

AŞIRI İŞ YÜKÜ İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

Daimi KOÇAK²

Gökhan KERSE³

İlhami YÜCEL⁴

Özet

İş ve aile insan hayatının iki önemli yönünü temsil ederler. Bu iki değişkenin uyumlu olması çalışanın işini daha iyi yapmasına katkıda bulunacaktır. Bu nedenle kişinin işi nedeniyle aile çatışması yaşamasına etki eden faktörlerin tespit edilmesi son derece büyük öneme sahiptir. İş-aile çatışmasının yaşanmasına birçok faktör etki edebilir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların aşırı iş yükü algılarının aileleri ile yaşadıkları çatışmaya etkisinin olup olmadığının tespit edilmesidir. Bunun için havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 435 çalışanından anket tekniği kullanılarak veri toplanmış ve elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda çalışanların aşırı iş yükü algılarının iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar tartışılarak sektör yöneticilerine ve gelecekte yapılacak çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Aşırı iş yükü, iş-aile çatışması, havacılık sektörü

THE RELATIONSHIP BETWEEN EXCESSIVE WORKLOADS AND WORK-FAMILY CONFLICT: AN APPLICATION IN AVIATION INDUSTRY

Abstract

Work and family represent two important aspects of human life. Compliance of these two variables will help the employee to do his/her job better. Therefore, it is extremely importance to determine the factors that affect the family conflict due to the person's work. Many factors can affect the work-family conflict. The aim of this study is to determine whether

¹ Bu çalışma 7-9 Aralık 2018 tarihleri arasında Erzurum'da düzenlenen UMTEB - 4. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Üniversitesi, Ali Cavit Çelebioğlu Sivil Havacılık Yüksekokulu, dkocak@erzincan.edu.tr, OrcidID: 0000-0001-9099-2055.

³ Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, gokhankerse@hotmail.com, OrcidID: <https://orcid.org/0000-0002-1565-9110>.

⁴ Doç. Dr., Erzincan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, iyucel@erzincan.edu.tr, OrcidID: 0000-0002-3861-6690.

the employees' perceptions of excessive workloads affect the conflict which they experience with their families. For this purpose, data were collected using a questionnaire survey of 435 employees in a aviation firm and they were analyzed using SPSS and AMOS programs. As a result of the analysis, it was determined that the workers' perceptions of excessive workloads positively affected the work-family conflict. The results of the study were discussed and made suggestions to the sector managers and future studies.

Keywords: Excessive workloads, work-family conflict, aviation sector

1. Giriş

Bireyler yaşamlarında genellikle iş ve aileye karşı rollerini ve sorumluluklarını dengeli bir şekilde yerine getirmede zorlanmaktadır. Çünkü hem iş hem de aile, zaman ve enerji gerektirmekte; bu nedenle de birisine ayrılan fazladan zaman, bir diğerinde rol ve sorumlulukların yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır (Akinbode ve Ayodeji, 2017). Dolayısıyla iş-aile çatışması yaşanabilmektedir. Roller arası bir çatışma şekli olarak da ifade edilen iş-aile çatışması (Chen vd. 2017), işe ve aileye ilişkin rollerin aynı zamanda ortaya çıkması sonucunda yaşanan uyumsuzluğu ifade etmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001). Bu uyumsuzluk, aile rollerinin baskın olduğu durumlarda (aile-iş çatışması) ortaya çıkabileceği gibi, işteki rollerin baskın ve öncelikli olması durumlarında da (iş-aile çatışması) görülebilmektedir (Netemeyer vd. 1996). Bu araştırma işe ilişkin rollerin aileye karşı rolleri engellemesiyle ortaya çıkan iş-aile çatışması durumunu ele almaktadır. İş-aile çatışması durumu ortaya çıktığında bireyler iş görevleri ya da iş talepleri nedeniyle aileleri için sorumluluk almakta zorlanmaktadır (Wang ve Peng, 2017). Söz konusu bu zorlanma, iş ve aile rolleri arasında çatışmalara yol açmakta, bu durum da bireyin sağlık sıkıntıları yaşamasını (Bowen vd. 2018; Minnotte ve Yucel, 2018), duygusal olarak tükenmesini (Karatepe, 2013), iş stresinin artmasını (Hammer vd. 2004) iş tatmininin (Choi vd. 2018) ve işe bağlanmasının (Karatepe ve Karadas, 2016) azalmasını ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle iş-aile çatışmasının olabildiğince azaltılması önem arz etmektedir.

İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin incelenmesi söz konusu çatışmanın bir nebze azaltılmasına katkısı olabilir. Literatür incelendiğinde çalışma saatleri (Baykal, 2014), lider desteği (Çelik ve Turunç, 2010), rol belirsizliği ve rol çatışması gibi değişkenlerin iş-aile çatışmasında belirleyici rol üstlendiği görülmektedir (Rubel vd. 2017). İş-aile çatışmasının yaşanmasında belirleyici rol üstlenen bir diğer değişken aşırı iş yükünün olmasıdır (Ahuja vd. 2007; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012). Bu araştırma havacılık sektöründe

söz konusu bu değişkenin (aşırı iş yükü) iş-aile çatışmasına olan etkisini ele almıştır. Araştırmanın elde edilen bulgularla havacılık sektöründeki işletmelere ve yöneticilerine yol göstereceği düşünülmektedir.

2. Teorik Çerçeve

Araştırmanın bu başlığı altında aşırı iş yükü, iş-aile çatışması kavramları ve araştırma hipotezine yönelik teorik bilgi verilmiştir. Bu bilgiler yerli ve yabancı yazının detaylı olarak araştırılması sonucunda elde edilmiştir.

2.1. Aşırı İş Yükü

Çalışanlar tarafından belirli bir zamanda tamamlanması gereken iş miktarı “iş yükü” olarak tanımlanır (Myny vd., 2011). İşin tamamlanabilmesi için gerekli olan iş yükleri çalışanların yeteneklerini aştığında aşırı iş yükü oluşur (Nasurdin ve O’Driscoll, 2012). Aşırı iş yükü; çalışanlara verilen işin çalışan yeteneklerini ve kaynaklarını aşması ve söz konusu işi gerçekleştirmek için verilen sürenin yetersiz olmasıdır (Abbasi ve Janjua, 2016). Aşırı iş yükü; çalışandan yüksek miktarda iş talep edilmesidir (Spector ve Jex, 1998).

İş yükü genellikle aşırı zihinsel çabanın ve duygusal gerginliğin ortaya çıkması olarak da tanımlanır (Omolayo ve Omole, 2013). Çalışanlara verilen görevlerin sayısı, oranı, zorluğu veya karmaşıklığı arttığında iş yükü de artar. Böyle bir durumda, çalışan zihinsel ve fiziksel olarak kendisine daha çok yüklenildiğini ve daha çok çaba harcadığını hisseder. Dolayısıyla çalışan kendisine verilen görevi nitelik ve nicelik olarak taşıyabileceğinin üzerinde algılar (Çakıcı vd. 2013), yani iş yükü algısal olarak ortaya çıkar. Bu nedenle bir örgütte gerçek anlamda iş yükünün olması gerekmez. Çalışanın görevlerini yerine getirmek için kendisine aşırı yüklenildiğini ve söz konusu görevleri yerine getirmek için yetenek ve kaynakların yetersiz olduğunu düşünmesi, iş yükünün ortaya çıkması için yeterlidir.

Aşırı iş yükü, yapılan işlerin çalışanların yapabilme güçlerini aşmasıyla ortaya çıkar (Abbasi ve Janjua, 2016) ve çalışılan işin sayısı, üretim seviyesi ve hatta yapılan işin zihinsel talepleri açısından ölçülebilir (Spector ve Jex, 1998). Öte yandan aşırı iş yükü niteliksel ve niceliksel olarak ele alınabilir. Niteliksel iş yükü, yapılan işin gereklerinin çalışanın yeteneklerini aştığı durumda ortaya çıkar. Niceliksel iş yükü ise, çalışanın yaptığı iş ile işi tamamlaması için kendisine verilen süre arasındaki ilişkiyi gösterir (Kyndt vd., 2010; Çelik, 2016). Çalışana işi tamamlaması için verilen süre kısa olduğunda niceliksel aşırı iş yükü ortaya çıkmaktadır.

Literatür incelendiğinde çalışanların belirli bir dönemde yapabilecekleri iş miktarından daha fazlasını bekleme olarak da ifade edilen aşırı iş yükü algısının (Tabassum vd., 2017)

örgütler açısından olumlu/olumsuz çıktılarla sonuçlanması konusunda fikir birliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Örneğin iş yükünün örgütler açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkardığını öne süren araştırmacılardan Abbasi ve Janjua'ya (2016) göre aşırı iş yükü, örgütsel performansı artırmaktadır. Brügger'e (2015) göre iş yükünün, düşük ve yüksek düzeyde olması çalışan performansını düşürürken; orta düzeyde bir iş yükü çalışan performansını arttırmaktadır. Çakıcı ve arkadaşlarına (2013) göre ise iş yükünün olması hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir.

