

# HAVACILIK ÇALIşANLARININ YAşAM DOYUMUNUN DEMOGRAFİK DEĞİşKENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ<sup>1</sup>

Engin KANBUR<sup>2</sup>

Alper EROL<sup>3</sup>

## ÖZ

Havacılık sektörü her geçen gün teknoloji ve küreselleşmenin etkisiyle gelişmekte ve değişmektedir. Bu gelişim ve değişim çalışanların yaşam doyumlarını da etkileyebilecek birçok olumlu ve olumsuz olayı beraberinde getirmektedir. Artan iş yükü, yeni teknolojilerin getirebileceği karmaşık iş süreçleri, uçuş yoğunluğu, yorgunluk, stres, tükenmişlik bunun gibi bazı olumsuz durumların çalışanların yaşam doyumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Yaşam doyumunu, bireyin gerek iş yaşamında karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlar gerekse de iş harici sosyal yaşamında karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlar olarak tanımlanmakta ve bireyin yaşamdan duyduğu hazzı bütünüyle etkilemektedir. Bireyin beklentileri ve halihazırda neye sahip olduğunun kıyaslanması sonucu elde edilen durum olarak da tanımlanan yaşam doyumunu, bireylerin iş ve sosyal hayatı boyunca yaşadığı olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilen olayların toplamıdır. Çalışmanın amacı, havacılık çalışanlarının yaşam doyumunun demografik özellikleri bakımından incelenmesidir. Araştırma verileri havacılık alanında faaliyette bulunan bir işletmenin 263 çalışanı üzerinden anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunun birinci kısmında demografik sorular, ikinci kısmında ise çalışanların yaşam doyumunu ile ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan yaşam doyumunu ölçeğinin güvenilirlik değeri %86,3 olarak belirlenmiştir. Havacılık çalışanlarının yaşam doyumunun demografik özellikleri bakımından nasıl farklılık gösterdiği varyans ve t-testi analizleri kullanılarak incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; havacılık çalışanlarının yaşam doyumunu eğitim, yaş ve toplam hizmet süreleri açısından anlamlı farklılıklar gösterirken, medeni durumları ve hobileri açısından herhangi bir farklılık gözlenmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yaşam Doyumu, Havacılık, İnsan Faktörleri, Demografik Özellikler.

**JEL Kodları:** M10, M19

---

<sup>1</sup> Bu çalışma, 4. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan bildirinin tam metin halidir.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, ekanbur@kastamonu.edu.tr

<sup>3</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Enstitüsü, erolalper@gmail.com

Makalenin Gönderim Tarihi: 08.06.2017; Makalenin Kabul Tarihi: 18.07.2017

## EVALUATION OF LIFE SATISFACTION OF AVIATION EMPLOYEES IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

### ABSTRACT

Aviation sector is constantly evolving and changing with the effects of technology and globalization. This evolution and change brings with it many positive and negative events which can affect life satisfaction of employees. It is thought that some negative situations such as increased workload, complex business processes that new technologies can bring, flight intensity, fatigue, stress, burnout can affect life satisfaction of employees. Life satisfaction is defined both as positive or negative situations which an individual has encountered in work life and as positive and negative situations which he has encountered in social life external to work life, and it affects life pleasure of individual as a whole. The life satisfaction, which is also defined as the situation attained with comparison of expects of the individual and what he/she already has, is the sum of the positive or negative events lived by the individual during his/her work and social life. The aim of the study is to examine the aviation employees' life satisfaction due to their demographic characteristics. Data of the research were collected by questionnaire from 263 employees of a company in aviation sector. First part of the questionnaire contains demographic questions and second part of the questionnaire contains questions related with life satisfaction of employees. The reliability of life satisfaction scale used in the study was determined as 86,3%. How aviation employees' life satisfaction differ due to their demographic characteristics is examined by using variance and t-test analysis. According to research findings; life satisfaction of aviation employees was found significantly different due to their education, age and total seniority but there wasn't seen any differences due to their marital status and hobbies.

