>a</sup> sbardakci@cumhuriyet.edu.tr <sup>b</sup> https://orcid.org/0000-0003-3720-5029 | <sup>a</sup> agzitemizrasit@gmail.com <sup>b</sup> https://orcid.org/0000-0001-5228-1922

## 1. GİRİŞ

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 yerine getirmekte zorlanmaktadır. Bireylerin iş yaşamındaki çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, aile yaşamına gerekli zamanı ayırmasına engel olabilmektedir. Bu nedenle iş yaşamı, aile yaşamını olumsuz yönde etkilemekte, aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bireyin iş rollerinin ortaya çıkardığı zaman yetersizliğinden dolayı aile rollerine yeteri zaman ayıramaması, aileden tepkiler almasına neden olmaktadır. Bu durum bireyin aile rollerine daha fazla zaman ayırarak iş rollerindeki etkinliğinin azalmasına neden olabilmektedir. İş yaşamından kaynaklanan bu çatışma çoğu zaman kısır bir döngüye yol açmaktadır.

Günümüzde, demiryolu taşımacılığı alanında hızlı gelişmelerin yaşanması sonucunda sadece yük taşımalarının değil yolcu taşıma kalitesinin de artırılması hedeflenmektedir. Demiryolu taşımacılığı işletmeleri, amaçlarına ulaşmak için gelişmiş teknik donanımların yanı sıra yoğun emek teknolojileri de kullanmaktadır. Demiryolu işletmelerinin etkili ve verimli hizmetler sunması teknik personellerin önemini de ciddi derecede artırmıştır.

Çalışanların iş koşullarının iyileştirilmesi ve sorunlarının giderilmesi, verilen taşımacılık hizmetinin kalitesinin artırılması açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle tren makinistlerinin iş koşullarını değerlendirmeye yönelik çalışmaların yapılması önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, tren makinistlerinin aile-iş çatışmalarının incelenmesinin sunulan hizmet kalitesi açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın konusu belirlenirken bahsedilen aile-iş çatışmasının tren makinistlerin çeşitli özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır, elde edilen bulgular doğrultusunda tren makinistlerinin aile-iş çatışmasının azaltılabilmesi için çeşitli öneriler sunulmuştur.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

Bu kısımda araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan aile-iş çatışması kavramı üzerinde durulmuştur.

### 2.1. Aile-İş Çatışması Kavramı

Bireylerin yaşamlarında üstlendikleri rollerin başarısı aile ve iş ilişkilerini etkilemektedir. Üstlenilen bir rol, diğer rol veya rollerin gerekliliklerinin 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, 2018:20).

Bireyin yaşamını devam ettirdiği sürece üstlendiği birçok rol vardır. Bu rollerin gerekliliklerini yerine getirirken yaşam boyu mücadele etmektedir. Birey bir işletmede çalışmaya başladığında ev veya sosyal rolünden başka bir de iş rolünü üstlenmekte ve hem iş hem de iş dışı rollerin gerekliliklerini sağlamakla sorumludur. Fakat birey birden fazla üstlendiği rollerin beraberinde getirdiği görev ve sorumlulukları nedeni ile roller arası uyumu her zaman sağlayamamaktadır. Bundan dolayı bireyler, iş ve iş dışı üstlendiği rollerin dengesini sağlayamadığından aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Korkmazer, 2018:20).

Yapılan çalışmalara bakıldığında, aile-iş çatışmasına yönelik Greenhaus ve Beutel (1985) tarafından yapılan “aile ve işten kaynaklı rol isteklerinin bazen uyumlu olmaması” tanımının birçok araştırmacının temel aldığı görülmektedir.

## 2.2. Aile-İş Çatışması Kuramları

İş ve aile yaşamındaki ilişkileri inceleyen ve bu iki kavramın sürekli birbirleriyle etkileşim halinde olduğunu belirten birçok çalışmada, iş ve aile çatışması kuramları ile ilgili kavram anlaşmazlığı olduğu ve tam anlamıyla bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir (Baysal, 2016:23).