İş yükünün örgütler açısından olumlu olduğunu öne süren yukarıdaki araştırmacıların yanında olumsuz sonuçları beraberinde getirdiğini belirten araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu araştırmacılar iş yükünün artmasıyla tükenmişliğin (Çelik, 2016; Karatepe, 2013) ve işten ayrılma niyetinin arttığını (Qureshi vd.,2013; Çelik ve Çıra, 2013), yaşam doyumunun ise azaldığını (Çelik, 2016) öne sürmüştür. Bu araştırmada da aşırı iş yükü olumsuz olarak ele alınmış ve aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasını arttıracığı düşünülmüştür.

2.2. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması; evdeki ve işteki sorumlulukların uyuşmaması olarak ifade edilir (Yustina ve Valerina, 2018). Bu uyuşmazlık, işteki rollerle ailedeki rollerin karşı karşıya gelmesi ve rollerden birisine ağırlık verilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Voydanoff, 2005). Dolayısıyla iş-aile çatışması işteki ve ailedeki rollerin uyuşmaması nedeniyle ortaya çıkan baskının bir sonucudur. Zira söz konusu baskı, bireyin roller arasında tercih yapmasını ve rollerden birisine daha fazla ağırlık vermesini sağlamaktadır. Bu durum ise bireyin diğer role katılımını güçleştirmekte; dolayısıyla da iş-aile çatışması görülmektedir.

İş-aile çatışması kavramını çalışma ve aile yaşamındaki rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak birbiriyle uyumsuz olduğu (Greenhaus ve Beutell, 1985) bir tür roller arası çatışma şekli olarak da tanımlamak mümkündür (Chen vd. 2017; Sarbu, 2018). Tanım incelendiğinde; iş-aile çatışmasının çift yönlü bir durum arz ettiği söylenebilir. Yani, aile yaşamındaki roller iş yaşamını etkileyerek çatışmayı ortaya çıkarabileceği gibi, iş yaşamındaki roller de aile yaşamını etkileyerek çatışmanın görülmesini sağlayabilir (Frone vd., 1992). Çatışmanın söz konusu ilk şekli aileden işe görüldüğü için aile-iş çatışması olarak isimlendirilir. Aile-iş çatışması; bireyin aile rollerinin işle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesini, dolayısıyla yapılan işi etkilemesini ifade eder (Netemeyer vd. 1996). Aile-iş çatışmasında aile yaşamındaki rolün, iş yaşamındaki role bozucu bir etki yapma durumu esastır (Baykal, 2014). Hasta bir çocuğa bakmak için zaman ayıran ve bu nedenle de önemli bir çalışma projesini erteleyen bireyin yaşadığı durum buna örnektir (Minnotte ve Yucel, 2018).

Çatışmanın ikinci şekli ise işten aileye doğru yansımakta, bu nedenle de iş-aile çatışması olarak kavramsallaştırılmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin işindeki rollerinin aileye karşı olan sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi durumunda ortaya çıkan çatışmadır (Netemeyer vd. 1996). Gün boyu çalışmış ve iş arkadaşlarıyla zor bir iletişim ve etkileşim kurmuş olan, bu nedenle de duygusal olarak tükenen bir babanın eve döndüğünde çocuklarıyla daha az iletişim kurması buna örnektir (Minnotte ve Yucel, 2018). Bu araştırma örgütlerde iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşanması (Frone vd., 1992; Çelik ve Turunç, 2010; Akinbode ve Ayodeji, 2017) nedeniyle çatışmanın ikinci şekli olan iş-aile çatışmasını ele almıştır.

İş-aile çatışması, bireyin iş yaşamındaki rolünün aile yaşamındaki rolünü icra etmesini zorlaştırmasıyla ortaya çıkan ve roller arası çatışmayı esas alan bir kavramdır (Akdoğan ve Aydemir, 2018). İş-aile çatışması yaşayan bir bireyde işindeki üstlendiği rolün gereği olarak ortaya çıkan davranış şekli, ailedeki sergilemesi gereken davranış şekli ile uyumsuz. Dolayısıyla birey ailenin kendisinden beklediği davranışı sergileyemez. Bu durum bireyin baskı hissetmesini sağlar ve dolayısıyla roller arası çatışma ortaya çıkmış olur.

Örgütlerde iş-aile çatışmasının zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde görülmesi olasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Zaman temelli çatışma; bireyin belirli bir role fazla zaman ayırması sonucu diğer rolünü ihmal etmesi durumudur (Netemeyer vd. 1996). Gerginlik temelli çatışma; bir rolü gerçekleştirirken ortaya çıkan endişe, yorgunluk, depresyon ve sinirlilik semptomlarının diğer rolü yerine getirmeyi zorlaştırmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Davranış temelli çatışma ise; belirli bir rolde sergilenen davranışın diğer roldeki davranış ile uyumsuz olmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Choi vd. 2018).