**Key Words:** Life Satisfaction, Aviation, Human Factors, Demographic Characteristics.

**JEL Codes:** M10, M19

## GİRİŞ

Havacılık sektörü son zamanlarda kargo ve yolcu taşımacılığında teknoloji ve küreselleşmenin etkisiyle hızla gelişmiş ve tercih edilen bir konuma gelmiştir. Hava taşımacılığı; emniyet, güvenlik, rahatlık ve zaman gibi özellikleriyle bireyler tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Bu durumun yeni teknolojilerle gelecekte de artarak devam edebileceği tahmin edilmektedir. Boeing tarafından hazırlanmış gelecek 20 yıla ait havacılık sektörü tahminlerini içeren Current Market Outlook (2015) raporunda, uçak sayısının %100 artarak 42.180 adede ulaşacağı ve 238.000 yeni hava aracı bakım personeline ihtiyaç olacağı belirtilmektedir. Havacılık sektöründeki bu hızlı gelişim ve değişim beraberinde insan faktörlerinin önemini ön plana çıkarmaktadır. Fiziksel, fizyolojik, psikolojik, psikososyal ve diğer değişkenlerin havacılık alanında görev alan çalışanların iş ve sosyal yaşamını nasıl etkilediğini inceleyen bir bilimsel çalışma alanı olarak tanımlanan insan faktörleri temelinde bazı olumsuz durumlar oluşmaktadır. Artan iş yükü, yeni teknolojilerin getirebileceği karmaşık iş süreçleri, uçuş yoğunluğu, yorgunluk, stres, tükenmişlik bunun gibi bazı olumsuz durumların çalışanların yaşam doyumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Yaşam doyumu, bireyin beklentileri (ne istediği) ve halihazırda neye sahip olduğunun kıyaslanması sonucu elde edilen durum olarak tanımlanabilir (Gündoğar, 2007: 15). Diğer bir tanımla yaşam doyumu, bireylerin iş ve sosyal hayatı boyunca başından geçen olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilen olayların toplamıdır.

Bu çalışmada, hızla gelişen, karmaşık bir teknolojiye sahip, yoğun çalışma temposunun olduğu havacılık sektöründe görev yapan çalışanların demografik özellikleri bakımından yaşam doyumlarının nasıl etkilendiği incelenmiştir. Bu kapsamda, araştırma verileri güvenilirlik analizi, faktör analizi, frekans analizi, t-testi, varyans analizi ve levene's testi gibi istatistikî tekniklerle test edilmiştir. Sonuç olarak, ortaya konan bulgular ışığında yorumlar yapılarak, sektörde yer alan işletmelere ve çalışanlarına bazı önerilerde bulunulmuştur.

### 1. YAZIN TARAMASI

Bu bölümde, araştırmanın gerçekleştirildiği sektör olan havacılık ve bu sektörde bireysel ve örgütsel performansı etkileyen en önemli unsur olan insan faktörleri ile yaşam doyumu kavramlarına yer verilmektedir.

#### 1.1. Havacılık ve İnsan Faktörleri

Mustafa Kemal Atatürk'ün "İstikbal göklerde" sözü ile ne kadar ileri görüşlü ve çağdaş bir kişiliğe sahip olduğu, bugün havacılığın geldiği ve geleceği nokta itibarıyla daha iyi anlaşılmaktadır. 1632 yılında lodoslu bir havada Galata Kulesi'nden kuş kanatlarına benzer bir şeyle kendini boşluğa bırakan ve uçarak İstanbul Boğazı'nı geçip 3358 m. ötede Üsküdar'da Doğancılar'a indiği varsayılan Hezarfen Ahmed Çelebi ile başlayan, 17 Aralık 1903 tarihinde North Carolina Eyaleti'nin Kitty Hawk kasabasında Wright Kardeşler tarafından ilk defa uçakla gerçekleştirilen insanlı uçuş (Wikipedia, 2017) faaliyetiyle devam eden havacılık günümüzde daha rekabetçi, daha yenilikçi ve daha stratejik öneme sahip bir sektör haline gelmiştir. Boeing firması tarafından hazırlanmış gelecek 20 yıla ait havacılık endüstrisi tahminlerini içeren Current Market Outlook raporunda, uçak sayısının %100

artarak 42.180 adede ulaşacağı ve 238.000 yeni hava aracı bakım çalışanına ihtiyaç olacağı belirtilmektedir (www.boeing.com). Bu bağlamda, havacılık sektörünün ve çalışanlarının ulaştırma ve lojistik faaliyetleri için ne denli önemli olduğu ve olacağı vurgulanmaktadır. Havacılık sektöründe yaşanan bu hızlı büyüme ve buna paralel olarak artan rekabet insan faktörlerinin önemini ön plana çıkarmıştır (Kanbur ve Gökalp, 2015: 2).

Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı (ICAO) insan faktörlerini; fiziksel, fizyolojik, psikolojik, psikososyal ve diğer değişkenlerin havacılık alanında görev alan personelin performansını nasıl etkilediğini inceleyen bir bilimsel çalışma alanı olarak tanımlamaktadır (Şekerli, 2006: 28). İnsan faktörleri; insanın yeteneklerini, performansını, limitlerini ve davranışlarını inceleyerek bilgi edinmek ve bu bilgiyi insanın verimliliğini, güvenliğini, iş ve yaşam doyumunu arttırmak için belli bir sistematik içerisinde kullanmaktır (Mckinney, 1997; Wiegmann ve Shappell, 2004; Wise vd., 2010; Horberry vd., 2011). İnsan faktörleri; ilgi, yetenek, iş ve sorumluluk bilinci, takım çalışmalarına uyum, adaptasyon yeteneği, motivasyon gibi kişisel özelliklerden etkilenmektedir (Ergül, 2007: 60; Üçkardeş ve İnal, 2012: 174). İnsan faktörlerinin odağında bulunan insan; kişisel, fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörlerden bazıları; dikkat dağınıklığı, stres, kötü beslenme, yorgunluk, kaygılanma, ekip çalışması eksikliği, iletişimsizlik, güvensizlik, algılama sorunları, korku ve endişe, panik atak, uykusuzluk ve ruhsal sorunlar olarak belirtilebilir (Kanbur, 2017: 14; Koonce, 2003). Havacılık sektörü teknik ve teknik olduğu kadar da karmaşık bir hizmetler bütünüdür. Bu hizmetlerin yerine getirilmesi her şeyden önce havacılık alanında yetişmiş, bilgi ve beceri sahibi insan ile mümkündür (Küçükönal ve Korul, 2002). Dolayısıyla sektörün odağında yer alan insanın performansını, motivasyonunu, verimliliğini, uyumunu, iş doyumunu ve buna bağlı olarak yaşam doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin neler olduğunun bilinmesi ve önlem alınması hem olası havacılık kazalarının önüne geçilmesini hem de çalışanların daha huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmesini sağlayacaktır.

## **1.2. Yaşam Doyumu**

Yaşam doyumunu, bireyin gelecek ile ilgili beklentilerinin, ihtiyaçlarının, istek ve arzularının karşılanması olarak tanımlanabilir. Yaşam doyumunu, bireyin tüm yaşamını (iş ve sosyal yaşam gibi) kapsar (Avşaroğlu vd., 2005: 118). Bireyin gerek iş yaşamında karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlar gerekse iş harici sosyal yaşamında karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlar onun yaşamdan duyduğu doyumunu veya hazzı etkilemektedir. Bu nedenle yaşam doyumunu, iş ve sosyal yaşam alanında birçok önemli olayların ortaya çıkmasıyla ilişkilidir (Luhmann vd., 2013: 39). Diener vd. (1985) göre, yaşam doyumunu bir kişinin yaşamının herhangi bir bölümünden değil, yaşamının genelinden ne kadar çok memnun kaldığının derecesidir (Chang vd., 2017: 414). Yaşam doyumunu öznel iyi oluşun bilişsel bir bileşeni olarak belirtilebilir (Çeçen, 2008: 21; Pavot ve Diener, 1993: 5). Öznel iyi oluş ise, bireyin tüm yaşamı boyunca karşılaştığı olaylara verdiği duygusal tepkileri ve doyumun bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlanırken (Dost, 2007: 113; Ferreria vd., 2013: 1; Welsch, 2009:

2735; Kanbur, 2015: 156) bireyin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmesi üzerine odaklanmaktadır (Diener, 2000: 35).

Yaşam, bireyin iş yerinde ve iş haricinde geçirdiği vaktin toplamıdır. O halde yaşam doyumunu çeşitli ölçek(ler) yardımıyla ortaya koymak, sonuç çıkarmak oldukça zor bir iştir. Çünkü yaşamın kendisi zaten herşeyi kapsayacak kadar geniştir (Gök vd., 2016: 45). Yaşam doyumunun yüksek olması özellikle, bireyin başarısına, güdülenmesine, sağlıklı olmasına ve moral düzeyine oldukça bağlıdır (Diener ve Chan, 2011: 5; Oishi, 2007: 347; Kanbur ve Kanbur, 2008: 41; Örucü ve Kanbur, 2008: 87). Yaşam doyumunu etkileyen onunla ilişkili olduğu düşünülen birçok değişken bulunmaktadır. Bunlar; kişisel değişkenler (kişilik, benlik saygısı), kişilerarası değişkenler (ebeveyn ilişkisi, sosyal destek) çevresel değişkenler (yaşam olayları, okul iklimi, kültür) ve demografik değişkenler (yaş, sosyoekonomik durum, eğitim, cinsiyet vb.) olarak sıralanabilir (Chen vd., 2017: 98). Araştırmalar, bireylerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, kıdem, gelir seviyesi vb.) ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Plouffe ve Tremblay, 2017: 67).

