

# İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ KARIYER TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK KABİN MEMURLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: THY ÖRNEĞİ\*

Ayşe CİNGÖZ\*\*

Seda ÇOLAK\*\*\*

## ÖZ

Günümüzde, işgörenler birçok rolü aynı anda üstlenmektedir. Bu roller eş, ebeveyn, evlat gibi değişiklikler göstermektedir. Böyle bir durumda, birey hangi role öncelik vereceği konusunda karışıklık yaşamaktadır. Sonucunda ise, bireyin iş-aile çatışması yaşamaya kaçınılmaz hale gelmektedir. Çalışmanın amacı; iş-aile çatışması ve kariyer tatmini kavramlarını teorik olarak açıklayarak, kabin memurlarının yaşadığı iş-aile çatışmasının kariyer tatminini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, THY’de çalışan 154 kabin memuruna anket uygulaması yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için korelasyon analizi, değişkenlerin birbirini nasıl etkilediğini tespit etmek amacıyla ise regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının kariyer tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kavramlar:** İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Kariyer Tatmini.

## A RESEARCH ON CABIN OFFICERS TO DETERMINE THE EFFECT OF THE WORK-FAMILY CONFLICT ON CAREER SATISFACTION: THE CASE OF THY

### ABSTRACT

Nowadays, employees take on many roles at the same time. These roles show changes such as spouse, parent, and children. In such a case, the individual is confused about which role to prioritize. As a result, it is inevitable for the individual to have work-family conflict. Purpose of the study; To explain the concepts of work-family conflict and career satisfaction, and to explain how the job-family conflict experienced by the cabin officers affects the career satisfaction. In this context, 154 cabin officers working in Turkish Airlines were surveyed. Correlation analysis was used to determine the relationship between the variables and regression analysis was performed to determine how the variables affect each other. As a result of the analyzes, it was found that work-family conflict and family-work conflict had a negative effect on career satisfaction.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Career Satisfaction.

---

\* Bu çalışma 2018 yılında Seda ÇOLAK tarafından yazılan “Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatminine Etkileri: THY Örneği başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\*\* Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aysecingoz@erciyes.edu.tr

\*\*\* Öğr. Gör., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, sedacolak@ohu.edu.tr

*Makalenin kabul tarihi: Ocak 2019*

## GİRİŞ

Yaşam şartlarının çok hızlı değişiklik göstermesi günümüzde bireylerin iş ve aile düzenlerinde de değişiklik oluşmasına neden olmaktadır. Kişinin iş ve aile ortamında üstlendiği roller hayatı boyunca en çok zaman harcadığı ve en çok sorumluluk üstlendiği rollerdir. Bu sebeple, kişiler iş ve aileleri arasında bir düzen kurmaya çalışmaktadırlar. Birey bu düzeni sağlayamadığında, iş ve aile hayatında sorunlar ortaya çıkmakta, hatta iş ve aile hayatı arasında çatışma yaşamaktadır. İş-aile çatışması, kişinin kendisi ve işi arasında veya kişinin ailesi ve işi arasında uyum sağlayamadığında ortaya çıkan çatışma olarak ifade edilmektedir (Kopelman, Greenhaus ve Connoly, 1983). Birey bu ikisi arasında denge sağlayamadığında fiziksel ve psikolojik sağlığı etkilenmekte ve bir takım olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması iki boyutludur. İş-aile çatışması iş ile ilgili sorumlulukların aile ile ilgili sorumlulukların önüne geçtiği zaman ortaya çıkmaktadır. Bir diğer boyut olan aile-iş çatışması ise aile ile ilgili sorumlulukların, iş ile ilgili sorumlulukların önüne geçtiği zaman meydana gelmektedir (Karatepe ve Bekteshi, 2008; Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996).

İş-aile çatışması birey üzerinde olumsuz etkileri olan bir durumdur. İş-aile çatışması yaşayan birey, stres altına girebilmekte, yaşadığı bu stres kişi de tatminsizlik, mutsuzluk gibi duygusal belirtiler gösterebilmektedir. Bu durum bazı örgütsel çıktılar da tetiklemektedir. Bu duygular içinde olan birey, işe devamsızlık, işe geç kalma, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi konularda da olumsuz etkilenmektedir. Bu olumsuz faktörler bir araya geldiğinde, kişinin yaşam tatmini, iş tatmini ve kariyer tatmininde azalma meydana gelmektedir (Boyar, Maertz, Pearson ve Keough, 2003; Porter, Steer, Mowday ve Boulian, 1973).

Kariyer ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda kariyer tatmini, işgörenin iş deneyimleri sonucunda işi ile ilgili elde ettiği nesnel ve öznel kazanç olarak ifade edilmektedir (Harris ve Ogbonna, 2006; Judge, Cable, Boudreau ve Bretz, 1995). Bu tanım ışığında, kariyer başarısı iki boyuta dayandırılmaktadır. Bunlardan biri, kişinin kendisini değerlendirdiği öznel kariyer başarısı, diğeri ise kişinin işyeri tarafından değerlendirildiği (maaş, statü gibi) nesnel kariyer başarısıdır. Yoğun rekabet şartlarının yaşandığı özellikle havacılık sektöründe işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rakipleriyle rekabet edebilmeleri, kaynaklarını iyi kullanmalarına bağlıdır. Günümüz koşullarında işletmelerin en önemli kaynaklarından birinin insan kaynağı olduğunun anlaşılması, örgütlerin insan kaynağına daha fazla önem vermesini de gerekli kılmaktadır. İnsan, bir örgütün amaçlarına ulaşmasında katkı sağlayan ve işletmeyi rakiplerinden ayıran temel kaynaklardan biridir. Bu nedenle, bu kaynağın her açıdan tatmin olması ve verimliliğinin artması örgütsel performansın yükselmesi noktasında oldukça önemlidir. Bununla birlikte, işi ve ailesi arasındaki dengeyi kuramayan işgörenler, kariyer hedeflerine ulaşamayacaklardır (Aryee, Fields ve Luk, 1999; Kopelman, Greenhaus ve Connoly, 1983; Netemeyer vd., 1996; Yüksel, 2005). Bu durumda iş-aile çatışması yaşayan birey kariyer hedeflerini yerine getiremeyecektir. Dolayısıyla iş-aile çatışması arttıkça kariyer tatmini azalmaktadır.

Bu çerçevede çalışmanın temel amacı, iş-aile çatışması ve kariyer tatminini kavramsal açıdan ele alarak, kabin memurlarının iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkilerini uygulamalı olarak incelemektir.

Çalışmada, yoğun bir çalışma temposuna sahip kabin memurlarının iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkilerini tespit etmek için THY’de bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, iş-aile çatışmasının iki boyutu olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu kapsamda, beş bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde iş-aile çatışması ve ikinci bölümde kariyer tatmini ile ilgili kavramlar açıklanmıştır. Üçüncü bölümde iş-aile çatışması ve kariyer tatmini arasındaki ilişki ele alınmış olup, dördüncü bölümde kabin memurlarında iş aile çatışması incelenmiştir. Son bölümde ise, araştırmanın amacı, sınırlarından bahsedildikten sonra yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler analizler yardımıyla değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular ve bunlara dair sonuçlar yorumlanmıştır.

