

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**HAVAYOLU ÇALIŞANLARINDA İŞ AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ
VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FUNDA GÖKMEN

BALIKESİR, 2019

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**HAVAYOLU ÇALIŞANLARINDA İŞ AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ
VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FUNDA GÖKMEN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Bayram ŞAHİN

BALIKESİR, 2019

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda 201512501023 numaralı Funda GÖKMEN'in hazırladığı “**Havayolu Çalışanlarında İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi**” başlıklı YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 11.06.2019 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Bayram ŞAHİN (Danışman)

Üye.....

Doç. Dr. Gülay ÖZDEMİR YILMAZ

Üye.....

Dr. Öğr. Üyesi Mesut BOZKURT

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

11.06/2019

Enstitü Onayı

Prof.Dr. Kenan Ziya TAŞ
Müdür

ÖNSÖZ

Ulaşım sektörü, turizm hareketinin başlaması için gerekli olan ilk adımdır. Havayolu sektörü, ulaşım sektörleri içerisinde en hızlı büyüme ve gelişme gösteren aynı zamanda teknolojik gelişmeleri de yakından takip eden bir sektör olması dolayısı ile oldukça önemli bir yere sahiptir. Artan rekabet ile beraber büyüyen bu pazarda işletmeler daha fazla pay elde etmek istemektedirler. Yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte işletmeler daha fazla müşteri kazanmak ve maliyetlerini azaltmak için çeşitli arayışlara girmektedirler. Farklılık yaratmak isteyen işletmeler, müşterilerle doğrudan iletişim içerisinde bulunan iş görenlerine daha fazla sorumluluk yüklemektedirler. Kişinin artan sorumluluğu yaşam alanlarındaki diğer rol durumları ile çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir. Yaşanan bu çatışma durumları kişinin motivasyonunu düşürerek hem iş tatmini hem de yaşam doyum düzeyinin düşmesine sebebiyet vermektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, iş görenlerde iş aile çatışmasının, iş tatminine etkisi ve yaşam doyumu ile ilişkisini belirlemektir.

Yüksek Lisans eğitimimin her aşamasında yanımda olup, kendi bilgi ve tecrübelerini aktararak desteğini hiç esirgemeyen, tez konumu belirleme aşamamdan bitirmeme kadar olan süreçte sonsuz sabrını ve değerli zamanını bana ayıran, bilgi, tecrübe ve her türlü konuda desteğini içtenlikle hissettiğim ve öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışmanım Doç. Dr. Bayram ŞAHİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca tecrübe ve bilgilerinden yararlandığım başta çok değerli Sayın Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT, Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU, Prof. Dr. Düriye BOZOK, Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU ve Doktora öğretim üyesi Göksel Kemal GİRGİN ve adlarını saymadığım tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisansa başlarken benden daha heyecanlı olan ve bitirirken benden daha mutlu olan, bugünlere gelmemi sağlayan sevgili annem Güzel AYDEMİR'e, sevgilerini ve desteklerini her daim yanımda hissettiğim Feslihan KILINÇ ve

Neslihan YILDIRIM'a, her kararında beni destekleyen, ilgisini ve de sevgisini eksik etmeyen Özgür BİNGÜL'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans hayatımın bana kattığı, ailemden ayırmadığım canım kardeşim Pelin SEVER'e, beni her konuda destekleyen ve yanımda olan sevgili arkadaşım Beybin SİRKECİ'ye, tez aşamamda her zaman yanımda olan ve desteklerini hiç esirgemeyen Özge GÜLTEKİN ve Berna ŞAD'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Balıkesir, 2019

Funda GÖKMEN

ÖZET

HAVAYOLU ÇALIŞANLARINDA İŞ AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ

GÖKMEN, Funda

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bayram ŞAHİN

2019, 117 sayfa

Ulaşım, kişilere seyahat etme olanağı sağlar ve sağladığı bu yarar sebebi ile turizmin önemli bir parçasıdır. Havayolu ulaşımı da gelişen teknolojik imkânlarla ayak uydurarak sürekli bir gelişim içerisinde. Gelişen teknoloji ile birlikte artan rekabet ortamında şirketler, daha iyi hizmet sunabilmek için çalışanlarına daha fazla sorumluluk vermektedirler. Günümüzde yoğun çalışma saatleri ve eşlerin çalışma hayatındaki artışı kişilerin yaşam alanları içerisinde üstlenmiş oldukları birden fazla rol arasında çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır. Kişilerin, iş ve aile hayatındaki rollerini birbirine karıştırması sonucunda yaşanan iş aile çatışması, kişinin iş tatmini ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı havayolu çalışanlarının yaşamış olduğu iş aile çatışmasının iş tatmini ve yaşam doyumunu ile ilişkisini belirlemektir. Araştırmada 317 havayolu çalışanına anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 21.0 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Bu araştırma sonucunda iş aile çatışmasının, iş tatmini ve yaşam doyumunu ile arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu, iş tatmini ve yaşam doyum ilişkisinin ise pozitif yönlü olduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Havayolu, İş Aile Çatışması, İş Tatmini, Yaşam Doyumu.

ABSTRACT

The Relationship Between Job Family Conflict, Job Satisfaction and Life Satisfaction in Airline Employees.

GÖKMEN, Funda

Master Thesis. Department of Tourism and Hotel Management

Advisor: Assoc. Prof. Bayram SAHIN

2019, 117 Pages

Transportation is an important part of tourism because of the benefits it provides to people. Also airway transportation is in a continuous development by keeping up with the technological opportunities. In an increasingly competitive environment with advancing technology, companies give more responsibility to their employees in order to provide better service. The high working hours and the increase in the working life of the spouses cause a conflict between the multiple roles that people undertake in their living spaces. Conflict between the roles of people in work and family life, family work conflict, negatively affect job satisfaction and life satisfaction.

The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and job satisfaction of the work family conflict. A questionnaire was applied to 317 airline employees. The data were analyzed by using SPSS 21.0 program. As a result of this research, it was found that the relationship between job family conflict, job satisfaction and life satisfaction was negative, and job satisfaction and life satisfaction relationship were positive.

Key Words: Airline, Job Satisfaction, Work Family Conflict, Life satisfaction.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Amaç.....	3
1.3. Önem.....	4
1.4. Varsayımlar.....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlamalar.....	5
2. İLGİLİ ALANYAZIN.....	6
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	6
2.1.1. İş-Aile Çatışması.....	6
2.1.1.1. Çalışmanın İnsan Yaşamındaki Yeri ve Önemi.....	7
2.1.1.1.1. İş ile İlgili Kavramlar.....	8
2.1.1.1.2. Aile Kavramının İnsan Yaşamındaki Yeri ve Önemi.....	9
2.1.1.1.3. Çatışma Kavramı.....	9
2.1.1.1.4. Çatışma Nedenleri.....	10

2.1.1.2. İş Aile Çatışmasının Tanımı ve Süreçleri.....	11
2.1.1.2.1. İş ve Aile Yaşamı İlişkileri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar	12
2.1.1.2.1.1. Taşma Kuramı (Spillover).....	12
2.1.1.2.1.2. Telafi Kuramı (Compensation).....	12
2.1.1.2.1.3. Akılcı Bakış Açısı Kuramı (Rasyonel).....	13
2.1.1.2.1.4. Ayırma Kuramı (Segmentation).....	13
2.1.1.3. İş Aile Çatışmasının Türleri	13
2.1.1.3.1. Zaman Esaslı Çatışma	13
2.1.1.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma	15
2.1.1.3.3. Davranış Esaslı Çatışma	15
2.1.1.4. İş Aile Çatışmasının Nedenleri.....	16
2.1.1.4.1. Kişisel Faktörler	16
2.1.1.4.2. İş ile İlgili Faktörler	18
2.1.1.4.3. Aile ile İlgili Faktörler	20
2.1.1.5. İş ve Aile Çatışmasının Yönleri.....	21
2.1.1.5.1. İş Aile Çatışması.....	23
2.1.1.5.2. Aile İş Çatışması.....	23
2.1.2. İş Tatmini.....	24
2.1.2.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Önemi	24
2.1.2.1.1. İş Gören Açısından İş Tatmininin Önemi.....	25
2.1.2.1.2. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi	25

2.1.2.2. İş Tatmini İçin Motivasyon Teorileri	26
2.1.2.2.1. Kapsam Teorileri	26
2.1.2.2.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	27
2.1.2.2.1.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi	28
2.1.2.2.1.3. Alderfer ERG Teorisi	31
2.1.2.2.1.4. McClelland Başarı İhtiyacı Teorisi.....	32
2.1.2.2.2. Süreç Teorileri	32
2.1.2.2.2.1.Vroom Beklenti Teorisi	33
2.1.2.2.2.2. Lawler ve Porter Beklenti Teorisi	33
2.1.2.2.2.3. Adams Hakkaniyet Teorisi	35
2.1.2.2.2.4. Locke Amaç Teorisi	36
2.1.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	36
2.1.2.3.1. Bireysel Faktörler	36
2.1.2.3.2. Örgütsel Faktörler	38
2.1.2.4. İş Tatminsizliği ve Sonuçları	40
2.1.2.4.1. Psikolojik ve Fiziksel Sorunlar.....	40
2.1.2.4.2. Devamsızlık	40
2.1.2.4.3. İş Gören Devri	41
2.1.2.4.4. İş Uyuşmazlıkları.....	42
2.1.2.4.5. İş Kazaları.....	42
2.1.3. Yaşam Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler umu	43

2.1.3.1. Kişisel Faktörler	45
2.1.3.1.1. Cinsiyet.....	45
2.1.3.1.2. Yaş	45
2.1.3.1.3. Medeni Durum.....	46
2.1.3.1.4. Eğitim Düzeyi.....	47
2.1.3.1.5. Gelir Düzeyi	48
2.1.3.2. İş İle İlgili Faktörler.....	48
2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	49
3. YÖNTEM.....	52
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	52
3.2. Evren ve Örneklem	54
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	54
3.4. Verilerin Analizi	55
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	57
4.1. Araştırma Verilerin Analizi	57
4.1.1. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	59
4.1.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	60
4.1.2.1. İş Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Bulgular	60
4.1.2.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Bulgular	65
4.1.2.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular	70
4.1.3. T Testi Sonuçları ve Hipotezler	73

4.1.4. Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	74
4.1.5. Korelasyon Analizi Sonuçları ve Hipotezler	85
4.2.Bulguların Tartışılması	87
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
KAYNAKÇA	93
EKLER.....	120
Ek1 Anket Formu	120

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. İş-Aile Çatışması Doğruları	22
Çizelge 2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	30
Çizelge 3. İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	49
Çizelge 4. Havayolu Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (n=317)	57
Çizelge 5. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları (n=317).....	60
Çizelge 6. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Frekans Dağılımı, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri ...	61
Çizelge 7. İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	65
Çizelge 8. Katılımcıların İş Tatmini Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Frekans Dağılımı, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri.....	66
Çizelge 9. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	70
Çizelge 10. Katılımcıların Yaşam Doyumu Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Frekans Dağılımı, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri ...	71
Çizelge 11. Cinsiyet, Bakıma İhtiyaç Duyan Yakınının Olması Havayolu Çalışanlarının İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Değişkenleri İçin Bağımsız Örneklem T Testi	73
Çizelge 12. Katılımcıların Yaş değişkeni ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	74
Çizelge 13. Katılımcıların Çalışma Alanı ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	75

Çizelge 14. Katılımcıların Gelirleri ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	76
Çizelge 15. Katılımcıların Eğitim Durumu ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	78
Çizelge 16. Katılımcıların Medeni Durumu ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	79
Çizelge 17. Katılımcıların Eşin Çalışma Durumu ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi.....	80
Çizelge 18. Katılımcıların Eşin Çalıştığı Sektör ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi.....	81
Çizelge 19. Katılımcıların Eşin Aylık Geliri ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	82
Çizelge 20. Katılımcıların Çocuk Sayısı ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	83
Çizelge 21. Katılımcıların Günlük Ortalama Çalışma Saati ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi	84
Çizelge 22. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	85
Çizelge 23. Hipotez Sonuçları.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Çatışma Düzeyleri.....	10
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	28
Şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfer'in ERG Kuramının Karşılaştırılması	31
Şekil 4. Porter-Lawler Beklenti Teorisi	34
Şekil 5. Araştırmanın Modeli	53

1. GİRİŞ

Turizm olayı, kişilerin ikamet ettikleri yer dışında yaptıkları seyahat ve geçici konaklamalarından meydana gelen ihtiyaçların karşılanması ile ilgili faaliyetlerdir (Olalı, 1990:3). Bir hizmet sektörü olan turizm dünyada en hızlı gelişen ve genişleme gösteren sektörlerin başında gelmektedir (Bahar, 2006; Çımat ve Bahar,2003).

Kişilerin lüks olarak gördüğü turizm hareketi, İkinci Dünya Savaşı sonrası Avrupa'daki sanayileşme hareketi ile gelişip yayılmaya başlamıştır (Hacıoğlu, 1997:9). Türkiye'de ise turizm sektörü özellikle 1980'li yıllardan sonra önemli bir gelişme göstermiş ve ülkenin yaşadığı sıkıntılı dönemde döviz girdisi sağlayarak açıkların giderilmesinde ve işsizliğin azaltılmasında önemli bir rol almıştır (Çımat ve Bahar, 2003).

Günümüzde turizm sektörü, yaratmış olduğu istihdam ve gelir etkisinin yanında diğer sektörlerle olan yakın ilişkisi bağlamında oldukça önemli bir yere sahiptir (Çimen ve Akbaba, 2006). Emek yoğun bir sektör olan turizmde, insan olgusu ön plandadır (Hacıoğlu, 1997:115). Küreselleşen dünyamızda yoğun rekabet ortamının olması, havacılık sektöründe de işletmelerin devamlılığını sürdürmesi ve rakipleriyle rekabet edebilmeleri için kaynaklarını iyi bir şekilde kullanmaları gerekmektedir (Çolak, 2008). Rekabet ortamından pay almak isteyen işletmeler, havayolu yolcularının memnuniyetini sağlamak için onlara sunmuş olduğu hizmetleri geliştirerek, farklı hizmetlerle kalitesini yükseltmeye çalışmaktadır (Patoğlu, 2018).

Ülkemizde havacılık faaliyetleri ilk olarak Cumhuriyet'in kuruluşundan sonra yabancı havayolu şirketlerinin uçuş seferleri düzenlemesi ile gerçekleşmiştir. Türkiye'deki sivil havacılık hareketi ise 1945 yılında ABD'ye verilen DC-3tipi uçak siparişi ile başlamıştır. 1946 yılından itibaren ise hem uçuş hem de yolcu sayısında önemli artışlar gözlemlenmiştir (Nergiz, 2019).

Havacılık sektörü çalışma şekli gereği hata kabul edilemez bir yapı içerisindedir. Yolcularla birebir etkileşim içerisinde bulunan havayolu çalışanları, yoğun iş temposu ve sorumluluk nedeni ile fiziksel ve psikolojik açıdan birçok faktörden etkilenmektedir. Yoğun çalışma saati ve strese maruz kalan çalışanların, iş

yaşamında karşılaştığı sorunlar ise aile yaşantısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Çolak, 2018). Kişinin karşılaştığı bu sorunlar, sunulan ürün ve hizmetin kalitesine de olumsuz yönde etki etmektedir (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Gelişen teknoloji ve yaşam kalitesi ile birlikte kişiler yaşantılarında birden fazla rol üstlenebilmektedir. Ancak üstlenilen bu roller, beraberinde fazladan zaman, enerji ve bağlılık gerektirdiği için kişiler rol geçişlerinde zorlanabilmekte ve sorumluluklarını birbirlerine karıştırabilmektedir (Kocacık, 2003; Erdem ve Erkan, 2015; Aktaş ve Gürkan, 2015). Günümüzde iş görenlerin daha yüksek bir performans göstermesi çoğunlukla iş tatmini ile ilişkilendirilmektedir. İş yerlerinde olumsuz davranış olarak adlandırılan durumların çoğunluğunun temelinde iş tatminsizliğinin yattığı gözlemlenmektedir (Soysal ve Tan, 2013). İş tatmini yüksek olan bireylerin yaşam doyum düzeyinin daha yüksek, düşük olan bireylerin ise işe karşı ilgisiz ve duyarsız olduğu ve işlerine karşı yabancılaştığı yapılan araştırmalarca kanıtlanmıştır (Akgündüz, 2006).

1.1. Problem

Turizm hareketinin gerçekleşmesinde öncülük eden ulaşım sektörü, çalışma saatlerinin düzensizliği ve yoğunluğu sebebi ile iş görenlerin hayatlarına olumsuz etki yaratmaktadır. Sivil havacılık, dinamik yapısı ve teknolojik gelişmelere ayak uydurma hızı ile en hızlı büyüyen sektörlerin başında gelmektedir (Artan, 2018). Bu denli hızlı büyüyen bir sektörde ise rekabet ortamı kaçınılmazdır. Sektörden pay almak isteyen işletmeler iş görenlerine daha fazla yük ve sorumluluk vererek farkındalık yaratmaya çalışmak istemektedirler. Ancak verilen bu yük kişinin iş tatminini ve yaşam doyumunu etkileyebilmektedir. Aynı şekilde kişinin aile hayatında yaşamış olduğu sorunlarda kişinin iş tatmini ve yaşam doyumunu etkileyebilmektedir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin müşterilerle doğrudan iletişim içerisinde olmaları ve havayolu sektörünün yapısı gereği hataya izin vermeyen yoğun ve esnek çalışma saatlerinin olması, iş görenlerde stres ortamı yaratarak iş aile çatışması yaşamasına sebep olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın

problemi; iş görenlerin yaşamış oldukları iş aile çatışmasının, iş tatminine ve yaşam doyumuna olan etkisini belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda iş aile çatışması kavramı, iş tatmini kavramı ve yaşam doyumunu kavramları incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada cevap aranacak sorular aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Havayolu çalışanlarının demografik özellikleri, iş aile çatışması yaşamada etkili midir?
- Havayolu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan farklılık göstermekte midir?
- Kişilerin yaşam doyum düzeyleri demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan farklılık göstermekte midir?
- Havayolu çalışanlarının iş aile çatışması, iş tatminin düzeyini etkilemekte midir?
- Havayolu çalışanlarının iş tatmin düzeyi ile yaşam doyum düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Havayolu çalışanlarının, iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Amaç

Bu araştırma, Türkiye'deki havayolları işletmesinde çalışan kişilerin yaşamış oldukları iş aile çatışmasının, iş tatmini ve yaşam doyumunu ile ilişkisini belirlemek amacı ile yürütülmüştür. Çalışanların iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin düşük ya da yüksek olmasının hangi sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır.

Alan taraması incelendiğinde iş aile çatışması ve iş tatminini birlikte inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. İş aile çatışmasının iş tatminine etkisini ve yaşam doyumunu ile ilişkisini inceleyen çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle, iş aile çatışmasının iş tatminine ve yaşam doyumuna etkisini belirlemek amacı ile yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın havayolu çalışanları üzerine yapılmasının ise alan taramasında, havayolu çalışanları

üzerine yapılan çalışmalara az rastlandığı ve yoğun çalışma saatlerine maruz kalan personelin yaşamış olduğu sorunlara dikkat çekmek amacı ile çalışma yapılmıştır.

1.3. Önem

Bu çalışmada, havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin, iş aile çatışmasının, iş tatminine etkisi ve yaşam doyumu ilişkisi sonuç ve nedenleri ile birlikte incelenmesinin, konu ile ilgili literatüre katkı sağlayabilmek ve havayolu işletmelerinde yaşanan sorunlara dikkat çekmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

İlgili alan yazında iş aile çatışmasının iş tatminine etkisi üzerine birçok araştırma bulunmaktadır (Atabay ve Naktiyok, 2017; Kolbaşı vd., 2018; Benli vd., 2016; Turunç ve Erkuş, 2010; Yüksel, 2005; Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015; Şentürk ve Bayraktar, 2018;). İş aile çatışmasının, yaşam doyumu ilişkisini inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Tabuk, 2009; Öcal, 2008). Ancak iş aile çatışmasının, iş tatminine etkisini ve yaşam doyum ilişkisini inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Havayolu işletmesinde çalışan kişilere yönelik yapılan çalışmaların azlığı göz önüne alınarak ve ilgili literatüre katkı sağlayacağını düşünülerek bu çalışma yapılmıştır.

1.4. Varsayımlar

Çalışmaya ilişkin varsayımlar aşağıda belirtilmiştir:

- Araştırmada ulaşılan ve ankete katılan kişilerin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- Araştırmada yapılan geçerlilik ve güvenilirlik testlerine göre kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacına uygun veriler topladığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının, araştırmanın amacına ilişkin hazırlanmış olan anket formunu dürüst ve tarafsızca doldurdıkları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Her araştırmada olduğu gibi, bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırmanın sınırlamaları aşağıda ifade edilmiştir.

- Araştırma yılın belirli bir döneminde havayolu şirketlerinin izin verdiği ölçüde uygulanmıştır.
- Maddi olanaklar ve zaman, başka bir sınırlamayı oluşturmaktadır.

1.6. Tanımlamalar

İş: İş kavramı tüm benliğimizle belirli bir enerji harcayarak karşılığında maddi bir ücret veya hizmet almak için belirli bir organizasyona bağlı ya da bireysel olarak hizmet ürettiğimiz sürekli faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2002).

Aile: Sosyal hayatın başlangıcı olan ve toplumun en küçük yapı birimidir.

Çatışma: Birden fazla kişi ya da grubun; bir takım hedef, istek amaç vb. durumlarda aralarında oluşan anlaşmazlık durumudur.

Rol: Rol, kişilerin bulunmuş olduğu sosyal statü sınırları içerisindeki pozisyonundan kaynaklanan davranış beklentileridir (Sökmen,2013 ve şimşek vd., 2003).

İş Aile atışması: İş-aile atışması, iş ve aile rollerinin ikili talep ve sorumlulukların aynı anda oluşması sonucunda kişinin bu durumu dengelemeye çalışırken yaşamış olduğu uyumsuzluklar olarak tanımlanmaktadır (Parasuraman ve Simmers, 2001; Turgut, 2011).

İş Tatmini: Bir kişinin kendi mesleğine veya işe karşı oluşturduğu duygusal tutum olarak tanımlanmaktadır (Daryanto, 2014).

Yaşam Doyumu: Yaşam doyumu, kişilerin hayatlarında gerçekleşen durumları olumlu olarak tanımlamasıdır (Diener vd. 1985; Veenhoven, 1996; Ehrhard vd. 2000).

İşkoliklik: Her ortamda sürekli olarak iş ya da çalışma hakkında bahsetmek ve sürekli çalışmayı düşünme, işten ayrılmak istememe durumudur (McMilillan, vd., 2004).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

İlgili alan yazın 2 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda kuramsal çerçeve, ikinci kısım da ise konuyla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili yapılmış olan araştırmalar incelenmiştir. Araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; iş, aile ve çatışma kavramları tanımlanarak, iş aile çatışmasının süreçleri, türleri ve nedenleri incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde; iş tatmini kavramı tanımlanarak, önemine değinilmiş, motivasyon teorileri incelenmiş, iş tatminini etkileyen faktörler çerçevesinde iş tatmininin sonuçları açıklanmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise yaşam doyumu ile ilgili literatür taraması yapılmış, yaşam doyumuna etki eden faktörler incelenmiştir.

2.1.1. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin ikili talep ve sorumlulukların aynı anda oluşması sonucunda kişinin bu durumu dengelemeye çalışırken yaşamış olduğu uyumsuzluklar olarak tanımlanmaktadır (Parasuraman ve Simmers, 2001; Turgut, 2011).

İş ve aile, kişilerin yaşamlarında çeşitli taleplerini karşılamalarının yanı sıra mutluluklarının da kaynağını oluşturmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985). İş-aile çatışması yaşayan kişiler hem aile yaşantısında hem de iş yaşantısında bir takım olumsuzluklar yaşamakta ve yaşanan bu olumsuzluklar kişilerin hayatlarını olumsuz şekilde etkilemektedir (Baykal, 2014). Kişiler hem iş hayatlarındaki hem de aile hayatlarındaki sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüdür. Ancak bu iki sorumluluk, kişilerin üstlenmiş oldukları rollerin zaman zaman bir diğerinin önüne geçerek çatışma ortamı yaratabilmektedir. Yaşanılan bu rol çatışması kişiler üzerinde baskı yaratarak iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır (Çarıkçı vd. , 2010).

Gelişen teknoloji ve yaşam kalitesi ile birlikte kişiler yaşantılarında birden fazla rol üstlenebilmektedir. Ancak üstlenilen bu rollerin beraberinde fazladan zaman, enerji ve bağlılık gerektirdiği için kişiler rol geçişlerinde zorlanabilmekte ve sorumluluklarını birbirlerine karıştırabilmektedir (Kocacık, 2003; Erdem ve Erkan, 2015; Aktaş ve Gürkan, 2015).

Günümüzde iş hayatına katılan eşlerin sayılarındaki artış ve kişilerin yaşam kalitesine giderek önem vermesi iş aile çatışmasının dikkat çeken bir konu haline gelmesine neden olmuştur (Zhang ve Liu, 2011).

2.1.1.1 Çalışmanın İnsan Yaşamındaki Yeri ve Önemi

Çalışma yaşamı, hayatımızın büyük bir bölümüne etki eden önemli bir role sahiptir (Keser A., 2011). Yaşam alanımızın önemli bir bölümünü kapsayan çalışma, insan yaşamının geneline etki etmekte ve bireylerin çalışma hayatındaki konumu, onların yaşam doyumunu etkilemektedir (Dursun ve İştari, 2014; Adak, 2007). Bireylerin çoğu, çalıştıkları işi sadece kazanç sağlama alanı olarak görmektedir. Yapılan iş kişilerde, milli ekonomiye katkı, işi yapabilmenin getirdiği tatmin duygusu, başarılı olma ve kendisini topluma yararlı birey olarak hissetmesini sağlar (Türkay, 2015). Günümüzde çalışma; bireylerin toplumda belirli bir statüye sahip olabilmesi aynı zamanda da saygınlık kazanabilmesi için gerekli olan en önemli unsur olarak görülmektedir (Köknel, 1998:248; Sezici, 2014).

Çalışma alanları, insanların hayatlarında en çok zaman ayırdıkları ve emek sarf ettikleri vazgeçilmez bir yere sahiptir (Karabacak, 2013; Özel K., 2015). Dolayısıyla kişilerin bu kadar emek ve zaman sarf ettiği alanda başarıyı ve doyum elde etmeyi istemesi de kaçınılmaz olacaktır (Öcal, 2008). İşletmeler günümüz rekabet ortamında devamlılıklarını sağlayabilmek adına çalışanlarını uzun çalışma saatlerine maruz bırakmakta ve kariyer beklentisi, yoğun çalışma temposu, çalışanların, bireysel ve sosyal hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Aktaş ve Gürkan., 2015). İşletmelerin sağladığı olanaklar ise kişilerin sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdürebilmelerinde etkin bir rol oynamaktadır (Erdem, 2013). Çalışma hayatının bu kadar önemli bir yere sahip olmasının sebebi, bireyin kendisinin ve ailesinin hayatını devam ettirebilmesi için gerekli olan geliri sağlamasından kaynaklanmaktadır (Doruk, 2008).