Bu çalışmada, birçok araştırmada yapıldığı gibi iş ve aile çatışması kavramları; ekolojik sistem kuramları, taşma kuramları, çatışma kuramları, katkı kuramları, telafi kuramları ve rol kuramları olmak üzere altı kuram üzerinden açıklanmaya çalışılacaktır.

*Ekolojik Sistem Kuramı:* Bireyin kişilik gelişiminin doğumundan ölümüne kadar sürdüğünü ve bunu tespit etmenin en iyi yolunun bireyin çevresindeki değişimin, kişilik değişim etkisinin araştırılmasını savunan kuramdır.

*Taşma Kuramı:* İş-aile çatışması kuramları arasında en çok öneme sahip olan kuramdır. Taşma kuramı; kişinin iş, aile ve özel yaşantılarının birinde meydana gelen olumlu ve olumsuz durumların, diğer yaşantısını etkilemesi olarak ifade edilmiştir.

*Çatışma Kuramı:* Kişinin uyumsuz rolleri ile ortaya çıkmaktadır. Örneğin kişi bir rolünde başarılı olması diğer rolünden fedakârlıklar yapmasını gerektiriyorsa çatışma kuramı oluşmaktadır.

*Katkı Kuramı:* Taşma kuramına benzer olarak Efeoğlu ve Özgen (2006) tarafından ortaya konulan bir kuramdır. Kişinin hem iş yaşamında ulaştığı doyum seviyesi hem de aile yaşamında ulaştığı doyum seviyesinin birbirini etkilemesi, iş ve aile yaşantısında üstlendiği rollerin zenginleşmesini sağlamaktadır.

*Telafi Kuramı:* kişinin bir rolünde yaşadığı olumsuz durumların diğer rolünde telafi edilmesini ifade etmektedir.

*Rol Kuramı:* Yapılan araştırmalarda aile-iş çatışmasının temelini oluşturan bu kuram, sabit bir zaman ve enerjiye sahip olan kişilerin çalışma hayatına girmesi ile rollerinin arttığını ve bu durumun da rol çatışmalarına neden olduğunu ileri sürmektedir (Özmete ve Eker, 2013:22).

## 2.3. Aile-İş Çatışmasının Türleri

Yapılan araştırmalarda çalışanlarda görülen aile-iş çatışmaları, çalışanların ailelerine ve işlerine ayırdıkları zaman, çalışanların toplum ilişkileri ve ruhsal problemler gibi etkenlerden ortaya çıkmaktadır. Yine yapılan çalışmalar incelendiğinde aile-iş çatışmasının türlerinin üç başlıkta incelendiği görülmüştür. Bunlar; zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma, davranış esaslı çatışmadır.

*Zaman Esaslı Çatışma:* Kişinin birden fazla üstlendiği rolden herhangi biri için fazla vakit ayırması ile diğer üstlendiği rollerin bu durumdan olumsuz yönde etkilenmesinden dolayı ortaya çıkan bir çatışma türüdür.

*Gerginliğe Dayalı Çatışma:* Bu çatışma, çalışan kişinin iş hayatı ile alakalı üstlendiği rolün sorumluluklarını yerine getirirken müspet olmayan duygular hissetmesi aile hayatı ile alakalı rolünü tam anlamıyla yerine getirmesine mâni olduğunda yaşanmaktadır (Deniz ve Özalp, 2014:4).

*Davranış Esaslı Çatışma:* Bireylerin üstlendiği rolleri yerine getirirken sergilediği davranışların diğer üstlendiği rolle uyuşmaması ve uyum dengesinin sağlanamaması olarak ifade edilmektedir (Greenhause ve Beutell, 1985:81).

#### **2.4. Aile-İş Çatışması Boyutları**

Aile-iş çatışması, ilgili çalışmalar incelendiğinde 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).

*İş-Aile Çatışması:* Bireylerin işlerinden ötürü gerçekleştirdiği eylemlerin, aile rolündeki yapması gereken sorumluluklarını yapamadığı durumlarda meydana gelen çatışmaya veya işten aileye etki eden çatışmaya iş-aile çatışması denilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:7).