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir. İş-aile çatışması bireysel düzeyde uyku sorunlarının, psikolojik sıkıntıların (Bowen vd. 2018) ve depresyonun ortaya çıkmasını sağlamakta (Wang ve Peng, 2017), fiziksel sağlığın kötüleşmesine (Minnotte ve Yucel, 2018) ve yaşam tatmininin azalmasına yol açmaktadır (Wang ve Peng, 2017). Örgütsel düzeyde ise örgütsel bağlılığı (Choi vd. 2018) ve iş tatminini azaltmakta (Choi vd. 2018; Wang ve Peng, 2017), işe yabancılaşmayı (Akdoğan ve Aydemir, 2018) ve işten ayrılma niyetini ise artırmaktadır (Chen vd. 2018; Rubel vd. 2017).

2.3. Araştırma Hipotezi

Hemen hemen her sektörde görülen aşırı iş yükü (Altaf ve Awan, 2011) bireylerin bir işi yapabilme güçlerine göre daha fazla görev verildiğinde (Abbasi ve Janjua, 2016), uzun ve zorlu çalışma saatleri uygulandığında, fazla mesai için baskıya maruz kalındığında, daha az tatil veya molalar verildiğinde ve makul olmayan aşırı iş yükü için sınırlı süre verildiğinde ortaya çıkabilir (Altaf ve Awan, 2011). Bireyin çok sayıdaki görevi, uzun saatler hızlı bir tempoyla yapmasıyla ise sıkıntı, gerilim ve yorgunluk durumları ortaya çıkacak ve aileye ilişkin rollerinde fiziksel ve psikolojik olarak enerjisini olumsuz etkileyecek; dolayısıyla işe ilişkin roller aile yaşamını istila edecektir (Turgut, 2011). Bir diğer ifadeyle; aşırı iş yükünün algılanması iş-aile çatışması durumunu ortaya çıkaracaktır. Literatürdeki araştırma bulguları da bu durumu desteklemektedir. Örneğin Ahuja ve arkadaşları (2007) bilgisayar ve yazılım hizmetleri endüstrisindeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada algılanan aşırı iş yükünün, iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Turgut (2011) hizmet sektöründe yaptığı araştırmada iş yükünün iş-aile çatışmasını artırdığını tespit etmiştir. Nasurdin ve O'Driscoll (2012) ve Kahraman ve Çelik (2016) akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmalarda, aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Benzer bulguları Gürbüz ve arkadaşlarının (2012) savunma sektöründe; Tayfur ve Arslan'ın (2012) ise bankacılık sektöründe yaptıkları araştırmalarda da görmek mümkündür. Söz konusu bu araştırma bulguları da referans alınarak aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasını artıracığı düşünülmüş ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Hizmet sektörü çalışanlarının aşırı iş yükü algısı, onların iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkiler.

3. Aşırı İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı çalışanların aşırı iş yükü algılarının işlerinden ötürü aileleri ile yaşadıkları çatışmaya etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, daha önce söz konusu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonuçlarının desteklenip desteklenmediğini ve gelecekte yapılacak çalışmalarda bu iki kavram arasındaki ilişki incelenirken araştırmacıların nelere dikkat etmesi gerektiği yönünde literatüre katkı sağlayacaktır. Bunun yanında çalışmanın işletme yöneticilerine çalışanların iş yükleri ile ilgili algıları ve bu algıların aile çatışmaları ile olan ilişkisi hakkında bilgi sağlayacağı ve ilgili sektör yöneticilerinin verecekleri kararların daha sağlıklı olmasına katkı yapacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni bir havacılık firmasındaki 1.300 tam ve yarı zamanlı çalışandan oluşmuştur. Araştırma örnekleminin seçiminde havacılık sektörü tercih edilmiştir. Bunun nedeni, havacılık sektöründe yapılan işlerin önceden planlanmış zamanlara göre (uçakların iniş kalkış zamanları gibi) yerine getirilmesinin son derece büyük öneme sahip olmasından ötürü çalışanların aşırı iş yükü algılarının yüksek olabileceği ve bu durumun aileleri ile çatışmalara neden olabileceği düşüncesidir. İşletme yöneticileri ile yapılan görüşme sonucunda tam zamanlı çalışan 500 civarı çalışana ulaşılabileceği belirtilmiştir. Evrenden seçilen örnekleme ilişkin yapılan hesaplamalar sonucunda en düşük örneklem sayısınının 297 olması gerektiği tespit edilmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). 500 adet hazırlanan anket katılımcılara posta yoluyla iletilmiştir. Çalışanlar tarafından 457'si (%91) cevaplanan anketlerin 22 adedi hatalı veya eksik doldurulmalarından ötürü değerlendirilmeye dâhil edilmemiş, geriye kalan 435 (%87) adet anket analiz edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışanların aşırı iş yükü algılarını ölçmeye yönelik olarak, Cousins vd., (2004) tarafından geliştirilen 8 madde ve tek boyutlu aşırı iş yükü ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından ölçeğin Cronbach Alpha değeri (α) 0,89 olarak bulunmuştur. Ölçekte, “işimi yetiştirebilmem için verilen süre yeterli değil”, “yapmak zorunda olduğum işin çokluğu sebebiyle bazı görevlerimi ihmal etmek zorundayım” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Ölçekte her bir madde 5’li Likert tipi ölçeğe göre “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5-Kesinlikle Katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir.