2.1.1.1.1. İş ile İlgili Kavramlar

- **Çalışma Kavramı:** Çalışma, sosyal bir olgunun eşliğinde doğada gerçekleşen bütün olaylardır (Adıgüzel, ve Yüksel, 2011). En geniş anlamı ile çalışma ise değeri olan veya olmayan bir hizmet ya da malı elde etmek için yapmış olduğumuz tüm faaliyetlerdir (Bozkurt, 2009). ,
- **İş Kavramı:** İş kavramı tüm benliğimizle belirli bir enerji harcayarak karşılığında maddi bir ücret veya hizmet almak için belirli bir organizasyon bağlı ya da bireysel olarak hizmet ürettiğimiz sürekli faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2002). İş kavramını çalışma kavramından ayıran en temel özellik ise karşılığında bir ücret ya da hizmet talep edilmesidir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).
- **Meslek Kavramı:** Meslekler, yaşadığımız toplumda toplumun kültürel yapısı hakkında bilgi veren aynı zamanda toplumun yaşam biçimlerini yansıtan ve kişilerin geçimlerini sağlamak adına yapmış olduğu devamlı iştir (Şen, 2007).
- **Rol Kavramı:** Rol, kişilerin bulunmuş olduğu sosyal statü sınırları içerisindeki pozisyonundan kaynaklanan davranış beklentileridir (Sökmen,2013 ve Şimşek vd., 2003). Örgütsel anlamda resmi ve resmi olmayan bir grup oluştuğunda, grup içerisindeki kişileri birbirine bağlayan aynı zamanda da uzaklaştıran ayrı bir yapı daha oluşur. Grup içerisindeki yakınlığı belirleyen ise kişiler arasındaki yaş, statü, uzmanlık, tecrübe, güç, yetki vb. özelliklerdir (Şimşek vd., 2003). Rollerini 3 grup altında toplamamız mümkündür (Sökmen, 2013). Kişilerin yaş, cinsiyet gibi kişisel özellikleri zorunlu temel roller olarak tanımlanmaktadır. İkincisi ise kişilerin mesleki anlamdaki tecrübe, statü gibi durumlarından kaynaklanan genel rollerdir. Üçüncüsü ise kişilerin zorunlu olmadığı kişisel zevk veya ilgi durumundan kaynaklanan bağımsız roller olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2007).

2.1.1.1.2. Aile Kavramının İnsan Yaşamındaki Yeri ve Önemi

Toplumun en küçük yapı taşı olarak kabul edilen aile, sosyal hayatın başlangıcıdır (Öner, 2012). İnsanlık tarihinin başlangıcı ile iş ve aile kavramları, bireylere kimlik kazandıran ve hayatlarının önemli bir bölümünü etkileyen temel alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin iş ve aile hayatlarında, karşılıklı ilişki söz konusudur ve kişiler bu iki alanda uzun soluklu başarı ve doyum elde etmek için çabalarlar (Doruk, 2008; Karabacak, 2013).

Sağlıklı bir aile yapısında bireylerin karşılıklı doyumları, aralarında olan paylaşım ve iletişim ile doğru orantılıdır. Vakitlerinin büyük çoğunluğunu çalışarak geçiren kişilerin yapmış olduğu iş, ailesine ayıracağı zamanı ve bu zamanın kalitesini de etkileyecektir. Bireylerin aile içerisinde mutlu/mutsuz bir hayat sürmesi ise en çok iş yaşamını etkilemektedir (Çakmak, 2008; Özkul, 2014). Kişinin iş yerinde mutlu ya da mutsuz çalışması da aynı şekilde aile yaşantısına etki etmektedir (Yurttagül, 2016).

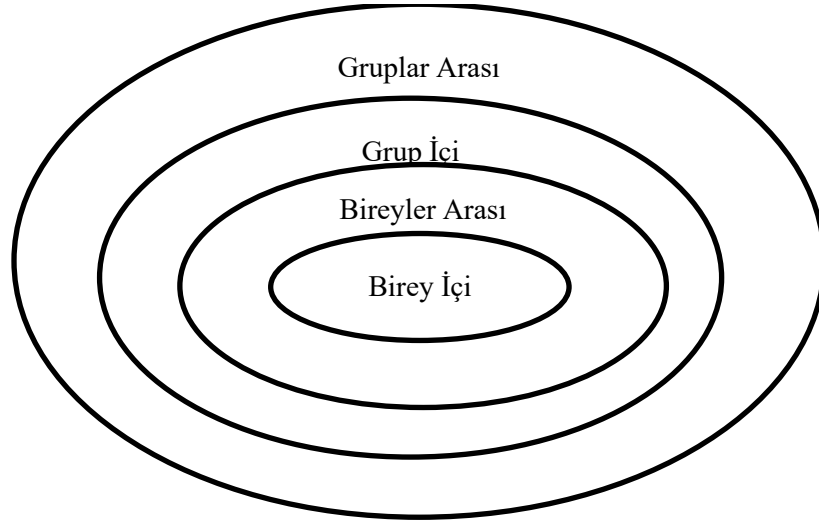
2.1.1.1.3 Çatışma Kavramı

Çatışma kavramı, var oluşumuzdan günümüze kadar olan süreçte bireysel ya da gruplar arası çeşitli nedenlerle karşılaşmış olduğumuz uyumsuzluklar ve yanlış anlaşılmalara olarak tanımlanmaktadır (Tokat, 1999; Mete vd.,2013). Sarpkaya (2002) çatışma kavramını; toplumda ve doğada devamlı var olan kavga ve mücadele durumu olarak tanımlarken, Çarıkçı ve Çelikkol (2009) ise çatışma kavramını birden fazla kişi ya da grubun; bir takım hedef, istek amaç vb. durumlarda aralarında oluşan anlaşmazlık olarak tanımlamaktadır.

Plato (M.Ö. 424-347) “toplumda gerilimin olması doğaldır ve bu nedenle çatışma kaçınılmazdır” sözü ile çatışma kavramının geçmiş dönemlerde de var olduğunu ve bu kavramın toplumda doğal bir oluşum olduğunu belirtmiştir. Aristoteles (M.Ö. 382-322), da Plato’yla aynı fikirde olarak çatışma kavramını “sinaquanon” olmazsa olmaz olarak tanımlamıştır. Çatışma kavramının günümüze kadar olan süreçte hayatımızın her aşamasında olmasına rağmen teorik olarak önem kazanması 2. Dünya savaşından sonra olmuştur (Akt. Sökmen, 2013).

2.1.1.1.4. Çatışma Nedenleri

Analiz bakımından çatışmalar birey içi, bireylerarası, grup içi veya gruplar arası olmak üzere 4'e ayrılmaktadır. Aşağıdaki Şekil 1.1'de bu çatışmalar, çapları itibariyle büyükten küçüğe doğru iç içe daireler olarak tanımlanmıştır:



Şekil 1. Çatışma Düzeyleri

Kaynak: Hellriegel ve Slocum (2007), Organizational Behavior, Mason, Ohi Thomson/South-Western, 2007: s.295 (Akt. Mustafayeva, 2013).

- **Birey İçi Çatışma:** Kişilerin bireysel özellikleri, kendisinin farkına varamaması, ne istediğini bilmemesi veya davranışlarının birbiriyle çeliştiği durumlarda kişinin kendisini rahatsız duruma sokmasıdır (Çakmak, 2004).
- **Bireylerarası Çatışma:** Bu süreçte bireylerin kendi aralarında yaşadığı uyumsuzluklar, anlaşmazlıklar söz konusudur. Bireylerin üstlenmiş oldukları rollerin birbirleri ile çatışması ve beklentileri karşılayamamasından kaynaklanmaktadır (Mustafayeva, 2013).
- **Grup İçi Çatışma:** Kişilerin grup amaç ve hedeflerini benimseyememesi durumunda, grupta bulunan diğer kişilerle arasında yaşanan çatışmadır (Ertemli, 2011).
- **Gruplar Arası Çatışma:** Çatışmanın gruplar arasında gerçekleştiği durumdur. İşletmelerde en çok karşılaşılan çatışma türü olan gruplar arası

çatışma bütünleşmeyi ve koordine olmayı azaltarak işletmelerin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Sökmen, 2013:220).

2.1.1.2. İş Aile Çatışmasının Tanımı ve Süreçleri

Çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarının, kişilerin hem özel hem de iş yaşantılarındaki başarı ve mutluluklarına olan etkileri uzun zamandır araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Allen vd., 2010, Karakaş ve Şahin, 2017, O'Neill ve Rothbard, 2017).

İş aile çatışması kavramı ilk olarak Kahn, Wolfe, Quinn, Soel ve Rosenthal (1964) tarafında ortaya atılmıştır (Lin, vd., 2015, Ahmad, 2008). İş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin ikili talep ve sorumlulukların aynı anda oluşması sonucunda kişinin bu durumu dengelemeye çalışırken yaşamış olduğu uyumsuzluklardır (Parasuraman ve Simmers, 2001; Turgut, 2011).

Endüstri devrimi ile başlayan değişiklik süreci bireylerin sosyal, kültürel ve ekonomik yaşantılarına yansımış, bireylerin psikolojilerinin ön plana çıkması ve iş yaşantılarını, hayatlarının merkezi konumuna oturtmaları iş ve aile kavramlarının önem kazanmasına sebep olmuştur (Kapız, 2002). Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler her ne kadar hayatımızı kolaylaştırıyor olsa da günümüz rekabet ortamında birey üzerinde kurulan baskının artmasına sebep olmaktadır (Baykal, 2014, Aktaş ve Gürkan, 2015).

İş ve aile, hayatımızın ayrılmaz iki unsurudur. Zamanlarının büyük bir kısmını iş yerinde ya da ailesi ile geçiren bireyler, bu iki dengeyi iyi koruyamadıklarında bir takım sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Yurttagül, 2010). Kişilerin iş ve aile arasındaki rolleri dengelemeye çalışması bazı durumlarda daha çok strese ve çatışmaya neden olabilmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990). Günümüzdeki yoğun iş temposu bireyin sadece iş yaşantısını etkilemekle kalmamakta, bireyin artan iş yükü aile yaşantısını da olumsuz olarak etkilemektedir (Turunç ve Erkuş, 2010; Karakaş ve Şahin, 2017). Ücretli çalışma sistemi, işe ayrılan zaman, iş sonrası oluşan yorgunluk kişilerin ailelerine daha az zaman ayırmalarına sebep olmaktadır (Öner, 2012).

İş aile çatışmasının olabilmesi için kişilerin aynı anda üstlenmiş oldukları rollerin birden fazla olması gerekmektedir. Aynı anda üstlenilen bu roller kişiden fazla beklenti içerisine girilmesine sebep olmakta ve bu beklentilerin birbiri ile örtüşmemesi durumunda iş aile çatışması meydana gelmektedir (Çarıkçı, 2001). Çatışmaya engel olamadığımız durumlarda ise çatışmadan kaçmak yerine onu yönetmemiz gerekmektedir (Efeoğlu ve Özgen 2007).

2.1.1.2.1. İş ve Aile Yaşamı İlişkileri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

Yapılan araştırmalarda iş ve aile yaşamı ilişkilerinin birbiri ile etkileşim içerisinde bulunduğu pek çok kuram geliştirilmiştir. Bu çalışmada, yapılan literatür taramasında sıklıkla karşılaşılan beş farklı kuram üzerinde durulmuştur. Bunlar; taşma, telafi, ayırma ve akılcı bakış açısı kuramıdır.

2.1.1.2.1.1. Taşma Kuramı (Spillover)

Taşma kuramı, iş hayatımızda ya da aile hayatımızda meydana gelen değişimlerin birbirini olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemesidir (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Taşma kuramı her iki alanında birbirini olumsuz ya da olumlu etkileyebileceği varsayımına dayanır (Stains, 1980). Aşırı iş yükünün aile üzerinde etkisi olabildiği gibi kişinin aile yaşamındaki kazanımlarının da iş üzerinde etkisi vardır (Xu, 2009). İş-aile literatürü incelendiğinde iş ve aile arasındaki sinerji uyduğunda pozitif taşma meydana gelmektedir ancak birden fazla rol çatışması meydana geldiğinde negatif taşma söz konusu olabilmektedir (Grezywacz ve Marks, 2000). Yapılan araştırmalarda kişilerin iş ya da aile hayatındaki yükümlülükleri birbirlerini olumsuz yönde etkilediğinde iş verimliliğinde düşüş olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum negatif taşma kuramı olarak adlandırılmaktadır (Josepf ve Grezywacz, 2000). Bu iki alan arasından birindeki memnuniyet ve başarının diğer bir alanda da memnuniyet ve başarı getirme durumu ise pozitif taşma olarak adlandırılmaktadır (Xu, 2009).

2.1.1.2.1.2 Telafi Kuramı (Compensation)

Telafi kuramı, çalışan kişilerin iş ya da aile yaşam alanlarından herhangi birinde yaşamış olduğu mutsuzluğu, memnuniyetsizliği diğer bir alanda kapatmaya

çalışarak o alanda doyuma ulaşmaya çalışırken yaratmış olduğu dengesizlik sonucu olan çatışma durumudur (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Örneğin çalışan kişi iş yerindeki durumundan memnun değilse iş dışındaki sosyal yaşamına daha fazla emek ve çaba sarf ederek bu alanda doyuma ulaşmaya çalışabilir. Kişinin bir alanda (iş, aile) doyuma ulaşmaya çalışırken o alana daha fazla zaman ayırması ise zaman dengesini bozmakta ve çatışma durumuna sebep olmaktadır (Efeoğlu, 2006, Greenhaus ve Beutell, 1980).

2.1.1.2.1.3. Akılcı Bakış Açısı Kuramı (Rasyonel)

Kacmar ve Carlson (2000) bireylerin iş hayatı ya da aile hayatından herhangi birine daha fazla zaman ayırması durumunun, diğer bir alanda çatışma yaratacağını düşünmektedir (Ertemli, 2011). Bu duruma göre akılcı bakış açısı kuramı, bireyin iş-aile yaşam çatışması yaşamasının asıl nedeninin zaman kısıtı olduğunu savunmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

2.1.1.2.1.4. Ayırma Kuramı (Segmentation)

Bireyin iş ve yaşam alanlarında yaşamış olduğu deneyimlerini birbirinden ayırmakta ve iş tatmini ile yaşam tatmini arasında herhangi bir bağ olmadığını, birbirinden bağımsız olarak işlediğini ve bu iki kavramı ayrı ayrı değerlendirmek gerektiğini savunmaktadır (Aşan ve Esenler, 2008).

2.1.1.3. İş Aile Çatışmasının Türleri

İş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olarak üç bölümde incelendiği görülmektedir.

2.1.1.3.1. Zaman Esaslı Çatışma

İş veya aileye ayrılan zamanın, birinden birine daha fazla ayrılması durumunda bir diğer role ayrılan zamanın azalması, yapılması gereken işin aksaması hatta yapılamaması durumunda ortaya çıkan çatışma türü olarak tanımlanmaktadır (Belenli, 2004; Voydanoff, 2004; Wallece, 1999). Savcı (1999) ve Greenhaus ve Beutell (1985) ise zaman esaslı çatışmanın, üstlenilen rolün ihtiyacı olduğu zamanı, diğer bir rolün engel olması durumunda ortaya çıkacağını savunmaktadır. Kişinin bir

rolle bütünleşip diğer sorumluluklarını aksatması (O'Driscoll vd., 1992) ve diğer rollerine ayırdığı zamanı azaltması çatışmaya sebep olmaktadır (Yurttagül, 2016, Ertemli, 2011).

Zaman esasına dayalı olan çatışma türlerinde belirleyici unsur zamandır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Bu nedenle kişilerin üstlenmiş oldukları her yeni rol diğer rollere ayırmış olduğu zamanı kısıtlamaktadır. Bu zaman kısıtı kişilerin roller arası çatışma yaşamasına sebep olmaktadır (Yurttagül, 2016; Cardenas ve Major, 2005). Elloy (2004), zaman esaslı çatışmanın üç şekilde ortaya çıktığını savunmaktadır. Bunlar;

- Bir rol için gereken sürenin diğer rollere zaman ayırmayı engellemesi durumunda,
- Bir roldeki zorlanmanın bir başkasının gereksinimlerini yerine getirmesini zorlaştırdığında,
- Bir rolün belirli davranışları bir başkasının gereksinimleri karşılamayı zorlaştırdığı durumlardır.

Bu üç öncül 3 farklı kategori üretmektedir. Bunlar; zaman kısıtına bağlı olarak gerçekleşen aile çatışması, gerilime dayalı çatışma ve davranış temelli çatışmalardır (Elloy, 2004).

Zamana bağlı çatışmalarda kişinin, birden fazla role aynı zaman içerisinde yetişmeye çalışmak isteyip de yetişemediğinde görülmektedir. Dolayısıyla da zamana bağlı çatışmalarda aşırı yükün o role daha fazla zaman ayrılması sonucu diğer rollere gereken zamanın ayrılamaması durumunda görülen çatışmadır (Parasuraman ve Simmers, 2001). Zamana bağlı çatışmanın örgütsel nedenleri, işe ayrılan zamanın fazlalığı ve düzensizliği, vardiya sistemi, çalışma programının katılığı ve düzeni (Pleck vd., 1980); aileye bağlı nedenleri ise ailede bakıma muhtaç kimsenin oluşu ve ailedeki bireylerin her ikisinin de çalışıyor olması sebep olarak gösterilmektedir (Green ve Zenisek, 1983). Dolayısıyla çatışma durumu, zaman baskısının diğer rol alanların görevleri ile uyumsuz olduğu durumlarda meydana gelmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.1.1.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışmada, üstlenilen rolün yaratmış olduğu gerginliğin kişinin diğer rollerini olumsuz yönde etkilemesi ve engellemesi olarak tanımlanmaktadır (Baykal, 2014). Pleck (1980), gerginlik esaslı çatışmayı kişide yorgunluk ve sinir hali ile beraberinde gelen gerginlik esaslı çatışma türünü diğer roldeki görevlerine engel olması durumu olarak tanımlamaktadır (Özen ve Uzun, 2005:131).

Yani kişi bir alanda kendisini stres altında hissettiğinde; sinirli, yorgun ve gergin olmakta, bu durum sonucunda da üstlenmiş olduğu diğer rollerin gereklerini yerine getirememektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Turizm sektörü emek yoğun bir sektör olduğu için (Hacıoğlu, 1997:115) kişiler düzensiz çalışma saatlerine (hafta sonu ve resmi tatillerde de çalışma) maruz kalmakta ve bu durum kişinin aile bireyleri arasında gerginlik yaratmaktadır. Kişilerin ailelerine ayırdıkları zaman kısıtlanmakta bu durum sonucunda da zamana bağlı gerginlik esaslı çatışma meydana gelmektedir (Güzel ve Özgül, 2014:416).

2.1.1.3.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış temelli çatışma, üstlenilen rolün gerektirdiği davranış beklentisinin kişinin diğer rolleri ile çatışması durumudur (Tews vd., 2016). Bu çatışma ortamını oluşturan beklentiler kişilerde roller arası geçişte gerginlik oluşturarak çatışma ortamını doğurur (O'Driscoll vd., 1992). Kişinin üstlenmiş olduğu rollerin kalıpları birbirleri ile uyumlu olmayabilir. Örneğin yönetici rolündeki kişi işyerinde daha otoriter, duygusal olarak daha istikrarlı, yeri geldiğinde sert tepki verebilen özelliklere sahip olması gerekmektedir. Ancak aile üyeleri, kişiden daha sıcak, duygusal olarak besleyici ve şefkatli olmasını beklemektedir. Kişiler bu yüzden üstlenmiş oldukları her rol için gerektirdiği şekilde davranmak durumundadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin bir asker iş yerindeki sert otoritesini evinde de aynı şekilde sağlıyorsa bu durum iş aile çatışmasına neden olabilmektedir (Morkoç,P, 2014).

2.1.1.4. İş Aile Çatışmasının Nedenleri

İş aile çatışmasında etkin olan faktörler; kişisel, iş ve aile ile ilgili faktörlerdir ve kişilerin sahip olduğu kişisel özellikler çatışmanın sebeplerini ve sonuçlarını etkilemektedir (Atabay, 2012).

Sürekli olarak gelişme gösteren hizmet sektöründe çalışanlar, müşteri memnuniyetini sağlayabilmek adına iş yaşamındaki tüm esnekliğe maruz kalmakta ve bunun sonucu olarak yoğun bir iş ve aile yaşam süreci içerisine girmektedirler (Turunç ve Erkuş, 2010). Yoğun ve esnek çalışma saatlerine maruz kalan turizm sektörü çalışanlarının iş ve aile yaşam alanlarının önemli bir çatışma haline gelmesinin bireysel ve örgütsel performansı etkilediği gözlemlenmektedir.

2.1.1.4.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin kişisel özellikleri olaylar karşısındaki tepkilerin farklılaşmasında önemli derecede rol oynar. Çalışma hayatına daha fazla önem veren kişilerin daha az önem veren kişilere göre olaylardan etkilenme boyutu daha fazla olacaktır. Kişilerin olaylara verdikleri tepkiler, önem verdiği şeylere olan aşırı bağlılık gibi durumları çatışmanın yönünü ve şiddetini etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda kişilerin yaş, eğitim durumu, medeni durumu ve cinsiyeti iş aile çatışmasında etkin rol oynadığını göstermektedir (Keser, 2005; Atabay, 2012; Açıkgöz; 2014).

Kişilik: Bireyleri birbirinden ayıran doğuştan gelen ya da sonradan kazanılan özelliklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, vd., 2012). Kişilerin bireysel özellikleri olayları algılama, stres karşısındaki tepkilerini, kimi olaylardaki tepkisizliklerini farklı şekilde yansıtmasına sebep olmaktadır (Doruk, 2008).

Cinsiyet: Yapılan araştırmalarda iş aile çatışmasında bireysel faktörler göz önüne alındığında üzerinde en çok durulan faktör olarak cinsiyet unsurudur (Giray ve Engin, 2006; Çakır, 2011; Doruk, 2018).

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına katılımı diğer ülkelerdeki gibi sanayi devrimi sonrasında değil öncesine dayanmaktadır. 1915 yılında başlayan Balkan Savaşları ile azalan erkek işgücü yerini kadın iş gücüne bırakmak zorunda kalmıştır

(Erol, 2015). Kadınlar böylelikle sanayi devriminin öncesinde ve sonrasında çalışma yaşamı içerisindeki yerlerini almışlardır. Bazı dönemlerde toplum tarafından kadının görevi kutsallaştırılmış olsa da genel olarak toplum tarafından değersizleştirilmiş ve küçük görülmüştür (Kaya, 2009). Kadınların çalışma yaşamındaki varlıklarının artmasıyla beraber bir takım sorumlulukları da artmıştır. Özellikle kadınların ev ya da iş ikilemi arasında bir tercih yapmak zorunda kalmaları ise iş aile çatışmasına sebep olmuştur (Fidan, 2005). Aile içerisinde yaşanan bu çatışma durumu kadınlara yüklenmekte ve erkek egemen toplumumuzda çözüm arayışına gidilememektedir (Fidan, 2005). Chusmir ve Parker (1992), yapmış oldukları araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre aile ilişkilerine ve kişisel tatminlerine daha fazla önem verdiği sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmada demografik ve iş pozisyonu değişkenleri kontrol edildikten sonra bile başarı ölçütleri ile iş davranışı arasında cinsiyete göre önemli ölçüde fark olduğu tespit edilmiştir. Kadının ev yaşamında üstlenmiş olduğu sorumluluklar erkeklere oranla daha fazla olduğu için bu durum kadınların iş hayatını erkeklere oranla daha fazla olumsuz yönde etkilemektedir (Doruk, 2008).

Diğer ülkelerle kıyasladığımızda ülkemizdeki kadın istihdam oranı daha azdır, özellikle ülkemizde kadınların kayıt dışı çalışma oranı oldukça yüksektir (Erol, 2015). Toplumumuzda cinsiyete göre rol dağılımı yapılması ve ona göre beklenti oluşumu kadınların ev yaşamında, erkeklerin ise iş yaşamında etkin bir rol almasını beklenmektedir (Doruk, 2008). Kadınların hem küresel hem de orta düzey yönetici pozisyonlarındaki hızlı artışlarına rağmen üst düzey yöneticilerin oldukça küçük bir yüzdesini oluşturmaktadır (Cross ve Armstrong, 2008). Bunun sebebi ise kariyeri ile ailesi arasında kalan kadınların ikisi arasında bir denge kurmak adına daha esnek saatli işleri ya da evde çalışmayı tercih etmesidir (Kaya, 2009).

Yaş: Yapılan araştırmalarda genellikle bireylerin yaşları ile iş-aile çatışması yaşama durumu arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur (Toraman, 2009). Bireylerin yaşları arttıkça iş yerindeki sorumlulukları aile sorumluluklarını daha az etkilemekte ve iş yerindeki maddi kazancın artması da daha az iş stresi yaşamasına sebep olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006). Doruk (2008) yaptığı araştırmada kişilerde yaşın artmasıyla iş aile çatışma yaşama durumunun azalmasını psikolojik gelişime bağlamaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar kariyere giriş ve aile kurma döneminden

(17-28 yaş aralığı) sonra işine ilgisinin azaldığını ancak çocuklarının büyüdükten sonraki kısımda ise işine ilgi ve kariyer beklentisinin arttığı görüşünü savunmaktadır.

Eğitim: Kinnunen ve Mauno (1998), Finlandiya’da 501 kişi üzerinde yapmış olduğu araştırmada erkeklerin eğitim seviyesinin ile iş aile çatışmasını etkilemediği, ancak kadın çalışanların eğitim seviyesi düşük olanların daha az iş aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Voydanoff (2004), yapmış olduğu çalışmada kadınların eğitim seviyesinin artmasıyla daha fazla iş aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebi ise kadınların eğitim seviyesi ile artan kariyer beklentisi iş yerinde daha çok çalışmasına ve dolayısıyla iş aile çatışması yaşamasına sebep vermektedir (Doruk, 2008).

Medeni Durum: Kişilerin medeni durumları iş yerlerinde göstermiş olduğu performansa ve iş aile çatışmasını olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Çarıkçı ve Demirkol; 2009). Toplumda bireylere yüklenen rollerden dolayı medeni durum ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin karşılaştırılması cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Klasik görüşe göre toplumlarda erkeğe verilen rol ailenin gelirini sağlamak olduğu için erkek bireyler kendilerine olağandan fazla sorumluluk yüklemektedirler. Bu durum erkek çalışanlarda işe daha fazla bağlanma durumunu ortaya çıkarmaktadır (Diker, 2010). Ancak kadın çalışanların iş yaşantısına katılımı ile birlikte kadının toplumda üstlenmiş olduğu roller bölünmüş ve aile yaşantısında erkeğe de görev paylaşımına gidilmiştir (Serinkan ve Toraman, 2010).

2.1.1.4.2. İş ile İlgili Faktörler

Kişilerin zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamı, kişilerin hayatlarında oldukça önemli bir yere sahiptir (Doruk, 2008). Günümüzde artan rekabet ortamında bireyler iş yaşantılarını sert koşullarda devam ettirmektedirler. Çalışan bireyler maddi kazanç kapısını kaybetmemek için yoğun çalışma saati ve çalışma temposuna ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar (Diker, 2010). Sabuncuoğlu ve Tüz (1996)’ ya göre aşırı iş yükü kişilerde ne oranda stres yaratıyorsa az iş yükü de bir o kadar stres unsuru olarak göze çarpmaktadır (Çetinkaya, 2011). Ancak yapılan araştırmalar incelendiğinde iş ile ilgili çatışmaya sebep olarak; çalışma saatlerinin düzensizliği ve fazlalığı, yönetici ve iş yerindeki arkadaşların tutumları ve işkoliklik göze çarpmaktadır.