*Aile-İş Çatışması:* Aile ile ilgili isteklerin yerine getirilmesi durumunda, iş ile ilgili görev ve sorumlulukların yapılamaması ve iş performansının negatif yönde etkilenmesinde meydana gelen çatışma boyutudur (Netemeyer vd., 1996:401).

#### **2.5. Aile-İş Çatışmasının Sonuçları**

Aile ve iş yaşamlarında üstlenilen rol ve gereklilikler, davranış şekilleri ve beklentiler çatışma oluşturan unsurlardır. Çatışma durumunda birey; aile hayatında, özel hayatında veya iş hayatında sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bundan dolayı, aile-iş çatışmasının sonuçları, bireysel açıdan, ailesel açıdan ve örgütsel açıdan ele alınmaktadır (Baysal, 2016:33).

Vallone ve Donaldson (2001)'in aile-iş çatışması üzerine yaptı bir çalışmada, bireyin yaşadığı aile-iş çatışmasının bireyde strese neden olduğunu ve yaşanan stres nedeni ile bireyde fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Aile-iş çatışması bireyde gerginlik ve zaman temelli çatışmaya neden olurken diğer taraftan da iş rolündeki tutumlarını, aile rolünde veya ilişkilerinde devam ettirmesi durumunda davranış temelli aile iş çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Aile-iş çatışmasının aşırı düzeyde yaşanması, aile ve evlilik tatmininin düşük düzeyde, aile stresinin ise yüksek düzeyde yaşanmasına neden olmaktadır (Herst, 2003:5).

Aile-iş çatışması ile ilgili yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, çatışmadan dolayı oluşan örgütsel sonuçlar, düşük iş performansı, işe devamsızlık, işe gecikme ve işten ayrılma olarak sıralanabilir (Magnus ve Viswesvaran, 2005:219; Turunç ve Fındıklı, 2015:125). Aile-iş çatışmasının örgütsel sonuçları ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında hemen hemen tüm çalışmalarda, çatışmanın çalışanlarda güven eksikliği, korku ve endişe gibi sonuçlar meydana getirdiği görülmektedir. Aynı zamanda aile-iş çatışmasının yüksek düzeyde olduğu durumlarda, bireylerin işe devamsızlıklarının arttığı, çalışma isteklerinin azaldığı, iş performanslarının düştüğü ve takım çalışmalarına ayak uyduramadıkları gibi sonuçların meydana geldiği tespit edilmiştir (Vallone ve Donaldson, 2001:215-216; Ryan vd., 2015:11).

### **3. METERYAL VE YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, çalışmada kullanılan veri toplama aracı, verilerin toplanması ve puanlanması ile kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki Demiryolu tren işletmelerinde görev yapan yaklaşık 3000 tren makinisti oluşturmaktadır. Araştırmada, örnekleme yöntemi olarak olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk aşamada Türkiye'deki Demiryolu tren işletmelerinde görev yapan tüm tren makinistlerine anket formu uygulaması yapılmak istenmiştir. Ancak dağıtılan anket kayıpları ve ankete katılmak istenmemesi gibi nedenlerden dolayı dağıtılan anketlerin 479'u geri dönmüştür. Anket formları incelendiğinde eksik ve yanlış doldurulan 30 anket formu çalışmadan çıkarılarak 449 anket formu analiz kapsamına dâhil edilmiştir. Örneklem sayısının 352'sini işçi statüsünde, 97'sini ise memur statüsünde görev yapan tren makinistleri oluşturmaktadır.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Söz konusu anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımını belirlemeyi amaçlayan 8 adet demografik soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların aile-iş ve iş-aile çatışma algılarını ölçmeyi amaçlayan toplam 12 adet soru yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklere ait bazı önemli bilgiler aşağıda verildiği gibidir.

*İş-Aile Çatışması Ölçeği*; 5'li Likert tipinde 7 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek Netenmeyer (2000) 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 Katılmıyorum" 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 (2000) 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 Katılmıyorum" şeklinde puanlanmaktadır.

