

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ BİLİM DALI

UÇUŞ PERSONELİNİN AİLE VE YAŞAM TATMİNLERİ
İLE İŞ VE AİLE ÇATIŞMALARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökşen Selmin ARIKAN

İstanbul
Aralık-2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ BİLİM DALI

**UÇUŞ PERSONELİNİN AİLE VE YAŞAM TATMİNLERİ İLE İŞ
VE AİLE ÇATIŞMALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökşen Selmin ARIKAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Hakan AKÇAY

İstanbul
Aralık-2020

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Hakan AKÇAY (İmza)

Üye Doç. Dr. Turgay ŞİRİN (İmza)

Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza
Prof. Dr. Ali GÜNEŞ
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Uçuş Personelinin Aile Ve Yaşam Tatminleri İle İş Ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmama da doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Gökşen Selmin ARIKAN



ÖNSÖZ

Tez konumun belirlenmesinde ve yoğun iş tempomdaki tez yazma sürecime katkılarından dolayı değerli ve kıymetli danışman hocam Sayın Doç.Dr. Hakan AKÇAY'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Araştırmanın veri toplama sürecinde bana desteğini her koşulda sunan meslektaşlarıma ve katılım sağlayan tüm uçuş personeline minnetlerimi sunarım.

Gökşen Selmin ARIKAN

İstanbul -2020



ÖZET

UÇUŞ PERSONELİNİN AİLE VE YAŞAM TATMİNLERİ İLE İŞ VE AİLE ÇATIŞMALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Gökşen Selmin ARIKAN
Yüksek Lisans, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hakan AKÇAY
Aralık-2020, 80 Sayfa

Bu çalışmada genel havacılık sektöründe çalışan bireylerin aile ve yaşam tatminleri ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada ilişkiel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın evrenini, İstanbul il sınırlarında ikamet eden ve genel havacılık sektöründe iş gücü oluşturan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise İstanbul ilinden 190 personel oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Yaşam Tatmini Ölçeği, Algılanan Aile Yüğü Ölçeği ve İş-Aile Çatışma Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Science) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Gruplar arası ortalamaların karşılaştırılması, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre havacılık sektöründe çalışan personelin aile ve yaşam tatminleri ile iş-aile çatışmaları yaş ve medeni duruma göre farklılık gösterirken, öğrenim durumu, unvan ve çocuk sahibi olma durumuna göre ise anlamlı bir farklılık oluşturmadığı yönünde tespit olmuştur. İş ve aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde, algılanan aile yüğü arasında ise pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sivil Havacılık, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Aile Tatmini.

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN FLIGHT CREWS' FAMILY&LIFE SATISFACTION AND THEIR WORK&FAMILY CONFLICTS

Gökşen Selmin ARIKAN

Master, Family Councelling and Education

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Hakan AKÇAY

December-2020, 80 Pages

This study was carried out to evaluate the relationship between family and life satisfaction of individuals working in the general aviation sector and work and family conflicts. In order to collect data in this study; retional screening model used, which is the personnel who reside in the city borders of Istanbul and create a workforce in the general aviation sector. The study group of the research consists of 190 aviation staff from Istanbul. Life satisfaction scale, perceived family burden scale and work-family conflict scale were used as data collection tools. The data obtained were analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) program. The comparison of the means between groups, independent sample t-test an done-way analysis of variance (ANOVA) was used. According to the results obtained research, while the family and life satisfaction of the personnel working in the aviation sector and work-family conflicts differ according to age and marital status; it was observed that there was no significant difference in terms aviation status, title and having children. It was observed that there was a negative relationship between work-family conflict and life satisfaction, and a positive relationship between perceived family burden.

Keywords: Civil Aviation, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Family Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Konusu	2
1.2. Amaç	5
1.2.1 Alt Problemler	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Varsayımlar- Sayıtlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM	9
İLGİLİ LİTERATÜR	9
2.1. Sivil Havacılık Gelişimi	9
2.2. Sivil Hava Taşımacılığının Konumu.....	10
2.3. Sivil Havacılığın Tarihçesi.....	12
2.4. Sivil Havacılık Sektöründeki Sorumlu Kurumlar	17
2.5. Sivil Havacılık Sektöründe Meslek Tanımı	19
2.6. Sivil Havacılık Sektöründe Çalışma Koşulları	21
2.7. Sivil Havacılık Sektöründe Kişilik Özellikleri	25