Özdemir (2015) tarafından havacılık sektöründe faaliyet gösteren ve farklı statülerdeki çalışanların görev yaptığı bir işletmede gerçekleştirilen çalışmada; yaşam doyumunun iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yaşam doyumunun; iş-aile, aile-iş çatışması (Ellen ve Cynthia, 1998), duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma (Avşaroğlu vd., 2005), örgütsel sessizlik (Şimşek ve Aktaş, 2014), işten ayrılma niyeti (Ghiselli vd., 2001) gibi negatif örgütsel davranışlar ile negatif yönlü; iş doyumunu (Tait vd., 1989), sosyal destek (Adams vd., 1996; Altıparmak, 2009), algılanan duygusal zeka (Extremera ve Berrocal, 2005) gibi pozitif örgütsel davranışlar ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu belirtilmektedir.

## **2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, sınırları, evreni, örnekleme, anket formu, kullanılan ölçek, güvenilirlik ve faktör analizi üzerinde durulmaktadır.

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı, havacılık sektöründeki çalışanların yaşam doyumunun demografik özellikleri bakımından incelenmesidir. Havacılık, ileri teknolojinin yoğun kullanıldığı ve her geçen gün önemini artırdığı bir sektördür. Bunun yanında yoğun görevler, vardiyalı çalışma düzeni, zaman baskısı, ileri teknoloji kullanımı, iş stresi, aşırı dikkat, yetki ve sorumluluk gibi olumlu ve olumsuz faktörleri de beraberinde getirmektedir. Havacılık çalışanları bu karmaşık ve yoğun teknoloji ve iş yükü arasında faaliyetlerini büyük bir gayret ve özveri ile yürütmektedir. Ancak, iş hayatındaki bu yoğun çalışmanın getirdiği olumlu ve olumsuz bir takım durumlar, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem ve hobi gibi çalışanların demografik özellikleri bakımından yaşam doyumlarını etkilemektedir.

### **2.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Sınırları**

Araştırmanın temel amacı kapsamında hazırlanan hipotezler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

H<sub>1</sub>: Çalışanların cinsiyetleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>2</sub>: Çalışanların medeni durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3</sub>: Çalışanların hobi durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4</sub>: Çalışanların yaşları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>5</sub>: Çalışanların eğitim durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>6</sub>: Çalışanların kıdemleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın kısıtları; araştırmanın havacılık sektöründe faaliyetlerini sürdüren bir işletmedeki çalışanlarla yürütülmesi, veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılması ve kullanılan ölçekle sınırlandırılması olarak değerlendirilebilir.

### 2.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini, havacılık sektöründe faaliyetlerini sürdüren bir işletmedeki 350 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Toplam 350 çalışandan oluşan araştırma evreni,  $\alpha=.05$  güven düzeyi ve  $\pm 0.05$  hata seviyesinde en az 185 çalışandan oluşan bir örneklem grubu ile temsil edilebilmektedir (Altunışık vd., 2004: 125). Araştırma sürecinde 300 anket formu işletmeye gönderilmiş ve %87,6 yanıtlanma oranıyla 263 anketin geri dönüşümü sağlanmış olup, araştırma evrenini temsil edecek niteliktedir.

### 2.4. Araştırmada Kullanılan Anket Formu ve Ölçek

Araştırma verilerinin güvenilir bir şekilde toplanabilmesi ve araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma anketinin birinci bölümünde çalışanların demografik özellikleri yer almaktadır. Bunlar; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem (çalışma süresi), eğitim durumu ve hobi durumu şeklinde sıralanabilir. Anket formunun ikinci bölümünde ise, çalışanların yaşam doyumunu ölçmek için Deiner, Emmons, Larsen, Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından ( $\alpha=.85$ ) Türkçe'ye uyarlanan, Çeçen (2008) tarafından ( $\alpha=.75$ ) çalışmasında kullanılan “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Yaşam doyumunu ölçeği beş madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte; “Hayatımda sahip olmak istediğim herşeye sahibim.” ve “Hayatımdan memnunum.” gibi sorular bulunmaktadır. Ölçeklerin puanlaması, 7’li likert ölçeğine uygundur (1=hiç uygun değil; 7=tamamıyla uygun).