### 3.3. 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; Aile-İş Çatışması Ölçeğine ve İş-Aile Çatışması Ölçeğine ait ortalama puanlar, ilgili ölçeğin içerdiği maddelere verilen cevapların ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

### 3.4. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Öncelikle katılımcıların demografik sorulara verdikleri cevapların dağılımını belirlemek için frekans ve yüzde tabloları kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi amacıyla ise Kolmogorov-Smirnov testi

kullanılmıştır. Bununla birlikte verilerin normallik göstergesi olarak çarpıklık ve basıklık katsayıları da dikkate alınmıştır. Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ortalama puanlarının karşılaştırılmasında kategori (grup) sayısı dikkate alınmıştır. Buna göre iki kategoriden oluşan değişkenler için bağımsız gruplar t testi, üç veya daha fazla kategoriden oluşan değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (Oneway Analysis of Variance-ANOVA) kullanılmıştır. İki'den fazla parametrik ana kütle ortalamasının birbirine eşit olup olmadığını test etmek için ANOVA testi kullanılmaktadır (Karagöz, 2016:399). ANOVA testinin sonucunda varsa farklılığın hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını belirlemek için ise çoklu karşılaştırma (Post Hoc.) testleri kullanılmıştır. Kullanılacak çoklu karşılaştırma testinin belirlenmesinde Levene varyansların homojenliği testi dikkate alınmıştır. Yapılan analizlerde, bu test sonucunda grup varyansları homojen bulunduğu için Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla çalışma grubunu oluşturan katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgulara ve katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalama puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına yönelik yapılan hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

Araştırmaya katılan tren makinistlerin demografik özelliklerini betimlemek amacıyla veri toplama aracında yer verilen demografik değişkenler ve bu değişkenlere ilişkin çalışma grubundan elde edilen frekans ve yüzde değerleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1.**Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler		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

Tablo 1'deki bulgulara göre çalışma grubunun %78,4'ü işçi statüsünde çalışan katılımcılardan, %21,6'sı ise memur statüsünde çalışan katılımcılardan; %79,1'i evli, %20,6'sı ise bekâr katılımcılardan; %76,7'si eşi çalışmayan, %20,3'ü ise eşi çalışan katılımcılardan

oluşmaktadır. Aynı zamanda, çalışma grubunun %68,8'inin çocuk sahibi olan katılımcılardan, %31,2'sinin çocuk sahibi olmayan katılımcılardan; %22,7'sinin 1 çocuklu, %28,1'inin 2 çocuklu, %14,5'inin 3 çocuklu ve %3,6'sının ise 3'ten fazla çocuklu katılımcılardan meydana geldiği görülmektedir. Eğitim düzeyine göre dağılıma bakıldığında, çalışma grubunun %5,6'sı lise mezunu, %53,2'si ön lisans mezunu, %39,9'u lisans mezunu ve %1,3'ü lisansüstü mezunu katılımcılardan oluşmaktadır. Tren makinistliğinde 0-3 yıldır çalışan katılımcıların oranı %14 olarak, 4-7 yıldır çalışan katılımcıların oranı %24,7 olarak, 8-11 yıldır çalışan katılımcıların oranı %44,3 olarak, 12-15 yıldır çalışan katılımcıların oranı %7,1 olarak, 16 ve üzeri yıldır çalışan katılımcıların oranı ise %9,8 olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların işten aileye ve aileden işe çatışma algısı ölçeklerinden aldıkları ortalama puanların çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan hipotez testlerine ilişkin her bir demografik değişken için sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ortalama puanları ilgili demografik değişkene göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ortalama puanları ilgili demografik değişkene göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 2.** t Testi Bulguları

Ölçek	Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	t	p
İş-Aile Çatışması	Statü	İşçi	352	3,49	0,91	1,962	0,049
		Memur	97	3,28	0,99		
	Medeni Durum	Bekar	94	3,30	0,95	-1,762	0,079
		Evli	355	3,44	0,92		
	Eşin Çalışma Durumu	Evet	91	3,58	0,92	1,527	0,128
		Hayır	358	3,41	0,93		
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok	140	3,28	0,89	-2,612	0,009	
	Evet	309	3,52	0,94			
Aile-İş Çatışması	Statü	İşçi	352	2,34	0,84	1,656	0,098
		Memur	97	2,19	0,72		
	Medeni Durum	Bekar	94	2,28	0,92	-0,409	0,683
		Evli	355	2,32	0,83		
	Eşin Çalışma Durumu	Evet	91	2,42	0,96	1,525	0,128
		Hayır	358	2,28	0,78		
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok	140	3,24	0,80	0,205	0,262	
	Evet	309	2,34	0,83			