Çalışma Saatlerinin Uzun ve Düzensiz Olması: Bireylerin özel hayatlarındaki rollerini engelleyecek şekilde ayarlanan iş saatlerinin uzunluğu ve düzensizliği, aile hayatlarını olumsuz yönde etkileyerek çatışma ortamı yaratmaktadır. Uzayan çalışma saatleri, düzensiz çalışma programları kişinin ailesine ayırdığı zamanı ve ilgisini olumsuz yönde etkilemektedir (Erdem ve Erkan, 2015). Tersine şekilde aile içerisinde yaşanan problemler ve aileye ayrılan fazla zaman da iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Düzensiz çalışma saatleri ve vardiya sistemi kişinin sosyal içerikli kültür ve eğilimlere etkinliklerine zaman ayıramamasına ve ailesi ile olan ilişkilerinin de bozulmasına sebep olabilmektedir. Kişilerde düzenli olarak aile ve sosyal yaşantısındaki uzaklık durumu bir süre sonra kişinin etrafındaki kişilerle iletişim kopukluğuna ve çatışma ortamı yaşanmasına sebep vermektedir (Yıldız, Gedikli ve Küçükbiçer, 2012; Yüksel, 2002). Yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışma saatleri ve düzensiz çalışma programları arttıkça bireylerin hissedeceği ya da yaşayacağı iş aile çatışmasında artış söz konusu olacaktır (Barrah vd., 2004; Frye ve Breugh, 2004; Kim ve Ling; 2001; Lingard ve Francis, 2005). Bireylerin iş ve aile yaşamı arasında çatışma ortamını azaltmak için hayattan ne beklediğini, isteklerin ne olduğuna karar vererek doğru çalışma ve kaynak yönetimini kullanmayı geliştirmesi gerekmektedir (Özmete ve Eker, 2013).

Yönetici ve İş Arkadaşların Tutumu: Kişilerin zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kendisine göstermiş olduğu davranış ve tutumlar bireyin motivasyonunu olumlu etkilediği kadar olumsuz yönde de etkileyebileceği için iş-aile çatışmasını doğurmaktadır (Doruk, Ç., 2008). Yapılan araştırmalar incelendiğinde kişilerin belirli bir alandaki görev ve sorumlulukları başka bir rolün gereğini etkilediği durumlarda iş aile çatışması meydana gelmektedir (Greenhaus ve Beutel, 1985). Bu durumda yöneticiler çalışanlarına kişisel ve iş amaçlarına uygun bir şekilde destek olduklarında bireyler daha az iş aile çatışması yaşayacaktır. Bireylerin iş yaşamı dışındaki hayatlarını da önemseyen ve roller arası denge kurabilmesine aracı olan yöneticiler böylelikle kişilerin iş yerinden kaynaklı sorunlarının ve çatışma durumunun yaşanmasını azaltmaktadırlar (Boyar, vd., 2003). Yapılan birçok araştırmada kişilerin yönetici ve iş arkadaşlarından görmüş olduğu desteğin iş aile çatışmasını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Frye ve Breugh, 2004; Foley, vd. , 2005; Nielson, vd. 2001). Burada

bahsedilen destek olarak kişinin gerekli durumlarda ailesi veya bireysel konularda izin alabilmesi, kendini rahat hissedebilmesi adına üstleri veya arkadaşlarıyla konuşabilmesi ve bu ortamdaki kişilerin belirli konularda çözüm üreterek kişiye yardımcı olmasıdır (Doruk, 2008).

İşkoliklik: İşkoliklik her ortamda sürekli olarak iş ya da çalışma hakkında bahsetmek ve sürekli çalışmayı düşünme, işten ayrılmak istememe durumu olarak tanımlanmaktadır. İşkolikler kendi kişisel ilişkilerini gözden çıkarmak pahasına işlere odaklanma durumudur (McMilillan, vd., 2004). Zincirkıran ve Mete (2014) ise işkolikliği “bireyin iş yaşamına aşırı bağlı olması, iş dışındaki faaliyetlerden zevk alamayan, eve iş götüren, sürekli iş odaklı ya da farklı bir yaklaşımla işiyle evli olma durumu” olarak tanımlamaktadır. İşkolik kişiler çalışmaya aşırı derecede bağlılık hissederler ve zamanlarının çoğunu işleriyle ilgili durumlara ve düşüncelere ayırırlar (Naktiyok ve Karabey, 2005). İşkolikler genel olarak işlerine olması gerekenden daha fazla zaman, düşünce ve de ilgisini ayırdığından dolayı ailelerine yeteri kadar vakit ayıramamaktadırlar. İşkoliklikler, ekonomik anlamda ihtiyaçları olmasa da gerekenden daha fazla çalışırlar ve bu duruma engel olamaz, kendilerini iş dışında başka konulara odaklanırken güçlük çekerler (Kasper, vd. , 2005). İş dışındaki konuları yeteri kadar önemli görmedikleri için aile yaşantısında çatışma durumu söz konusu olmaktadır (Doruk, 2008).

2.1.1.4.3. Aile ile İlgili Faktörler

İş yaşantısının en önemli sorunlarından biri iş-aile arasında yaşanan çatışmalardır. Kişilerin iş yaşantısındaki yoğun iş temposu aile hayatını olumsuz şekilde etkilemektedir. Tersî şekilde aile de yaşanan sorunlarda aynı şekilde iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Doruk. 2009).

Ailede medeni durum, eşlerin çalışma durumu, evde bakıma muhtaç bir kimsenin olması, çocuk sayısı ve çocukların yaşı, ebeveynlerin aile işlerine fazla zaman ayırması, aile bireylerinin istek ve talepleri aile yaşantısının iş hayatına olumsuz yönde etkilemesine ve kişinin aile-iş çatışması yaşamasına sebep olmaktadır (Fu ve Shaffer, 2000). Bu etmenler kişilerin yaşamış olduğu aile-iş çatışmasının boyutunu etkilemekte ve kişiler aile hayatındaki rollerini işinden dolayı istediği

şekilde yerine getiremiyorsa kendisini bu durumdan dolayı suçlu hissetmektedirler (Doruk, Ç. 2008).

Medeni Durum ve Eşin Özellikleri: Kişilerin medeni durumları, iş hayatı dışındaki alanlarda kendilerine yüklenen sorumluluğun artması veya azalmasını doğrudan etkileyeceği için aile-iş çatışmasının şiddetini belirlemesi beklenmektedir (Doruk. 2008; Atabay, 2012). Kişinin aile yaşantısı içerisinde meydana gelen sorunlar, eşlerin karşılıklı olarak birbirlerine destek olmaması çatışma ortamını yaratan en önemli sebeplerdir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Yapılan araştırmalar eşlerin çalışma durumuna göre incelendiğinde eşlerden her ikisinin de çalışıyor oluşu daha çok aile-iş çatışması yaşanmasına sebep vermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.1.1.5. İş ve Aile Çatışmasının Yönleri

Sanayi devrimi sonrasında gelişen pazar ekonomisinden dolayı kişilerin iş ve iş hayatı dışındaki sorumlulukları ve rolleri artmıştır. Ancak artan sorumluluktan dolayı kişiler ailesine veya işine gerektiği kadar zaman ayıramadığı için iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamaktadırlar (Yüksel, 2005).

İş-aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların genellikle iş-aile yönlü çatışmayı ele aldıkları, aile-iş çatışmasını ise daha az ele aldıkları görülmektedir. Günümüzde yapılan çalışmaların çoğunluğu iş aile çatışmasının çift yönlü olduğunu kabul etmektedir (Zhang ve Liu, 2011; Doruk, 2008; Boyar vd., 2008).

Bu yaklaşıma göre kişinin nasıl işi aile hayatını etkiliyorsa aynı şekilde aile yaşantısı da iş hayatını etkilemektedir (Frone vd., 1992). Wiley'e (1987) göre kişilerin bu iki alanda üstlenmiş oldukları roller birbirlerinin alanına girerek çatışma durumu yaşanmasına sebep vermektedir (Wiley, 1992).

Yapılan çalışmalarda araştırmacılar, çatışma konusu olma kişiyi etkilediği rollere göre iki ayrı doğrultunun olduğunu savunmaktadırlar. Bu doğrultular iş-aile çatışması ve aile- iş çatışması doğrultularıdır (Diker, 2010).

	İş- Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
Zaman	Zaman Odaklı Çatışma İş ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan İş-Aile Çatışması	Zaman Odaklı Çatışma Aile ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan Aile-İş Çatışması
Gerilim	Gerilim Odaklı Çatışma İş ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan İş-Aile Çatışması	Gerilim Odaklı Çatışma Aile ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan Aile-İş Çatışması
Davranış	Davranış Odaklı Çatışma İş ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan İş-Aile Çatışması	Davranış Odaklı Çatışma Aile ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan Aile-İş Çatışması

Çizelge 1.İş-Aile Çatışması Doğruları

Kaynak: Nielson, T. R. ; Carlson, D.S. ve Lankau, M.J. (2001). “The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work–Family Conflict”, Journal of Vocational Behavior, 253.

2.1.1.5.1. İş Aile Çatışması

Günümüzde yaşam alanlarının en önemli iki alanı iş ve ailedir (Frone vd., 1992). Çalışanlar artan rekabet ortamına ayak uydurmak için işlerine daha fazla zaman ve emek harcamaya başlamışlardır. Bu durum sonucunda kişilerin, ailesi için ayırması gereken zamanı iş yerinde yetişmeyen işlerine ayırdığı ve ailesine gereken ilgi alakayı göstermediği için çatışma yaşamaları kaçınılmaz olacaktır (Doğan, vd. 2017).

Bir bireyin her bir yaşam alanı içerisinde yerine getirmesi gereken rollere ilişkin sahip olduğu değerler çatışma yaşamalarında önemli rol oynamaktadır (Carlson ve Kacmar, 2000). İş aile çatışmasında bireylerin üstlenmiş oldukları her bir rol ailesine ayıracağı zaman ve ilgiyi kısıtlamakta ve rollerin çakışarak çatışma yaratmasına sebep olmaktadır (Frone, vd., 1992):

2.1.1.5.2. Aile İş Çatışması

Günümüzde eşlerin her ikisinin de çalışma hayatına katılımı son yıllarda artış göstermiş ve artan katılım sonucu bireylerin ailelerine ayırdığı zaman kısıtlanmış ve aile-iş çatışmasına sebep olmuştur (Sawyer, vd. 2017). Kişinin ailesine verdiği önem, gösterdiği özel ilgi ve zaman arttığında, işine gerektiği kadar zaman ayıramaması durumu söz konusu olur ve bu durum, kişinin aile iş çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, Doruk, 2009). Aile-iş çatışmasında kişinin aile içerisinde yaşamış olduğu sorunlar iş ile ilgili sorumluluklarını aksatarak çatışma ortamı yaşanmasına sebep verir (Aydın ve Basım, 2017; Frone, vd. 1992; Turgut, 2011).

2.1.2. İş Tatmini

Araştırmanın bu bölümünde iş tatmini kavramının tanımlaması yapılarak iş tatmininin iş gören ve işveren için önemine ilişkin literatüre bilgisi verilecektir.

2.1.2.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Önemi

Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş tatmini yerine iş doyum kavramının da kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada iş tatmini terimi kullanılmıştır.

Tatmin terimi TDK tarafından “istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 28.12.2016). Kişinin tatmin olma durumu, sadece kendisi tarafından hissedilebilir ve iç huzura ulaşmasında önemli bir rol oynar (İşcan ve Sayın, 2010).

İş tatmini ise genel olarak bir kişinin kendi mesleğine veya işe karşı oluşturduğu duygusal tutum olarak tanımlanmaktadır (Daryanto, 2014). İş tatmini kavramı literatürde birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Ancak örgütsel araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan iş tatmini tanımı “kişinin iş veya mesleki deneyimlerinden kaynaklanan memnun edici ve olumlu duygusal durum” olarak nitelendiren Locke(1976) tarafından yapılmıştır (Judge vd., 2001; Judge ve Klinger, 2007; Federici ve Skaalvik, 2012; Saltın, 2014; Eğinli, 2009). Atabay S. (2012) iş tatminini “kişilerin çalışma ortamına karşı olan reaksiyonu” şeklinde ifade etmektedir. İşletmeler günümüz rekabet ortamında etkinliğini sürdürebilmek için insan kaynağını kendilerine çekmeli ve devamlılığını sağlamaları gerekmektedir.

İş görenlerin nasıl daha mutlu ve verimli olacaklarını araştırmak adına yapılan araştırmalar incelendiğinde işletmede çalışan kişilerin mutlu ve yüksek moralle çalışmaları, işletmelerin verimliliğini arttırdığı düşüncesi ile iş tatmini kavramı oldukça önem kazanmaya başlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:371).

Akgemci vd. (2003:150) iş tatminini “işten elde edilen maddi çıkarlar ve iş görenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” olarak tanımlamaktadır. Kişiler çalışmış oldukları işletmelerde, çalışmalarının sonucunu somut olarak görebiliyorsa kişinin tatmin olma durumu söz konusu olacaktır (Kurgun, 2003:93).

İş tatmini kavramı 1920'li yıllarda araştırılmaya başlanmış olmasına rağmen önemi 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır (Eğinli, 2009). Günümüze kadar olan süreçte iş tatmininin, ilgili alandaki en çok araştırılan konuların içerisinde yar aldığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak ise insani duygu ve işle ilgili üretkenliğin birbirlerini etkilemesidir (Yıldırım, 2007).

Turizm sektöründe faaliyetlerini sürdüren işletmeler, emek yoğun çalışma şekli (Arslan, 2017; Deveci, 2017) ve iş gören devir hızının yüksek olması sebebi ile iş tatmini konusunun üzerinde durmaya başlamışlardır (Saltık, 2014). Müşterilerle iç içe olan turizm sektöründe çalışanlar, müşterilerle uzun dönemli ve yakın ilişki kurmaya önem verirler. Bu ilişkinin devam etmesi işletmenin rekabet ortamında diğer işletmelerden öne çıkmasına, uzun dönem faaliyet göstermesine ve başarısını olumlu yönde etkilemesine sebep olmaktadır (Karakaş vd., 2007).

2.1.2.1.1. İş Gören Açısından İş Tatmininin Önemi

Kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için ekonomik bir kazançta sahip olmaları gerektiğinden dolayı iş hayatı (Eğinli, 2009), yaşam alanlarının en önemli ve ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir (Keser, 2005a). Kişilerin iş hayatlarındaki tatmin ve mutlu olma durumu yalnızca iş hayatını etkilemekle kalmayıp özel hayatına da olumlu şekilde etki etmektedir (Keser, 2005a).

İş, kişilerin hayatında yaşamlarını devam ettirebilmeleri adına oldukça önemli bir yere sahiptir. İşinde tatmine ulaşamayan ya da işsiz kalan kişiler hayatlarında umutsuzluğa kapılıp mutsuz olmakta ve kendi yeteneklerini iş yerinde yansıtamayacakları için kendi yetkinliklerinin farkına varamayacaklardır (Akgündüz, 2006).

2.1.2.1.2. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi

Günümüzde iş görenlerin daha yüksek bir performans göstermesi çoğunlukla iş tatmini ile ilişkilendirilmektedir. İş yerlerinde olumsuz davranış olarak adlandırılan durumların çoğunluğunun temelinde iş tatminsizliğinin yattığı gözlemlenmektedir (Soysal ve Tan, 2013).

İş tatmini kavramı iş gören açısından oldukça önemli bir kavramdır. İş tatmini yüksek olan bireylerin daha mutlu, düşük olan bireylerin ise işe karşı ilgisiz, duyarsız

olduğu ve işlerine karşı yabancılaştığı yapılan araştırmalarca kanıtlanmıştır (Akgündüz, 2006).

Saad ve Amy (2007) müşteri memnuniyetinde en önemli üç unsurun, hizmet kalitesi, fiyat ve personel davranışı olduğunu savunmuştur. Çalışan davranışlarının, müşteri memnuniyeti ve fiyat algısı üzerinde doğrudan etkili olması sebebi ile iş tatmini kavramı önem kazanmıştır.

İşletmeler günümüz rekabet ortamında daha verimli ve etkin bir performans ortaya koymak istiyorlarsa, iş görenlerinin iş tatmin düzeyimi temel alan bir yaklaşım sergilemeleri gerekmektedir (Soysal ve Tan, 2013). Bir işletmenin başarısındaki en önemli faktör çalışan verimliliğidir, bu nedenle işletmeler çalışanlarını nasıl ve ne şekilde motive edeceklerini bilerek ona göre hareket etmelidirler (Suttikun vd., 2018).

2.1.2.2. İş Tatmini İçin Motivasyon Teorileri

Çalışanlar, bir işletmenin başarı ve başarısızlığında etkili olan en önemli unsurdur. Havayolu işletmeleri müşterilerine koltuk satan bir hizmet sektörü olduğu için iş görenlerin işlerine karşı motivasyonu, müşterinin istek ve ihtiyaçlarını karşılamada etkin bir rol oynar. Müşterilerle direk iletişime geçen çalışanlar müşteri memnuniyetinin artmasında ya da azalmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların işlerinden tatmin olma durumu işine yansiyarak müşteri memnuniyetinin artmasına, dolayısıyla işletme performansına olumlu yönde etki etmektedir (Ahmad vd. , 2012).

2.1.2.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, iş yerinde çalışan herkesin aynı işi karşıladığını varsaymaktadır (Rast ve Tourani, 2012). İşletmelerde çalışan kişiler yapmış oldukları aynı işlerde tüm çalışanlarla aynı muameleyi gördüklerinde tatmin olmaları artacaktır. Genel olarak çalışan kişilerin tatmin olması sonucunda işindeki verimliliği ve başarısının da arttığı gözlemlenmiştir (Şimşek, vd. 2003:151).

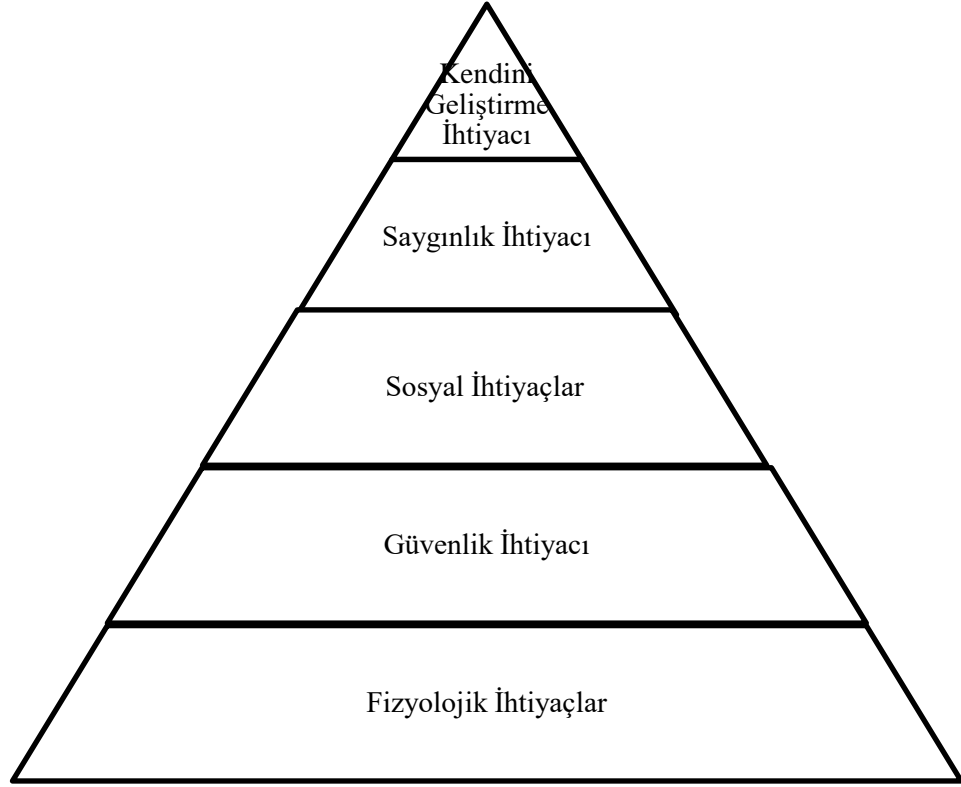
2.1.2.2.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Kişiler çalıştıkları iş ortamının, kendisine olumlu anlamda bir şeyler kattıklarını hissettiklerinde kendilerine olan inancı artar ve kendilerini geliştirme duygusu kazanacaklarını hissettikleri için iş tatmini kazanmış olurlar. Dolayısı ile hissedilen bu durum Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile doğrudan ilişkilidir.

Kişilerin tatmin olma durumları, kişisel ihtiyaçlarını karşılamalarıyla doğru orantılıdır. Kişilerin istek, ihtiyaç ve önceliklerini anlamak için Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden incelemek gerekmektedir (Akgündüz, 2006).

Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi incelendiğinde iş tatmini ile ilişkili olabileceği saptanmıştır İhtiyaçlar hiyerarşisi 5 kademedен oluşur. Bunlar;

1. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı
2. Saygınlık ihtiyacı
3. Sosyal ihtiyaçlar
4. Güvenlik ihtiyacı ve
5. Fizyolojik ihtiyaçlardır (Al-Amri, 1994).



Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Eroğlu, F. (2009). *Davranış Bilimleri*. (9. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, A.Ş. , ss. 62.

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi kişilerin arzularının ne şekilde oluştuğu ve bir sonraki seviyeye ilerlemek bir önceki seviyedeki ihtiyaçların karşılanması gerektiğini göstermektedir (Dong Ki, 2007).

2.1.2.2.1.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Çalışanların çalışma ortamlarında hangi tutum ve davranışların memnuniyet ya da memnuniyetsizliğe yol açtığı yıllardır süregelen araştırma konularının başında gelmektedir. Frederic Herzberg'de iş görenlerin tutum ve motivasyonu daha iyi anlayabilmek adına bir takım çalışmalar yürütmüştür. İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda Frederick Herzberg'in çift faktör teorisi en önemli kuramlar arasında yer almaktadır (Örücü vd., 2006; Ağırbaş vd., 2005; Akçadağ ve Özdemir, 2005; Karcioğlu ve Akbaş, 2010; Kaya vd., 2013; Zeynel ve Çarıkçı, 2015). Herzberg

teorisini, Maslow'un ihtiyaçlar teorisini inceleyerek geliştirmiş ve bunu kendi kuramıyla desteklemeye çalışmıştır (Akgündüz, 2006).

Herzberg vd. (1959), çalışanların işlerine yönelik duygularını incelemek adına çalışanlara 3 soru yönelterek işe başlamışlardır. Bu sorular (Tietjen ve Myers, 1998);

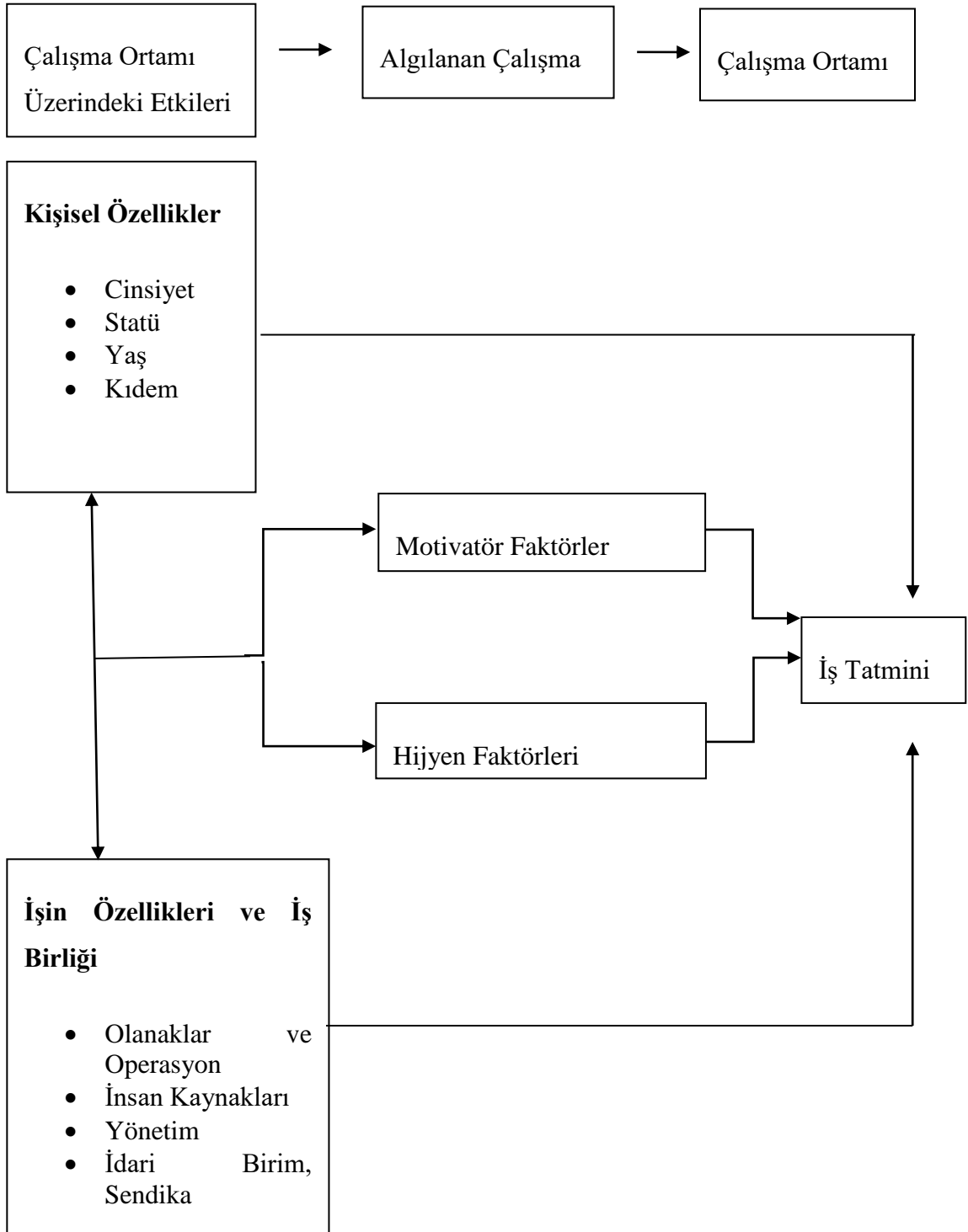
1. Kişilerin işlerine olan tutumlarını nasıl belirleriz?
2. Bu tutumlara sebep olan davranışlar nelerdir?
3. Bu tutumların sonucu ne olur?

Herzberg vd. (1959), çalışmaları sonucu 2 ayrı faktör listesi geliştirmiştir. Bir takım faktörler kişide mutlu duygular uyandırırken diğer faktör grubu kişilerde kötü-mutsuz duygular uyandırmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998). Herzberg, kişinin tatmin olma durumunu motivatör, tatminsizliğe sebep olan faktörleri ise hijyen faktörü olarak tanımlanmaktadır Bu nedenle bu kuram literatürde "motivasyon-hijyen teorisi" olarak da bilinmektedir (Yılmaz, 2014; Zhang ve Dran, 2000). Motivatör olarak gruplandırığı faktörler (Tietjen ve Myers, 1998; Smerek ve Peterson, 2007; Balmer ve Baum, 2007);

- Kendini tanıma,
- Başarı,
- Büyüme olasılığı,
- İlerleme,
- Sorumluluk.

Hijyen faktörü olarak ele aldığı grup faktörleri;

- Kişilerarası ilişkiler (yönetici, iş arkadaşları ve astları),
- şirket politika ve yönetimi
- Çalışma şartları
- İş güvenliği
- İş yerindeki pozisyonu, durumu.



Çizelge 2.İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Kaynak: Smerek ve Peterson, Research in Higher Education, 2006:233.