### 2.5. Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Araştırmada kullanılacak ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizi (Cronbach Alfa) gerçekleştirilmiştir. Kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri %86,3 olarak ölçülmüş olup, güvenilirlik için kabul edilebilirlik sınırı olan %70’in üzerindedir. Ayrıca, verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmış ve analizlere uygun olduğu yani normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tablo 1’de, yazında sıklıkla kullanılan ve kabul edilen referans uyum indeks değerleri (Schermelleh-Engel vd., 2003) ile doğrulayıcı faktör analizi sonucu önerilen uyum değerleri sunulmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin faktör yapısının ölçeğin orijinal hali ile iyi bir uyum sağladığı söylenebilir.

**Tablo 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Bulguları

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Önerilen Uyum Değerleri
RMSEA	0.00<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.10	0,071
CMIN/DF	0≤ CMIN/DF≤2df	2df≤ CMIN/DF≤3df	2,318
GFI	0.95<GFI<1.00	0.90<GFI<0.95	,982
NFI	0.95<NFI<1.00	0.90<NFI<0.95	,981
CFI	0.95<CFI<1.00	0.90<CFI<0.95	,989

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiğinde; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%84,8) erkek ve evli (%85,6) olduğu, katılımcıların yarısından fazlasının 35 yaş ve üzeri (%59) olduğu, %63,1’inin lisans mezunu olduğu, büyük bir çoğunluğunun (%72,2) 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu ve son olarak neredeyse tamamının (%92) bir hobi ile uğraştığı görülmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Sorular	N	%	Demografik Sorular	N	%
<b>Cinsiyet:</b>			<b>Medeni Durum:</b>		
Kadın	40	15,2	Evli	225	85,6
Erkek	223	84,8	Bekar	38	14,4
<b>Eğitim Durumu:</b>			<b>Yaş:</b>		
Lise ve dengi	12	4,6	25 yaş altı	6	2,3
Önlisans	76	28,9	25 - 29 yaş arası	51	19,4
Lisans	166	63,1	30 - 34 yaş arası	51	19,4
Lisansüstü	9	3,4	35 - 39 yaş arası	68	25,9
<b>Toplam Kıdeminiz:</b>			40 yaş ve üzeri	87	33,1
1 – 5 yıl	10	3,8	<b>Hobi Durumu:</b>		
6 - 10 yıl	63	24	Var	242	92
11 - 15 yıl	49	18,6	Yok	21	8

16 yıl ve üzeri	141	53,6			
<b>Toplam</b>	<b>263</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>263</b>	<b>100</b>

### 3.2. t-Testi ve Bulguları

Araştırmanın hipotezleri arasında yer alan “çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları ve hobi durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezlerini ( $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ ) test etmek amacıyla t-testi ve Levene’s testi kullanılmıştır. Yapılan analizler ve bulguları Tablo 3’te ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

**Tablo 3.** t-Testi ve Bulguları

Cinsiyet	N	X	S	df	t	p	Levene’s
Kadın	40	37,25	13,23	261	4,176	,000*	,130
Erkek	223	45,86	11,79				
Medeni Durum	N	X	S	df	t	p	Levene’s
Evli	225	46,10	11,61	261	5,181	,000*	,182
Bekar	38	35,36	13,01				
Hobi Durumu	N	X	S	df	t	p	Levene’s
Var	242	44,26	12,55	261	-1,330	,185	,131
Yok	21	48,00	9,92				

\* $p < 0.01$  düzeyinde anlamlıdır; Levene’s Test  $p > 0.05$  dağılım homojendir.

Tablo 3’te iki grup arasındaki varyansların eşit (homojen) dağılıp dağılmadığını anlamak için Levene’s Testi kullanılmıştır. Demografik özellikler için yapılan tüm test sonuçlarına göre iki grup varyansları arasında fark yoktur, eşit dağılım göstermektedir ( $p > 0.05$ ). Bu sonuçlara göre; yaşam doyumu puanlarının çalışanların cinsiyet, medeni durum ve hobi durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Bulgulara göre, yaşam doyumu puanları, çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ( $t_{(261)}=4,176$ ;  $p < 0.01$ ). Erkek çalışanların yaşam doyumu puanlarının ortalaması ( $X=45,86$ ), kadın çalışanların yaşam doyumu puanlarının ortalamasından ( $X=37,25$ ) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre “çalışanların cinsiyetleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezinin ( $H_1$ ) kabul edildiği ve bu farklılığın erkek çalışanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Yaşam doyumu puanları, çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ( $t_{(261)}=5,181$ ;  $p < 0.01$ ). Evli çalışanların yaşam doyumu puanlarının ortalaması ( $X=46,10$ ), bekar çalışanların yaşam doyumu puanlarının ortalamasından ( $X=35,36$ ) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre “çalışanların medeni durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezinin ( $H_2$ ) kabul edildiği ve bu farklılığın evli çalışanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Ancak, çalışanların yaşam doyumu