## **I. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ve AİLE-İŞ ÇATIŞMASI KAVRAMLARI**

İş-aile çatışması (work-family conflict) ve aile iş çatışması (family-work conflict) iş ve aile kavramlarını da kapsayan rol çatışmasının bir türü olarak kabul edilmektedir. Çalışanların iş ve aile yaşantılarında üstlendiği farklı roller kişileri hem işinde hem de ailesinde farklı çatışmalara sokmaktadır. İş-aile çatışması, iş ve aile ile ilgili rollerin aynı anda ortaya çıkmasından kaynaklanan kişinin bir işi yaparken diğerine vakit bulamamasından kaynaklanan uyumsuzluk durumudur (Parasuraman ve Simmers, 2001).

İş ile ilgili sorunların aileye yansıtılması, işin kriterlerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Söz konusu kriterler, işin niteliğinden, elde edilen gelir seviyesinden, kişinin demografik özelliklerinden, bireyin yaşam standartlarına varana kadar pek çok faktörden oluşabilmektedir (Vaydanoff ve Kelly, 1984). Bu bağlamda kişi işi ile ilgili özelliklerin niteliğinden ve kendisi ile ilgili demografik faktörlerinden kaynaklanan iş-aile çatışması yaşayabilmektedir.

Çalışanlar işyerlerinde geçirdikleri zaman nedeniyle kendilerine ve ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarından, işlerinin tüm enerjilerini aldığından yakınmaktadırlar. Günümüz insanı için çalışmak çok önemli bir durum olarak görülmektedir. Bireyler çalışarak yalnızca geçimini sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda becerilerini kullanma ve geliştirme olanağı elde etmektedirler. Bunun yanında yaşanan topluma hizmet ve değer üretmektedirler. Türkiye’de çalışma amaçlarıyla ilgili yapılan bir çalışmada, Türk insanı için çalışmanın; hayata anlam vermek, statü kazanmak, hatta dini görevini yapmak gibi bireyler açısından oldukça farklılaşan amaçları bulunmaktadır (Tevrüz ve Turgut, 2004).

Çalışma saatlerinin fazlalığı, esnek olmayışı, çalışma günlerinin haftasonuna sarkması, çok erken veya geç saatte veya yurtdışında, yurtiçinde yapılan toplantılar, bu toplantıların sık olması, ücretin düşük olması, iş ile ilgili fiziki ortam yetersizliği, işin güvensiz olması, amirlerin anlayışsız davranışları ve esnek olmayan örgüt kültürü gibi pekçok unsur iş-aile çatışmasının yaşanmasında

olumsuz rol oynamaktadır (Çarıkçı, 2001b). Bunların yanında, bireyin aynı anda eş, ebeveyn, evlat gibi pek çok rolü de çalışma hayatı ile birlikte gerçekleştirmesi de iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır (Dubrin, 1997). Bir tür roller arası çatışma olan iş-aile çatışması iş ve aile alanlarında bireyin üstlendiği rollerin birbirini ile uyumsuz olmasından kaynaklanmaktadır (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003).

İş-aile çatışması tek taraflı olmayıp iş ve aile alanları arasında karşılıklı gerçekleşmektedir (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004). Buna göre iş-aile çatışmasının iki yönü vardır (Greenhaus ve Beutell, 1985):

- İş-aile çatışması,
- Aile-iş çatışması.

Bireyin işinde üstlendiği rolü, sorumlulukları, ailesinde üstlendiği rolün önüne geçmesi (örneğin, işte geçirilen uzun çalışma saatlerinin ailesi ile ilgilenmesini engellediği zaman) iş-aile çatışmasıdır (Duxbury, Higgins ve Lee, 1994) Bireyin ailesinde üstlendiği rollerin iş performansının önüne geçtiği durumlar ise aile-iş çatışması olarak açıklanabilir (Yüksel, 2005).

Geleneksel çoklu rol gereklerine göre, aşırı düzeyde oluşan talepler kişinin zamanını ve enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma meydana gelmektedir. Temelde çatışma üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bunlar zaman temelli, davranış temelli ve gerilim temelli iş-aile çatışmasıdır.

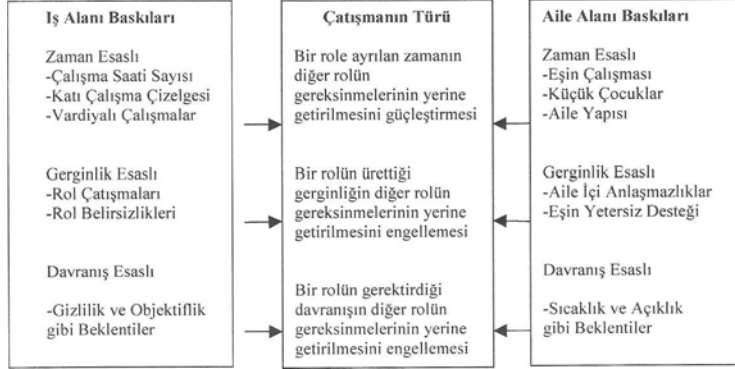
**Zaman Temelli İş-Aile Çatışması (Time Based):** Bu çatışma türünde zamanın az olması çatışmayı meydana getirmektedir. Bireyin bir sorumluluğun gereklerini yerine getirmek için harcadığı zaman diğer rollerini yerine getirmesini engellemektedir ve çatışma oluşmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aileden işe olan olumsuz etkiler aile rol sorumluluklarının işteki performansı engellediği zaman görülmektedir (Yüksel, 2005).

**Gerilim Temelli İş-Aile Çatışması (Strain-Based):** Kişinin işteki sorumluluklarından kaynaklanan gerilim, endişe, yorgunluk, alınganlık ve sinirlilik halini ailesine yansıtması durumunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir roldeki gerilimden kaynaklanan şikayetlerin kişinin diğer rollerindeki performansını etkilemesi olarak da tanımlanmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998). Psikolojik nedenli ya da gerilim temelli çatışma olarak da değerlendirilen bu çatışma türünde bireyin iş ve aile rollerinden üstlendiği sorumluluklar kişide bazı psikolojik travmalara neden olabilecek, birey rolün gerekliliklerini tamamen yerine getiremeyecektir (Çarıkçı, 2001a).

**Davranış Temelli İş-Aile Çatışması (Behavior-Based):** Bir rolün gerektirdiği davranış biçiminin (behavior patterns) diğer bir roldeki davranış biçimiyle uyumlu olmaması ya da uyumu güçleştirmesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Davranış temelli iş-aile çatışması, iş alanı için daha uygun ve etkili olan davranış biçimlerinin aile alanında da etkisini göstermesi sonucu ortaya çıkmaktadır. İletişimin prosedürler ve belirli kurallar çerçevesinde uygulandığı katı prensiplerle çalışanların nasıl davranması gerektiğinin belirlendiği çalışma ortamında çalışan bireyler için, davranışa bağlı iş-aile çatışması yaşanması ihtimali

yüksektir. Çalışanın, aynı davranış biçimlerini aile alanında çocukları, eşi ya da diğer aile bireyleri ile ilişkilerinde devam ettirmesi durumunda iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır (Huffman, 2004).

### **Şekil 1: İş-Aile Çatışmasının Türleri.**



**Kaynak:** “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, Greenhaus ve Beutell (1985), Academy of Management Review 10(1).

Şekil 1’de görüldüğü üzere, iş-aile çatışması türleri üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar; zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı iş-aile çatışmasıdır. Zaman esaslı iş-aile çatışması çalışma saatlerinin çok olması, katı çalışma saatleri, düzensiz çalışma saatleri, vardiyalı çalışma şekillerinden kaynaklanmaktadır Gerginlik esaslı iş-aile çatışmasında ise, aile içi anlaşmazlıklar, eşlerin birbirlerine destek vermemesi sonucunda stresli bir ortam oluşacak, sonuç olarak rol çatışmaları, rol belirsizlikleri ortaya çıkacaktır. Davranış esaslı iş-aile çatışmasında ise aile ortamından beklenen sıcaklık ve açıklık gibi duygular ile işyerinden beklenen gizlilik objektiflik gibi unsurlar birbirleri ile çelişecek, burada ise bir rolün gerektirdiği davranış diğer bir rolün gereksinimini yerine getiremediği için iş-aile çatışması yaşanması kaçınılmaz bir hal alacaktır.