2.1.2.2.1.3. Alderfer ERG Teorisi

Clayton Alderfer Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine belirli sınırlamalar getirerek ERG teorisini geliştirmiştir. Alderfer, Varolma (Existence), Aidiyet (Relatedness) ve Gelişme (Growth) olarak 3 gruba ayırmış ve bu yabancı kelimelerin baş harflerini kurama isim olarak belirlemiştir (Küçüközkan, 2015; Akkuş, 2010). ERG teorisi iş görenlerin motivasyonlarını, iş yerindeki morallerini ve üretkenliğini arttırmak adına geliştirilmiştir (Caulton, 2012).

Alderfer'de (1972), Maslow'un teorisindeki gibi alt gruptaki ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst gruptaki ihtiyaç karşılanamayacağını savunmaktadır. Bu kuruma göre göre ihtiyaçlar karşılanmadığında bir alt düzeydeki ihtiyaç kendisini gösterir. Ancak Alderfer'in ERG teorisi Maslow'un ihtiyaçlar teorisi kadar katı değildir ve birden fazla ihtiyaç aynı anda oluşabilmektedir (Sun, 2002). Alderfer kişilerin ihtiyaçlarının üst kademededen alt kademeye ya da tam tersi şekilde hareket edebileceğini yani iki taraflı ilerleyebileceğini savunmaktadır (Küçüközkan, 2015).

Maslow	Alderfer
Kendini Güncelleştirme İhtiyacı	
Değer İhtiyacı	Gelişme İhtiyaçları
Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı	İlişkisel İhtiyaçlar
Güvenlik İhtiyaçları	Var olma İhtiyaçları
Fizyolojik İhtiyaçlar	

şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfer'in ERG Kuramının Karşılaştırılması

Kaynak: Küçüközkan, (2015). "Liderlik ve Motivasyon Teorileri", 104.

Bu iki teori birbirlerine oldukça benzer özellikler göstermektedir. Birbirinden ayıran en belirgin fark ise ERG kuramında hiyerarşik bir basamak bulunmamasıdır. Çalışan performansı kişiden kişiye farklılık gösterebileceği için her bireyin farklı güdülenme ihtiyacı ve öncelikleri olabilmektedir. Bu nedenle ERG teorisi

motivasyon arttırmada yöneticiye rehber olarak iş performansını artırmayı amaçlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2009:59).

2.1.2.2.1.4. McClelland Başarı İhtiyacı Teorisi

David McClelland insanların öğrenme yetisinin sonradan kazanacağını savunmaktadır (Şimşek vd., 2003:141). McClelland insan ihtiyaçlarını 3 grupta toplamıştır. Bunlar; başarı, güç ve bağlılık ihtiyacıdır (Küçüközkan, 2015).

McClelland kişinin başarı ihtiyacını, zor olan görevleri en iyi şekilde yerine getirmek için gerçekleştirdiği duygu olarak tanımlamaktadır. Başarı ihtiyacı duyan kişiler kendilerine belirli hedefler belirleyerek ona göre hareket eder ve başarılı olduklarında takdir ve beğeni görmek istemektedirler (Uduji ve Ankeli, 2013). Güç ihtiyacı duyan kişiler yönetim kadrosunda kendisine bir yer edinmek ister ve kişilerin üstünde güç kurma eğilimi içerisinde olurlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:60). Bağlılık ihtiyacı duyan kişiler ise çevresindeki kişiler ile yakın bağ kurma eğiliminde olur ve bu ilişkilerin sürdürülmesi anlamında kaygı hissederler (Uduji ve Ankeli, 2013).

McClelland geliştirmiş olduğu teorinin ana teması, kişilerin başarı ihtiyacının çevresinin davranışı ile bağlantılı olarak öğrenmesidir (Perdee, 1990; Şimşek vd., 2003). McClelland bu teorisinde kişilerin çalışma ortamlarındaki motivasyon araçlarını ne şekilde geliştirebileceği üzerinde durmaktadır (Kurgun, 2013:80).

2.1.2.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, insan ihtiyaçlarının karşılanmasında kullanılan amaçlar doğrultusunda gerçekleşen ve kişilerin nasıl motive edildiği ile ilgilenen dışsal faktörler üzerinde durmaktadır (Şimşek, vd. 2003; Sökmen, 2013).

Süreç teorileri, kişilerin davranışlarını gerçekleştirme sürecinde, davranışların gerçekleşme sürecinin ne şekilde gerçekleştiği, hangi dışsal faktörlerden etkilendiğini açıklamayı amaçlamaktadır (Bölükbaşı ve Yıldız, 2009). Teoriye göre kişiler, düşünen, seçim yapabilen, davranışları ile sonuçlar arasında ilişki kuran ve sonuçlara değer biçen bir varlıktır (Koçel, 2005).

2.1.2.2.2.1.Vroom Beklenti Teorisi

Victor Vroom (1964), kişilerin motivasyonunu işe vermiş oldukları önem ve sonuca ulaşma beklentisinin çarpımına eşit olduğunu savunmaktadır (Tunçel, 2007; Önen ve Kanayran, 2015; Yılmaz, 2012). Vroom'un beklenti teorisine göre kişilerin yapmış oldukları işlerde sarf ettikleri emek, kişinin iş sonucunda alacağı karşılık ile bağlantılıdır. Bu teoriye göre kişinin iş sonucunda alacağı ödülü arzulama derecesi “valance” olarak ifade edilmektedir ve valance kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir (Saruhan ve Yıldız, 2006).

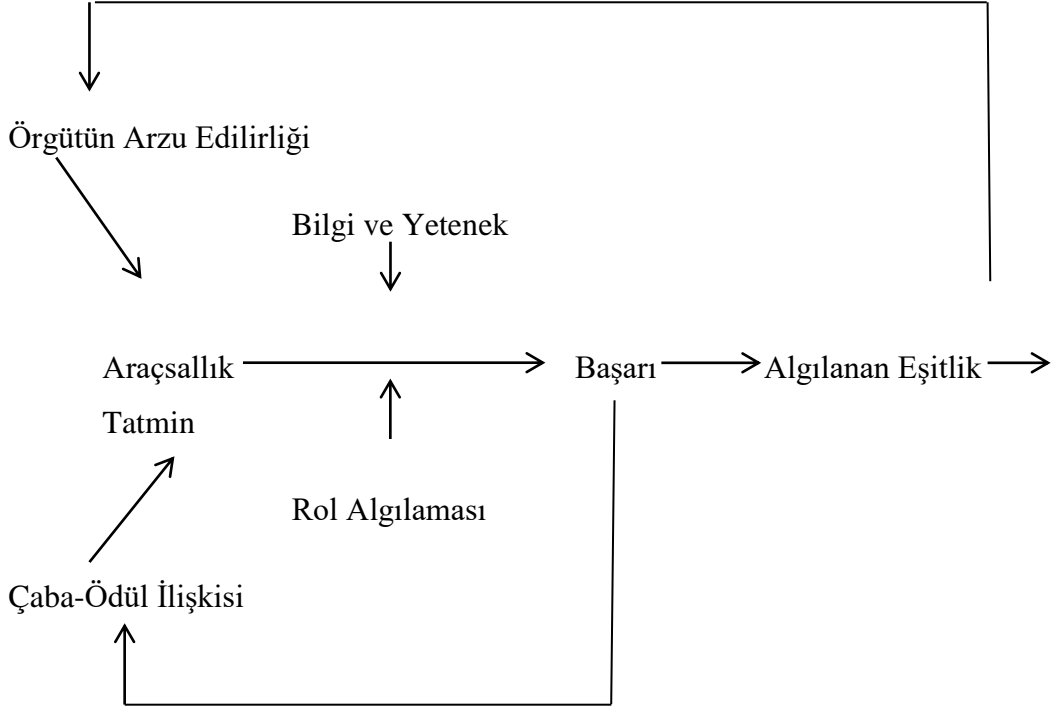
Vroom'a göre kişiler emek verdikleri işlerde alacağı ödülü düşündüklerinde daha fazla çaba sarf etmektedir. Herhangi bir bekleyiş algısı olmadan yapılan işlerde ise kişiler daha az çaba göstererek yapmış oldukları işi gerçekleştirmektedirler (Ulukuş, 2016).

Beklenti teorisi, kişinin göstermiş olduğu çaba ve çaba sonucunda karşılığını alacağı getiri ile ilgilidir. Bu süreçte önemli olan sonuç kısmında alacağı getiri değil amaçtan önce göstermiş olduğu beklenti duygularıdır (Önen ve Kanayran, 2015).

2.1.2.2.2.2. Lawler ve Porter Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter'ın (1968) kuramı, yöneticilerin iş ile ilgili yaklaşımlarının işteki başarı ve ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme ihtiyacından doğmuştur (Onaran, 1981). Porter ve Lawler'in, Vroom'un beklenti teorisini esas alarak geliştirdiği bu modelde de valens ve beklentinin motivasyonu etkilediği savunulmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2006). Ancak bu teoride kişinin işi başarabilmesinde yüksek gayret göstermesi yeterli olmamakta, kişinin gerekli yetenek, nitelik ve rol algısına da sahip olması gerekmektedir (Ulukuş, 2016). Yani kişi gerekli bilgi ve niteliğe sahip değil ise yüksek gayret göstermesi başarı getirmesinde etkili olmayacaktır.

Lawler ve Porter'in geliştirmiş olduğu bu teorinin en belirgin özelliği motivasyon unsuru olan kavramları bir model şekline getirmesidir. (Tunçez, 2007).



şekil 4. Porter-Lawler Beklenti Teorisi

Kaynak: Öztürk, M. (2003). *İşletme ve Yönetim*. (1. Baskı), Ankara: Papatya Yayıncılık, ss.290.

İşletmelerde yöneticiler bu modeli motivasyon aracı olarak kullanacaklar ise aşağıdaki maddeleri göz önüne almalıdırlar (Tunçez, 2007);

- Personelin eğitim ve performansına göre öğütteki yerleşimi yapılmalıdır,
- Rol ve pozisyon çatışmalara en aza indirgenmelidir,
- Personelin kendi aldığı ödölden çok diğer personellerin aldığı ödöle önem verdiği gözden kaçırılmamalıdır,
- Ödüllere verilen önem personele göre değişiklik gösterebilmektedir.

2.1.2.2.2.3. Adams Hakkaniyet Teorisi

Homans (1961), kişilerin mal alışverişlerinde bir ürüne yaptığı yatırım ile aynı orantıda kar beklediklerini, bu beklenti durumunun karşılanmaması sonucunda ise kişilerin huzursuz olduğunu savunmaktadır. Adams'ın eşitlik teorisi, bir çalışanın işletmeye sağladığı girdiler (çalışma disiplini, beceri, yetenek, bilgi, hoşgörü, vb.) ile çalışanın çıktıları (maaş, sosyal haklar, statü) arasında adil bir denge kurulması gerektiğini savunmaktadır (Huseman vd. 1987).

Homans'ın çalışmalarından yola çıkarak eşitlik teorisini savunan Adams, bir örgüt içerisinde çalışan kişilerin yaptıkları işlerin karşılığının, adil olup olmadığına eşitlik kuramına göre karar verdiğini savunmaktadır (Çelik, 2011). Eşitlik teorisine göre çalışanlar bir iş karşılığında alacakları ödüllün adil olup olmadığına diğer çalışanların aldıkları ödül ile karşılaştırarak karar vermektedirler (İçerli, 2010).

Çalışanların bir organizasyonda yaptıkları yatırım olarak kabul edilen olgular; işletmeye göstermiş kişisel fedakârlık, beceri, güven, tolerans, kişisel bilgi, yetenek v.b. olarak sayılan girdilerdir. Bu beklentilerin karşılığında ödül olarak beklediği ise, maaş, iş güvenliği, çalışan hakları, güven v.b. faktörlerdir (Kaur, vd. 2014).

Adams eşitlik teorisinin 4 adımda gerçekleşmektedir (Huseman vd. 1987);

1. Kişiler yaptıkları iş sonucundaki alacağı ödülü aynı işi yapan diğer çalışanlarla karşılaştırır.
2. Kişinin aldığı ödül beklentisini karşılamıyor ise eşitsizlik durumu mevcuttur
3. Algılanan eşitsizlik arttıkça kişi huzursuz olmaya başlamaktadır.
4. Kişi ne kadar huzursuz olursa eşitliği tekrar sağlamak adına daha fazla çalışacaktır.

Adams, 'Eşitlik Teorisinin' gerçekleştiği durumda işletme ile çalışan kişiler arasında güçlü, motive edilmiş ve üretken bir ilişki ortaya çıkacağı sonucuna ulaşmıştır (Huseman vd. 1987).

2.1.2.2.2.4. Locke Amaç Teorisi

Edwin Locke(1968) tarafından geliştirilen ‘‘Amaç Teorisinde’’ alışanların ve yöneticilerin ulaşmaya çalıştıkları hedeflerin motivasyon ve performans düzeyinde olumlu etkisi olduğu savunulmaktadır (eorge ve Jones, 2012; Taşdemir, 2013). Kişilerin belirlemiş oldukları amaç olgusu onların motivasyon düzeyini de belirleyecektir (Erdem, 1998).

Amaç teorisinde kişilerin belirlemiş oldukları hedefler kiiden kişiye değişeceği için zorluk derecesi de buna bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Gerçekleşmesi daha kolay hedefler belirleyen kişi, kendisine daha zor bir hedef belirleyen kişiye oranla daha az performans göstererek daha fazla motive olabilir (Erdem, 1998).

Turizm işletmelerinde personeller ile müşteriler birebir iletişim halinde oldukları için personellerin davranışları müşterileri doğrudan etkilemektedir. Motivasyon araçlarının ana amacı misafir ile olan doğrudan ilişkiyi olumlu yönde yönlendirmeyi ve bu yönlendirmenin de devamlılığını sağlamaktır (Alkış ve ztrk, 2009).

2.1.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş görenlerin tatmin düzeylerini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşletmelerde alışan kişilerin işlerine karşı göstermiş oldukları tutum ve davranışları etkileyen bu faktörler birbirleriyle yakından ilgilidir. Bu faktörler kişilerin tatmin düzeyini her ne kadar etkiliyor olsa da tek başına belirleyici bir özelliğe sahip değildir (Akıncı, 2012).

2.1.2.3.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini, kişilerin farklı özellik ve yapılarla sahip olmalarından dolayı kişiden kişiye farklılık göstermektedir (ner, 2012, Akıncı, 2012). İş Tatminini etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim ve statüdür (ner, 2012).

Cinsiyet: alışmalar incelendiğinde cinsiyet faktörünün, kişilerin tatmin olma düzeylerinde etki sahibi olduğunu göstermektedir. Chusmir ve Parker (2001) yapmış olduğu çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla tatminkar

olduğu sonucuna ulaşmıştır (Öcal, 2008). Bunun nedeni olarak, kadın çalışanların aile ekonomisine katkı sağlama sorumluluğunu tam anlamıyla kazanmamış olmaları olarak görünmektedir (Ergül, 2015).

Yaş: İş tatmininin yaşla birlikte arttığı genel görüşe rağmen (Doruk, 2008), Long (2005), iş tatmini ile yaş arasındaki tatmin düzeyinin U şeklinde ilerlediğini savunmaktadır. Yaptığı araştırmada genç ve yaşlı grubuna dahil ettiği kimselerin iş tatmin seviyesinin daha yüksek olduğunu savunmaktadır. Bunun sebebi olarak öğrenciliği yeni biten geç çalışanların yeni iş hayatına atılma heyecanından kaynakladığını, yaşlı grubuna giren kişilerin ise tecrübelerinin artması dolayısıyla hak ettiği ücret ve saygıyı görmesinden kaynaklandığını savunmaktadır. Orta yaş grubu kimsenin ise belirli bir aralıktan sonra çalıştığı yerde monotonluğa ulaştığı ve heyecanını kaybettiği için tatmin seviyesinin düşüklüğüne değinmiştir.

Kişilik: Çalışanlar iş yerlerinde kendi kişiliklerine göre davranışlar sergilemektedirler (Korucu, 2016). Örneğin gündelik hayatta agresif ve uyum problemi olan kişilerin iş arkadaşlarıyla olan iletişimi zayıf, tatmin seviyeleri daha düşüktür (Doğar, 2016). Buna karşın uyumlu ve daha pozitif olan kişilerin ise tatmin seviyeleri daha yüksektir. Bu nedenle agresif olan kişiler iş yerlerinde daha gergin çalışma yaklaşımı içerisinde olurken pozitif olan kişiler daha uyumlu ve mutlu bir çalışma yaklaşımı içerisinde bulunmaktadırlar (Arslan, 2011). Dolayısı ile kişilik, iş tatminini olumlu ve de olumsuz yönde etkilemektedir.

Eğitim: Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler çalışma ortamına daha fazla anlam katmakta ve beklentileri daha yüksek olduğu için eğitim seviyesi düşük olan bireylere oranla tatmin seviyeleri daha düşüktür (Bayar ve ztrk, 2017)

Statii: Kişiler sadece yaşamlarını devam ettirmek çalışmazlar, psikolojik ve mesleki tatmin ihtiyacı duydukları için de çalışmaktadırlar. Bu yüzden psikolojik ve mesleki tatmin açısından çalıştıkları pozisyonun kişinin tatmin olması açısından yeri oldukça önemlidir (Bayar ve ztrk, 2017). Statüsü yüksek kişilerin maddi kazançlarının yüksek oluşu, toplum tarafından gösterilen saygı ve itibarın artması kişinin tatmin seviyesini olumlu yönde etkilemektedir (Ergül, 2015).

2.1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler iş görenin kendi isteği dışında işletme ve çevresel faktörlerden kaynaklanan ve iş görenin iş tatminini etkileyen faktörler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Ergül, 2015).

İş tatminini üzerinde etkili olan örgütsel faktörler; ücret, terfi olanağı, çalışma ortamı, güvenlik, yönetim tarzı ve işin niteliğidir (Gözen; 2007; Akgündüz, 2006; Sabuncuoğlu, 1987).

- **Ücret:** İş tatminin en önemli etkeni iş görenin almış olduğu ücrettir (Sevimli ve İşcan, 2005; Aydoğdu, 2009). İş görenler çalışmış oldukları işletmelerde emeklerinin karşılığında belirli bir ücret almaktadırlar. İş görenler, almış oldukları bu ücret karşılığında tatmin ya da tatminsizlik duygusu yaşayabilmektedirler (Özdemir, 2009). İş tatmini etkileyen temel unsur olan ücretin miktarı, bir süre sonra iş görenin kendi aldığı ücret ile diğer personellerin almış olduğu ücreti karşılaştırmasıyla değişkenlik göstermektedir. İş görenin maaşının kendisi ile aynı pozisyonda çalışan diğer kişiler ile kıyasladığında daha az olması kişi de tatminsizlik duygusunu oluşturmaktadır (Erdoğan, 1996; Aşan ve Erenler, 2008). Ortaya çıkan ücret eşitsizliği kişinin, işletmeye karşı duyduğu güven ve bağlılık duygusunu zedeleyerek tatminsizlik yaşamasına sebep olmaktadır. Bu nedenler işletmeler adil bir ücret sistemi oluşturarak iş görenlerinin tatmin düzeylerini arttırmalıdır (Şahin, 2007; İncir, 1990).
- **Terfi:** Kişilerin verimli ve mutlu çalışmasını sağlayan bir diğer önemli faktör işletmedeki terfi olanaklarıdır (Eren, 2011). Terfi; kişinin çalışmış olduğu işletmedeki hiyerarşik yapı içerisinde bulunan ilerleme olanağı olarak tanımlanmaktadır. Terfi olasılığının sık ve adil oluşu iş gören açısından tatmin düzeyini arttırıcı bir unsurdur (Gürdoğan, 2005). İşletmelerin işgörenlerine vermiş olduğu terfi imkanı, kişilerin maddi yönden tatmin olmasının yanında sosyal statü de kazanarak kendisine olan güveninin artmasına sebep olmaktadır (Korucu, 2016). Terfinin adil bir şekilde yapılmayışı çalışanlar arasında huzursuzluğa yol açarak tatminsizliğe sebep olabilmektedir. Bu nedenle terfi işletme içerisinde çalışan kişiler arasında hak

etme düzeyi ve de kıdem sırası gibi öncelikler göz önüne alınarak yapılmalıdır (Akıncı, 2002).

- Çalışma Grubu: Başaran (2000)'e göre bir işletmede bulunan kişiler arasındaki ilişkinin işlevsel olduğu ve çalışma ortamındaki bu ilişkilerin iyi olması iş kişinin tatmin olmasını sağlamaktadır. Buradaki işlevsel ilişki olarak bahsedilen, tarafların karşılıklı bir şekilde birbirlerine yardım ve hizmete dayalı ilişki türüdür (Öcal, 2008).
- Güvenlik: İşletmelerde yönetimin en temel görevi güvenlidir. İşletme, bünyesinde bulundurduğu iş göreninin güvenilirliğini sağlamakla yükümlüdür. İleriye dönük endişesi bulunmayan kişilerin doğal olarak iş tatmin düzeyinde artış meydana gelmektedir (Sabuncuoğlu, 2009).
- Yönetim tarzı: İşletmece benimsenen yönetim anlayışı ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı fark bulunduğu görülmektedir. İş görene değer veren, onları anlayan ve dinleyen yöneticilerin ya da amirlerinin oluşu kişilerin iş tatmin seviyesini arttırmaktadır (Öcal, 2008).
- İşin niteliği: Bu kavram, kişilerin ilgi alanı içerisinde bulunan bir işte çalışıyor oluşu ve çalışmış olduğun işin sorumluluklarını alabileceği bir iş ortamını ifade etmektedir. İşin niteliği kişiden kişiye farklılık gösterebileceği için kimi çalışanların tatminini düşürürken, kimi çalışanların tatmin seviyesinin artmasına neden olmaktadır Aşan ve Erenler, 2008). Yani işin kendisi iş görenin iş tatminini etkileyen ve işin iş görene sağladığı yararlılardan (ücret, terfi, statü, vb.)ayrı olarak düşünülmesi gerekmektedir (Varol, 2010).

2.1.2.4. İş Tatminsizliği ve Sonuçları

İş tatminsizliği, çalışan kişilerin yapmış oldukları işten tatmin olmaması, yapılan işi sıkılma, isteksizlik ve kaçma duygusu ile yapması ile meydana gelmektedir (Tengilimoğlu, 2005). İş görenlerin bulunmuş oldukları iş ortamı ve çalışma koşulları beklentisini karşılayamadığı takdirde iş tatminsizliği oluşmaktadır (Bingöl, 1990 ve Şahin, 2007).

İş tatminsizliği sonucunda iş görenlerde yaşanan sorunların sadece psikolojik olmaması fiziksel sorunlara da yol açması hem iş gören hem de işveren için oldukça önem arz etmektedir. Tatminsizlik yaşayan kişilerde, psikolojik ve fiziksel rahatsızlık, işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü, iş kazaları gibi örgütü olumsuz etkileyecek durumlar meydana gelmektedir (Şahin, 2007).

2.1.2.4.1. Psikolojik ve Fiziksel Sorunlar

Genel olarak kişiler; kendi benlik duygularını doyurmak, kişisel gelişimlerini arttırmak ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmakta ve çalıştıkları bu ortamda kendisini değerli bir eleman olarak hissetmek istemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Beklentilerin karşılanmaması durumunda yaşanan iş tatminsizliği kişilerde davranış bozuklukları yaratmaktadır (Akıncı, 2002).

Kişilerin bulunmuş oldukları ortamlardaki tatmin durumu fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerinde etkin bir rol oynamaktadır (Eren, 2001). İş tatminsizliği yaşayan kişi için bu durumun sürekli oluşu sinirsel bozukluklara yol açtığı, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü gibi rahatsızlıklara neden olmaktadır (Akıncı, 2002).

2.1.2.4.2. Devamsızlık

Çalışan kişilerin çalışma programının olduğu zaman dilimi içerisinde işe gelmemesi iş devamsızlığı olarak adlandırılmaktadır (Çelen, 2011). Üretim akışını olumsuz yönde etkilediği için işe devamsızlık işverenler açısından oldukça önemli bir konu haline gelmektedir Yapılan araştırmalarda iş tatmini yüksek olan bireylerin iş tatmini düşük olan bireylere göre devamsızlığa daha yatkın olduğu sonucuna ulaşılmış ve iş tatmini ile devamsızlık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Arslan, 2017).

Devamsızlık; iş görenin hastalanması, sorumsuzluk, isteksizlik, ilgi eksikliği, kendisine değer verilmediğini düşünme, mesai saatlerinin uzunluğu, ulaşım ve hava koşulları vb. gibi birçok nedenden kaynaklanabilir (Keskin, 1997).

Ancak haklı açıklamalar ile yapılan devamsızlık durumu ile iş tatminsizliğinden kaynaklı yapılan devamsızlığın aynı şekilde değerlendirilmemesi gerekmektedir. Düşük ücret, işletme politikası, iş yükü, vardiyalı çalışma gibi olumsuz durumlarda iş görenlerde yaşanan tatminsizlik durumu sonucunda iş görenler devamsızlığa yönelmektedir (Arslan, 2017).

2.1.2.4.3. İş Gören Devri

İş gören devri, işletmelerde meydana gelen işe başlama ve işten ayrılma hareketleri olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler açısından bu hareketler önemli bir gösterge durumundadır. Turizm işletmelerinde iş görenlerin işten ayrılmaları işletme faaliyetlerinin aksamasına, diğer iş görenlerin fazla mesaisine ve sunulan hizmetin belirli bir oranda düşmesine sebep vermektedir. Misafirlerle yakın ilişki içerisinde bulunan turizm sektöründe ise bu durum müşteri memnuniyetinin düşmesine sebep vermektedir (Tütüncü ve Demir, 2002; Tuna, 2007).

Personel devri genellikler 1 yıl içerisinde işten ayrılan personelin ortalama personel sayısına bölünmesi ile hesaplanmaktadır (Şahin, 2007). İş gören devir hızının yüksekliği çalışan kişilerin kendilerini stres altında hissetmesine sebep olabilmektedir. Kendisini stres altında hisseden iş gören bulunmuş olduğu örgüte kendisini ait hissedememekte ve işe karşı tatminsizlik sorunu yaşamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

İş yerlerinde belirli bir uzmanlık ve tecrübe isteyen işlerde personel devir hızının yüksek oluşu önemli bir sorundur. İşten ayrılan personelin yerine gelen kişinin, işe alışma sürecindeki maliyeti, fazla mesailer, kesinti verilmiş programlar, tecrübesizlikten kaynaklı verim düşüklüğü gibi durumlar işletmelerin maliyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Personel devrini düşürmek isteyen işverenler iş gören tatminin sağlamalı, personel çabalarının sonucunda ödüllendirme yöntemini kullanmalıdırlar (Şahin, 2007; Eren ve Saraçoğlu, 2011).

2.1.2.4.4. İş Uyuşmazlıkları

İş görenlerin, iş tatminsizliği yaşadığı durumlarda bulunmuş oldukları işletmelerde huzursuzluğu belirten grev ve lokavt gibi eylemlere yönelebilmektedirler. İşveren açısından bu durum mali kayıplara sebep olmakla birlikte sosyal çevre içerisindeki saygınlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu gibi olumsuz durumların yaşanmasını istemeyen işletmeler personellerinin iş tatminine önem vererek sosyal hak ve ücret artışını sağlamalıdır(Şahin, 2007).

2.1.2.4.5. İş Kazaları

Sosyal Güvenlik Kurumu, ‘iş görenin işi devam ettiği sırada ya da işveren tarafından görevlendirildiği yer ve sürede çalışma şartları, işin nitelik ve devamı ya da kullanılan araç nedeni ile iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü yitirdiği olay’ olarak tanımlamaktadır (Sosyal Sigortalar Sağlık İşletmeleri Tüzüğü, 178:13).