puanları yine çalışanların hobi durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ( $t_{(383)}=-1,330$ ;  $p>0.05$ ). Buna göre “çalışanların hobi durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezinin ( $H_3$ ) kabul edilmediği belirtilebilir.

### 3.3. Varyans (One Way Anova) Analizi ve Bulguları

Araştırmanın hipotezleri arasında yer alan “çalışanların yaşları, eğitim durumları ve kıdemleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezlerini ( $H_4$ ,  $H_5$ ,  $H_6$ ) test etmek amacıyla varyans analizi ve Levene’s testleri kullanılmıştır. Yapılan analizler ve bulguları Tablo 4’te ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Tablo 4’te iki grup arasındaki varyansların eşit (homojen) dağılıp dağılmadığını anlamak için Levene’s Testi kullanılmıştır. Demografik özellikler için yapılan tüm test sonuçlarına göre iki grup varyansları arasında fark yoktur, eşit dağılım göstermektedir ( $p>0.05$ ). Bu sonuçlara göre; yaşam doyumu puanlarının çalışanların eğitim durumu, yaşı ve toplam kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla varyans analizi ve Levene’s testleri yapılmıştır. Bulgulara göre, yaşam doyumu puanlarının çalışanların eğitim durumlarına ( $F_{(3-262)}=,801$ ;  $p>0.05$ ), yaşlarına ( $F_{(4-262)}=1,577$ ;  $p>0.05$ ) ve toplam kıdemlerine ( $F_{(3-262)}=2,441$ ;  $p>0.05$ ) göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir. Bu bulgular ışığında;  $H_4$ ,  $H_5$  ve  $H_6$  hipotezleri kabul edilmemiştir. Bu bağlamda, demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık görülmediğinden dolayı farklılığın nereden kaynaklandığını gösteren Tukey testi yapılmamıştır.

**Tablo 4.** Varyans Analizi ve Bulguları

Eğitim Durumu	N	X	S	Sd	F	p	Levene’s
1. Lise ve dengi	12	48,83	17,98	3 259 262	,801	,494	2,410
2. Önlisans	76	43,60	13,02				
3. Lisans	166	44,52	11,57				
4. Lisansüstü	9	47,55	13,55				
Yaş	N	X	S	Sd	F	p	Levene’s
1. 25 yaş altı	6	35,66	17,36	4 258 262	1,577	,181	1,320
2. 25 - 29 yaş arası	51	42,71	12,43				
3. 30 - 34 yaş arası	51	44,11	12,81				
4. 35 - 39 yaş arası	68	44,67	12,70				
5. 40 yaş ve üzeri	87	46,41	11,30				
Toplam Kıdem	N	X	S	Sd	F	p	Levene’s

1. 1 – 5 yıl	10	39,40	13,92	3 259 262	2,441	,065	,385
2. 6 - 10 yıl	63	41,71	12,62				
3. 11 - 15 yıl	49	46,65	12,74				
4. 16 yıl ve üzeri	141	45,46	11,85				

Levene's Test  $p > 0.05$  dağılım homojendir.

## SONUÇ

Havacılık sektörü, son teknolojinin, bilginin, deneyimin ve rekabetin yoğun olarak kullanıldığı bir sektördür. Dolayısıyla havacılık sektöründe çalışanların bu özelliklere sahip ve donanımlı bireylerden oluştuğu veya oluşması gerektiği düşünülmektedir. Küreselleşme ile beraber hava taşımacılığı oldukça gelişmiş ve gelişmeye de devam etmektedir. Bu değişim ve gelişim havacılık çalışanlarını olumlu ve olumsuz olarak etkilemektedir. Artan iş yükü, eğitim ihtiyacı, çalışma saatlerinin artması ve/veya farklılaşması, yeni teknolojinin karmaşıklığı ve anlaşılmasındaki güçlükler gibi birçok faktör çalışanların yaşam doyumlarını etkilemektedir. Yaşam doyumunun iş ve sosyal hayattan sağlanan doyumun bir bileşkesi, ortalaması veya sonucu olduğu söylenebilir. İş hayatında olup biten tüm olumlu ve/veya olumsuz faktörler bireyin iş harici sosyal hayatını da aynı doğrultuda etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı da havacılık çalışanlarının yaşamlarından edindiği doyumun sahip oldukları demografik özellikler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulmasıdır.