## **II. KARİYER TATMİNİ KAVRAMI**

Bir bireyin hayatı boyunca işi ile ilgili tecrübelerinin örüntüsü kariyer olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, Collanan ve Godshalk, 2010). Tatmin kavramı ise, elde edilen sonuçların beklentileri ne derece karşıladığıdır. Buradan hareketle, kariyer tatmini elde edilen kariyer düzeyinin beklentileri ne derece karşıladığı ile ilgili bir kavramdır. Kariyer tatmini; çalışanların bekledikleri veya arzuladıkları kariyer hedefleriyle, kariyerlerinde gerçekleşen durum arasında yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda, kariyer beklentisine karşı bireyde oluşan duygusal beklentidir (Demirdelen, 2013).

Kariyer kavramı iki farklı düzeyde incelenmektedir. Bunlardan biri örgüt ile ilgili olan kariyer düzeyidir. Bu düzey, örgütte çalışanların kariyerleri ile ilgili süreçleri ve örgütün kariyer sistemini oluşturmaktadır. İkinci düzey ise birey ile ilgili kariyer düzeyidir (Greenhaus vd., 2010). Bireysel düzeyde olan kariyer ise ikiye ayrılmaktadır. Birincisi meslek seçimi, ikincisi ise kariyer geliştirmedir (Aytekin, 2016).

Kariyer tatmini öznel ve nesnel kariyer tatmini olarak ele alınmaktadır (Cingöz, 2013). Kariyer tatmini bir süreçtir ve bu süreçte değerlendirmelerin kimin tarafından yapıldığı önemlidir (Judge, Cable, Boudreau ve Bretz, 1995). Nesnel kariyer tatmini, kişinin geldiği noktanın toplum tarafından değerlendirilmesidir. Öznel kariyer tatmini ise, kişinin kendi kariyerinde geldiği noktayı öznel bir biçimde kendisinin değerlendirmesidir (Nabi, 1999). Genel olarak bakıldığında ise kariyer tatmini bireyin kariyer sürecinde gelmiş olduğu noktadan duyduğu memnuniyet derecesidir (Yüksel, 2005).

Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990), işgörenlerin kariyer tatmini sağlamları açısından, aşağıdaki beş temel hedefe ulaşmadaki başarısının önemli olduğunu savunmaktadır. Bu hedefler:

- Mesleki başarılar
- Genel mesleki hedefler
- Gelire ilişkin hedefler
- Meslekteki ilerlemeler
- Yeni beceriler edinme

Kariyer tatmini, kariyer başarısının sonucu ortaya çıkan, kişinin kariyeriyle ilgili belirlediği hedeflere ulaşmanın derecesinden duyulan memnuniyet olarak tanımlanan kavramdır (Greenhaus vd., 1990). Örgütlerde kariyer açısından gelişmenin sübjektif boyutu olan içsel boyut, bireyin kişiliğinde meydana gelmektedir. Birey burada çalışma hayatını irdelemeye, düşünmeye, kendini sorgulamaya başlayacaktır. Bu çerçevede birey “Gelecekte nerede olmak istiyorum?” “Kariyer hedeflerim nelerdir?” “Elimdeki kaynaklar nelerdir?” gibi sorularla kariyer hedeflerini belirlemeye çalışır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bu durum kendini gerçekleştirme olarak adlandırılır. Fakat burada bahsedilen durum için kişinin psikolojik açıdan sağlıklı sayılması gerekmekte, kişinin hedefleri ile olanakları birbiri ile çelişmemelidir (Soylu, 2000). Kariyer başarısının objektif boyutu olan dışsal boyut ise ücret, terfi ve hiyerarşik pozisyon gibi kriterlerden oluşmaktadır (Cingöz, 2013).

Kariyer tatmini örgütsel ve bireysel birçok faktörden etkilenmektedir. Kariyer tatmini üzerinde etkili olan sosyo-demografik faktörler, bireyin seçimleri ve bunun neticesinde elde edeceği mutluluk için önemlidir. Çalışanların sosyal geçmişi, sosyal statüleri kariyer seçimleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bunun yanı sıra bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özellikleri de bireyi etkilediği gibi örgüt içerisindeki davranışlarına da yansımaktadır (Demirdelen ve Ulama, 2013).

Yapılan bazı çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre; kariyer tatmininin en önemli belirleyicisi iş-aile çatışmasıdır. Kişinin kariyer tatmini yeterli düzeyde olsa bile, eğer birey iş-aile çatışması yaşıyorsa, kariyer tatmini bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002). Kişinin ailesi ile ilgili bir durum meydana geldiğinde, kişi tercihen ailesini seçip, kariyerinden vazgeçebilmektedir. Bu durumda kişinin kariyer tatmini seviyesinin azalması kaçınılmaz olmaktadır.

### **III. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ve KARİYER TATMINİ İLİŞKİSİ**

Martins vd. (2002) yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışması ile kariyer tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yazarlar tarafından yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının kariyer tatminini azalttığı sonucuna varılmıştır. Bu negatif ilişkinin destek kaynaklar ve kişilik farklılıklarından kaynaklandığını ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca bu çalışmada demografik faktörlerden yaş olgusuna da bakılmış, kadınlarda ömür boyu iş-aile çatışmasının kariyer tatmini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna rağmen erkeklerde bu durum kırk yaş ve sonrasında görülmeye başlanmaktadır. Yine aynı çalışmada eş veya ebeveynlik gibi sıfatlar bu iki değişken arasında herhangi bir etki yaratmadığı gözlemlenmektedir. Kariyer tatmini, demografik faktörlerden biri olan yaştan etkilenmektedir. Burada yaşı ilerleyen bireylerin, kariyer tatmininin arttığı görülmektedir.

Kariyer ile ilgili değişkenlerle (kariyer bağlılığı, kariyer ilerlemesi, kariyer tatmini gibi) iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar da söz konusudur. Örneğin; Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh ve Reilly (1995), iş-aile çatışması ile kariyer bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Yine Stroh, Brett ve Reily (1996) iş-aile çatışmasının kariyer ilerlemesini olumsuz etkilediği sonucuna varmıştır.

### **IV. KABİN MEMURLARINDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI**

Uzun zaman boyunca pahalı olması nedeniyle toplumun gözünde ikinci plana atılan havayolu taşımacılığı, zaman, hız ve konfor konusunda sağladığı faydalar nedeniyle son zamanlarda en çok kullanılan taşıma türlerinden biri olmaya başlamıştır (Akan, 2017). Diğer ulaşım modalarının özellikle uzak bölgelere ulaşım konusunda, kişilere zaman kaybettirmesi sivil havacılık sektörünün bu konudaki artılarından biridir.

Kabin hizmetleri, genel olarak sivil havacılık faaliyetleri içerisinde, uçuş operasyonlarının gerçekleştirilmesi sırasında, uçuşun başlamasından itibaren kabin ekibi tarafından yolculara uçak içerisinde, yolcu memnuniyetini en üst seviyeye çıkarmak adına verilen hizmetlerin tümünü kapsamaktadır (Gürbüz ve Sözen, 2016). Yolcular uçakla seyahatleri esnasında, verilen hizmetlerin üst düzey olması beklentisine girmekte ve havayolu şirketlerinin uygulamalarını değerlendirmektedirler.