Tablo 2'deki bulgulara göre, tren makinistlerinin işten aileye çatışma algısı ortalama puanlarının makinistlerin görev statüsüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $t=1,962$ ;  $p<0,05$ ). Grup ortalamaları dikkate alındığında işçi statüsünde görev yapan makinistlerin iş-aile çatışma düzeylerinin memur statüsünde görev yapan makinistlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Tren makinistlerinin işten aileye çatışma algısı ortalama puanlarının makinistlerin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $t=-1,762$ ;  $p>0,05$ ). Tren makinistlerinin işten aileye çatışma algısı ortalama puanları makinistlerin eşlerinin çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $t=1,527$ ;  $p>0,05$ ). Tren makinistlerinin işten aileye çatışma algısı ortalama puanlarının makinistlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $t=-2,612$ ;  $p<0,05$ ). Grup ortalamaları dikkate alındığında, çocuğu olan makinistlerin

işten aileye çatışma düzeylerinin çocuğu olmayan makinistlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tren makinistlerinin aileden işe çatışma algısı ortalama puanlarının ise makinistlerin görev statüsüne göre, medeni durumuna göre, eşin çalışma durumuna göre ve çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3.** Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	Çocuk Sayısı	N	Ort.	ss.
İş-Aile Çatışması	1 Çocuk	102	3,48	0,98
	2 Çocuk	126	3,67	0,90
	3 Çocuk	65	3,40	0,91
	3'ten fazla	16	3,20	0,99
Aile-İş Çatışması	1 Çocuk	102	2,29	0,82
	2 Çocuk	126	2,41	0,87
	3 Çocuk	65	2,25	0,74
	3'ten fazla	16	2,48	0,90

**Tablo 4.** Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeklerine ilişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	5,715	3	1,905	2,182	0,090
	Gruplar İçi	266,244	305	,873		
	Toplam	271,959	308			
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	1,710	3	,570	0,833	0,477
	Gruplar İçi	208,727	305	,684		
	Toplam	210,437	308			

Tablo 4'teki bulgulara göre, tren makinistlerinin işten aileye çatışma algısı ortalama puanlarının makinistlerin sahip olduğu çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $F=2,182$ ;  $p>0,05$ ). Aynı şekilde makinistlerinin aileden işe çatışma algısı ortalama puanlarının da makinistlerin sahip olduğu çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ( $F=0,833$ ;  $p>0,05$ ).



**Tablo 5.** Eğitim Düzeyine Göre İş-Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeklerine Göre İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	ss.
İş-Aile Çatışması	Lise	25	2,99	1,22
	Ön Lisans	239	3,43	0,92
	Lisans	179	3,53	0,90
	Lisansüstü	6	3,81	0,40
Aile-İş Çatışması	Lise	25	2,18	0,83
	Ön Lisans	239	2,30	0,89
	Lisans	179	2,34	0,73
	Lisansüstü	6	2,17	0,23

**Tablo 6.** Eğitim Düzeyine Göre İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeklerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	7,383	3	2,461	2,875	0,036
	Gruplar İçi	380,958	445	0,856		
	Toplam	388,341	448			
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	0,781	3	0,260	0,386	0,763
	Gruplar İçi	300,164	445	0,675		
	Toplam	210,437	308			