Araştırma kapsamında çalışanların yaptıkları işten ötürü aileleri ile yaşadıkları çatışmaları ölçmeye yönelik olarak, Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ($\alpha=0,88$) iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 5 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte “işimin benden beklentileri yüzünden evde yapmak istediklerimi yapamıyorum” “işim, ailevi görevlerimi yerine getirmemi zorlaştıran bir gerginlik meydana getiriyor” şeklinde ifadeler kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipi ölçeğe göre “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5-Kesinlikle Katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir.

3.4. Bulgular

Araştırmanın bu başlığı altında çalışanların demografik özellikleri, ölçeklere uygulanan doğrulayıcı faktör analizleri ve hipotezlerin test edilmesine yönelik yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. Araştırmada anket çalışmasına katılan çalışanların demografik bilgileri tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışanlardan cinsiyetleri, medeni halleri, yaşları, eğitim durumları ve

şirketteki çalışma süreleri hakkında bilgi alınmıştır. Yapılan inceleme sonucunda araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri itibari ile çoğunluğun (%62,5'i) erkek; medeni hallerine göre çok az bir farkla çoğunluğun evli (%50,1); yaşları itibari ile çoğunluğun 30-35 yaş aralığında (%45,7'si); eğitim durumlarına göre çoğunluğun üniversite mezunu (%64,8'i) ve son olarak çalışma süresi açısından çoğunluğun 4-7 yıl arası (%41,8'i) oldukları görülmüştür.

Değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ölçmeye yönelik olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 1'de değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, Cronbach Alpha ve korelasyon değerleri yer almaktadır.

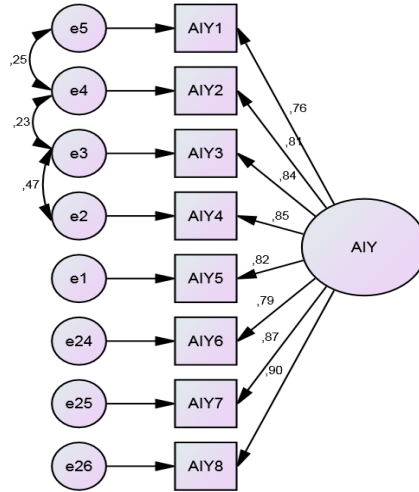
Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alpha ve Korelasyon Değerleri

	\bar{X}	SS	1	2
AİY	3,62	,959	(,949)	
İAÇ	3,67	1,003	,800**	(,955)

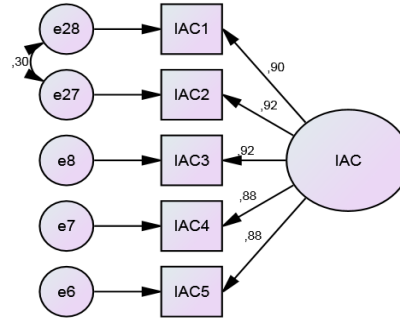
Korelasyon değerleri incelendiğinde çalışanların aşırı iş yükü algıları ile iş-aile çatışması arasında % 99 önem seviyesinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,800$; $p<0,01$). Ayrıca her bir ölçeğe ilişkin maddelere verilen yanıtların içsel tutarlılıkları hakkında bilgi veren Cronbach Alpha değerlerinin yüksek seviyede oldukları (AİY=,949; İAÇ=,955), dolayısıyla ölçeklerin güvenilir oldukları söylenebilir.