Kabin ekibi, bir uçuş operasyonunu gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş, bir kabin amirinden ve uçak tipine göre sayısı değişebilen kabin memurlarından oluşan ekip olarak tanımlanmaktadır (Akan, 2017). Kabin memuru ise bağlı bulunduğu havayolu şirketinin kalite ve uçuş emniyeti standartlarına uygun çalışma talimatları gereğince, ulusal ve uluslararası sivil havacılık standartları doğrultusunda uçuş emniyet gerekliliklerini yerine getirerek; yolcu emniyeti, güvenliği ve konforunu sağlamakla yükümlü olan nitelikli kişidir (Aktunç, 2013). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü ise yolcu taşımacılığı yapan hava araçlarında gerekli emniyet ve güvenlik önlemlerinin uygulanmasından ve yolcu konforundan sorumlu görevlileri “kabin memuru” ya da “kabin görevlisi” olarak tanımlamaktadır. Uçuşun emniyetli, güvenli ve konforlu bir şekilde gerçekleşmesi

için hava aracının kabin bölümünde görev alan Kabin Memurları; SHGM tarafından yayımlanan ilgili mevzuatlarda belirtilen gereklilikleri sağlayarak eğitimlerini başarı ile tamamlayan ve bunun sonucunda “Kabin Memuru Sertifikası” almaya hak kazanmış kişilerdir (SHGM, Havacılık Personeli, 2017).

Kabin memurlarının uçak içerisinde iki önemli sorumlulukları vardır. Bu sorumlulardan birincisi, genellikle yolcular tarafından kabin memuruna yüklenmeyen ve önemsiz gibi görülen fakat havacılığın en önemli kuralı olan emniyetin sağlanmasıdır. Bu sorumluluk kabin memurlarının özel bir eğitim almalarını gerekli kılmaktadır (Gürbüz ve Sözen, 2016). İkinci ve en çok göz önünde bulunan görevleri ise yolcuların ihtiyaçlarını karşılamak ve bağlı oldukları havayolu şirketi için güzel bir etki bırakabilmektir (SHGM, Havacılık Personeli, 2017).

Kabin memurları çalışma koşulları açısından incelendiğinde, genellikle gürültü seviyesi yüksek, sarsıntılı, kapalı, dar ve sürekli basınç değişikliği gösteren bir ortamda çalışmaktadırlar (Tezeken, 2015). Farklı noktalara uçuş gerçekleştiren havayolu şirketlerinde çalışan kabin memurları devamlı değişiklik gösteren bir müşteri profiline sahiptir. Bu bağlamda, kabin memurları birçok insanla karşılaşır, yeni kültürler tanımaktadırlar. Bunun yanı sıra, çalışma saatleri çok düzensizlik gösterebilmektedir (SHT- 6A.50 Rev. 06). Çalışma saatleri, gece, gündüz, hafta içi, haftasonu olabilmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi içerisinde de girmeyen bu çalışma sistemi düzensiz çalışma olarak adlandırılmaktadır (İş Kanunu, 63. Madde). Bayramlarda nöbet tutma şeklinde de olabilmektedir. Uzun süre ayakta kalmalarını gerektiren kabin memurluğu mesleğinde, yatı görevlerinde başka ülkelerde bulunabilmektedirler. Hava sıcaklığı mevsim normallerinin üzerinde olabilmekte, çok sıcak veya çok soğuktan etkilenebilmektedirler.

Literatüre bakıldığında, kabin ekipleriyle ilgili çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu çalışmalardan biri Gürbüz ve Sözen’e (2016) ait olan, kabin ekiplerinin duygusal zekâ yeteneklerinin problem çözme becerileri üzerine etkisinin araştırıldığı bir çalışmadır. Kabin ekiplerinin duygusal zekâ yeteneklerinin problem çözme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca meslek tecrübesi arttıkça veya başka bir ifadeyle kabin amiri olan kişilerde problem çözme becerisinin, özgüvene dayalı olarak daha kolay gelişebildiği görülmektedir.

Akan (2017) yaptığı çalışmasında, sivil havacılık sektöründe kabin memurluğu eğitimi üzerine meslek yüksekokullarda bir araştırma yapmış ve araştırmada, kişilerin meslek tercihine etkisini araştırmıştır. Meslek yüksekokulu kabin hizmetleri bölümünde eğitim gören öğrenciler, bu okulda eğitim görmeyen gelecekte muhtemel olan mesleklerini kendilerine sevdirdiğini, mesleğe yakınlaştıklarını, onu benimsedikleri doğrultusunda cevaplar vermiştir. Bu bölümde eğitim gören öğrencilerin, meslek seçimi üzerinde etkisi olumludur.

Tezeken (2015), kabin hizmetleri eğitim programı ile ilgili havayolu şirketlerindeki eğitimcilerle ve idarecilerle görüşmüş, okullarda verilen eğitimlerin yetersiz olduğu, meslek yüksekokullarda eğitim veren eğitimlerin yetersiz olduğu, kabin memuru olan bir bireyin bu tarz okullarda eğitimci olamadığı sonucuna varmıştır.



Sivil havacılık çalışanlarından kabin personeli üzerinde yapılan bir çalışmada, kabin personelinin algıladıkları liderlik stilleri ve iş tatmini üzerindeki ilişkileri incelenmiştir. Türk havayollarındaki kabin personeline uygulanan çalışmada, serbestlik tanıyan liderlik anlayışının bulunduğu kurumlarda iş tatmininin artacağı sonucuna varılmıştır (Korkmaz vd., 2013).

## **V. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ KARIYER TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK KABİN MEMURLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: THY ÖRNEĞİ**

### **A. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Yapılan bu araştırmanın temel amacı, kabin memurlarının iş-aile çatışmasının kariyer tatminini nasıl etkilediğinin tespit edilmesidir. Çalışanların zamana, davranışa ve gerginliğe bağlı olarak yaşadıkları iş-aile çatışması veya diğer yönüyle aile-iş çatışması, iş tatmini ve kariyer tatmini düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir. Kişi iş-aile çatışmasının bir sonucu olarak işinden tatmin olamayacak, dolayısıyla kariyer tatmini de olumsuz etkilenecektir.

### **B. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI**

Araştırma Türkiye’de bayrak taşıyıcı havayolu şirketi olan THY’de yapılmıştır. Çalışmanın kısıtlarından biri yürütüldüğü sektörle ilgilidir. Çalışmada bir hizmet işletmesi olan THY’de araştırma yapılmıştır. Üretim işletmelerine bakılmamıştır. Ayrıca, Türkiye’de faaliyet gösteren 16 havayolu şirketi içerisinde THY’nin seçilmesi de çalışmanın kısıtlarındandır. THY’de çalışan kabin memurları farklı şehirlerde yaşıyor olmasına karşın, THY’nin hub’ı (merkezi) İstanbul olması nedeniyle çalışma İstanbul ilinde yapılmıştır. Bu da çalışmaya mekansal kısıt getirmektedir. Emniyet ve güvenlik tedbirleri nedeniyle anket uygulamasının sadece THY Eğitim Daire Başkanlığı’nda yapılmasına izin verilmiştir. Bu da çalışmanın diğer bir kısıtıdır. Son olarak, bu çalışmada iş-aile çatışmasının kariyer tatminine etkisi araştırılmıştır. İş-aile çatışması birçok bireysel ve örgütsel faktörü etkilemektedir.