Araştırma bulgularına göre; havacılık çalışanlarının yaşam doyumlarının cinsiyet ve medeni durumlarına göre farklılaştığı belirtilebilir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre yaşamdan sağladığı doyumun daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. "Havacılık bir yaşam tarzıdır." sloganı havacılığın prestijini ve diğer işlerden farklılığını ortaya koymaktadır. Bu prestij algısının erkek çalışanlar için anlamı daha farklı olabilir. Aynı şekilde evli çalışanların bekar çalışanlara göre yaşam doyumlarının daha fazla olduğu araştırma bulgularına göre söylenebilir. Evli çalışanlar belli bir aile düzenine sahip ve daha programlı olduğu düşünülen bireylerdir. Dolayısıyla havacılık bir disiplin ve düzen işidir. Bu duruma yatkın olan evli çalışanların haliyle yaşamdan doyum sağlaması bekar çalışanlara oranla daha yüksek olması beklenen bir sonuç olabilir. Ancak araştırmanın diğer bulgularına göre; havacılık çalışanlarının yaşam doyumlarının eğitim ve hobi durumlarına, yaşlarına ve kıdemlerine göre herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Yenihan vd. (2016) tarafından AVM çalışanları üzerine yapılan yaşam doyumunun demografik değişkenlerle ilişkisi konulu çalışmada; yaşam doyumunun medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kıdem ile anlamlı farklılık gösterdiği, ancak cinsiyet ile herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Yenihan (2015) tarafından eczane teknisyenleri üzerine yapılan diğer bir çalışmada ise, çalışanların yaşam doyumlarının demografik değişkenler üzerinde farklı etkilerinin olduğu görülmüştür. Migheli (2016) tarafından gerçekleştirilen ve Batı Avrupa'da eğitim düzeyi ve yaşam doyumunu konulu çalışmada, büyük şehirlerin insanların yaşam doyumunu azalttığı ancak eğitim düzeyinin artmasının yaşam doyumunu arttırdığı belirtilmektedir. Mikucka vd. (2017)

tarafından yapılan araştırmada, demografik değişkenlerden biri olan gelir seviyesinin yetersiz olduğu durumlarda bireyin yaşam doyumunun azaldığı ortaya konulmuştur. Aynı şekilde Plouffe ve Tremblay (2017) alışmalarında, bireyin gelir seviyesinin yaşam doyumunu üzerinde oldukça etkili bir değişken olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda bu araştırmada da çalışanların yaşam doyumunun farklı bazı demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı ele alınmıştır.

**KAYNAKÇA**

Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.

Altıparmak, S. (2009). Huzurevinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *F.Ü.Sağ.Bil.Tıp Derg.*, 23(3), 159-164.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitabevi, İstanbul.

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

Boeing Company Report (2017). Statistical Summary of Commercial Jet Airplane Accidents, Worldwide Operations, 1959 – 2012. <http://www.boeing.com/news/techissues/pdf/statsum.pdf>, Erişim Tarihi: 26.05.2017.

Chang, C. E., Yang, H. ve Yu, T. (2017). Perceived Interpersonal Sources of Life Satisfaction In Chinese and American Students: Cultural or Gender Differences?. *The Journal of Positive Psychology*, 12(4), 414-424.

Chen, W., Zhang, D., Pan, Y., Hu, T., Liu, G. ve Luo, S. (2017). Perceived Social Support and Self-Esteem as Mediators of The Relationship between Parental Attachment and Life Satisfaction among Chinese Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 108, 98-102.

Çeçen, A. R. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(1), 19-30.

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

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index, *American Psychologist*, 55(1), 34-43.

Diener, E. ve Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity, *Appl. Psychology: Health and Well-Being*, 3, 1-43.

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

Ellen, E. K. ve Cynthia, O. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review And Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149

Ergül, H. (2007). Hava Trafik Kontrolünde İletişim ve Takım Çalışması?. *Havacılık ve Uzak Teknolojileri Dergisi*, 3(2), 59-65.

Extremera, N. ve Berrocal, P. F. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the Trait Meta-Mood Scale. *Personality and Individual Differences*, 39, 937-948.

Ferreira, S., Akay, A., Cunado, J., Martinsson, P., Moro, M. ve Ningal, F. T. (2013). Life Satisfaction and Air Quality in Europe, *Ecological Economics*, 88, 1-10.