3.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Araştırma kapsamında her bir ölçeğe ilişkin oluşturulan modellerin ve bu ölçeklere ait maddelerin uyumlu olup olmadıklarının tespiti için her bir ölçeğe ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde her bir ölçeğe ilişkin maddelerin faktör yüklerinin ve modele ait uyum iyiliği değerleri, modelin uygunluğunun değerlendirmesinde ölçüt olarak kullanılmıştır. Model uyum indeksleri değerlendirilirken; $0<\chi^2/df\leq 3$; $0\leq RMSEA\leq .08$; $.95\leq CFI$; $.90\leq GFI$; $.95\leq NNFI$; $0\leq SRMR<.10$ kriterleri dikkate alınmıştır (Schermelleh-Engel vd., 2003). Ölçeklere yapılan doğrulayıcı faktör analizi bulguları Şekil 1 ve Şekil 2'de; elde edilen uyum değerleri ise Tablo 2'de sunulmuştur.



Şekil 1. Aşırı İş Yükü Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 2. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

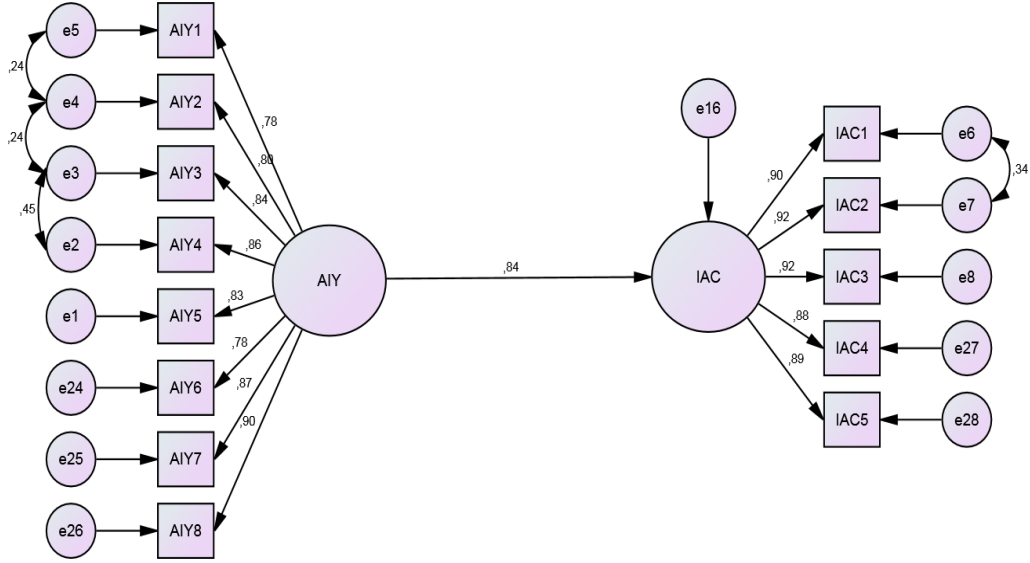
Tablo 2. Modellere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	SRMR
AİY	3,526	0,076	0,986	0,968	0,981	0,024
İAÇ	1,373	0,029	0,999	0,995	0,998	0,006

Şekil 1, Şekil 2 ve Tablo 2'deki bulgular ve değerler incelendiğinde her iki modele ait maddelerin standardize edilmiş faktör yükleri (Şekil 1 ve Şekil 2) ve uyum iyiliği değerlerinin (Tablo 2) yeterli seviyede oldukları görülmektedir.

3.4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında “hizmet sektörü çalışanlarının aşırı iş yükü algısı, onların iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkiler” hipotezinin testi için AMOS istatistik programı kullanılarak bir model oluşturulmuştur. Oluşturulan modelde değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel olarak incelenmiş ve elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.



Şekil 3. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapısal Model

Tablo 3. Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	SRMR
AİY-İAÇ	3,298	0,073	0,977	0,936	0,968	0,040

(AİY= Aşırı iş yükü, İAÇ=İş-aile çatışması)

Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik olarak oluşturulan yapısal model Şekil 3'te görülmektedir. Modele ilişkin gizil (AİY ve İAÇ) ve gözlemlenebilir değişkenler (AİY1-AİY8 ve İAÇ1-İAÇ5) arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayılarının ve modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dâhilinde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla oluşturulan modelin değişkenler arası etkiyi ölçmek için uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Etkiye Yönelik Standardize Edilmiş Faktör Yükü Değeri

Hipotez	Yordayan Değişken	Yordanan Değişken	Standardize R. Y.	p
H1	AİY	İAÇ	0,84	0,000