Tablo 6'daki ANOVA bulgularına göre, tren makinistlerinin işten aileye çatışma algısı ortalama puanlarının makinistlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $F=2,875$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda, lisans mezunu olan makinistlerin iş-aile çatışması düzeylerinin lise mezunu olan makinistlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Yine Tablo 6'daki bulgulara göre, tren makinistlerinin aileden işe çatışma algısı ortalama puanlarının ise makinistlerin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $F=0,386$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 7.** Meslekteki Çalışma Yılına Göre İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	Meslekteki Çalışma Yılı	N	Ort.	ss.
İş-Aile Çatışması	0-3 Yıl	63	3,17	0,86
	4-7 Yıl	111	3,49	0,91
	8-11 Yıl	199	3,52	0,92
	12-15 Yıl	32	3,49	1,13
	16 Yıl ve Üzeri	44	3,37	0,91
Aile-İş Çatışması	0-3 Yıl	63	2,29	0,92
	4-7 Yıl	111	2,27	0,81
	8-11 Yıl	199	2,36	0,83
	12-15 Yıl	32	2,07	0,73
	16 Yıl ve Üzeri	44	2,38	0,70

**Tablo 8.** Meslekteki Çalışma Yılına Göre İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeklerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	6,249	4	1,562	1,815	0,125
	Gruplar İçi	382,092	444	,861		
	Toplam	388,341	448			
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	2,769	4	,692	1,031	0,391
	Gruplar İçi	298,177	444	,672		
	Toplam	300,946	448			

Tablo 8'deki ANOVA bulgularına göre, tren makinistlerinin işten aileye çatışma algısı ortalama puanlarının makinistlerin meslekteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $F=1,815$ ;  $p>0,05$ ). Benzer şekilde, tren makinistlerinin aileden işe çatışma algısı ortalama puanlarının da makinistlerin meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F=1,031$ ;  $p>0,05$ ).

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada tren makinistlerinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin görev statüsü, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, meslekteki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği

incelenmiştir. Tren makinistlerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile bağımsız gruplar t testi ve varyans analizi yapılmıştır. Bu kısımda analizler sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin tartışmalara yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda ilk olarak, görev statüsü işçi olan tren makinistlerinin görev statüsü memur olanlara göre işten aileye çatışma algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşçi statüsünde görev yapan makinistlerde düşük ücret, iş garantisi ve sağlık sorunları nedeni ile iş göremezlik durumunda vasıfsız işçi olmaları gibi nedenlerden dolayı iş-aile çatışma kuramlarından olan negatif taşma kuramı meydana gelmektedir. Atabay (2012)'a göre kişi iş yerinde stres, endişe ve gerginlik yaşıyorsa kişideki olumsuz duygular olumlu duygulardan ağır basacak ve kişinin aile hayatına negatif bir taşma yapacaktır. Araştırmada ayrıca tren makinistlerinin aileden işe olan çatışma algılarının ise görev statüsüne göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Medeni duruma göre yapılan analiz sonucunda tren makinistlerinin işten aileye ve aileden işe çatışma düzeylerinin evli veya bekâr olma durumuna göre farklılık göstermediği gözlenmiştir. Yapılan araştırmalara bakıldığında Korkmazer (2018)'in sağlık çalışanları ve Göde (2019)'nin hemşireler üzerinde yaptığı araştırmalarda da benzer sonuçlara rastlanırken Gencer (2017)'in sağlık çalışanları ve Şirin (2019)'in akademisyenler üzerine yaptığı araştırmalarda ise bu çalışmadan farklı olarak çalışanların işten aileye çatışma algılarının medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tren makinistlerinin işten aileye çatışma düzeyleri makinistlerin eşinin çalışıp çalışmamasına göre farklılık göstermezken, aileden işe olan çatışmada eşi çalışan makinistlerin eşi çalışmayan makinistlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bozkurt (2012)'a göre genellikle ev işleri ve çocukların bakımları ailedeki kadına yüklendiğinden, kadınların çalışması halinde aileden işe çatışma kaçınılmaz olmaktadır. Literatürde tespit edilen bu durum tren makinistlerinde de benzer yönde görülmüştür.