Çalışanların örgüt içerisindeki tatmin olma durumu iş kazaları ile yakından ilgilidir. İş tatminsizliği yaşayan kişilerde stres, baş ağrısı, dikkat kaybı, isteksizlik gibi etkenler iş kazalarına sebep verebilmektedir (Kök, 2006). Yapılan çalışmalarda fiziksel koşulların ve beşeri ilişkilerin iyi olmadığı durumlarda iş kazalarının sayısında artış olduğu görülmüştür. Ivancevich ve Matteson(1990), iş kazalarının %75’inin stresle başa çıkma konusunda bireysel ve örgütsel yetersizlik olduğunu sonucun ulaştırmıştır (Akagündüz, 2006).

2.1.3. Yaşam Doymu ve Yaşam Doymuna Etki Eden Faktörler

Kişilerin hayattaki en önemli amacı ve yaşam sebebi, yaşadığı an içerisinde mutlu olma ve yaşam doymu sağlamaktır (Şimşek, 2011; Batan, 2016). En genel tanımlama ile kişilerin yaşamlarından memnun olmasını, yaşamsal beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanma düzeylerini belirleyen bir süreçtir (Şeker ve Zırhloğlu, 2009; Batan, 2016). Son yıllarda yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde bu terimler arasında en yaygın olarak kullanılan yaşam doymu kavramıdır (Kumartaşlı, 2010).

Kişin hayattan bekledikleri, gerçekleşmesini istediği dileklerin ve istediği gereksinimlerin karşılanması “doym” olarak tanımlanmaktadır (Avşaroğlu vd. 2005). Doym kavramı tatmin kavramı olarak da kullanılmakta ve bu kavram diğer kişiler tarafından görülemeyen ancak kişinin kendi içerisinde hissettiği içsel duygu ve zevkler olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2016). Yaşam doymu, kişinin hayattan beklediği istek ya da gereksinimler ile hayatın kişiye sunmuş olduğu değerleri karşılaştırarak elde ettiği sonuçtur (Diener vd. 1985; Özer ve Karabulut, 2003). Araştırmalarda yaşam doymu kavramı, hayat memnuniyeti, psikolojik iyi oluş, hayat memnuniyeti, mutluluk ya da yaşam kalitesi ile aynı anlama gelecek şekilde kullanılmasına (Batan, 2016; Valnezula vd., 2009) rağmen aralarında bazı farklılıklar vardır (Şimşek, 2011). Yaşam kalitesi yaşam doymunun aksine objektif şekilde ölçülebilecek yaşam koşullarının değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Köksal, 2015). Mutluluk kavramı ise kişinin istemiş olduğu istek, dilek ve gereksinimlere istediği şekilde ve sürekli bir şekilde ulaşma durumu olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2003).

Yaşam doymu, kişilerin hayatlarında gerçekleşen durumları olumlu olarak tanımlamasıdır (Diener vd. 1985; Veenhoven, 1996; Ehrhard vd. 2000). Suh vd. (1998) yaşam doymunu, kişinin tüm hayatı boyunca kendi istediği bilişsel duygulardan oluşan doym süreci olarak tanımlamaktadır. Aysan ve Bozkurt (2004) ise yaşam doymunu kişilerin belirlemiş oldukları hedeflere ulaşma aşamaları olarak tanımlamaktadır. Zhao vd. (2011) kişilerin tüm hayatları boyunca istediklerinin gerçekleşmesi ve genel anlamda iyi olma durumunun değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Veenhoven (1991) ise kişinin yaşam kalitesini olumlu yönde yargılama derecesi olarak tanımlamıştır.

Hayatları boyunca insanlar daha fazla nasıl mutlu olabileceklerini araştırma ve anlama çabası içerisinde yaşamaktadır (Önder, 2015). Christopher (1999) ise insanların yaşam amaçlarının iyi olmak olduğu ve iyi olmanın varoluşsal bir gereklilik olduğunu savunmaktadır.

Yaşamdan beklentiler kişiden kişiye farklılık göstereceği için kişilerin yaşam doyumu düzeyinde farklılıklar olabilmektedir. Yaşamın ve kişilerin kendi içsel düşüncelerinin sınırlarının genişliği düşünüldüğünde bu durum olası olarak kabul edilebilir (Keser, 2003). İlgili yazın taramasında da yaşam doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin birçok yaklaşım ve sınırlamalar olduğu görülmektedir. Schmitter kişinin yaşam doyum durumunu etkileyen etkenleri aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Keser, 2005; Kumartaşlı, 2010):

- Günlük hayattan mutluluk duymak,
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvenilirlik,
- Sosyal ilişkiler,

Pınar vd. (2015), ise yaşam doyumunun “kişilerin cinsiyet, yaş, iş yaşamı, gelir düzeyi, sağlık durumu, eğitim düzeyi, evlilik, çevresel koşullar ve sosyal destek gibi birden fazla değişkenden etkilediği” görüşünü desteklemektedir. Her bireyin bilişsel zekası farklı olduğu için yaşam doyumunu kişiden kişiye farklılık gösterebilmekte ve değişkenlik kişinin o anki ruh haline bağlı olarak da değişebilmektedir (Diener, ve Oishi, 2002).

Yaşam doyumunu kavramı kişiden kişiye değişkenlik göstermesi ve birbirinden farklı algılama düzeyleri olması bakımından bir belirsizlik söz konusudur. Bu nedenle kişilerin yaşam doyumunu etkileyen faktörler farklı şekillerde sıralanabilmektedir (Öcal, 2008). Aşağıda ilgili yazın taramasında yaygın kullanılan faktörlere yer verilmiştir.

2.1.3.1. Kişisel Faktörler

Demografik faktörlerin kişilerin yaşamlarında ne derece farklılık yarattığı tartışmalarına dair oldukça çok araştırma yapılmıştır (Dost, 2007; Siedlecki, vd., 2008; Erol vd., 2016). Araştırmalarda en çok kullanılan demografik özellikler olan; cinsiyet yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir düzeyinin yaşam doyumu üzerindeki etkileri aşağıda yer almaktadır.

2.1.3.1.1. Cinsiyet

Yaşam doyumu çalışmalarında cinsiyet faktörü diğer değişkenlere göre daha az etkili olmaktadır (Şekeroğlu, 2013). Yapılan araştırmalarda da bu söylem desteklenerek cinsiyet ile doyum arasındaki ilişkinin oldukça az olduğu görülmüştür (Andrews ve Withey, 1976; Gümüş, 2006). Yetim (1991)' de cinsiyet değişkeninin doyum ile ilişkisi incelendiğinde aradaki farkın çok az olduğunu savunmaktadır.

Cinsiyetin doyum ile ilişkisi incelendiğinde aradaki farkın az olduğunu savunan görüşlerin yanında yazında kadın çalışanların doyum düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu savunan araştırmalarda yer almaktadır (Dikmen, 1995; Ünal vd., 2001).

TUIK' in 2018 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti anket verileri incelendiğinde kadınların (%62,4), erkeklere (%53,6) göre mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

2.1.3.1.2. Yaş

Yaş faktörü yaşam doyumu çalışmalarında etkisi en çok merak edilen ve araştırılan değişkendir (Gümüş, 2006). Kimi araştırmalar genç bireylerin yaşlı bireylere oranla yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu savunurken (Yetim, 1991; Şimşek, 2011) kimi araştırmalar ise ya bireylerin yaşlı bireylere oranla yaşam doyumunun daha yüksek (Diener ve Suh, 1998) olduğunu savunmaktadır. Yaşlı bireylerin yaşam doyumlarının düşük olduğunu savunan araştırmalar bu durumun sebebi olarak, yaşın ilerlemesi ile kişinin değer verdiği kimselerin kaybı, sağlık sorunlarının artışı ve maddi özgürlüğün kaybı olduğunu düşünmektedir (Siedleckii vd. 2008). Gençlerde yaşam doyumunun yüksek olduğunu savunan araştırmalar ise

bu durumun sebebi olarak, gençlik enerjisi ile beklentilerin çokluğu ve yaşama sevincinin yüksek oluşu gibi durumlarla açıklanmaktadır (Şekeroğlu, 2013).

Alan yazındaki bazı araştırmalarda gençlerin yaşam doyum düzeylerinin yüksek olduğu (Şimşek,2011) savunulurken, bazı araştırmalar yaşlı bireylerin yaşam düzeylerinin yüksek olduğunu savunmaktadır (Diener ve Suh, 1998). Yaşlı bireylerde yaşam doyumunun yüksek oluşu ise hayattaki beklentilerin azalışı, kendini gerçekleştirme ve kanıksama gibi nedenlerde kaynakladığı savunulmaktadır (Şeker, 2013).

Yaş gruplarına göre mutluluk düzeyi incelendiğinde; 65 ve üzeri yaş grubu, 2017 yılında %66,1, 2018 yılında ise %61,2 ile en yüksek mutluluk oranının görüldüğü yaş grubu oldu. En düşük mutluluk oranı ise 2017 yılında %53,1, 2018 yılında %47,8 ile 45-54 yaş grubunda görüldü.

TUIK' in 2018 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti anket verileri incelendiğinde mutluluk düzeyi en yüksek olan yaş grubunu (%66,1) 65 üstü yaş kişiler olduğu görülmektedir. Mutluluk düzeyi en düşük olan yaş grubu ise (%53,1) 45-54 yaş aralığında bulunan kişilerdir.

2.1.3.1.3. Medeni Durum

Medeni durum yaşam doyumunu yazınında araştırmacıların üzerinde durduğu bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder, 2015). Köker (1991) ve Diener (1984) yapmış oldukları çalışmalarda evli olan kişilerin evli olmayan kişilere göre daha yüksek bir yaşam doyum düzeyine sahip olduğunu savunmaktadırlar.

Bowen (1988)' de yapmış olduğu çalışmada, kişilerin aile içerisinde paylaşmış oldukları ortak değerlerin oluşunun yaşam doyumunu arttırdığı etkisi olduğunu savunmaktadır. Yapılmış olan çalışmaların birçoğu da bu görüşü destekler niteliktedir (Keser, 2003). Evlilik, yaşam doyumunu düzeyini arttırırken, çocuk sayısının artması ise doyum düzeyini düşürmektedir (Glen ve Weaver, 1981).

TUIK' in 2018 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti anket verileri incelendiğinde evli olan erkeklerin (%55,7) bekâr olan erkeklere (%49,1) göre daha mutlu olduğu aynı şekilde evli olan kadınların (%65,2) da bekâr olan kadınlara (%55,8) göre daha mutlu olduğu görülmektedir. Evli olan kadın (65,2) ve erkeklerin

(%55,7) ise mutluluk düzeylerine bakıldığında kadınların daha mutlu olduğu sonucu gözlemlenmektedir. Bekar olan erkeklerin (%49,1) ise bekar kadınlara (%55,8) göre mutluluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

2.1.3.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin yaşamdan statü, ve gelir gibi belirli kazanımlara sahip olması bakımından yaşam doyum düzeyinin de daha yüksek olduğu sonucu beklenmektedir. Ancak yaşam doyumu ve eğitim düzeyi incelendiğinde bu iki değişken arasındaki sonuçlar farklılık gösterebilmektedir (Şimşek, 2011).

Diğer faktörlerin dikkate alınarak yapıldığı bazı çalışmalarda eğitim düzeyi ile yaşam doyumu arasında güçlü bir ilişki olmadığı görüşü hakimdir (Diener, 1984; Yetim 1994). Kişilerin eğitim düzeyleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı fark bulunan bir takım çalışmalarda bulunmaktadır. Bu çalışmalarda eğitim durumunu, kişinin kendi lehine yani sosyal statü ve gelir gibi durumuna katkı sağlayacak şekilde kullanıldığında yaşam doyum düzeyi artabilmektedir (Keser, 2003). Plagnol ve Easterline (2008) yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan kişinin karşısındakinin isteklerini daha kolay anlama ve karşılama yetisinin daha yüksek olduğunu savunduğu için doyum düzeyinin eğitim düzeyi ile artacağını ifade etmektedir.

TUIK' in 2018 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti anket verileri incelendiğinde doyum düzeyinin sırası ile okul bitirmeyen kişilerin %62,5 ile en yüksek, ilkokul mezunlarının %57,7, lise ve dengi okul mezunlarının %57,4, ilköğretim veya ortaokul mezunlarının %56,1 ve %56,9 ile yükseköğretim mezunlarında en düşük yaşam tatmini görülmektedir.

2.1.3.1.5. Gelir Düzeyi

Gelir düzeyi akademik çalışmalarda en çok dikkat çekilen faktördür. Gelir ile yaşam doyumu arasında çoğunlukla pozitif yönde bir ilişki mevcuttur (Keser, 2003). Gelir düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının da yüksek olmasının beklenmesi sabitlemiş bir kanıdır (Şekeroğlu, 2013).

Uluslararası alanlarda yapılan çalışmalarda da yaşam doyumu ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu görülmekte ancak yüksek düzeyde bir ilişki de bulunmamaktadır (Diener, vd. 1985; Buss, 2000).

Diener ve Biswass-Diener 2002’de yapmış oldukları çalışmada, düşük gelir düzeyine sahip kişilerin yüksek gelir düzeyine sahip kişilere göre yaşam doyum düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebi olarak ise gelirin yaşam doyumunu arttırabilmesi için temel gereksinimlerin karşılama seviyesinde olması gerektiğini düşünmektedir. Çünkü kişilerin zengin oluşu temel gereksinimlerin alınması durumunda bir doyum sağlamayacaktır, bu durum zaten zengin olan kişi için olağan bir durumdur. Bu yüzden gelir düzeyi yüksek olan kişilerin yaşam doyum düzeyi araştırmalarda düşük çıkmaktadır. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin milli gelirlerinin yaşam doyumuna etkisinin yüksek oluşu bu görüşü destekler niteliktedir (Şad, 2016).

2.1.3.2. İş İle İlgili Faktörler

İş kavramı tüm benliğimizle belirli bir enerji harcayarak karşılığında maddi bir ücret veya hizmet almak için belirli bir organizasyon bağlı ya da bireysel olarak hizmet ürettiğimiz sürekli faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2002).

İş yaşamı, kişilerin hayatlarında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Kişinin yaşamını devam ettirebilmesi, aynı zamanda enerji ve de zamanını yararlı bir şekilde dışa aktarımını sağlayan önemli bir faktördür (Kanten ve Kanten, 2015). Yaşantımızın büyük bir bölümü geçirdiğimiz iş hayatı, doğal olarak yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Keser, 2005). Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunun, yaşam doyumu üzerinde oldukça önemli bir etkisi olduğu görülmektedir (Köker, 1991; Near vd. 1978; Dikmen, 1995; Akgündüz, 2013; Çevik ve Korkmaz, 2014; Kanten ve Kanten, 2015).

Çalışma hayatı içerisinde sağlanmış olunan doyum düzeyi iş doyumunu olarak adlandırılmaktadır (Dikmen, 1995). Çalışma hayatının içerisinde olma amacımızın (ücret, iş güvencesi, statü, yükselme, vb.) her birinden ayrı ayrı duyulan doyum derecelerinin toplamı iş doyumunu oluşturmaktadır (Çakır, 2001). İş hayatındaki olumsuzluklar sadece iş doyumunu değil yaşam doyumunu da etkilemektedir. İş görenin çalışma ortamında yaşamış olduğu her hangi bir huzursuzluk durumunda yaşam doyum düzeyinin düştüğü görülmektedir (Akgündüz, 2013).

2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumunu ile ilgili araştırmalar incelenerek, araştırmanın yöntem şekli ve sonucuna değinilmiştir.

Çizelge 3. İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

YAZAR	YIL	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	SONUÇ
Yurtseven, Ö.	2008	İş – Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama	Anket	İş aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
Padideh Bolorizadeh Farshad Tojari Tayebeh Zargar	2013	Work-Family Conflict Among Female Head Coaches in Iran	Röportaj	İran’da iş aile çatışması yaşayan kadınların kariyerlerine son verdiği sonucuna ulaşılmıştır.
Nihal Çakmak Doruk	2008	Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü	Anket	Bireyin hissettiği iş-aile çatışması ile performansı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
İ. Efe Efeoğlu Hüseyin Özgen	2007	İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma	Anket	İş aile yaşam çatışması ve aile iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır İş aile çatışmasının ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.
Westman, M.	2005	The Crossover of Work-Family Conflict From One Spouse to the Othe	Anket	İş aile çatışması eşler arasındaki stresi arttırmaktadır.
Vinokur, A., Pierce, P. ve Buck, C.	1999	Work-Family Conflicts of Woman in the Air Force: their influence on mental health and functioning	Anket	Hava kuvvetlerinde çalışan kadınların iş stresleri aile hayatına olumsuz etki yaratmaktadır.

ÇİZELGE 1 DEVAM				
Barrah, J., Shultz, K. Baltes, B. ve Stolz, H.	2014	Men's and Women's Eldercare-Based Work-Family Conflict: Antecedents and Work-Related Outcomes	Anket	Erkekler için iş-aile çatışması ile alakasız olduğunu ve iş-aile çatışmasının, erkekler için kısmi yoksunlukla, ancak kadınlar için yeni iş bulma niyetiyle ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E.	2018	İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi	Anket	İş ve yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş-aile ile iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
Deveci, B. ve Avcıkurt, C.	2016	İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Kalitesine Etkisi: Büyük Ölçekli Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Anket	Mutfak çalışanlarının iş-aile çatışma düzeyleri ve iş stresi düzeyleri oldukça düşük olduğu, yaşam kalitesi düzeylerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ve iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken, iş-aile çatışması ve iş stresi ile yaşam kalitesi arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Myers, D. G., Diener, E.	1195	Who is happy?	Anket	Katılımcıların ortalama mutluluk düzeylerinin 6.75 olduğunu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre kişilerin yarısından fazlasının mutlu olduğu ifade edilebilir.
Yılmaz, Ç., Sayıl, I	1996	Değişik Ortamlarda Yaşayan Yaşlılarda Psikiyatrik Semptomatoloji ve Yaşam Doyumu	Anket	Kronik hastaların yaşam doyumu ve psikiyatrik semptomatoloji yönünden daha olumsuz bir aşamada oldukları ve kurum yaşantısının koşullar düzeltildiğinde yaşlıyı olumsuz yönde etkilemediği ortaya çıkmıştır.
Dost, M	2007	Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi	Anket	Öğrencilerinin yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet, beklenti, dini inanç algılanan ekonomik durum, algılanan akademik başarı ve yalnızlık değişkenlerine göre farklılaştığı görülmüştür.

ÇİZELGE 1 DEVAM				
Köots- Ausmees, L., Realo, A., Allik, J.	2013	The Relationship Between Life Satisfaction And Emotional Experience in 21 European Countries	Anket	Bireylerin yaşamlarına yönelik olumlu değerlendirmeleri yaşam doyumları üzerinde etkili olmaktadır.
Köse	2016	Ergenlerde İnternet Bağımlılığının Yaşam Doyumuna Etkisi	Anket	internet bağımlılığının yaşam doyumunu doğrudan, anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediği görülmüştür.
Koydemir ve Schütz	2014	Almanya'daki Türk Göçmenlerde Yaşam Doyumu: Kültürel Kimlik ve Benlik Kurgularının Rolü	Anket	Araştırmaya katılan bireylerin yaşam doyumunu puanlarını; yaş, eğitim seviyesi ve Almanca yeterlik algısına göre farklılık gösterdiği görülmüştür.
Köots- Ausmees, L., Realo, A., Allik, J.	2014	The Relationship Between Life Satisfaction And Emotional Experience in 21 European Countries	Anket	Akademik başarı ve kaygı ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir
Ayazlar, R. A.	2015	Akış Deneyiminin Yamaç Paraşütü Deneyim Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkileri	Anket	Yamaç paraşütü deneyiminden elde edilen doyumun yaşam doyumuna da olumlu yönde bir katkı sağladığı görülmüştür.
Gürbüz, S., Bayramlık, H.	2015	Temel Benlik Değerlendirmesi ve Yaşam doyumu İlişkisi: Cinsiyetin Düzenleyicilik Rolü	Anket	Temel benlik değerlendirmesinin, çalışanların yaşam doyumunu etkilediği ancak cinsiyet değişkeninin bu ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı saptanmıştır.

3. YÖNTEM

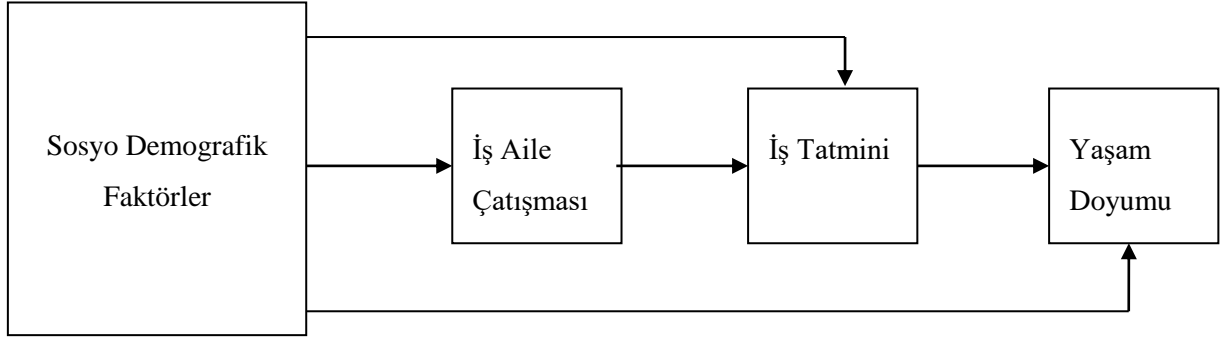
Bu bölümde araştırma yöntemine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Araştırma, havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşamış olduğu iş aile çatışmasının iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilişkisini belirlemeyi amaçladığından tarama modelindedir. Çalışmanın bu bölümünde havayolu çalışanlarına yüz yüze anket yöntemi uygulanmış, ankete ulaşma sürecinde daha önceden anlaşılan bir pilot ve uçuş ekibi grubuna mail yoluyla anket formu ulaştırılmıştır. Bu amaca istinaden öncelikle araştırmanın modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın evreni, örneklem grubu belirtilerek, veri toplama araç ve teknikleri, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. Veriler istatistiki yöntemlerle test edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Ulaşım, kişilere seyahat etme olanağı sağlar ve sağladığı bu yarar sebebi ile turizmin önemli bir parçasıdır. Gelişen teknolojik imkanlardan ve iş alanında yaşanan gelişmelerden en çok etkilenen sektörlerden biri olan havacılık sektörü, turizm hareketinin katılan kişilerin ulaşımını sağladığı için ayrı bir öneme sahiptir (Çırpın ve Kurt, 2006). Bu çalışma, iş aile çatışmasının havayolu işletmesinde çalışan kişilerin iş tatmini ve yaşam düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektedir.

İş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilgili literatür taraması yapıldıktan sonra havayolu çalışanlarının yaşamış olduğu iş aile çatışmasının iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilişkisini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan anket aracılığıyla veriler toplanmış ve bulgular değerlendirilmiştir.

Araştırmada havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin yaşamış olduğu iş aile çatışmasının, iş tatmini ve yaşam doyumuna ilişkisini belirlemeye yönelik olarak kurulan araştırma modeli şekil 5’ görülmektedir. Model sosyo demografik değişkenlere bağlı olarak iş aile çatışmasının, iş tatminine ve yaşam doyumuna olan etkisini incelenmesi şeklinde planlanmıştır.



Şekil 5. Araştırmanın Modeli

Konu ile ilgili alan yazın taramasında cinsiyet, yaş, gelir durumu, çalışma alanı, eğitim, medeni durum, ortalama çalışma saati gibi değişkenlerin kişilerin iş aile çatışması yaşamalarına sebebiyet verdiği düşünülmektedir (Doruk, 2008; Carlson ve Kacmar, 2000; Karabacak, 2013; Karakaş ve Şahin; 2017; Cardenas ve Major, 2005; Çarıkçı, 2001; Atabay, 2012; Acun, 2016; aktaş ve Gürkan, 2015). İlgili alan yazından faydalanılarak oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: Cinsiyet değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin

a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H2: Yaş değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin

a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H3: Çalışma alanı değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin

a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H4: Gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin

a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H5: Eğitim durumu değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin

a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H6: Medeni durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin

a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H7: Günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin

a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H8: Havayolu çalışanlarının iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Havayolu çalışanlarının iş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Havayolu çalışanlarının iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Havayolu çalışanlarının iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki havayolu işletmelerinde çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Araştırmanın yöntemi birincil veri toplama yöntemi olan ankettir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Havayolu işletmelerinde çalışan iş görenlere dağıtılan anket formundan, 317 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada öncelikle iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilgili alan yazın taraması yapılmıştır. Havayolu çalışanlarının yaşamış olduğu iş aile çatışmasının iş tatmini ve yaşam doyumuna etkisini belirlemek amacıyla 2019 yılı Mart-Nisan aylarında havayolu çalışanlarına anket uygulanmıştır.

Anket; tek sayfada arkalı önlü olarak tasarlanmış olup 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde havayolu çalışanlarının sosyo demografik

ve çalışma koşulları ile ilgili özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde; havayolu çalışanlarının iş tatminini ölçmeye yönelik 1967 yılında Weiss Davis England ve Lofquist tarafında geliştirilen ve araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır (Ergül, 2015). Ölçek 5’li likert tipinde; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen 5 sorudan oluşan yaşam doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğinin Türkçe ’ye uyarlama çalışmaları; Yetim (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır.

Anketin dördüncü bölümünde; havayolu çalışanlarının yaşamış olduğu iş-aile ve aile-iş çatışmalarını ölçmeye yönelik Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen, Giray ve Engin (2006) tarafından Türkçe ’ye çevrilen iş-aile çatışması ölçeğinde değişiklik yapılmayıp, orijinali kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde ve analizinde SPSS (Statistical for the Social Science) 21.0 programından yararlanılmıştır. Anket formlarından elde edilen bilgiler öncelikle bilgisayara kaydedilerek veri tabanı meydana getirilmiştir. Araştırmaya katılan kişilere ait demografik veriler yüzde ve frekans değerleriyle analiz edilmiştir. Araştırma konusuna ilişkin veriler yüzde ve frekans yöntemiyle çizelgeler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizleri, standart sapmalar verilmiştir. İfadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini, verilerin hatalardan arındırılıp arındırılmadığını test etmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi adına çarpıklık ve basıklık kat sayılarına bakılmıştır. Kolmogorov Smirnov testi yapılarak verilen normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov analizi sonucunda çıkan çarpıklık ve basıklık katsayıları, -2 ve +2 değerleri arasında kalıyorsa veriler, normal dağılım özelliğine sahiptir (George ve Mallery, 2010; Kurtuluş, 2010). Bu araştırmada yapılan test sonucunda veriler, normal dağılım göstermektedir. Bunun sonucunda araştırmada test edilecek hipotezler için (T-testi, Anova ve Regresyon) testleri ile, araştırmının değişkenleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırmada verilerin güvenilirliğini belirlemek amacı ile Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeklerin güvenilirliği aşağıdaki aralıklar dikkate alınarak hesaplanmıştır (Lorcu, 2015):

- $0 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür.
- $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha \leq 1$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

	Cronbach's Alpha
İş Aile Çatışması	,901
İş Tatmini	,942
Yaşam Doyumu	,902

Verilerin dağılımı incelendiğinde, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin cinsiyet, bakıma ihtiyaç duyan yakının olması değişkenleri için t testi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının, yaş, çalışma alanı, gelir, eğitim, medeni durum, eşlerin çalışma durumu, eşlerin çalıştığı sektör, eşlerin geliri, çocuk sayısı, çocukların yaşları, günlük ortalama çalışma saati değişkenlerini için One-Way Anova testinden yararlanılmıştır. İş aile çatışması ve iş tatmini, iş aile çatışması ve yaşam doyumu, yaşam doyumu ve iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmaya katılan havayolu çalışanlarına ait demografik faktörler, çalışanların iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu sorularına verdikleri cevaplara yönelik yüzde frekans değerleri bu bölümde yer almaktadır.