### **C. ÖRNEK KÜTLENİN BELİRLENMESİ**

Çalışmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu şirketlerinde çalışan kabin memurları oluşturmaktadır. Bu çalışmada çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemine göre, ilk aşama olarak, çalışma evreni havayolu şirketleri olarak kümelendirilmiştir. Bu havayolu şirketleri arasında Türkiye’nin bayrak taşıyıcısı unvanını elinde bulunduran, çalışmanın evrenini en iyi şekilde temsil edeceği için THY seçilmiştir. İkinci aşama olarak THY’nin hub’ı (merkezi) İstanbul’da bulunması sebebiyle, İstanbul’da ikamet eden, THY Eğitim Daire Başkanlığı’nda tazeleme eğitimi alan kabin memurlarından oluşan küme seçilmiştir (Nakip, 2006). THY ile yapılan görüşmeler sonucunda, uçaklarda bu uygulamanın (anket çalışmasının) yapılmasının emniyet ve güvenlik tedbirleri nedeni ile uygun olmadığı, bu sebeple en uygun yerin kabin memurlarının tazeleme eğitimlerini aldıkları THY Eğitim Daire Başkanlığı çatısı altında bu uygulamaya izin verileceği cevabı alınmıştır. Eğitim Daire Başkanlığı’ndan alınan izinler doğrultusunda, tazeleme eğitimi alan 550 kabin memurundan izin verilen 200 kişiye

anketler dağıtılmıştır. Geri dönen 172 anketin ise 154'ü kullanılabilir niteliktedir. Anketlerin geri dönüş oranı 0.77'dir.

#### D. ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLERİ

Bu çalışmanın temel amacı bir havacılık çalışmanı olan kabin memurlarının iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Ulukök ve Akın (2016) yaptıkları çalışmada, 130 akademisyen üzerinde işkolikliğinin kariyer tatmini üzerindeki etkilerini ölçmüşlerdir. Çalışmada işkolikliğinin kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna, unvan arttıkça kariyer tatmininin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan diğer bir çalışmada, kadın çalışanların iş ve aile alanlarındaki çatışma durumları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İş-aile ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu yapılan analizlerle tespit edilmiştir (Arslan, 2012).

Yüksel (2005), yaptığı çalışmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptamıştır. Bununla birlikte, stepwise regresyon analizi neticesinde, iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlemiştir. Tüm bu çalışmalara karşın, Efeoğlu ve Özgen (2007), iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkilerini sınamak üzere yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının ve aile iş çatışmasını iş doyumunu üzerinde beklenenin tersi yönde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Tüm bu çalışmalardan hareketle, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olması beklenmektedir. Araştırmada kullanılan iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik hipotezler şu şekildedir:

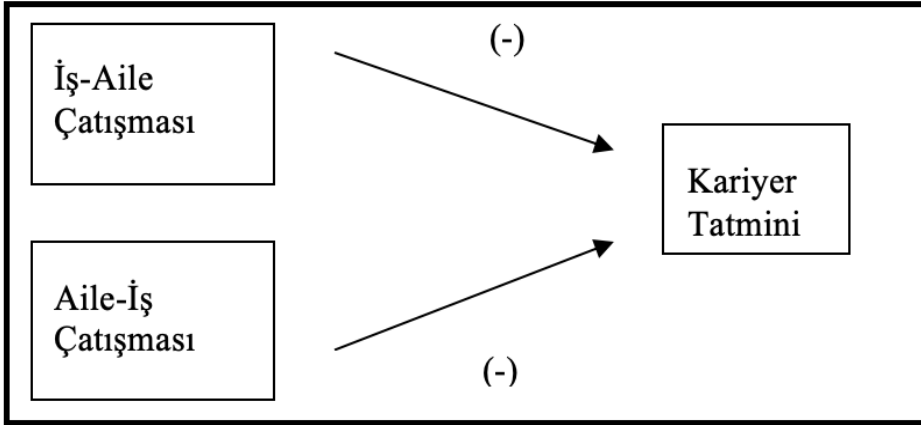
**Hipotez 1:** İş aile çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2:** Aile iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 3:** İş-aile çatışması ve Aile-iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Bu hipotezlerden hareketle araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir;

**Model:** Kabin Memurlarının İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Araştırma Modeli



Araştırma modelinde, rol çatışmasının iki boyutu olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması bağımsız değişken kariyer tatmini ise bağımlı değişken olarak açıklanmıştır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile kariyer tatmini arasındaki tüm ilişkilerin negatif yönlü olduğu iddia edilmektedir. Yani iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arttıkça, kariyer tatmini düzeyi de azalacaktır.

#### E. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmada kullanılan temel veri toplama yöntemi ankettir. Anketler, THY Genel Müdürlüğü'ne e-mail yoluyla ulaştırılmıştır. THY bu anket metninin uçaklara kesinlikle ulaştırılmayacağını ancak THY Eğitim Daire Başkanlığı'nda eğitim alan kursiyerlere uygulanabileceğini vurgulamıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra anket uygulaması THY Eğitim Daire Başkanlığı'nda yapılmıştır.

**Tablo 1:** Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha
İş-aile Çatışması	0.984
Aile-iş Çatışması	0.905
Kariyer Tatmini	0.900

Çalışmada kullanılan anket formu üç kısımdan oluşmuştur. İlk bölümde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, ikinci bölümde kariyer tatmini ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Üçüncü bölüm ise demografik özellikleri tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçekler daha önceden farklı çalışmalarda kullanılmış olup, güvenilirliği sağlanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda iş-aile çatışması için 0.894, aile-iş çatışması için 0.905 ve kariyer tatmini için 0.90 Cronbach's Alpha katsayısı elde edilmiştir.

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının boyutları ölçülürken kullanılan orjinal ölçek Netemeyer vd. (1996: 80) tarafından geliştirilmiştir. İş-aile çatışması ile ilgili beş ifade ve aile-iş çatışması ile ilgili beş ifadeden oluşan on maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Efeoğlu'nun 2006 yılında yazdığı doktora tezi

ile çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Efeoğlu tarafından yapılmıştır. Kariyer tatminine yönelik alguları ölçmek için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Greenhaus vd. (1990: 86) kariyer tatminini beş faktör altında ele almışlardır. Bunlar: kişinin kariyer başarısına ulaşma, genel kariyer hedefleri, gelir hedefleri, terfi hedefleri ve yeni yetenekler geliştirmeye yönelik hedeflere ulaşma düzeyidir. Jiang vd.'nin (2001) yaptığı çalışmada Cronbach Alpha değeri 0.82, bu çalışmada ise Cronbach Alpha değeri 0.90 bulunmuştur. Avcı ve Turunç (2012: 91) ve Sakal ve Yıldız (2015: 85) tarafından yapılan çalışmalarda bu ölçek kullanılmıştır. Ankette kabin memurlarının ifadelerine katılma derecelerini belirlemek için 5'li likert ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Fikrim Yok, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Çalışanlara ilişkin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, iş yaşamında toplam çalışma süresi, eğitim durumu gibi demografik sorular ise anketin son bölümünde yer almaktadır.