Tren makinistlerinin işten aileye ve aileden işe çatışma düzeylerinin makinistlerin çocuk sayısına göre farklılık göstermediği tespit edilirken, çocuk sahibi olan makinistlerin işten aileye çatışma düzeylerinin çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Tren makinistlerinin aileden işe çatışma düzeyleri makinistlerin eğitim durumlarına göre farklılık göstermezken, işten aileye çatışma düzeylerinin makinistlerin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalara bakıldığında Korkmazer (2018)'in sağlık çalışanları ve Şirin (2019)'un akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada da işten aileye çatışma algılarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu araştırmadaki analizler sonucunda anlamlı düzeydeki farklılığın lisans mezunu olan makinistlerin ortalama puanlarının lise mezunu olan makinistlere göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülse de eğitim düzeyi arttıkça işten aileye çatışma algı puanlarının da arttığı görülmektedir. Araştırmada tren makinistlerinin meslekteki çalışma yılına göre yapılan analiz sonucunda ise işten aileye çatışma ve aileden işe çatışma algı düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgular doğrultusunda araştırma sonucunda demiryolu kurumları yöneticilerine ve tren işletmelerine çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Tren makinistlerinin görev statülerinde farklılığa neden olan işçi ve memur statüsü ayrımı gerekli düzenlemeler yapılarak tek statüde birleştirilebilir ve bu sayede işçi statüsünde çalışan makinistlerin işten aileye çatışma düzeylerinin azalması sağlanabilir.

- Eğitim ve danışmanlık merkezlerinden profesyonel destek alınarak yöneticilerin aile-iş çatışması konusunda bilgilendirilmesi sağlanabilir ve konunun önemi artırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Atabay Elif (2012). İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aycan Zeynep ve Eskin Mehmet (2005). "Raltive Contributions Of Childcare, Spousal Support And Organizational Support İn Reducing Work-Family Conflict For Men And Women: The Case Of Turkey". *Sex Roles*, 53(7/8):
- Baysal Sinem (2016). İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Bozkurt Çetinkaya Özlem (2012). "Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı, Bildiriler Kitabı*. 85-97.
- Çarıkçı İlker (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması- Bireysel ve Örgütsel Boyutlar, Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz Nevin ve Özalp Birsal (2014). "The Effect Of Organizational Culture On Work-Family Life Conflict". *Research Journal Of Business And Management*. 1 (1): 1-13.
- Efeoğlu İbrahim Efe ve Özgen Hüseyin (2006). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2): 237-254.
- Gencer Zeynep (2017). Personel Güçlendirmenin İş Aile Çatışmasına Etkisi ve Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü: Isparta İlindeki Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Göde Ali (2019). Hemşirelerin İş Yükü Algısının İş- Aile Çatışması Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Greenhaus Jeffrey ve Nicholas J. Beutell (1985). "Sources Of Conflict Between Work And Family Roles", *The Academy Of Management Review*. 10: 76-88.
- Herst David (2003). "Cross-Cultural Measurement Invariance Of Work/Family Conflict Scales Across English-Speaking Samples, Unpublished Graduate Dissertation, South Florida: College Of Arts And Sciences, University Of South Florida.
- Karagöz Yalçın (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keleş Ay Funda (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Korkmazer Fuat (2018). İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, Malatya.
- Magnus-Mesmer R. Jessica ve Viswesvaran Chockalingam (2005). “Convergence Between Measures Of Work To Family And Family To Work Conflict: A Meta Analytic Examination”, *Journal Of Vocational Behaviour*. 67: 215-232.
- Netemeyer G. Richard, Boles S. James ve Mcurrian Robert (1996). “Development And Validation Of Work Family Conflict And Family Work Conflict Scales”. *Journal Of Applied Psychology*. 81 (4): 400-410.
- Özdevecioğlu Mahmut ve Aktaş Aylin (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28: 1-20.
- Özmete Emine ve Eker Işıl (2013). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (1): 19-49.
- Ryan Bill, Hsiao Aaron ve Ku Minyen (2015). “The Work Family Conflict Of University Food Service Managers: An Exploratory Study Of Its Antecedents And Consequences”. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*. 22: 10-18.
- Şirin Sabri M. (2019). Ağır İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Turunç Ömer ve Fındıklı Afacan Mine (2015). “Algılanan Lider Desteği ile İş- Aile Çatışması İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Düzenleyici Etkisi: Turizm Sektörü Örneği”. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*. 6 (10): 113-134.
- Vallone Elisa ve Donaldson Stewart (2001). “Consequences Of Work-Family Conflict On Employee Well-Being Over Time”. *Journal Of Work & Stress*. 15 (3): 214-226.