4.1. Araştırma Verilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan 317 katılımcıya ait demografik özellikler Çizelge 4’de verilmektedir. Araştırmanın örnekleme ait değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Örnekleme ilişkin genel değerlendirmenin yapılabilmesi için verilerin dağılımları ve yoğunlukları analiz edilmiştir.

Çizelge 4. Havayolu Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (n=317)

Değişkenler	Sıklık (N)	Yüzde (%)	Değişkenler	Sıklık (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Yaşınız		
Kadın	146	46,1	18-25 yaş arası	61	19,2
Erkek	171	53,9	26-35 yaş arası	178	56,2
Çalışma Alanınız			36-45 yaş arası	64	20,2
Teknik Personel	22	6,9	46-54 yaş arası	14	4,4
Yer Hizmetleri	153	48,3	55 yaş ve üstü	0	
Kabin Memuru	76	24,0	Geliriniz		
Pilot	62	19,6	2.000-5.000TL arası	151	47,6
Diğer	4	1,3	5.001-10.000TL arası	88	27,8
Eğitim Durumunuz			10.000TL üzeri	78	24,6
Lise	31	9,8	Medeni Durumunuz		
Önlisans	55	17,4	Evli	128	40,4
Lisans	203	64,0	Bekar	164	51,7
Lisansüstü	28	8,8	Eşinden ayrılmış	23	7,3
Günlük Ortalama Çalışma Saatiniz			Bakıma İhtiyaç Duyan Yakınınız Var mı?		
8 saat ve altı	81	25,6	Evet	38	12
9-11 saat	194	61,2	Hayır	279	88
12 saat ve üzeri	42	13,2	Çocuk Sayısı		
Eşinizin Aylık Geliri			0	42	13,2
2.000-5.000TL arası	61	19,2	1	71	22,4
5.001-10.000TL arası	41	12,9	2	34	10,7
10.000TL üzeri	7	2,2	3 ve üstü	5	1,6
Çocuklarınızın Yaş(lar)ı			Eşinizin Çalıştığı Sektör		
0-2 yaş arası	47		Özel Sektör	79	24,9
3-12 yaş arası	84		Kamu	26	8,2
13 yaş ve üzeri	27		Diğer	4	1,3
Eşinizin Çalışma Durumu					
Aynı Sektörde Çalışıyoruz	30	9,5			
Farklı Bir Sektörde Çalışıyor	77	24,3			
Çalışmıyor	23	7,3			

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 146'sının (% 46,1) kadınlardan, 171'inin (% 53,9) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında; 61'inin (% 19,2) 18-25 yaş arası, 178'inin (% 56,2) 26-35 yaş arası, 64'ünün (% 20,2) 36-45 yaş arası, 14'ünün (% 4,4) 46-54 yaş arası olduğu, 55 yaş ve üstü katılımcının olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin çalışma alanına bakıldığında 22'sinin (% 6,9) teknik personel, 153'ünün (% 48,3) yer hizmetleri, 76'sının (% 24) kabin memuru, 62'sinin (% 19,6) pilot ve 4'ünün (% 1,3) diğer seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin gelir durumlarına bakıldığında 151'in (% 47,6) 2.000-5.000TL arası, 88'inin (% 27,8) 5.001-10.000TL arası, 78'inin (% 24,6) ise 10.000TL ve üstü ücret aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ankete katılan kişilerin eğitim durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde 31'inin (% 9,8) lise, 55'inin (% 17,4) ön lisans, 203'ünün (% 64) lisans, 28'inin (% 8,8) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Ankete katılan kişilerin 128'inin (% 40,4) evli, 164'ünün (% 51,7) bekar ve 23'ünün (% 7,3) eşlerinden ayrılmış olduğu görülmektedir. Evli olan katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına bakıldığında, 30'unun (% 9,5) aynı sektörde çalıştığı, 77'sinin (%24,3) farklı sektörde çalıştığı ve 23'ünün (%7,3) çalışmadığı görülmüştür. Evli olan katılımcıların eşlerinin çalışmış olduğu sektör dağılımına bakıldığında 79'unun (% 24,9) özel sektör, 26'sının (8,2) kamu ve 4'ünün (% 1,3) diğer seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Katılımcı eşlerinin aylık gelir dağılımlarına bakıldığında, 61'inin (% 19,2) 2.000-5.000TL arası, 41'inin (% 12,9) 5.001-10.000TL arası, 7'sinin (% 2,2) ise 10.000TL ve üstü ücret aldığı görülmektedir. Katılımcıların 158'inin (% 49,1) çocuğu olduğu, 159'unun (% 50,9) ise çocuğu olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan evli ya da boşanmış olan katılımcıların çocuklarının sayısına bakıldığında, 42'sinin (%13,2) çocuğu olmadığı, 71'inin (%13,2) 1 çocuğu olduğu, 34'ünün (% 10,7) 2 çocuğu olduğu ve 5'inin 3 yaş ve üstü çocuğu olduğu görülmektedir. Çocuğu bulunan katılımcıların çocuk yaş durum dağılımına bakıldığında ise, 47'sinin (%) 0-2 yaş arası, 84'ünün (%) 3-12 yaş arası ve 27'sinin (%) 13 yaş ve üzeri çocuklarının bulunduğu görülmektedir. Ankete katılan kişilerin

bakıma ihtiyaç duyan yakınının olması değişkenine 38'inin (% 12) evet, 279'unun hayır seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Katılımcıların günlük ortalama çalışma saati durumlarına bakıldığında ise 81'inin (%25,6) 8 saat ve altı, 194'ünün (%61,2) 9-11 saat, 42'sinin (%13,2) 11 saat ve üzeri seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

4.1.1. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Farklı değişkenlerin, farklı ölçüm teknikleri ile ölçüldükten sonra değişkenin göstermiş olduğu kararlılık güvenilirlik olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2014). Güvenilirlik bir ölçekte bulunan değişkenlerin, kendi arasında göstermiş olduğu tutarlığı ortaya koyan bir kavramdır (Kurtuluş, 2010). Ölçülmek istenilen değişkenin tesadüfî yargılardan uzak olması gerekmektedir. Güvenilirlik araştırmalarda korelasyon katsayısı olan "r" ile belirlenir ve 0-1 arasında değerler alır. Değerlerin 1'e yakın değerler göstermesi güvenilirliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Karasar, 2014; Ural ve Kılıç, 2013).

Çizelge 5'de yer alan iş aile çatışmasına ilişkin ölçek sorularının aritmetik ortalaması, standart sapması ve ilgili soru silindiğinde ölçeğin güvenilirlik katsayısı yer almaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 10 ifadesi bulunan iş aile çatışması ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,899 olarak elde edilmiştir. İş aile çatışması ölçeği için elde edilen bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik analizi ile ilgili veriler Çizelge 5'de yer almaktadır.

Çizelge 5. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları (n=317)

	\bar{x}	S.S.	Soru Silindiğinde Cronbach's Alpha
İfade 1	2,73	1,24	,888
İfade 2	3,10	1,25	,889
İfade 3	2,90	1,21	,886
İfade 4	2,97	1,26	,887
İfade 5	3,19	1,24	,890
İfade 6	2,33	1,08	,888
İfade 7	2,19	1,02	,892
İfade 8	2,16	1,02	,896
İfade 9	2,20	1,09	,892
İfade 10	2,08	1,02	,899
Genel Standart Sapma: 1,14 Genel Aritmetik Ortalama: 2,58 Cronbach's Alpha: ,901			

4.1.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin iş aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarına yönelik olarak sorulan ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelenmiştir. Havayolu çalışanlarının iş aile çatışması için belirlenen 10 maddeyi 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretlemeleri istenmiştir.

4.1.2.1. İş Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Bulgular

Havayolu çalışanlarının iş aile çatışmasına yönelik verdikleri cevaplar Çizelge 6'da yer almaktadır.

Çizelge 6. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Frekans Dağılımı, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

İfadeler	1		2		3		4		5		\bar{x}	S.S.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İş sorumluluklarım aile yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	52	16,4	107	33,8	69	21,8	52	16,4	37	11,7	2,73	,888
İş gereksinimlerim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	36	11,4	76	24,0	73	23,0	83	26,2	49	15,5	3,10	,889
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	42	13,2	93	29,3	69	21,8	80	25,2	33	10,4	2,90	,886
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	40	12,6	92	29,0	65	20,5	76	24,0	44	13,9	2,97	,887
İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	34	10,7	65	20,5	76	24,0	90	28,4	52	16,4	3,19	,890
Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	64	20,2	153	48,3	48	15,1	35	11,0	17	5,4	2,33	,888
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	77	24,3	155	48,9	43	13,6	31	9,8	11	3,5	2,19	,892
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	81	25,6	154	48,6	42	13,2	29	9,1	11	3,5	2,16	,896
Aile yaşantım işimle ilgili sorumluluklarımı (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi) olumsuz olarak etkiliyor.	83	26,2	148	46,7	41	12,9	28	8,8	17	5,4	2,20	,892
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	96	30,3	144	45,4	43	13,6	22	6,9	12	3,8	2,08	,899
Genel Standart Sapma: ,890 Genel Aritmetik Ortalama: 2,58												

*1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılıyorum 3=Orta Düzeyde Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 6 verileri incelendiğinde; “İş sorumluluklarım aile yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.” ifadesine 317 katılımcının 52’si (%16,4) kesinlikle katılmıyorum, 107’si (%33,8) katılmıyorum, 69’u (%21,8) orta düzeyde katılıyorum, 52’si (%16,4) katılıyorum, 37’si (%11,7) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,73 ve standart sapması 0,88 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir

“İş gereksinimlerim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.” ifadesine 317 katılımcının 36’sı (%11,4) kesinlikle katılmıyorum, 76’sı (24,0) katılmıyorum, 73’ü (%23,0) orta düzeyde katılıyorum, 83’ü (%26,2) katılıyorum, 49’u (%15,5) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 3,10 ve standart sapması 0,88 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.” ifadesine 317 katılımcının 42’si (%13,2) kesinlikle katılmıyorum, 93’ü (%30,0) katılmıyorum, 69’u (%21,8) orta düzeyde katılıyorum, 80’i (%25,2) katılıyorum, 33’ü (%10,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,90 ve standart sapması 0,88 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.” ifadesine 317 katılımcının 40’ı (%12,6) kesinlikle katılmıyorum, 92’si (29,0) katılmıyorum, 65’i (%20,5) orta düzeyde katılıyorum, 76’sı (%24,0) katılıyorum, 44’ü (%13,9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,97 ve standart sapması 0,88 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.” ifadesine 317 katılımcının 34’ü (%10,7) kesinlikle katılmıyorum, 65’i (%20,5) katılmıyorum, 76’sı (24,0) orta düzeyde katılıyorum, 90’ı (%28,4)

katılıyorum, 52'si (%16,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 3,19 ve standart sapması 0,89 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.” ifadesine 317 katılımcının 64'ü (%20,2) kesinlikle katılmıyorum, 153 (%48,3) katılmıyorum, 48'i (%15,1) orta düzeyde katılıyorum, 35'i (%11,0) katılıyorum, 17'si (%5,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,33 ve standart sapması 0,88 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.” ifadesine 317 katılımcının 77'si (%24,3) kesinlikle katılmıyorum, 155'i (%48,9) katılmıyorum, 43'ü (%13,6) orta düzeyde katılıyorum, 31'i (%9,8) katılıyorum, 11'i (3,5) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,19 ve standart sapması 0,89 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.” ifadesine 317 katılımcının 81'inin (%25,6) kesinlikle katılmıyorum, 154'ü (%48,6) katılmıyorum, 42'si (%13,2) orta düzeyde katılıyorum, 29'u (%9,1) katılıyorum, 11'i (%3,5) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,16 ve standart sapması 0,89 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Aile yaşantım işimle ilgili sorumluluklarımı (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi) olumsuz olarak etkiliyor.” ifadesine 317 katılımcının 83'ü (%26,2) kesinlikle katılmıyorum, 148'i (46,7) katılmıyorum, 41'i (%12,9) orta düzeyde katılıyorum, 28'i (%8,8) katılıyorum, 17'si (%5,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,20 ve standart sapması 0,89 olarak bulunmuştur. İfadeye

verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.” ifadesine 317 katılımcının 96’sı (%30,3) kesinlikle katılmıyorum, 144’ü (%45,4) katılmıyorum, 43’ü (%13,6) orta düzeyde katılıyorum, 22’si (% 6,9) katılıyorum, 13’si (%3,8) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,08 ve standart sapması 0,89 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Çizelge 6’ya göre araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının iş aile çatışması ile ilgili verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları incelendiğinde en yüksek değer, $\bar{x}=3,19$ ile “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.” ifadesi olduğu ve en düşük değer $\bar{x}=2,08$ ile “Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.” seçeneği olduğu görülmektedir.

Çizelge 7’de yer alan iş tatminine ilişkin ölçek sorularının aritmetik ortalaması, standart sapması ve ilgili soru silindiğinde ölçeğin güvenilirlik katsayı yer almaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 11 ifadesi bulunan iş tatmin ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,942 olarak elde edilmiştir. İş tatmini ölçeği için elde edilen bu sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.1.2.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çizelge 7. İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	\bar{x}	S.S.	Soru Silindiğinde Cronbach's Alpha
İfade 1	3,37	1,22	,936
İfade 2	3,36	1,16	,937
İfade 3	3,40	1,11	,936
İfade 4	3,90	1,10	,942
İfade 5	3,61	1,14	,936
İfade 6	3,77	1,11	,937
İfade 7	3,03	1,33	,940
İfade 8	3,20	1,28	,935
İfade 9	3,22	1,25	,937
İfade 10	3,15	1,18	,937
İfade 11	3,29	1,15	,934
Genel Standart Sapma: 1,18 Genel Aritmetik Ortalama: 3,39 Cronbach's Alpha: ,942			

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin yapmış oldukları işten tatmin ya da tatminsizlik duygularını anlamaya yönelik sorulan ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelenmiştir. Havayolu çalışanlarının iş tatmini için belirlenen 11 maddeyi 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretlemeleri istenmiştir. Havayolu çalışanlarının iş tatmini sorularına yönelik verdikleri cevaplar Çizelge 8'de yer almaktadır.

Çizelge 8. Katılımcıların İş Tatmini Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Frekans Dağılımı, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

İfadeler	1		2		3		4		5		\bar{x}	S.S.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İşim bana güvenli bir gelecek sağlar.	37	11,7	38	12,0	63	19,9	127	40,1	52	16,4	1,22	,936
Yaptığım iş tüm bilgi, yetenek ve becerilerimi kullanma imkânı sağlar.	23	7,3	54	17,0	76	24,0	111	35,0	53	16,7	1,16	,937
İş yerine zevkle bir şeyler yapma arzusu içerisinde gelirim.	25	7,9	41	12,9	77	24,3	130	41,0	44	13,9	1,11	,936
İşimi tamamladıktan sonra genellikle başarılı olduğumu düşünürüm.	20	6,3	20	6,3	29	9,1	150	47,3	98	30,9	1,10	,942
İşim bana prestij ve saygınlık kazandırır.	21	6,6	35	11,0	61	19,2	129	40,7	71	22,4	1,14	,936
İşimi severek yaparım.	20	6,3	24	7,6	46	14,5	143	45,1	84	26,5	1,11	,937
İşyerimde yükselme politikası adildir.	59	18,6	53	16,7	72	22,7	85	26,8	48	15,1	1,33	,940
İşimin bana sağladığı maddi imkanlardan çok memnunum.	42	13,2	53	16,7	73	23,0	95	30,0	54	17,0	1,28	,935
İşimin bana sağladığı sosyal imkanlardan çok memnunum.	39	12,3	53	16,7	73	23,0	101	31,9	51	16,1	1,25	,937
İşimde diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.	33	10,4	67	21,1	69	21,8	114	36,0	34	10,7	1,18	,937
Mevcut işim beni genel olarak tatmin ediyor.	30	9,5	49	15,5	75	23,7	124	39,1	39	12,3	1,15	,934
Genel Standart Sapma: ,937												
Genel Aritmetik Ortalama: 1,18												

*1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılıyorum 3=Orta Düzeyde Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 8 verileri incelendiğinde; “İşim bana güvenli bir gelecek sağlar.” ifadesine 317 katılımcının 37’si (%11,7) kesinlikle katılmıyorum, 38’i (%12,0) katılmıyorum, 63’ü (19,9) orta düzeyde katılıyorum, 127’si (%40,1) katılıyorum, 52’si (%16,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,22 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Yaptığım iş tüm bilgi, yetenek ve becerilerimi kullanma imkânı sağlar.” ifadesine 317 katılımcının 23’ü (%7,3) kesinlikle katılmıyorum, 54’ü (%17,0) katılmıyorum, 76’sı (%24,0) orta düzeyde katılıyorum, 111’i (35,0) katılıyorum, 53’ü (%16,7) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,16 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İş yerine zevkle bir şeyler yapma arzusu içerisinde gelirim.” ifadesine 317 katılımcının 25’i (%7,9) kesinlikle katılmıyorum, 41’i (%12,9) katılmıyorum, 77’si (%24,3) orta düzeyde katılıyorum, 130’u (%41,0) katılıyorum, 44’ü (%13,9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,11 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşimi tamamladıktan sonra genellikle başarılı olduğumu düşünürüm.” ifadesine 317 katılımcının 20’si (%6,3) kesinlikle katılmıyorum, 20’si (%6,3) katılmıyorum, 39’u (%9,1) orta düzeyde katılıyorum, 150’si (%47,3) katılıyorum, 98’i (%30,9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,10 ve standart sapması 0,94 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşim bana prestij ve saygınlık kazandırır.” ifadesine 317 katılımcının 21’i (%6,6) kesinlikle katılmıyorum, 35’i (%11,0) katılmıyorum, 61’i (%19,2) orta düzeyde katılıyorum, 129’u (%40,7) katılıyorum, 71’i (%22,4) kesinlikle

katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,14 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşimi severek yaparım.” ifadesine 317 katılımcının 20’si (6,3) kesinlikle katılmıyorum, 24’ü (%7,6) katılmıyorum, 46’sı (14,5) orta düzeyde katılıyorum, 143’ü (%45,1) katılıyorum, 84’ü (%26,5) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,11 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşyerimde yükselme politikası adildir.” ifadesine 317 katılımcının 59’u (%18,6) kesinlikle katılmıyorum, 53’ü (%16,7) katılmıyorum, 72’si (%22,7) orta düzeyde katılıyorum, 85’i (%26,8) katılıyorum, 48’i (%15,1) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 2,08 ve standart sapması 0,89 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşimin bana sağladığı maddi imkanlardan çok memnunum.” ifadesine 317 katılımcının 42’si (%13,2) kesinlikle katılmıyorum, 53’ü (%16,7) katılmıyorum, 73’ü (%23,0) orta düzeyde katılıyorum, 95’i (%30,0) katılıyorum, 54’ü (%17,0) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,28 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşimin bana sağladığı sosyal imkanlardan çok memnunum.” ifadesine 317 katılımcının 39’u (%12,3) kesinlikle katılmıyorum, 53’ü (%16,7) katılmıyorum, 73’ü (%23,0) orta düzeyde katılıyorum, 101’i (%31,9) katılıyorum, 51’i (%16,1) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,25 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“İşimde diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.” ifadesine 317 katılımcının 33’ü (%10,4) kesinlikle katılmıyorum, 64’si (%21,1) katılmıyorum, 69’u (%21,8) orta düzeyde katılıyorum, 114’ü (%36,0) katılıyorum, 34’ü (%10,7) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,18 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Mevcut işim beni genel olarak tatmin ediyor.” ifadesine 317 katılımcının 90’u (%9,5) kesinlikle katılmıyorum, 49’u (%15,5) katılmıyorum, 75’i (23,7) orta düzeyde katılıyorum, 124’ü (39,1) katılıyorum, 39’u (%12,3) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,15 ve standart sapması 0,93 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Çizelge 9’a göre araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının iş tatmini ile ilgili verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları incelendiğinde en yüksek değer, $\bar{x}=3,90$ ile “İşimi tamamladıktan sonra genellikle başarılı olduğumu düşünürüm.” ifadesi olduğu ve en düşük değer $\bar{x} =3,03$ “İşyerimde yükselme politikası adildir.” seçeneği olduğu görülmektedir.

Çizelge 9’da yer alan yaşam doyumuna ilişkin ölçek sorularının aritmetik ortalaması, standart sapması ve ilgili soru silindiğinde ölçeğin güvenilirlik katsayı yer almaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 5 ifadesi bulunan yaşam doyumunu ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,902 olarak elde edilmiştir. Yaşam doyumunu ölçeği için elde edilen bu sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.1.2.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çizelge 9. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	\bar{x}	S.S.	Soru Silindiğinde Cronbach’s Alpha
İfade 1	3,09	1,14	,869
İfade 2	2,89	1,09	,874
İfade 3	3,27	1,14	,879
İfade 4	3,19	1,10	,877
İfade 5	2,58	1,20	,897
Genel Standart Sapma: 1,13 Genel Aritmetik Ortalama: 3,00 Cronbach’s Alpha: ,902			

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin yaşamlarından memnun düzeyine ilişkin olarak sorulan ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelenmiştir. Havayolu çalışanlarının yaşam doyumunu için belirlenen 5 maddeyi 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretlemeleri istenmiştir. Havayolu çalışanlarının yaşam doyumunu sorularına yönelik verdikleri cevaplar Çizelge 10’da yer almaktadır.

Çizelge 10. Katılımcıların Yaşam Doyumu Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Frekans Dağılımı, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

İfadeler	1		2		3		4		5		\bar{x}	S.S.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	35	11,0	62	19,6	86	27,1	106	33,4	28	8,8	1,14	,869
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	38	12,0	74	23,3	109	34,4	76	24,0	20	6,3	1,09	,874
Yaşamımdan memnunum.	28	8,8	54	17,0	78	24,6	118	37,2	39	12,3	1,14	,879
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli kazanımlara sahip oldum.	26	8,2	57	18,0	96	30,3	104	32,8	34	10,7	1,10	,877
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	69	21,8	94	29,7	76	24,0	57	18,0	21	6,6	1,20	,897
Genel Standart Sapma: ,879 Genel Aritmetik Ortalama: 1,13												

*1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılıyorum 3=Orta Düzeyde Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 10 verileri incelendiğinde; “İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.” ifadesine 317 katılımcının 35’i (%11,0) kesinlikle katılmıyorum, 62’si (%19,6) katılmıyorum, 86’sı (%27,1) orta düzeyde katılıyorum, 106’sı (%33,4) katılıyorum, 28’i (%8,8) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,14 ve standart sapması 0,86 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Yaşam koşullarım mükemmeldir.” ifadesine 317 katılımcının 38’i (%12,0) kesinlikle katılmıyorum, 74’ü (%23,3) katılmıyorum, 109’u (%34,4) orta düzeyde katılıyorum, 76’sı (%24,0) katılıyorum, 20’si (%6,3) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,09 ve standart sapması 0,87 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde orta düzeyde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Yaşamımdan memnunum.” ifadesine 317 katılımcının 28’i (%8,8) kesinlikle katılmıyorum, 54’ü (%17,0) katılmıyorum, 78’i (%24,6) orta düzeyde katılıyorum, 118’i (%37,2) katılıyorum, 39’u (%12,3) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,14 ve standart sapması 0,87 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli kazanımlara sahip oldum.” ifadesine 317 katılımcının 26’sı (%8,2) kesinlikle katılmıyorum, 57’i (%18,0) katılmıyorum, 96’sı (30,3) orta düzeyde katılıyorum, 104’ü (%32,8) katılıyorum, 34’ü (%10,7) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,10 ve standart sapması 0,87 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.” ifadesine 317 katılımcının 69’u (%21,8) kesinlikle katılmıyorum, 94’ü (%29,7) katılmıyorum, 76’ı (%24,0) orta düzeyde katılıyorum, 57’si (%18,0) katılıyorum, 21’i (%6,6) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İfadenin genel aritmetik ortalaması 1,20 ve standart sapması 0,89 olarak bulunmuştur. İfadeye verilmiş olan cevaplar incelendiğinde katılmıyorum seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Çizelge 10’a göre araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının yaşam doyumu ile ilgili verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları incelendiğinde en yüksek değer, $\bar{x}=3,27$ ile “Yaşamımdan memnunum.” ifadesi olduğu ve en düşük değer, $\bar{x}=2,58$ ile “Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.” seçeneği olduğu görülmektedir.

4.1.3. T Testi Sonuçları ve Hipotezler

T testi, 2 veya daha az değişkenin istatistiki olarak farkını bulmak için kullanılan testtir (Kurtuluş, 2010; Kozak, 2014;). Bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenlere bağlı olarak değişkenlik gösterme durumunu ölçmektedir (Kozak, 2014).

İş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu ölçeklerine göre araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet ve bakıma ihtiyaç duyan yakınının olması sorularına verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için ayrı ayrı bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. T testi sonuçları Çizelge 11’de yer almaktadır.

Çizelge 11. Cinsiyet, Bakıma İhtiyaç Duyan Yakının Olması Havayolu Çalışanlarının İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Değişkenleri İçin Bağımsız Örneklem T Testi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	t	p	
İş-Aile	Cinsiyet	Kadın	146	2,58	,852	-,147	,883
		Erkek	171	2,59	,825		
İş Tatmini	Cinsiyet	Kadın	146	3,31	,880	-1,42	,155
		Erkek	171	3,46	1,00		
Yaşam Doyumu	Cinsiyet	Kadın	146	2,90	,953	-1,74	0,82
		Erkek	171	3,09	,969		
İş-Aile	Bakıma İht. Duyan Yakın Oluşu	Evet	38	2,63	1,02	,334	,740
		Hayır	279	2,58	,808		
İş Tatmini	Bakıma İht. Duyan Yakın Oluşu	Evet	38	3,46	,812	,456	,649
		Hayır	279	3,38	,966		
Yaşam Doyumu	Bakıma İht. Duyan Yakın Oluşu	Evet	38	2,90	,946	-,696	,487
		Hayır	279	3,02	,968		

Cinsiyet ile İş Aile Çatışması verileri incelendiğinde; Kadın katılımcı ortalamaları ($\bar{x} = 2,58$) erkek katılımcı ortalamasından ($\bar{x} = 2,59$) farklıdır ve bu fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak kabul edilmemektedir.

4.1.4. Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyans analizi; ikiden fazla değişkenin olduğu grupta bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının karşılaştırılarak elde edilen farkın belirli bir güven düzeyinde olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2013; Kurtuluş, 2010)

Araştırmanın bu bölümünde ikiden fazla değişkeni olan soruların yanıtlarını karşılaştırmak için varyans analizinden yararlanılmıştır. Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin yaş değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 12’de yer almaktadır.