## F. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmada öncelikle ankete katılan kabin memurlarının demografik özelliklerine ilişkin frekanslar ve yüzde dağılımları tablolar halinde verilmiştir. Daha sonra likert ölçeği şeklinde hazırlanmış tüm soruların ortalama değerleri ve standart sapmaları incelenmiştir. Bir sonraki aşamada ise kabin memurlarının iş aile çatışması ve aile-iş çatışması ile kariyer tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını varsa ilişkinin yönünü belirlemek için kolerasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, araştırmanın değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

## G. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

### 1. Demografik Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Ankete katılanların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar şu şekildedir;

Ankete toplam 154 kişi katılmış olup bunların 115'i kadın diğer 39 kişi ise erkektir. Ankete katılanların % 74,7'si lisans mezunudur. Bunun yanında yüksek lisans mezunu % 9,7, önlisans mezunu % 7.8 ve lise mezunu %7,8'dir. Medeni durumlarına bakıldığında ise %66.9'u evli, %33.1'i ise bekar olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, % 40.9'u 33-40 yaş grubunda yer almaktadır. Geriye kalanların ise, % 31.8'i 26-32 yaş grubu, % 20.1'i 25 yaş altı ve % 7.1'i 41 yaş ve üstü gruptadır. Son olarak, % 32,5'i 5 yıl ve altı, % 29,2'si 6-10 yıl arası, % 22,1'i 11-15 yıl arası, % 12,3'ü 16-20 yıl arası ve % 3,9'u 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir.

### 2. İş-Aile Çatışması ile İlgili Bulgular

Ankete katılan kabin memurlarının iş-aile çatışması ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar ve frekans dağılımları Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** İş-Aile Çatışmasına İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İfadeler	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort.	SS
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	152	20.1	<b>40.3</b>	9.7	27.3	1.3	2.49	1.14
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	154	2.6	41.6	7.1	<b>42.9</b>	5.8	3.08	1.09
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	154	4.5	39	7.8	<b>42.2</b>	6.5	3.07	1.12
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	154	8.4	<b>35.7</b>	11.7	<b>35.7</b>	8.4	3.00	1.18
5) İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	154	11.7	32.5	4.5	<b>33.1</b>	18.2	3.14	1.36

Not: Ölçek: 1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum

İş-aile çatışmasına ilişkin soruları cevaplayan kabin memurlarının % 60.4'ü iş sorumluluklarının aile ve ev yaşantısını olumsuz etkilediği görüşüne katılmamaktadır. Olumsuz nitelikte olan bir diğer ifade (İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor) için ise araştırmaya katılanların % 48.7'si katılıyorum veya kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Evde yapılacaklar konusunda zaman yetersizliğinden şikayet edenlerin oranı ise % 48.7'dir.

### 3. Aile-İş Çatışması ile İlgili Bulgular

**Tablo 3:** Aile-İş Çatışmasına İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İfadeler	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort.	SS
1) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	154	20.8	<b>47.4</b>	10.4	18.2	3.2	2.36	1.10
2) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	154	26.6	<b>44.2</b>	9.7	18.8	0.6	2.23	1.06
3) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	153	22.1	<b>49.4</b>	14.3	10.4	3.2	2.23	1.02
4) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	154	22.7	<b>45.5</b>	11.7	16.9	3.2	2.32	1.10
5) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	153	28.6	<b>50</b>	7.8	13.0	0	2.05	0.94

Not: Ölçek: 1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (% 68.2) ailesinin gereksinimlerinin iş yaşantısını olumsuz etkilediğine katılmamaktadır. Ev yaşantısındaki sorumlulukları nedeniyle, işi ile ilgili konuları sonraya planlamasını gerektirmediğini düşünenlerin oranı % 70.8'dir. Yine büyük bir çoğunluk (% 71.5) ailesi ile ilgili sorumlulukların işi ile ilgili sorumlulukların önüne geçtiğini düşünmemektedir. Aile yaşantısının omuzlarına yüklediği yükün işi ile ilgili görevlerini aksattığını düşünenlerin sayısı ise %13'tür. Yani ankete katılanların büyük bir çoğunluğu yine ailesi ile ilgili sorumluluklarının işi ile ilgili sorumlulukların önüne geçmediğini savunmaktadır.

#### 4. Kariyer Tatmini İle İlgili Bulgular

**Tablo 4:** Kariyer Tatminine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İfadeler	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort.	SS
1)Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnuniyet duyuyorum.	154	0.0	13.0	11.7	<b>60.4</b>	14.9	3.77	0.86
2)Genel kariyer hedeflerimi karşılamaya yönelik olarak kaydettiğim gelişmeden memnunum.	154	1.9	13.6	13.0	<b>63.0</b>	8.4	3.62	0.89
3)Kazanç/Gelir hedeflerimi karşılamaya yönelik olarak kaydettiğim ilerlemeden memnunum.	154	0.0	18.8	16.2	<b>58.4</b>	6.5	3.53	0.87
4)Yükselme/Terfi hedeflerimi karşılamaya yönelik olarak kaydettiğim ilerlemeden memnunum.	154	1.3	19.5	26.0	<b>47.4</b>	5.8	3.37	0.91
5)Yeni yetenekler geliştirme hedeflerime yönelik olarak kaydettiğim ilerlemeden memnunum.	154	2.6	14.9	17.5	<b>57.8</b>	7.1	3.51	0.92

Not: Ölçek: 1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum

Tablo 4'e göre, kabin memurlarının kariyerlerinden duydukları başarı memnun edici seviyededir. Bu bağlamda, ankete katılanların % 71.4'ü kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik kaydettiği gelişmelerden memnun olduklarını ifade etmektedirler. İşten elde edilen gelir baz alındığında, çalışmaya katılanların % 64.9'u kaydettiği ilerlemeden memnun görünmektedir.

#### H. HİPOTEZ TESTLERİ

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.10'da verilmiştir:

**Tablo 5:** Değişkenlerle İlgili Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	SS	1	2	3
Kariyer Tatmini	3,56	0,75	1		
İş Aile Çatışması	2,96	0,99	-0,16*	1	
Aile İş Çatışması	2,24	0,89	-0,26**	-0,49**	1

Not: \*\*Korelasyon,  $p < .01$  seviyesinde anlamlı (Çift-yönlü)

\*Korelasyon,  $p < .05$  seviyesinde anlamlı (Çift-yönlü)

Yapılan analiz sonucu, iş aile çatışması ile kariyer tatmini arasındaki korelasyon katsayısı -0.16 bulunmuştur. Değerin bu şekilde çıkması iki değişken arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde çok zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, çalışanların iş aile çatışmasıyla karşı karşıya kalması zayıfta olsa kariyer tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Aile iş çatışması ile kariyer tatmini arasında korelasyon katsayısı -0.26 olarak çıkmıştır. Bu sonuç, aile iş çatışması ile kariyer tatmini arasında zayıf ve negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Martins vd. (2002) yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışması ile kariyer tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yani iş-aile çatışmasının kariyer tatminini azalttığı sonucuna varılmıştır. Bu negatif ilişkinin destek kaynaklar ve kişilik farklılıklarından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca bu çalışmada demografik faktörlerden yaş olgusuna da bakılmış, kadınlarda ömür boyu iş-aile çatışmasının kariyer tatmini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna rağmen erkeklerde bu durum kırk yaş ve sonrasında görülmeye başlanmaktadır.

Kişinin kariyer alanında yükselmesi, iş tatmini seviyesini yoğun bir şekilde etkilemektedir. Araştırmalar incelendiğinde, istenilen kariyer hedefine zamanında ulaşamayan bireylerde iş tatmini olumsuz etkilenmektedir. Terfi almayı hakkettiğini düşünen bireyler bu beklentileri karşılanmadığında iş tatminsizliği yaşayarak, işe devam konusunda sıkıntılar çıkarmaktadır (Orpen, 1994; Savery, 1996). Kişinin iş tatmini arttıkça, kariyer tatmini de artmaktadır.