Çalışanların aşırı iş yükü algılarının aileleri ile işten kaynaklı yaşadıkları çatışmaya etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada Şekil 3'teki yapısal model oluşturulmuştur. Modelde aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasını pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür ($r=0,84$; $p<0,01$). Bu sonuca göre çalışanların aşırı iş yüklerinin olması durumunda aileleri ile yaşadıkları çatışmanın da arttığı söylenebilir. Dolayısıyla H1 hipotezi desteklenmiştir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma verileri havacılık sektöründe faaliyet göstermekte olan bir firmadaki 435 çalışana uygulanan anket sonucunda elde edilmiştir. Araştırma çalışanların aşırı iş yükü algılarının aileleri ile iş bağlamında yaşadıkları çatışmaya etkisini tespit etmeye yönelik olarak yapılmıştır.

Bu çalışma sonucunda çalışanların aşırı iş yükü algılarının işten kaynaklı aile çatışmasını artırdığı tespit edilmiştir. Bu tespit aşırı iş yükünün, iş aile çatışmasını etkilediğini öne süren daha önceki araştırma sonuçlarını (Tayfur ve Arslan, 2012; Turgut, 2011; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012; Kahraman ve Çelik, 2016; Gürbüz vd., 2012; Ahuja vd., 2007) desteklemektedir. Çalışanların aşırı iş yüklerinin neden olduğu baskı ve psikolojik sıkıntı bazen fazla mesainin yarattığı baskı ve sıkıntıdan daha fazla iş-aile çatışmasına yol açabilir. Kendisinden kısa zamanda çok fazla iş yapması beklenen çalışan bu baskı nedeniyle stres yaşayacak ve mesai sonrası evine gittiğinde bu stres ailesine yansiyacaktır (Ilies, 2007).

Çalışanlar iş yüklerini niceliksel ve niteliksel iş yükü olarak iki şekilde aşırı olarak algırlarlar. Niceliksel iş yükü, çalışan işi yapmak için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmasına rağmen işi yapması için verilen zamanın yeterli olmamasından ötürü iş yükünün aşırı olduğunu algılamasını ifade eder. Niteliksel iş yükü ise çalışanın işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmaması durumunda işi yapması için verilen zaman yeterli de olsa çalışanın iş yükünü aşırı algılamasıdır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015). Bu çalışmada çalışanların niceliksel iş yükü algıları ölçüldüğü için değerlendirmeler bu doğrultuda yapılmıştır.

Havacılık sektörü 7/24 hizmet veren bir sektördür. Çalışanların iş yükü algıları günden güne veya uçuştan uçuşa değişkenlik gösterebilir. Aynı şekilde çalışanların iş nedeniyle aileleri ile yaşadıkları çatışmalar çalışma düzenlerine göre (vardiyalı-vardiyatsız) farklılık gösterebilir. Çalışanlar uçaklar için önceden planlanan programın aksamadan devam etmesi için kısa zamanda çok büyük çaba harcarlar. Bu nedenle, gerek vardiyalı çalışma düzeni gerekse zaman baskısı açısından çalışanların işleri nedeniyle aile çatışması yaşama ihtimalleri, zaman baskısının az ve vardiyalı çalışmanın olmadığı sektör çalışanlarına göre daha fazla olabilir.

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanların aşırı iş yükü algılarının ve işten ötürü aileleri ile yaşadıkları çatışmaların azaltılması için yöneticilere aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- Yöneticiler çalışanların iş yüklerini, rol ve görev tanımlarını gözden geçirerek gerekli iyileştirmeleri yapmalarını gerekmektedir.

- İnsan kaynakları departmanının iş analizlerini ve işe alım süreçlerini tekrar gözden geçirerek iş tanımları, iş şartnameleri ve işe uygun kişilerin işe alınması ile ilgili eksiklikler tespit edilerek gerekli düzeltmeler yapılabilir.

- Vardiyalı çalışma planı gözden geçirilerek adil bir planlama yapıp yapılmadığı kontrol edilmelidir.

- Örgüt kültürü ve yapısı gözden geçirilerek çalışanların iş yükleri ile ilgili algılarına ve işten ötürü aileleri ile yaşayacakları çatışmalara etki edebilecek unsurlarla ilgili gerekli iyileştirmelerin yapılması gerekir.