Çizelge 12. Katılımcıların Yaş değişkeni ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile	Yaş	18-25 yaş arası	61	2,70	,865	7,31	,647
		26-35 yaş arası	178	2,58	,892		
		36-45 yaş arası	64	2,53	,707		
		46-54 yaş arası	14	2,47	,439		
		55 yaş ve üstü	0				
İş Tatmini	Yaş	18-25 yaş arası	61	2,96	,903	5,79	,001
		26-35 yaş arası	178	3,45	,950		
		36-45 yaş arası	64	3,61	,890		
		46-54 yaş arası	14	3,49	,915		
		55 yaş ve üstü	0				
Yaşam Doyumu	Yaş	18-25 yaş arası	61	2,62	,889	4,35	,005
		26-35 yaş arası	178	3,08	,976		
		36-45 yaş arası	64	3,08	,935		
		46-54 yaş arası	14	3,35	,941		
		55 yaş ve üstü	0				

Çizelge 12’ye göre havayolu çalışanlarının yaşları ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=7,31$; $p=0,647$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H2a: Yaş değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 2a ret edilmiştir.

Çizelge 12’ye göre havayolu çalışanlarının yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=5,79$; $p=0,001$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H2b: Yaş değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 2b kabul edilmiştir. Analiz sonucunda, çalışmaya katılan katılımcıların yaşları ile iş tatmin düzeyleri incelendiğinde en yüksek iş tatmin düzeyi 36-45 yaş aralığında bulunan kişiler olurken en düşük iş tatmin düzeyi ise 18-

25 yaş aralığındaki kişiler olduğu görülmektedir. Tukey testine göre iş tatmini ile yaş grupları arasındaki ilişki; 36-45>26-35>18-25 şeklindedir.

Çizelge 12'ye göre havayolu çalışanlarının yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=4,35$; $p=.0,005$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H2c: Yaş değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 2c kabul edilmiştir. Yaşam doyum sonuçları incelendiğinde en yüksek yaşam doyum düzeyi 46-54 yaş aralığında bulunan kişiler olduğu sonucu elde edilmiştir. Yaşam doyumu da kişinin yaşı ile doğru orantılı bir şekilde artış göstermektedir. Tukey testine göre yaş doyumu ile yaş grupları arasındaki ilişki; 46-54>36-45=26-35>18-25 şeklindedir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin çalışma alanı değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 13'de yer almaktadır.

Çizelge 13. Katılımcıların Çalışma Alanı ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile	Çalışma Alanı	Teknik Personel	22	2,28	,642	4,15	,003
		Yer Hizmetleri	153	2,77	,841		
		Kabin Memuru	76	2,38	,909		
		Pilot	62	2,47	,695		
		Diğer	4	2,60	,828		
İş Tatmini	Çalışma Alanı	Teknik Personel	22	3,33	,730	18,3	,000
		Yer Hizmetleri	153	2,99	,906		
		Kabin Memuru	76	3,75	,784		
		Pilot	62	3,92	,886		
		Diğer	4	4,13	,336		
Yaşam Doyumu	Çalışma Alanı	Teknik Personel	22	2,93	,699	17,9	,000
		Yer Hizmetleri	153	2,60	,864		
		Kabin Memuru	76	3,42	,952		
		Pilot	62	3,47	,882		
		Diğer	4	3,07	,191		

Çizelge 13'e göre havayolu çalışanlarının çalışma alanı ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=4,15$; $p=.0,003$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H3a: Çalışma alanı değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 3a kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına incelendiğinde iş aile çatışma düzeyi en yüksek olan meslek grubunu yer hizmetleri oluştururken, en düşük olan grubu teknik personel oluşturmaktadır. Tukey testine göre iş aile çatışması ile çalışma alanı arasındaki ilişki; Yer Hizmetleri> Kabin Memuru şeklindedir

Çizelge 13'e göre havayolu çalışanlarının çalışma alanı ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=18,3$; $p=0,000$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H3b: Çalışma alanı değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 3b kabul edilmiştir. Tukey testine göre iş tatmini ile çalışma alanı arasındaki ilişki; Pilot > Kabin Memuru > Teknik Personel > Yer Hizmetleri şeklindedir.

Çizelge 11'e göre havayolu çalışanlarının çalışma alanı ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=17,9$; $p=0,000$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H3c: Çalışma alanı değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 3c kabul edilmiştir. Tukey testine göre yaşam doyumu ile çalışma alanı arasındaki ilişki; Pilot > Kabin Memuru > Diğer > Yer Hizmetleri şeklindedir.

Veriler incelendiğinde iş tatmini ve yaşam doyum düzeyi en düşük olan çalışma grubunu yer hizmetlerinin oluşturduğu, pilot grubunun ise iş tatmini ve yaşam doyum düzeyinin en yüksek çalışma alanını oluşturduğu sonucu elde edilmiştir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin gelir değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 14'de yer almaktadır.

Çizelge 14. Katılımcıların Gelirleri ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Gelir	2.000-5.000TL arası	151	2,76	,840	7,31	,001
		5.001-10.000TL arası	88	2,36	,867		
		10.000TL üzeri	78	2,48	,720		
İş Tatmini	Gelir	2.000-5.000TL arası	151	2,95	,850	37,8	,000
		5.001-10.000TL arası	88	3,80	,737		
		10.000TL üzeri	78	3,78	,976		
Yaşam Doyumu	Gelir	2.000-5.000TL arası	151	2,55	,801	38,5	,000
		5.001-10.000TL arası	88	3,42	,877		
		10.000TL üzeri	78	3,40	,974		

Çizelge 14'e göre havayolu çalışanlarının gelir değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=7,31$ $p=0,001$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H4a: Gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 4a kabul edilmiştir. Tukey testine göre iş aile çatışması ile

gelir durumu arasındaki ilişki; 2.000-5.000> 10.000 ve üzeri> 5.001-10.000> şeklindedir.

Çizelge 14'e göre havayolu çalışanlarının gelir değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=37,8$; $p=0,000$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H4b: Gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 4b kabul edilmiştir. Tukey testine göre iş tatmini ile gelir durumu arasındaki ilişki; 5.001-10.000> 10.000 üzeri> 2.000>5.000 şeklindedir.

Çizelge 14'e göre havayolu çalışanlarının gelir değişkeni ile yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=38,5$; $p=0,000$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H4c: Gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 4c kabul edilmiştir. Tukey testine göre yaşam doyumu ile gelir durumu arasındaki ilişki; 5.001-10.000> 10.000 üzeri> 2.000>5.000 şeklindedir.

Veriler incelendiğinde en düşük maaş grubunda (2.000-5.000tl) bulunan kişilerin iş aile çatışma düzeyinin en yüksek olduğu, iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin ise en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orta grupta yer alan maaş grubunun (5.000-10.000tl) ise, iş aile çatışma düzeylerinin en düşük, iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin en yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Yüksek maaş alan kişilerin iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin ise orta düzeyde yer aldığı görülmektedir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin eğitim değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 15'de yer almaktadır.

Çizelge 15. Katılımcıların Eğitim Durumu ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Eğitim Durumu	Lise	31	2,79	,821	3,40	,018
		Önlisans	55	2,82	,899		
		Lisans	203	2,47	,784		
		Lisansüstü	28	2,68	,982		
İş Tatmini	Eğitim Durumu	Lise	31	2,78	,910	7,32	,000
		Önlisans	55	3,16	,851		
		Lisans	203	3,52	,927		
		Lisansüstü	28	3,60	1,01		
Yaşam Doyumu	Eğitim Durumu	Lise	31	2,51	,901	7,16	,000
		Önlisans	55	2,66	,821		
		Lisans	203	3,16	,947		
		Lisansüstü	28	3,07	1,11		

Çizelge 15'e göre havayolu çalışanlarının eğitim durumu değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=3,40$ $p=0,018$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H5a: Eğitim değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 5a kabul edilmiştir. Tukey testine göre iş aile çatışması ile eğitim durumu arasındaki ilişki; Önlisans> Lisans şeklindedir.

Çizelge 15'e göre havayolu çalışanlarının eğitim durumu değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=7,32$; $p=0,000$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H5b: Eğitim değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 5b kabul edilmiştir. Tukey testine göre iş tatmini ile eğitim durumu arasındaki ilişki; Lisansüstü> Lisans> Lise şeklindedir.

Çizelge 15'e göre havayolu çalışanlarının eğitim durumu değişkeni ile yaşam doyumunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=7,16$; $p=.0,000$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H4c: Eğitim değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumunda anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 4c kabul edilmiştir. Tukey testine göre yaşam doyumunda ile eğitim durumu arasındaki ilişki; Lisans> Önlisans> Lise şeklindedir.

Veriler incelendiğinde ön lisans mezunu olan kişilerin iş aile çatışma düzeyinin en yüksek olduğu, lisans mezunu olan kişilerin ise en düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. İş tatmin düzeyi en yüksek olan kişilerin lisansüstü mezunu olduğu, en düşük olan kişilerin ise lise mezunu olduğu sonucu elde edilmiştir. Lisansüstü mezunları yaşam doyum düzeyinin en yüksek grubunu oluştururken, lise mezunu olan kişilerin en düşük grubu oluşturduğu görülmektedir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin medeni durum değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 16’da yer almaktadır.

Çizelge 16. Katılımcıların Medeni Durumu ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Medeni Durum	Evli	128	2,58	,767	,257	,774
		Bekar	164	2,59	,885		
		Eşinden ayrılmış	23	2,46	,805		
İş Tatmini		Evli	128	3,61	,915	5,62	,004
		Bekar	164	3,24	,957		
		Eşinden ayrılmış	23	3,29	,919		
Yaşam Doyumu		Evli	128	3,29	,950	10,0	,000
		Bekar	164	2,80	,929		
		Eşinden ayrılmış	23	2,95	,922		

Çizelge 16’ya göre havayolu çalışanlarının medeni durum değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=257$ $p=.0,774$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H6a: Medeni durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 5a ret edilmiştir.

Çizelge 16’ya göre havayolu çalışanlarının medeni durum değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=5,62$; $p=0,004$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H6b: Medeni durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 6b kabul edilmiştir. Tukey testine göre iş tatmini ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki; Evli> Bekar şeklindedir.

Çizelge 16’ya göre havayolu çalışanlarının medeni durum değişkeni ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=10,0$; $p=.0,000$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H6c: Medeni durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumunu arasında anlamlı bir

fark vardır” şeklindeki Hipotez 6c kabul edilmiştir. Tukey testine göre yaşam doyumu ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki; Evli> Bekar şeklindedir.

Medeni durum verileri incelendiğinde, evli olan kişilerin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyi bekar olan kişilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin eşin çalışma durum değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 17’de yer almaktadır.

Çizelge 17. Katılımcıların Eşin Çalışma Durumu ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Eşin Çalışma Durumu	Aynı Sektörde Çalışıyoruz	30	2,54	,761	,086	,917
		Farklı Bir Sektörde Çalışıyor	77	2,58	,816		
		Çalışmıyor	23	2,63	,574		
İş Tatmini		Aynı Sektörde Çalışıyoruz	30	3,54	,955	,671	,513
		Farklı Bir Sektörde Çalışıyor	77	3,61	1,07		
		Çalışmıyor	23	3,56	,567		
Yaşam Doyumu		Aynı Sektörde Çalışıyoruz	30	3,48	1,12	1,17	,312
		Farklı Bir Sektörde Çalışıyor	77	3,18	,914		
		Çalışmıyor	23	3,36	,787		

Çizelge 17’ye göre havayolu çalışanlarının eşin çalışma durum değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,86$ $p=0,917$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H7a: Eşin çalışma durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 7a ret edilmiştir.

Çizelge 17’ye göre havayolu çalışanlarının eşin çalışma durum değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=,671$; $p=0,513$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H7b: Eşin çalışma durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 7b ret edilmiştir.

Çizelge 17’ye göre havayolu çalışanlarının eşin çalışma durum değişkeni ile yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=1,17$; $p=0,312$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H7c: Eşin çalışma durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 7c ret edilmiştir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin eşin çalıştığı sektör değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 18’de yer almaktadır.

Çizelge 18. Katılımcıların Eşin Çalıştığı Sektör ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Eşin Çalıştığı Sektör	Özel Sektör	79	2,63	,795	1,44	,240
		Kamu	26	2,50	,732		
		Diğer	4	1,97	1,28		
İş Tatmini		Özel Sektör	79	3,54	,955	,050	,951
		Kamu	26	3,61	1,07		
		Diğer	4	3,56	,567		
Yaşam Doyumu		Özel Sektör	79	3,26	,982	,381	,684
		Kamu	26	3,25	1,02		
		Diğer	4	3,70	,382		

Çizelge 18’e göre havayolu çalışanlarının eşin çalıştığı sektör değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=1,44$ $p=0,240$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H8a: Eşin çalıştığı sektör değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 8a ret edilmiştir.

Çizelge 18’e göre havayolu çalışanlarının eşin çalıştığı sektör değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,050$; $p=0,951$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H8b: Eşin çalıştığı sektör değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 8b ret edilmiştir.

Çizelge 18’e göre havayolu çalışanlarının eşin çalıştığı sektör değişkeni ile yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,381$; $p=0,684$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H8c: Eşin çalıştığı sektör değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 8c ret edilmiştir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin eşin aylık gelir değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 19’da yer almaktadır.

Çizelge 19. Katılımcıların Eşin Aylık Geliri ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Eşin Aylık Geliri	2.000-5.000TL arası	61	2,61	,801	,178	,837
		5.001-10.000TL arası	41	2,52	,795		
		10.000TL üzeri	7	2,54	,946		
İş Tatmini		2.000-5.000TL arası	61	3,43	,966	2,59	,080
		5.001-10.000TL arası	41	3,82	,683		
		10.000TL üzeri	7	3,20	1,90		
Yaşam Doyumu		2.000-5.000TL arası	61	3,15	,926	2,12	,124
		5.001-10.000TL arası	41	3,52	,840		
		10.000TL üzeri	7	3,00	1,78		

Çizelge 19'a göre havayolu çalışanlarının eşin aylık gelir değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,178$ $p=0,837$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H9a: eşin aylık gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 9a ret edilmiştir.

Çizelge 19'a göre havayolu çalışanlarının eşin aylık gelir değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,050$; $p=0,951$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H9b: eşin aylık gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 9b ret edilmiştir.

Çizelge 19'a göre havayolu çalışanlarının eşin aylık gelir değişkeni ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,381$; $p=0,684$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H9c: Eşin aylık gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 9c ret edilmiştir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin çocuk sayısı değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 20'de yer almaktadır.

Çizelge 20. Katılımcıların Çocuk Sayısı ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Çocuk Sayısı	0	42	2,47	1,01	,667	,573
		1	71	2,63	,637		
		2	34	2,55	,534		
		3 ve üstü	5	2,88	1,13		
İş Tatmini	Çocuk Sayısı	0	42	3,43	1,01	,650	,584
		1	71	3,58	,844		
		2	34	3,60	,972		
		3 ve üstü	5	3,96	,657		
Yaşam Doyumu	Çocuk Sayısı	0	42	3,30	1,04	,435	,728
		1	71	3,14	,918		
		2	34	3,26	,933		
		3 ve üstü	5	5	,729		

Çizelge 20'ye göre havayolu çalışanlarının çocuk sayısı değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,667$ $p=0,573$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H10a: Çocuk sayısı değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 10a ret edilmiştir.

Çizelge 20'ye göre havayolu çalışanlarının çocuk sayısı değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,650$; $p=0,584$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H10b: Çocuk sayısı değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 10b ret edilmiştir.

Çizelge 20'ye göre havayolu çalışanlarının eşin aylık gelir değişkeni ile yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,435$; $p=0,728$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu "H10c: Eşin aylık gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki Hipotez 10c ret edilmiştir.

Havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 21’de yer almaktadır.

Çizelge 21. Katılımcıların Günlük Ortalama Çalışma Saati ile İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi

Kriterler		n	\bar{x}	S.S.	f	p	
İş-Aile Çatışması	Günlük Ort. Çalışma Saati	8 saat ve altı	81	2,17	,675	18,2	,000
		9-11 saat	194	2,66	,764		
		12 saat ve üzeri	42	3,03	1,08		
İş Tatmini		8 saat ve altı	81	3,26	,949	3,15	,044
		9-11 saat	194	3,49	,908		
		12 saat ve üzeri	42	3,17	1,07		
Yaşam Doyumu		8 saat ve altı	81	2,86	,822	5,24	,006
		9-11 saat	194	3,13	,974		
		12 saat ve üzeri	42	2,67	1,07		

Çizelge 21’e göre havayolu çalışanlarının günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,667$ $p=0,573$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H12a: günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 12a kabul edilmiştir. 12 saat ve üzeri çalışan kişiler, iş aile çatışma düzeyinin en yüksek yaşandığı grubu oluştururken, 8 saat ve altı çalışan kişiler çatışma düzeyinin en az yaşandığı grubu oluşturmaktadır. Tukey testine göre iş aile çatışması ile günlük ortalama çalışma saati arasındaki ilişki; 12 saat ve üzeri > 9-11 > 8 saat altı şeklindedir.

Çizelge 21’e göre havayolu çalışanlarının günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,650$; $p=0,584$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H12b: günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 12b kabul edilmiştir. 8 saat ve altı çalışan kişiler, iş tatmin düzeyinin en yüksek yaşandığı grubu oluştururken 12 saat ve üzeri çalışan kişiler iş tatmin düzeyinin en düşük olduğu grubu oluşturmaktadır. Dolayısı ile artan çalışma saatler, kişinin iş aile çatışması yaşamasına ve iş tatminin düşmesine sebebiyet vermektedir. Tukey testine göre iş tatmini ile günlük ortalama çalışma saati arasındaki ilişki; 9-11 > 12 saat üstü şeklindedir.

Çizelge 21’e göre havayolu çalışanlarının günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0,435$; $p=0,728$). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu “H12c: günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışan

bireylerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark vardır” şeklindeki Hipotez 12c ret edilmiştir. Tukey testine göre yaşam doyumu ile günlük ortalama çalışma saati arasındaki ilişki; 9-11> 8 saat altı >12 saat üstü şeklindedir.

4.1.5. Korelasyon Analizi Sonuçları ve Hipotezler

Çizelge 22. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	İş Aile Çatışması	İş Tatmini	Yaşam Doyumu
İş Aile Çatışması			
İş Tatmini	-,349**		
Yaşam Doyumu	-404**	,769**	

Çizelge 22’de de çalışmada yer alan 2 değişkenin arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini analiz etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu araştırma sonucunda iş aile çatışması ile iş tatmini ile arasında anlamlı ve negatif düşük yönlü bir ilişki ($r=-,349$) olduğu görülmektedir. Dolayısı ile iş aile çatışmasındaki artış iş tatminin düşük olmasına sebebiyet vermektedir.

İş tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi arasında ise anlamlı ve yüksek pozitif yönlü ($p=,769$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda ise iş tatmin düzeyi artan kişilerin, yaşam doyum düzeyinde de artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif düşük yönlü bir ilişki ($r=-,404$) olduğu görülmektedir. Dolayısı ile iş aile çatışması arttıkça kişinin iş tatmin düzeyinde düşüş görülmektedir.

Çizelge 23. Hipotez Sonuçları

H	HİPOTEZLER	SONUÇ
H1	Cinsiyet değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin, a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.	H1a DESTEKLENMEDİ H1b DESTEKLENMEDİ H1c DESTEKLENMEDİ
H2	Yaş değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin, a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.	H1a DESTEKLENDİ H1b DESTEKLENDİ H1c DESTEKLENMEDİ
H3	Çalışma alanı değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin, a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.	H1a DESTEKLENDİ H1b DESTEKLENDİ H1c DESTEKLENDİ
H4	Gelir değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.	H1a DESTEKLENDİ H1b DESTEKLENDİ H1c DESTEKLENDİ
H5	Eğitim durumu değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin, a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.	H1a DESTEKLENDİ H1b DESTEKLENDİ H1c DESTEKLENDİ
H6	Medeni durum değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin, a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.	H1a DESTEKLENDİ H1b DESTEKLENDİ H1c DESTEKLENMEDİ
H7	Günlük ortalama çalışma saat değişkeni ile havayolu işletmelerinde çalışanları bireylerin, a) iş tatmini b) yaşam doyumu c) iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.	H1a DESTEKLENDİ H1b DESTEKLENDİ H1c DESTEKLENDİ
H8	Havayolu çalışanlarının iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H9	Havayolu çalışanlarının iş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H10	Havayolu çalışanlarının iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H11	Havayolu çalışanlarının iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ

4.2.Bulguların Tartışılması

Bu bölümde, havayolu işletmesinde çalışan kişilerin iş aile çatışmasının, iş tatminine etkisi ve yaşam doyumu ile ilişkisini ölçmek için ve çalışanların sosyo-demografik özellikleriyle olan ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Bu araştırmada, iş aile çatışmasının iş tatminine etkisi ve yaşam doyumu ile ilişkisi arasında anlamlı bir fark olduğu elde edilmiştir. Bu durumda iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işlerinden duydukları tatmin azalmakta ve işe karşı soğuma yaşamaktadır.

Bu çalışmada cinsiyet değişkeninin, iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan bir anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Ancak yapılan bazı çalışmalarda, kadın çalışanların aile hayatındaki sorumluluklarının fazla oluşu erkeklerden daha çok iş aile çatışması yaşamasına sebebiyet vermektedir (Greenhaus vd. 1997; Fu ve Shaffer, 2000; Bolorizadeh vd., 2013). Kadın çalışanların, ailelerinin ekonomik sorumluluğunun tümünü üstlenmediği için iş hayatında ki beklentilerinin düşük olduğu, dolayısıyla da iş tatminlerinin erkek çalışanlara göre daha fazla olduğunu savunan bir takım çalışmalar mevcuttur (Organ, vd. 1995; Öcal, 2008). Cinsiyet değişkeninin yaşam doyumuna etkisini araştıran araştırmalarda, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu (Dikmen 1995; Ünal vd., 2001, TÜİK, 2018) ya da tam tersi olduğunu savunan araştırmalar mevcuttur (Batan, 2016).

Yaş değişkeni ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki istatistiksel açıdan ayrı ayrı iki değişken arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir. İş tatmininin yaşla birlikte arttığını savunan (Doruk, 2008; Long, 2005) çalışmaların yanı sıra tersi durumu savunan çalışmalarda mevcuttur (Korucu, 2016). İlgili alan yazın incelendiğinde genç çalışanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu savunan çalışmaların (Şimşek, 2011) yanında yaşlı olan çalışanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu savunan çalışmalarında olduğu görülmektedir (Diener ve Suh, 1998).

Çalışma alanı değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında ki, ayrı ayrı üç değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir.

Gelir değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ayrı ayrı üç değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir. İlgili araştırmalar incelendiğinde ücretin iş aile çatışması (Alkış, 2008; Arslan, 2017), iş tatmini (Sevimli ve İşcan, 2005; Aydoğdu, 2009; Özdemir, 2009) ve yaşam doyumu (Şekeroğlu, 2013; Çevik ve Korkmaz, 2014; Keser, 2003) üzerinde oldukça etkili olduğunu görölmektedir.

Eğitim durumu değişkeni ile iş aile çatışması ve iş tatmini arasında istatistiksel açıdan bir fark bulunamamış, fakat iş tatmini ile arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha az tatmin olduğu görölmektedir. Bunun nedeni ise eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin beklentilerinin daha yüksek olması olarak görölmektedir (Boyar ve Öztürk, 2017).

Medeni durum değişkeni ile hava yollarında çalışan kişilerin, iş aile çatışması ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir. Ancak iş tatmini ve medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Alan taramasında medeni durumun iş aile çatışması üzerine etkisi incelendiğinde erkek çalışanların çatışma durumunu kadın çalışanlara göre daha fazla yaşadığını savunan çalışmalar mevcuttur (Diker, 2010).

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni ile iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasında ki, ayrı ayrı üç değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir. Yapılan birçok çalışmada da günlük çalışma saati süresinin iş aile çatışmasını desteklediği görölmektedir (Adkins ve Premeaux, 2012; Mcnamara vd., 2013; Gamor vd., 2014).

Havayolu çalışanlarının iş aile çatışması ve iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir.

Havayolu çalışanlarının iş aile çatışması ve yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir.

Havayolu çalışanlarının iş tatmini ve yaşam doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir.

Havayolu alışanlarının iş aile atışması, iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş ve aile kişilerin yaşamını oluşturan en önemli alanlardır. Kişiler, iş ve aile hayatlarında zaman, davranış ve gerginlik odaklı bir takım rol çatışması yaşamaktadırlar. Ortaya çıkan bu çatışma durumunun önlenmesi kişinin hem bireysel hem örgütsel hayatında daha tatmin olmuş bir şekilde yaşamasını sağlamaktadır. İş ve aile hayatında tatmine ulaşmış kişilerin, hem aile hayatında hem de iş hayatında daha verimli bir şekilde çalışacağı düşünülmektedir.

Günümüzde iş görenlerin tatmin olmaları birey için ne kadar önemliyse işletmeler için de aynı öneme sahiptir. Kişilerin, kendilerini çalıştıkları işletmelere ait hissederek mutlu bir şekilde çalışmalarını işletmeler için oldukça önemlidir. İş tatmini yüksek olan bireylerin yaşam doyumu düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir.

Bu çalışmada, havayolu işletmelerinde çalışan kişilerin yaşamış olduğu iş aile çatışmasını ölçmek ve bu çatışmaya neden olan faktörleri belirleyerek iş görenlerin nasıl daha verimli ve daha mutlu bir şekilde çalışacağına öneri sunarak yardımcı olmak amaçlanmıştır. Buna ek olarak hem yerli hemde yabancı kaynak taramasında havayolu çalışanlarının yaşamış olduğu iş aile çatışmasının iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilişkisini belirleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için ele alınması gerektiği düşünülmüştür.

Günümüz rekabet ortamında işletmelerin sadece karlılığa ve ciroya odaklı bir çalışma şekli benimsemeleri yanlış bir tutum olacaktır. Gelişen Dünya'da fark yaratmak için sunulan hizmetin farklı olması gerekmektedir. Havayolu ulaşımı, müşterilerle çalışanların doğrudan iletişim kurduğu bir sektör olduğu için, işletmelerin, personeline olan tutumu müşteriye de yansımaktadır. Üretim ve tüketimin aynı anda gerçekleştiği havayolu ulaşımı müşterilerle yakın ilişki kurması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmaya ilişkin sonuçlar incelendiğinde iş tatmini ve yaşam doyumu en düşük olan yaş grubu 18-25 yaş aralığındaki kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç bireylerin iş hayatına yeni atılırken beklentilerinin yüksek oluşu ancak işletmelerin bu beklentilerini karşılayamadığı düşünülmektedir.

Gelir analiz verileri incelendiğinde en yüksek maaş kgrubundaki kişilerin en yüksek iş tatmin ve yaşam doyumuna sahip olacağı düşünülmektedir. Ancak verilere bakıldığında orta maaş grubundaki kişilerin en yüksek iş tatmin ve yaşam doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Gelir yükseldikçe hayattan beklentilerin artışı bu durumun sebebi olarak söylenebilir. Düşük maaş grubundaki kişilerin hem en çok iş aile çatışması yaşaması hem de iş tatmini ve yaşam doyumunun düşük olmasına sebebiyet vermektedir.

Çalışma alanı analiz verileri icelendiğinde en yüksek iş aile çatışması yaşayan yer hizmetleri ekibinin en düşük iş tatmini ve yaşam doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin ise verilen hizmet karşılığı alınan ücretin adil olmadığıdır.