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, iş-aile çatışmasının iş tatmini ve kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve anlamsız etkileri olduğu gözlenmektedir. İş-aile çatışmasının genel anlamda iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır (Öztürk, 2004). Başka bir çalışmada ise, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu, aile-iş çatışmasının ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Adams ve King, 1996). Efeoğlu ve Özgen yaptığı çalışmada, ilaç sektöründe 512 kişiye anket uygulamıştır. İş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunurken, aile-iş çatışmasının ise iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanamamıştır, yine iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi bulunurken, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanamamıştır (2007).

Değişkenlerin birbiri üzerindeki etkilerini ölçmek ve araştırma hipotezlerini test etmek için oluşturulan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibidir;

**Hipotez 1: İş-aile çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.**

H<sub>0</sub>: İş aile çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H<sub>1</sub>: İş aile çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotezin testi için yapılan regresyon analizinin sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 6: İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri**

Değişken	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası
Kariyer Tatmini	- 0.16	.03	0.02	0.75
	<b>F</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>sig.</b>
	3.94	0.16	-1.99	0.05

İş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerine etkisine yönelik yapılan basit regresyon analizinin sonucuna göre R değeri 0.16 çıkmıştır. Bu iki değişken arasında çok zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerine etkisini açıklayan R<sup>2</sup> değeri, 0.025 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre kariyer tatminindeki değişimin % 3'ü iş-aile çatışmasındaki değişimle açıklanmaktadır. Anlamlılık düzeyindeki değerin 0.05 den küçük olması iki değişken arasındaki ilişkinin rastlantısal olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, iş-aile çatışması, kariyer tatmini üzerinde negatif etkiye sahiptir ve H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilir.

**Hipotez 2: Aile-iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.**

H<sub>0</sub>: Aile iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H<sub>1</sub>: Aile iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

İkinci hipotezi test etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 7: Aile-İş Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri**

Değişken	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası
Kariyer Tatmini	- 0.26	.07	0.06	0.73
	<b>F</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>sig.</b>
	11.18	0.26	-3.34	0.01

Regresyon analizi sonuçlarına göre aile iş çatışması ile kariyer tatmini arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Aile iş çatışmasının, kariyer tatmini üzerindeki etkisini açıklayan R<sup>2</sup> değeri 0.07 olarak bulunmuştur. Kariyer tatminindeki değişimin % 7'si aile iş çatışması ile açıklanmaktadır. Bu sonuçlar



istatistik açıdan anlamlıdır ( $p < 0.01$ ). Bu durumda  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Yani aile-iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

**Hipotez 3: İş-aile çatışması ve Aile-iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.**

$H_0$ : İş-aile çatışması ve aile iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

$H_1$ : İş-aile çatışması ve aile iş çatışması, kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Son hipotezi test etmek için yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 8: İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini						
	BB	sStd. Hata	BBeta	t	sSig.	Tolerans Değeri	VVIF
Sabit	4.11	..19		220.62	..00		
İş-Aile Çatışması	-.03	..07	-.04	--.44	..66	.76	11.32
Aile-İş Çatışması	-.21	..08	-.24	-2.68	..00	.76	11.32
R <sup>2</sup> =0,07 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,057 Durbin Watson= 1,940 F=5,658; p<0,05							

Tablo 8’de verilen regresyon analizi sonuçlarına göre, iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının, kariyer tatmini üzerindeki etkisini açıklamaya çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ( $R^2 = 0,07$ ;  $F_{(3,942-7,213)} = 5,658$ ;  $p < 0,05$ ).  $R^2$  değeri 0.07 olarak hesaplanmıştır ( $F_{(3,942-7,213)} = 5,658$ ). Bu sonuca göre, kariyer tatminindeki değişimin %7si iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması tarafından açıklanmaktadır. Bu kapsamda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kariyer tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu düşünülerek geliştirilen birinci araştırma hipotezi kabul edilmektedir. Bu değişkenlerden kariyer tatminindeki değişimi en yüksek düzeyde açıklayan aile iş çatışmasıdır ( $\beta=0,21$ ;  $p < 0,05$ ). Ancak iş aile çatışmasının, araştırma yapılan örnek kitle dikkate alındığında, model içinde kariyer tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir.

Yapılan regresyon analizleri sonuçları ise daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler nitelikte çıkmış, iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının, kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve negatif etkileri olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ

İş-aile çatışması, kişinin aynı anda işi ve ailesi ile ilgili rolleri üstlenmesinden, bunun sonucu olarak ise roller arası karışıklık yaşamasından kaynaklanan rol çatışmasının bir türü olarak tanımlanabilir.

İş-aile çatışması sonucu kişinin iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılığı, yaşam tatmini, kariyer tatmini gibi pek çok alan etkilenmektedir. Bu çalışmada ise İstanbul'da ikamet eden THY'de çalışan kabin memurlarının, iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, iş-aile çatışması kariyer tatmini üzerinde zayıf bir etkiye sahiptir. Bu etki anlamlı ve negatif yönlüdür. İş-aile çatışması azaldıkça kariyer tatmini artmaktadır. Yine iş-aile çatışmasının ikinci boyutu olan aile-iş çatışmasıyla kariyer tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişki ise anlamlı ve negatif yönlüdür. Aile-iş çatışması arttıkça kariyer tatmini olumsuz etkilenmektedir. Demirdelen (2013) yaptığı çalışmada otel çalışanlarının kariyer tatminini demografik özelliklerine göre ölçmüştür. Yapılan çalışmada, kariyer hayatında elde edilen mesleki başarının kariyer tatmini açısından önemli bir olgu olduğu sonucuna varılmıştır. Martins ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ise iş-aile çatışması ile kariyer tatmini arasında negatif bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur (Martins vd., 2002). Kabin memurları üzerine yapılan bu çalışma ile doğru orantılı olarak, iş-aile çatışması arttıkça kariyer tatmini azalmaktadır. Yüksel'in çalışmasında (2005), hemşirelerin iş-aile ve aile-iş çatışması ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunu ise, hemşirelerin kariyer kavramını iş kavramından geniş bulması ile açıklamaktadır. Kariyer, devam eden, henüz tamamlanmamış bir süreç iken, iş kavramı daha dar bir alandaki faaliyetleri kapsamaktadır. Dolayısıyla kariyer kavramı kişinin hayatında önemli bir alanın tatmin derecesini ifade ederken, iş tatmini daha dar bir alanı, çoğu kez o anda yürütülen işlerin tatmin derecesini algılatmaktadır.

Bu çerçevede, iş-aile çatışmasını minimize etmek, kariyer tatminini ise üst seviyelere çıkarmak adına şu önerilerde bulunulabilir:

Havacılıkta en önemli kural emniyettir. Tüm eğitimlerde 'Safety is the first' cümlesi genel bir ilke olarak aşılınmaya çalışılır. Emniyet sağlanmamışsa güvenli bir uçuş gerçekleştirilemez. Stres ve emniyet tamamen birbirine zıt kavramlar olmakla birlikte kişinin stres seviyesi arttığında iş-aile çatışmasının olumsuz etkilendiği sonucu ortaya çıkmaktadır, fakat aile-iş çatışmasını anlamlı etkilemediği gözlemlenmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Zaten stres altında çalışan kabin memurlarının iş-aile ve aile-iş çatışmasından kaçınması önerilir.

Havayolu şirketleri, uçucu personel ve ailelerini, işi ile ailesi arasında denge sağlanması açısından uzmanlara yönlendirebilir veya bu konuda alanında uzman psikologları şirket bünyesinde bulundurabilir. Bu durum, söz konusu sorunların azalmasında yardımcı olacaktır.