Bu çalışma diğer çalışmalarda olduğu gibi kısıtlı imkânlar dâhilinde hazırlanmıştır. Bu kısıtlar aşağıdaki gibi özetlenebilirler:

Çalışmanın verilerinin tek kaynaktan toplanmış olmasından ötürü ortak yöntem hatası (Podsakoff vd., (2003) ihtimali ortaya çıkmış olabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda verilerin farklı kaynaklardan toplanması bu hata ihtimalini azaltacaktır. Diğer bir kısıt, verilerin sadece alt kademe çalışanlara uygulanan anket sonucunda elde edilmiş olmasıdır. Daha sağlıklı sonuçların elde edilmesi için üst kademe çalışanların da araştırmaya dâhil edilmesi gerekir. Araştırmanın çalışanları vardiyalı çalışıp çalışmadıklarına göre sınıflandırmamış olması bir başka kısıttır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda vardiyalı çalışanlar ile çalışmayanlar ayrı ayrı değerlendirilerek iki grup arasındaki farklılıklar tespit edilebilir. Bu çalışma çalışanların gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olduklarını göz önünde bulunduran niceliksel iş yükü algılarını (Kyndt vd., 2010; Çelik, 2016) ölçmeye yöneliktir. Fakat çalışanların aşırı iş yükü algıları işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olmamalarından ötürü de ortaya çıkmış olabilir (niteliksel iş yükü algıları). Gelecekte yapılacak çalışmalar çalışanların aşırı iş yükü algılarını niteliksel ve niceliksel açıdan ölçerek daha sağlıklı sonuçlar tespit edebilirler. Araştırmanın son kısıtı olarak verilerin belirli bir zamanda toplanmış olmasıdır. Ülkemizde hava taşımacılığı yaz aylarında (Haziran, Temmuz ve Ağustos) en yoğun olarak gerçekleşen zamanlardır. Bu araştırma verileri yaz aylarına göre yoğunluğun daha düşük seviyelerde olduğu Şubat ayında toplanmıştır. Bu nedenle yoğunluğun fazla olduğu yaz aylarında yapılacak araştırma sonuçları bu çalışma sonuçlarından farklı olabilir.

Kaynakça

Abbasi, M. M. & Janjua, S.Y. (2016). The mediating effect of job stress on work overload and organizational performance in the banking industry. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2); 376-387.

- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Mis Quarterly*, 1-17.
- Aydemir, C., & Akdoğan, A. A. (2017). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.
- Akinbode, G. A., & Ayodeji, F. (2017). Gender and family characteristics differences in work-family, family-work conflicts and stress among dual-income earners families:(an empirical analysis in cosmopolitan Lagos, Nigeria). *Gender and Behaviour*, 15(3), 9424-9453.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş-aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23.
- Bowen, P., Govender, R., Edwards, P., & Cattell, K. (2018). Work-related contact, work-family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: an integrated explanatory model. *Construction Management and Economics*, 36(3), 153-174.
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389.
- Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2018). Work-Family conflict and turnover intentions: A study comparing China and US hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 247-269.
- Chen, S. C., Chiang, Y. H., & Huang, Y. J. (2017). Exploring the psychological mechanisms linking work-related factors with work-family conflict and work-family facilitation among Taiwanese nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(4), 581-602.
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2018). The effect of work-family conflict and job insecurity on innovative behaviour of Korean workers: the mediating role of organisational commitment and job satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 22(01), 1-29.

- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management standards' work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136.
- Çakıcı, A., Özkan, C., & Akyüz, B. H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-26.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyumunu ve iş yükü ilişkisi: Denizli'de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152.
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gürbüz, S., Turunç, O., & Celik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role?. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145-160.
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1-43.

- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: afad örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554-566.
- Minnotte, K. L., & Yucel, D. (2018). Work-Family Conflict, Job Insecurity, and Health Outcomes Among US Workers. *Social Indicators Research*, 139(2), 517-540.
- Myny, D., Van Goubergen, D., Gobert, M., Vanderwee, K., Van Hecke, A., & Defloor, T. (2011). Non-direct patient care factors influencing nursing workload: A review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2109-2129.
- Nasurdin, A. M., & O'Driscoll, M. P. (2012). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 38-48.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Omolayo, B. O., & Omole, O. C. (2013). Influence of mental workload on job performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238-246.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2017). The mediating role of work–family conflict on role stressors and employee turnover intention relationship in labour-oriented organizations. *Global Business Review*, 18(6), 1384-1399.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Tabassum, H., Farooq, Z., & Fatima, I. (2017). Work family conflict, perceived work overload and work exhaustion in employees of banking sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 340-352.
- Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 666-679.
- Wang, Y., & Peng, J. (2017). Work–Family conflict and depression in Chinese professional women: The mediating roles of job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15(2), 394-406.
- Yustina, A. I., & Valerina, T. (2018). Does work-family conflict affect the auditor's performance?: Examining the mediating roles of emotional exhaustion and job satisfaction. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1), 89-111.