İşletme içerisinde tatmin olan çalışanın hem aile hayatına hem de yaşam doyumuna yansıyan mutluluk durumu, müşterilere de yansiyarak daha iyi bir hizmet sunmaktadır. İşini seven ve işinden tatmin olan çalışanlar, müşteriler ile olan ilişkisinde daha yardımsever, istekli, sevecen ve güler yüzlü bir tutum sergilemektedirler.

Müşterilere sunulan hizmetin kalitesi arttıkça, müşterinin işletmeye olan bağlılığı artmakta ve işletme, uzun dönemde bu durumdan fayda sağlamaktadır. Bu nedenle işletmeler, çalışanların isteklerine ve ihtiyaçlarına makul düzeyde yanıt vererek daha tatmin edici bir iş ortamı sağlayarak hem çalışanın, hem işletmenin, hem de müşterinin doyumuna ulaşmasını kolaylaştırmış olacaktır.

5.2.Öneriler

Araştırma sonuçları kapsamında havayolu işletmelerine yönelik öneriler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

Havayolu işletmelerinde çalışan personellerin iş tatmin düzeyleri belirli zaman aralıklarında ölçülerek detaylı bir şekilde analiz edilmeli ve bu analizler insan kaynakları politikaları içerisinde yer almalıdır.

Çalışma alanlarının iş bölümlerine uygun nitelikte personel seçimi yapılmalı, işin niteliği, ücret ve yükselme politikası ayrıntılı bir şekilde iş görene aktarılmalı.

İş görenlerin yönetsel kararlara katılmasına belirli bir ölçüde izin verilmesi.

İşletmeler iş görenlere, işyerindeki yükselme politikası hakkında gerekli bilgileri vererek kişilerin kendine uygun olan alanda yükselmesini desteklemelidir.

İş yerinde adil bir ücretlendirme sistemi yapılmalı ve kişinin çalışmış olduğu birim çalışanına diğer işletmeler tarafından verilen ücret araştırması yapılarak ortalama bir ücret düzenlemesi yapılmalı.

Kişiler işin şartlarının kendi hayat şartlarına uygun olup olmadığı göz önünde tutarak ona göre iş seçimi yapmalılardır.

Kişi, almış olduğu eğitimin, çalışmakta olduğu pozisyona uygun olmadığını düşünüyorsa gerekli eğitim ve sertifikaları alarak gelişim içerisinde olmalıdır.

KAYNAKÇA

Açıkgöz, B. (2014). Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Adıgüzel, Y. ve Yüksel, H. (2011). Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 45(553)1, 87-99.

Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.

Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65.

Ahmad, M.B., Wasay, E. ve Malik, S.U. (2012). Impact of Employee Motivation on Customer Satisfaction: *Study of Airline Industry in Pakistan*, *Institute of Business Management*, 2(1), 532-539.

Akçadağ, S. ve Özdemir, E. (2005). İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 167-193.

Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. (1. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akgündüz, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4).

Akkuş, O. (2010). Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimin Kültürel Temelleri Anabilim Dalı Eğitimin Sosyal ve Tarihi Temelleri Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Aktaş, H. ve Gürkan G., Ç. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel Performans Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.

Al-Amri, A.A. (1994). The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Saudi Airline Employees in the Jeddah Area of the Kingdom of Saudi Arabia. *Institute of Business Management*, 17(1), 23-28.

Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28)/212-236.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000) Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.

Andrews, F. M., Withey, A. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being, American Perceptions of Life Quality*. New York and Landon: Plenum Press.

Arslan, E. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara.

Arslan, E. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi.

Arslan, S. (2011). Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Artan, M. (2018). Sivil Havacılıkta Yer Hizmetlerinde Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarına Yönelik Bir Araştırma. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Aşan, Ç. ve Esenler, E. , (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 208-216.

Aşanlar, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.

Atabay S., E. (2012). İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Atabay, E. ve Naktiyok, E. (2017). İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi* 6(12), 5-20.

Avşaroğlu, S. Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

Veenhoven, R. (1996). *The Study of Life Satisfaction*. Eötvös University Press,11-48.

Ayazlar, R. A. (2015). Akış Deneyiminin Yamaç Paraşütü Deneyim Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adanan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Aydın, E. ve Basım, N.H. (2017). İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık Etkileşiminde Algılanan Yönetici Desteğinin Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(4), 773-784.

Aydoğdu, S. (2009). An Empirical Study of the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover İntention. Submitted to the Graduate Institute of Social Sciences In partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration, İstanbul.

Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örnekleme. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı (6-9 Temmuz) Bildiriler Kitabı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya. Bahar, O. (2006). "Turizm Sektörünün Türkiye'nin Ekonomik Büyümesi Üzerindeki Etkisi: VAR Analizi Yaklaşımı", *Yönetim ve Ekonomi*, 12(2), 137-150.

Balmer, S. ve Baum, T. (1993). Applying Herzberg's Hygiene Factors to the Changing Accommodation Environment, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 5(2), 31-36.

Barrah, L.J. ; Shultz, K.. ; Baltes, B. ; Stoltz, H.E. (2004). Men's and Women's Eldercare-Based Work-Family Conflict: Antecedents and Work-Related Outcomes". *Fathering*, 2(3), 305-330.

Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2010). Aile İşletmelerinde Aileden Olan Bireylerle Aile Dışındaki Bireylerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması: Aile İşletmelerinde Bir Araştırma. 9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 441-446.

Batan, S.N. (2016). Yetişkinlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Dini Başa Çıkmanın Yaşam Doyumuna Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bayar, H.T. ve Öztürk, M. (2017). İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.

Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23.

Benli, A., Yenihan, B., Öner, M. (2016). Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 415-431.

Benli, A., Yenihan, B., ve Öner, M. (2016). Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences*, 14(27), 415-431.

Bingöl, D. (1990). *İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı*, (21. Baskı), İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Bowen, G. L. (1988). Family Life Satisfaction: A Value-Based Approach. *Family Relations*, 37, 458-462.

Bolloorizadeh, P., Tojari, F., Zargar, T. (2013). Work Family Conflict Among Female Head Coaches in İnan. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 84, 1403-1410.

Boyar, S.L., Maertz Jr, C.P., Mosley Jr, D.C., Carr, J.C. (2008). The Impact of Work/Family Demand on Work-Family Conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.

Boyar, S.L.; Maertz, C.P.; Person, A.W.; Keough, S. (2003). Work-Family Conflict: a Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 2, 175-190.

Bozkur, V. (2009). *Prütanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. (1. Baskı), İstanbul: Alesta Basın Yayın Dağıtım.

Bölükbaşı, G.A. , Yıldirtan Ç. , D. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(2), 345-366.

Buss, D. (2000). The Evaluation of Happiness. *American Psychologist*, 55(1), 15-24.

Büyükyılmaz, O. ve Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 52, 265-284.

Cardenas, R.A. ve Major, D.A. (2005). Combining Employment and Breastfeeding: Utilizing a Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 31-51.

Carlson, D.S. ve Kacmar, M.K. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1034.

Caulton, R.J. (2012). The Development and Use of the Theory of ERG: A Literature Review. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2-8.

Christopher, J. C. (1999). Situating Psychological Well-Being: Exploring the Cultural Roots of its Theory and Research. *Journal of Counseling & Development*, 77, 141-152.

Chusmir, L.H. ve Parker, B. (1992). Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences. *The Journal of Social Psychology*, 132(1), 87-99.

Cross, C. ve Armstrong, C. (2008). Understanding the Role of Networks in Collective Learning Processes: The Experiences of Women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(4), 600-613.

Çakır, M. (2011). Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Çakmak, B. (2004). İş-Aile Yaşam Alanlarında Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplam Kalite Yönetimi Programı, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Çarıkcı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.

Çarıkcı, İ.H. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, ,Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul.

Çarıkcı, İ.H. , Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2)3, 53-65.

Çelen, Ö. (2011). Ekip Çalışması Etkinliğinin İş Tatmini ve Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama. Yayımlanmış Doktora Tezi, Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.

Çelik, M.(2016). *Kriz ve Stres Yönetimi*. (1. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.

Çelik, O.T. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Çetinkaya, F. (2011). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Çevik, N., Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.

Çımat, A. ve Bahar, O. (2003). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı: 6, 1-18.

Çırpın, B. ve Kurt D. (2016). Havayolu Taşımacılığında Hizmet Kalitesi Ölçümü, *Journal of Transportation and Logistics*, 1(1), 83-98.

Daryanto, E. (2014). Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teachers Satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702.

Deveci, B. (2017). İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 39-53.

Deveci, B. ve Avcıkurt, C. (2017). İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Kalitesine Etkisi: Büyük Ölçekli Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(40), 313-331.

Diener, E. F. (1984). "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

Diener, E. F., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

Diener, E. F., Suh, E. M. (1998). Subjective Well-Being and Age: An International Analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17, 304-324.

Diener, E., Biswas-Diener, R. (2002). Will Money Increase Subjective Well-Being? A Literature Review And Guide To Needed Research. *Social Indicators Research*, 57, 119-169.

Diener, E.F., Oishi, S., Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture and Subjective WellBeing: Emotional and Cognitive Evaluations of Live. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.

Diker, O. (2010). İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Genel İşletme Programı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3), 115-140.

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 115-140.

Doğan, vd. (2017). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması İle Özyeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(53), 718-729.

Doğar, N. (2016). Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4), 1237-1247.

Dong Ki, S. (2007). An analysis of Primary Determinants in Job Satisfaction; Empirical Evidence from the Study on Airline Industry. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Doruk Ç., N. (2008). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.

Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 132-143.

Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 132-143.

Dursun, S. ve İştari, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.

Efeoğlu, İ.E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi.

Efeoğlu, İ.E. ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.

Eğimli T., E. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

Ehrhard, J. J., Saris, W. E., Veenhoven, R. (2000). Stability of Life Satisfaction Over Time Analysis of Change in Ranks in a National Population. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 177-205.

Elloy, D.F. ve Smith, C. (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17-27.

Erdem, A.R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51-57.

Erdem, B. (2013). Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 135-150.

Erdem, H. ve Erkan, G.K. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *International Journal of Social Science*, 37. 351-369.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. (1. Basım), İstanbul: Avcıol Yayın.

Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış Bilimi*. (1. Basım), İstanbul: MİAD Yayınları.

Eren, A. ve Saraçoğlu, B. (2011). Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 1-15.

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (7. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, A.Ş. .

Ergül, O. (2015). Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Eroğlu, F. (2009). *Davranış Bilimleri*. (9. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, A.Ş. .

Erol, S. (2015). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1-22.

Erol, S., Sezer, A., Şişman, F.N, Öztürk S. (2016). Yaşlılarda Yalnızlık Algısı ve Yaşam Doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 60-69.

Ertemli, H. B. (2011). İş Aile ve İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Federici A., R. ve Skaalvik M., (2012). Principal Self-Efficacy: Relations With Burnout, Job Satisfaction and Motivation to Quit. *Soc Psychol Education*, 15, 295-320.

Fidan, F. (2005). Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği”. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 185-201.

Freundenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out, *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

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.

Frye, K.N. ve Breugh, J.A. (2004). Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Familwork Conflict, and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model. *Journal of business and Psychology*, 19(2), 197-220.

Fu, C.K. ve Shaffer, M.A. (2001). The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain&Hyphen; Specific Determinants of Work&Hyphen;Family Conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.

George, J.M. ve Jones, G.R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 6. Baskı: Tokyo.

George, D., Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.

Giray, D. ve Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi. *Türk Psikologlar Dergisi*, 21(57), 83-101.

Gözen, E. D. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.

Green, D.H. ve Zenisek, T.J. (1983). Dual Career Couples: Individual and Organizational Implications. *Journal of Business Ethics*, 2, 171-184.

Greenhaus, J.H. ve Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles? *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Grezywacz, J.G. ve Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Center for Demography and Ecology University of Wisconsin-Madison*, 5(1), 1-43.

Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gümüşsoy, U. (2018). Çalışanlarda Sosyal Desteğin İş-Aile atışması, Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi İle İlişkisi. Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Gürbüz, S., Bayramlık, H. (2015). Temel Benlik Değerlendirmesi ve Yaşam doyumunu İlişkisi: Cinsiyetin Düzenleyicilik Rolü. S. Doğan (Editör). Yaşam Doyumu (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 117-130.

Gürdoğan, A. (2005). Bodrum Merkezde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde alışan İşgörenler Üzerinde Örgüt Kültürü İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Güzel, B. ve Özgül, E. (2014). Turizm İşletmelerinde İş-Aile atışması. Aydın,Ş., Perçin, N. ve Güzel, B. (Ed.). Turizm İşletmelerinde alışan İlişkileri Yönetimi.

Hacıoğlu, N. (1997). *Turizm Pazarlaması.*, (3. Baskı) Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

Higgins, C.A.; Duxbury, L. E.; (1992). Work-Family Conflict: A Comparison of Dual Career and Traditional-CareerMen. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 389-411.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58645b1a67c9f7.76976716, Erişim Tarihi: 28.12.2016.

Hueman, R.C., Hatfield, J. D., ve Miles, E.W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construckt. *Academy of Management Review*, 12(2), 222-234.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-91

İncir, G. (1990). *alışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

Joseph, G ve Grzywacz, D. (2000). Work-Family Spillover and Health During Midlife: is Managing Conflict Everything? *Social Health*, 14(4), 236-243.

Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., ve Ilies, R. (2001). *Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review*. London, UK: Sage, 25-52.

Judge, T. A., ve Klinger, R. (2007). *Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work*. New York, 393-413.

Kanten, P., Kanten, S., (2015). *İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü*. S. Doğan (Editör), Yaşam Doyumu, (1. Baskı) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 39-72.

Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi . *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.

Karabacak, G. (2013). İş-Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli Üzerinde İncelenmesi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Karakaş, A. ve Şahin N. (2017). The Relation between Work Family Life Conflict, Job Performance and Job Stress: A Research on Hotel Employee. *Sosyoekonomi*, 25(32), 51-69.

Karakaş, B., Bircan, B., Gök, O. (2007). Hizmet Sektöründe İlişki Pazarlaması: Butik Oteller ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Açısı*, 7(1), 3-18.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (27. Baskı), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Dan. Tic.Ltd. Şti..

Karcioğlu, F ve Akbaş, S. (2010). İşylerinde Psikolojik Őiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.

Kasper, H., Meyer, M. ve Schmidt, A. (2005). Managers Dealing with Work Family Conflict: An Explorative Analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 20(5), 440-461.

Kaur, R., Aggarwal, P. ve Khaitan, N. (2014). Equity Sensitivity. *The International Journal Of Business & Management*, 2(6), 230-233.

Kaya, C. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Kaya, F.Ő., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2013). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 39, 1-18.

Keser, A. (2003). Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Keser, A. (2005). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa – Turkey. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.

Keser, A. (2005a). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum., Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4, 77-96.

Keser, A. (2011). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi*, 55(2), 897-913.

Keskin, G. (1997). Örgütsel Stres ve Erzurum'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi, Mpm Yayınları: 2*.

Kim, J.L.S. ve Ling, C.S. (2001). Work Family Conflict of Woman Entrepreneurs in Singapore. *Woman in Management Review*, 16(6), 204-221.

Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(1), 594-600.

Kocacık, F. (2003). *Toplumbilim*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Yayın No:92.

Korucu, G. (2016). Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Koydemir, S., Schütz, A. (2014). Almanya'daki Türk Göçmenlerde Yaşam Doyumu: Kültürel Kimlik ve Benlik Kurgularının Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 208-220.

Kozak, M. (2014). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*, (1. Baskı), Ankara: Detay Yayınları.

Kök, B. S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Köknel, Ö. (1998). *Zorlanan İnsan*. (4. Baskı), İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Köksal, O. (2015). Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. S. Doğan (Editör), Yaşam Doyumu, (1. Baskı) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 23-37.

Kööts-Ausmees, L., Realo, A., Allik, J. (2013). The Relationship Between Life Satisfaction And Emotional Experience in 21 European Countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(2), 223-244.

Köse, N. (2016). Ergenlerde İnternet Bağımlılığının Yaşam Doyumuna Etkisi. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1, 58-65.

Kumartaşlı, M. (2010). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Tutumlarının ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kurgun, O.A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (1. Baskı) Ankara: Detay Yayıncılık.

Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.

Lin, W., Chen, H., Sun, C. (2015). A Study on the Relationship between Work-Family Conflicts and the Job Satisfaction of Tour Leaders. *Journal of Tourism and Recreation*, 2(1), 41-52.

Lingard, H ve Francis, V. (2005). Does Work–Family Conflict Mediate the Relationship Between Job Schedule Demands and Burnout in Male Construction Professionals and Managers? *Construction Management and Economics*, 23, 733-745.

Long, A. (2005). Happily Ever After? A Study of Job Satisfaction in Australia. *The Economic Record*, 81(255), 303-321.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

McMillan, L.H.W. ; O’Driscoll, P.M. ve Brady, E.C. (2004). The Impact of Workaholism on Personal Relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186.

Mesmer-Magnus J.R. ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.

Mete, M., Ünal, F.Ü. ve Bilenç, A. (2013). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 264-270.

Morkoç.P., T. (2014). Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı, Yayınlanmış Doktora Tezi.

Mustafayeva, L. (2013). İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Sakarya.

Myers, D. G., Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.

Naktiyok, A. ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.

Near, J. P., Rice R. W., Hunt, R. G. (1978). Work And Extra-Work Correlates of Life And Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 248-264.

Nergiz, A. (2019). Türkiye'nin Sivil Havayolu Taşımacılığının Gelişimi ve "Hava Yolu Devlet İşletme Dairesi" (1993-1956) Dönemi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, İktisat Tarihi Bilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul.

Nielson, T. R. ; Carlson, D.S. ve Lankau, M.J. (2001). The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.

O'Driscoll, M.P., Ilgen D.R ve Hildreth, R., (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, İnterrole Conflict, and Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.

O'Neill, O. ve Rothbard, N. (2017). Is Love All You Need? The Effects of Emotional Culture, Suppression, and Work-Family Conflict on Firefighter Risk-Taking and Health. *Academic of Management Journal*, 60(1), 78-108.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları*. (1. Basım), Ankara: Sevinç Matbaası.

Öcal, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Önder, F. (2015). *Öznel İyi Olma*. S. Doğan (Edt.). Yaşam Doyumu, (1. Baskı) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 1-22

Önen, M.S. ve Kanayran, H.G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum*, 5(10), 43-63.

Öner, M. (2012). İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma(Kocaeli Örneği). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-51.

Özdemir, Ş. (2009). İş Tatmini ve Etkileyen Faktörler: Bir Örnek Olay. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Özdevecioğlu, M. ve Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.

Özel K., N. (2015). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, Yüksek Lisans Tezi.

Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.

Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 772-774.

Özkul, R. (2014). Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Özmete, E. ve Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullandığı Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19-49.

Öztürk, M. (2003). *İşletme ve Yönetim*. (1. Baskı), Ankara: Papatya Yayıncılık.

Parasuraman, S. ve Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and well being: a Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.

Patoğlu, K. (2018). Hava Yolları ile Seyahat Eden Yolcuların Memnuniyeti Üzerine Gaziantep İli'nde Alan Araştırması. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, Gaziantep.

Perde, R.L. (1990). A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.

Pınar, Ş. E., Bilgiç, D., Demirel, G., Akyüz, M. B., Karatepe, C., Sevim, D. (2015). Sağlık Alanlarında Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4), 284-292.

Plagnol, A. C., Easterline, R. A. (2008). Aspirations, Attainments, and Satisfaction: Life Cycle Differences Between American Women and Men. *Journal of Happiness Studies*, 9, 601-619.

Rast, S. ve Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 91-100.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. (1. Baskı), Bursa: Alfa Aktuel Basım.

Sarpkaya, R. (2002). Eğitim Örgütlerinde Çatışma Yönetimi ve Bir Örnek Olay. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31, 414-429.

Saruhan, S.C. ve Yıldız, M.L. (2006). *Çağdaş Yönetim Bilimi*.(1. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş..

Sawyer, K.B. ; Thoroughgood, C ve Ladge, J. (2017). Invisible Families, Invisible Conflicts: Examining the Added Layer of Work-Family Conflict for Employees with LGB Families. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 23-39.

Serinkan, C. ve Toraman, Ö. (2010). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 364-369.

Sevimli, F. ve İşçan, Ö.F., (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:5, 55-65.

Sezici, E. (2014). Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 235-246.

Smerek, R.E. ve Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction Among Non-Academic Employees at a University. *Research in Higher Education*, 48(2), 229-250.

Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 46-63.

Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (1. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.

Staines, G.L. , (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 11-129.

Sun, Ö.H. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmış Uzmanlık Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.

Suttikun, C. ; Chang, H.J. ve Bicksler, H. (2018). A Qualitative Exploration of Day Spa Therapists' Work Motivations Andjob Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 1-10.

Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Programı Yayımlanmış Doktora Tezi, İzmir.

Şekeroğlu, M. Ö. (2013). Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkisinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şen, Ş. (2007). Orhon, Uygur ve Karahanlı Metinlerindeki Meslekler Bağlamında Eski Türk Kültürü. Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Yayımlanmış Doktora Tezi, Samsun.

Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.

Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Şimşek, M.Ş; Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (3. Baskı), Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.

Tabuk, M.E. (2008). Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yöneticiliği Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Taşdemir, S. (2013). Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, İdari Uzmanlık Tezi, Ankara.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.

Tietjen, M. A. ve Myers, R. M. (1998). Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.

Tokat, B. (1999). Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Yönetimi. Dumlupınar Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 23-40.

Tuna, M. (2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankara'da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-52.

Tunçel, M. (2007). İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde Büroda Çalışan İnşaat Mühendisleri ve Mimarların Motivasyonu Üzerine Bir Uygulama. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.

Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 415-440.

Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.

Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256.

Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2002). *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücü Hareketlerinin Analizi*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Uduji, J.I. ve Ankeli, M.O. (2013). Needs for Achievement, Affiliation, and Power: the Possible Sales Manager's Actions for Exceptional Salesforce Performance. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(9), 96-104.

Ulukuş, K.S. (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.

Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 48, 113-118.

Varol, F. (2010). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama Selçuk Üniversitesi, Konya.

Veenhoven, R. (1991). Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots, in Strack, F., Argyle, M. and Schwarz, N.(Eds) 7-26, Subjective Well Being: An İnterdisciplinary Approach, Great Britain: Pergamon Press,

Veenhoven, R. (1996). The Study of Life Satisfaction. *Eötvös University Press*,11-48.

Vinokur, A., Pierce, P. ve Buck, C. (1999). Work-Family Conflicts of Woman in the Air Force: Their Influence on Mental Health and Functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.

Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Organizational Behavior*, 66, 398-412.

Wallece, J.E., (1999). Work-to-nonwork conflict Among Married Male and Female Lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.

Westman, M. (2005). The Crossover of Work-Family Conflict From One Spouse to the Other. *Fakulty of Management Tel Aviv University*, 35(9), 1936-1957.

Xu, L. (2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229-233.

Yetim, Ü. (1991). Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.

Saltık A. , I. (2014). Duygusal Emeğin Duygusal Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerine Yönelik Görgül Bir Araştırması. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi.

Yıldız, A. N. , Gedikli, F. G. ve Küçükbiçer, B. (2012). Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1-62, Aydoğdu Ofset.

Yılmaz, Ç., Sayıl, I. (1996). Değişik Ortamlarda Yaşayan Yaşlılarda Psikiyatrik Semptomatoloji ve Yaşam Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 49 (4), 205-209.

Yılmaz, Ö. (2012). *İşletme Yönetimi I-II*. (1.Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.

Yılmaz, T. (2014). Çalışanların İş Tatmini ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Yurttagül, Z. (2016). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Yüksel, İ. (2002). Vardiyalı ve Vardiyasız Çalışan Hemşirelerin İş Güçlüğünü Ayırt Edici Değişkenlerin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 7(1), 199-210.

Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Zedeck, S. ve Mosier, K.L. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ.H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.

Zhang, J. ve Liu, Y. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89-103.

Zhang, P. ve Dran G.M. (2000). Satisfiers and Dissatisfiers: A Two-Factor Model for Website Design and Evaluation. *Journal of the American Society for Information Science*, 51(14), 1253-1268.

Zhao, R.X., Qu, H., Ghiselli, R. (2011). Examining The Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 46-54.

Zincirkıran, M ve Mete, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51(590), 103-114.

EKLER

Ek1 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, hava yolu çalışanlarının yaşamış olduğu iş aile çatışmasının, iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilişkisini belirlemektir. Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında yürütülen yüksek lisans tezi çalışması olup elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Doç. Dr. Bayram ŞAHİN

Funda GÖKMEN

1) Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2) Yaşınız	<input type="checkbox"/> 18-25yaş arası <input type="checkbox"/> 26-35 yaş arası <input type="checkbox"/> 36-45 yaş arası <input type="checkbox"/> 46-54 yaş arası <input type="checkbox"/> 55 yaş ve üzeri
3) Çalışma Alanınız	<input type="checkbox"/> Teknik Personel <input type="checkbox"/> Yer Hizmetleri <input type="checkbox"/> Kabin Memuru <input type="checkbox"/> Pilot <input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz).....
4) Geliriniz	<input type="checkbox"/> 2.000-5.000 TL arası <input type="checkbox"/> 5.001-10.000 TL arası <input type="checkbox"/> 10.000 TL üzeri
5) Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
6) Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Eşinden ayrılmış
7) Eşinizin Çalışma Durumu	<input type="checkbox"/> Aynı Sektörde Çalışıyoruz <input type="checkbox"/> Farklı Bir Sektörde Çalışıyor <input type="checkbox"/> Çalışmıyor
8) Eşinizin Çalışmış Olduğu Sektör	<input type="checkbox"/> Özel Sektör <input type="checkbox"/> Kamu <input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz).....
9) Eşinizin Aylık Geliri	<input type="checkbox"/> 2.000-5.000 TL arası <input type="checkbox"/> 5.001-10.000 TL arası <input type="checkbox"/> 10.000 TL üzeri
10) Çocuk Sayısı	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 ve üstü
11) Çocuklarımızın Yaşı	1. <u>Çocuk</u> 2. <u>Çocuk</u> 3. <u>Çocuk</u> <input type="checkbox"/> 0-2 yaş arası <input type="checkbox"/> 0-2 yaş arası <input type="checkbox"/> 0-2 yaş arası <input type="checkbox"/> 3-12 yaş arası <input type="checkbox"/> 3-12 yaş arası <input type="checkbox"/> 3-12 yaş arası <input type="checkbox"/> 13 ve üzeri <input type="checkbox"/> 13 ve üzeri <input type="checkbox"/> 13 ve üzeri
12) Bakıma İhtiyaç Duyan Yakınınız Var mı?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
13) Günlük Ortalama Çalışma Saatiniz	<input type="checkbox"/> 8 saat ve altı <input type="checkbox"/> 9-11 saat <input type="checkbox"/> 12 saat ve üzeri

Size en yakın gelen seçeneği X ile işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşim bana güvenli bir gelecek sağlar.					
Yaptığım iş tüm bilgi, yetenek ve becerilerimi kullanma imkânı sağlar.					
İş yerine zevkle bir şeyler yapma arzusu içerisinde gelirim.					
İşimi tamamladıktan sonra genellikle başarılı olduğumu düşünürüm.					
İşim bana prestij ve saygınlık kazandırır.					
İşimi severek yaparım.					
İşyerimde yükselme politikası adildir.					
İşimin bana sağladığı maddi imkanlardan çok memnunum.					
İşimin bana sağladığı sosyal imkanlardan çok memnunum.					
İşimde diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.					
Mevcut işim beni genel olarak tatmin ediyor.					
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
Yaşamımdan memnunum.					
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli kazanımlara sahip oldum.					
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					
İş sorumluluklarım aile yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
İş gereksinimlerim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
Aile yaşantım işimle ilgili sorumluluklarımı (işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi) olumsuz olarak etkiliyor.					
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					