Havacılıkta uçuş ekibi takım ruhu ile hareket etmek durumundadır. Bu bağlamda uçucu personel olarak Ekip Kaynak Yönetimi (EKY) eğitimlerine

katılmak gereklidir. İngiliz Sivil Havacılık Otoritesi CAA (Civil Aviation Authority) Ekip Kaynak Yönetimi (CRM / Cabin Resource Management) eldeki kaynakların optimum düzeyde kullanımını sağlayarak uçuş emniyeti ve etkinliğini geliştirmeyi amaçlayan bir yönetim sistemi olarak tanımlanmaktadır. CAA'in sitesinde bulunan bilgilere göre, 250 uçak kazası raporuna incelendiğinde, bu kazaların %28'in teknik sorunlardan meydana geldiği, fakat %24'ünün uçuş ekibinin stres altındayken, doğru ve zamanında kararlar alamamasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Uçucu personelin hangi durumda ne gibi kararlar alması gerektiği konusunda EKY eğitimleri düzenli bir şekilde verilmelidir. Bu durumda kişi işini daha iyi tanıyacak, ekip ruhu oluşacak, stres altına girmeden gerektiği durumlarda sağlıklı kararlar alabilecek, dolayısıyla kariyer tatmini de olumlu etkilenecektir.

Kabin memurlarının iş-aile çatışması düzeyini düşürebilmek adına yöneticilerin çalışanlarına acil bir durumda, aile ile ilgili, sağlık ile ilgili durumlarda izin vermesi gerekmektedir. Böyle bir durumda Uçuş İşletme Başkanlığı tarafından yerine başka bir kabin memuru görevlendirilebilir.

Kariyer tatminini artırmak adına, çalışanların terfi olanaklarında iyileştirmeler yapılabilir. Zamanı gelen kabin memurunun kabin amirliği sınavına girmesi sağlanabilir.

Bu çalışmada, iş-aile çatışmasının, kariyer tatmini üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Gelecekte, araştırma değişkenlerine yenileri eklenerek, daha farklı çalışmalar yapılabilir. Çalışmaya, sadece İstanbul'da ikamet eden THY'de çalışan kabin memurları dâhil edilmiştir. Türkiye'de faaliyet gösteren birçok havayolu şirketi bulunmaktadır. Bu havayolu şirketlerinin tamamı çalışmaya dahil edilerek, ülke genelinde benzer bir çalışma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akan, S. (2017). *Sivil Havacılık Sektöründe Kabin Memurluğu Eğitimi ve Bireylerin Mesleki Tercihlerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Aktunç, İ. (2013). Kabin memuru tanımı, *Türk Hava Yolları Uçuş Eğitim Başkanlığı Cabin Interphone Dergisi*, 1, 9-10.
- Aryee, S., Fields, D., ve Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4): 491-511.
- Avcı, U. ve Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2).
- Aytekin, İ. (2016). *Kariyer Sermayesinin Akademisyenlerin Kariyer Başarısına Etkisi: Ampirik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W., ve Keough S. (2003). Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2): 175-190.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz Ş., ve Demirel F. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Atıf İndeksi, 1-360.
- Cingöz, A. (2013). Politik yetenekler ve öz yönlendirmenin (kendini kurgulamanın) algılanan kariyer başarısı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26): 152-179.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 117-134.
- Çarıkcı, İ. H. (2001a). İş-aile çatışmaları: etkileşim, süreç ve nedenler – türkiye'deki banka çalışanlarında bir uygulama, 9. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler* içinde (337-348ss) .24-26 Mayıs 2001:
- Çarıkcı, İ. H. (2001b). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel Ve Örgütsel Boyutlar)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Demir, A. Z. (2016). Hava taşımacılık sektörü, istanbul yeni havalimanı ve insan kaynağı planlama ihtiyacı, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (25): 79-94.
- Demirdelen, D. (2013). *Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş ve Algılamaları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*

- (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 65-89.
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*. South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Duxbury, L. E. ve Higgins C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1): 60.
- Efeoğlu, E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Greenhaus, J. H, Collanan, G., ve Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. SAGE Publications, 4. Edition, Thousand Oaks.
- Greenhaus, J. H, Collins, K. M., ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3): 510-531.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review* 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., ve Wormley, W. M. (1990). Race effects of organizational experience, job performance evaluation, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1): 64-96.
- Gürbüz, T. İ. ve Sözen, İ. (2016). Kabin ekiplerinin duygusal zekâ yeteneklerinin problem çözme becerilerine etkisi üzerine bir çalışma. *BUJSS*, 9 (1): 39-60.
- Harris, L. C. ve Ogbonna, E. (2006). Service sabotage: a study of antecedents and consequences. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(4): 543-558.
- Huffman, A. H. (2004). *An Examination of the Perceived Direction of Work – Family Conflict* (Doctoral Thesis). Texas A&M University, 1 – 141.
- ICAO (1996, Nisan 1). Revizyon 2 / Flight Attendant Manual Standard. Erişim adresi  
<https://www.icao.int/safety/airnavigation/OPS/CabinSafety/Cabin%20Safety%20Library/TCCA%20TP%2012295e%20%20Flight%20Attendant%20Manual%20Standard.pdf>
- Jiang, J., Klein, G., ve Balloun, J. L. (2001). The joint impact of internal and external career anchors on entry-level IS career satisfaction. *Information & Management*, 39(1): 31-39.

- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., ve Bretz R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personel Psychology*, 48: 485-519.
- Karagöz, Y. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği, 978-605-320-811-2.
- Karatepe, O. M. ve Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4): 517-528.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2): 157-177.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., ve Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2): 198 - 215.
- Korkmaz, M., Aras, G., Yücel, A. S., ve Kıygın, S. (2013). Sivil havacılık sektöründe kabin personelinin algıladıkları liderlik stilleri ve iş tatmini üzerindeki ilişkileri: Türk Hava Yolları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(7): 697-714.
- Martins, L. I., Eddleston, K. A., ve Veiga, J. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2): 399-409.
- Nabi, G. R. (1999). An investigation into differential profile of predictors of objective and subjective carrier success, *Carrier Development International*, 4(4): 212-225.
- Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar, Seçkin Yayınevi: İstanbul.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve Mcmurrian, R., (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-409.
- 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.
- Porter, L., Steer, R., Mowday, R., ve Boulian, P. (1973). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 10(40): 6612-6623.

- SHGM (2017, Aralık 1). Havacılık Personeli. Erişim adresi <http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2138-kabin-memuru>
- SHGM (2017, Haziran 7). Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri İle Uygulama Esasları Talimatı. Erişim adresi <http://web.shgm.gov.tr/doc5/sht6arev06.pdf>
- Soylu, A. (2002). *Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Stroh, L., Brett, J., ve Reilly, A. (1996). Family structure, glass ceiling and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 99:118.
- Taşdelen, U., Aksoy, R., ve Çakmak, A. F. (2016). gemiadamlarının iş-aile ve aile-iş çatışmasına ilişkin bir saha çalışması. *Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(2).
- Tenbrunsel, A., Brett, J., Maoz, E., Stroh, L., ve Reilly, A. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 63: 233:246.
- Tevrüz, S. ve Turgut, T. (2004). *Çalışma Amaçlarının Tespiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi [Locating Work-Goals and Developing A Work-Goal Scale]*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 33-44.
- Tezekan, Ö. (2015). *Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Eğitim Programı ile ilgili Hava Yolu İşletmelerinde Görevli Eğitimcilerin ve İdarecilerin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Voydanoff, P. ve Kelly, R. F. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 46 (4): 881-892.
- Wayne, J. H., Musisca, N., ve Fleeson, W. (2004) Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1): 108-230.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 301-314.