Ghiselli, F. R., Lopa, M. J. ve Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent among Food-Service Managers. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.

Gök, A. G., Erdem, R. ve Yıldız, K. F. (2016). Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 43-55.

Gündoğar, D., Gül, S. S., Uskun, E., Demirci, S. ve Keçeci, D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi, *Klinik Psikiyatri*, 10, 14-27.

Horberry, J. T., Limerick, B. R. ve Steiner, J. S. (2011). *Human Factors for the Design, Operation, and Maintenance of Mining Equipment*. Taylor & Francis Group, CRC Press.

Icao (2012). The Integration of Human Factors in Research, Operations and Acquisitions. Eighteenth Meeting of The Communications/Navigation and Surveillance Sug-Group (Cns Sg/18) of Apanpirg, Beijing, China.

Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2008). Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 27-40.

Kanbur, E. ve Gökalp, Ç. (2014). *Havacılıkta Ekip Kaynak Yönetimi (CRM):Türkiye ve Dünyada Yapılan Araştırmalardan Seçmeler*. V. Ulusal Havacılık ve Uzay Konferansı, Kayseri.

Kanbur, A. (2015). Does Jop Matter fort he Happiness? *Social and Sciences Research Review*, 3(3), 156-166.

Kanbur, E. (2017). *Havacılıkta İnsan Faktörleri*. Atatürk Üniversitesi AÖF Yayınları, Erzurum.

Koonce, M. J. (2003). *Human Factors in the Training of Pilots*. London: Taylor & Francis.

Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Küçükönel, H. ve Korul, V. (2002). Havayolu İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, IV(2), 67-90.

Luhmann, M., Lucas, E. R., Eid, M. ve Diener, E. (2013). The Prospective Effect of Life Satisfaction on Life Events, *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39-45.

Mckinney, E. H. (1997). *Systems Theory Implications for Human Factors in Aviation. Proceedings of The Human Factors and Ergonomics Society 41 St Annual Meeting*. Hyatt Regency Albuquerque/Albuquerque Convention Center.

Migheli, M. (2016). Size of Town, Level of Education and life Satisfaction in Western Europe. *Journal of Economic, and Social Geography*, 108(2), 190-204.

Mikucka, M., Sarracino, F. ve Dubrow, K. J. (2017). When Does Economic Growth Improve Life Satisfaction? Multilevel Analysis of the Roles of Social Trust and Income Inequality in 46 Countries, 1981–2012. *World Development*, 93, 447-459.

Oishi, S., Diener, E., ve Lucas, R. E. (2007). The Optimum Level of Well-Being Can People Be Too Happy?, *Perspectives on Psychological Science*, 2, 346-360.

Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.

Özdemir, A. A. (2015). İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 3, 47-62.

Pavot, W. ve Diener, E. (1993). The Affective and Cognitive Context of Self Reported Measures of Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 28, 1-20.

Plouffe, A. R. ve Tremblay, F. P. (2017). The Relationship between Income and Life Satisfaction: Does Religiosity Play a Role?. *Personality and Individual Differences*, 109, 67-71.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Şekerli, B. E. (2006). *Ekip Kaynak Yönetimi Uygulamaları ve Kültürel Farklılıklar: Türk Pilotlar Üzerinde Bir Araştırma*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Eskişehir.

Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.

Üçkardeş, İ. ve Ünal, D. 2012. Risk Analizi ve Havacılık Sektöründe Kaza Risklerinin İncelenmesi. *Ç.Ü Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 27(2), 174-181.

Tait, M., Padgett, M. Y. ve Baldwin, T. T. (1989). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of The Strength of The Relationship and Gender Effects as a Function of The Date of The Study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.

Welsch, H. (2009). Implications of Happiness Research for Environmental Economics, *Ecological Economics*, 68: 2735-2742.

Wikipedia (2017). Sanayi Devrimi, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Sanayi\\_Devrimi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Sanayi_Devrimi).

Wiegmann, A. D. ve Shappell, A. S. (2004). *A Human Error Approach to Aviation Accident Analysis: The Human Factors Analysis and Classification System*. England: AshgatePublishing Limited.

Wise, A. J., Hopkin, D. V. ve Garland, J. D. (2010). *Handbook of Aviation Human Factors*. Second Edition, Taylor & Francis Group, CRC Press.

Yenihan, B. (2015). Demografik Özelliklerin İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri: İzmit'de Çalışan Eczane Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 15-36.

Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49.