2.8. İş Tatmini Kavramı	27
2.9. İş Tatminine Etki Eden Faktörler	29
2.10. İş Tatmininin Sonuçları	30
2.11. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	31
2.12. Yaşam Tatmini Kavramı	32
2.13. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler	33
2.14. Aile Tatmini Kavramı	35
2.15. Aile, Aile Yapısı ve Ailenin Sosyal Yapılanma İlişkisi	36
2.16. Aile Tipi	36
2.17. Eş Ve Sosyal Destek	37
2.18. Değişkenler Arası İlişkiler	39
2.19. İş Tatmini ile İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki	39
2.20. Yaşam Tatmini ile İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki	40
2.21. Yaşam Tatmini ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	43
YÖNTEM	43
3.1. Araştırmanın Modeli	43
3.2. Evren-Çalışma Grubu	44
3.3. Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler	44
3.3.1. Yaşam Tatmini Ölçeği	44
3.3.2. Algılanan Aile Yüğü Ölçeği	44
3.3.3. İş ve Aile Çatışma Ölçeği	45
3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi	45
3.5. Verilerin Analizi	45
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	47
4.1. Bulgular	47

BEŞİNCİ BÖLÜM	57
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	57
5.1. Akademik alana yönelik yapılacak başka araştırmalar için öneriler:.....	61
5.2. Çalışanlara yönelik öneriler:	61
5.3. Yöneticilere yönelik öneriler:	62
KAYNAKÇA	63
EKLER	72
ÖZGEÇMİŞ	76



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Türkiye’de Toplam Uçak Trafiği, 2003-2018	16
Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	48
Tablo 4.2: Ölçek Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	49
Tablo 4.3: Ölçek Puan Ortalamasının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	50
Tablo 4.4: Ölçek Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 4.5: Ölçek Puan Ortalamalarının Ünvana Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 4.6: Ölçek Puan Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 4.7: Ölçek Puan Ortalamalarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 4.8: Ölçek Puan Ortalamalarının Ev İşlerine Destek Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 4.9: Ölçekler Arası Korelasyonlar	56

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırmanın giriş kısmında; araştırmanın konusu, çalışmanın amacı ve alt problemlerin betimlenmesi, araştırmanın önemi, sınırlılıkları, varsayımlar ve tanımlar yer almaktadır.

Toplum değişime açık ve dinamik bir yapıya sahip, yaşayan bir organizma niteliğindedir (Şirin, 2013: 4). Aile ise toplumun mayası sayılır. Yazar İskender Pala bir kitabında şöyle tasvir ediyor: “ Bir sarrafın gelip usulüne göre yontması, içindeki ışığı güzelliği çıkarması, insanlığın ham cevherinin goncadan güle dönüşmesini sağlayan kurumdur aile.” (Pala, 2015: 21). Birey olma özelliklerinin gelişmesinde aileden gelen biyolojik unsurların yanında ailenin çocuğuna yönelik davranışı tutumları da önem arz etmektedir. (Butcher, Mineka ve Hooley, 2013: 22).

“Aile, zaman içinde ayakta kalmayı ve değişikliklere uyum göstermeyi başarmış, oldukça esnek bir toplumsal birimdir” (Marshall, 1999:7). Kuruluş amacı kimi zaman ekonomik işbirliği, soyun devamlılığının üretimi, sosyalleşme ve aile fertlerine yakınlık rolü vermek olarak bilinse de; günümüzde bu klasik yaklaşım çeşitli tatminleri sağlamayı da amaç edinmiştir. Bunlardan biri de yaşamın döngüsü içerisinde bireyin ve ailenin uyumlu tatmini ve aile bireylerinin istihdam alanları arasındaki ilişkiyel bağların sistematığı sayılabilir. Demokratik aile yapısında yetişen aile fertleri için paylaşımcı, ortak alınan kararlarda uyum süreci hızlı, toplum ve aile birliğini destekleyici demokratik davranış sergileyen bireyler varsayılırken; bunun aksine sıkı gözetim altında büyüyen, sert ve baskıcı bir aile ortamında yetişen bireylerde de saldırgan ve pasif nitelikte yapılar gözlemlenmektedir (Büyükkaragöz ve Kesici, 1998: 16).

Carr (2013)'a göre aile içi bağlantılar, tüm kişilerarası ilişkiler ve toplumsal bağlar ele alındığında; en uzun soluklu ve kesintisiz ilişki örüntülerini içerir (Carr, 2013: 6). Sosyal medyanın aktif kullanımı, popüler kültürün yeni getirileri ile sosyolojik olarak bütünlüğü önem taşıyan aile kavramı, aile fertleri arasındaki iletişim kanallarının ve paylaşımın yönü bakımından farklılıklara sahip olmaya başlamıştır. Ebeveynlerin, çocuğun ihtiyaç duyduğu ilgi gereksinimlerini sağlaması, çocukta güven hissinin oluşmasını ve çocuğun kabiliyetlerinin ilerlemesini sağlar (Ömeroğlu, 2003: 9).

Hemen hemen dünyanın her noktasıyla ve ilgisiyle ilişki kurmayı kolaylaştıran internet olanağı, aile fertlerinin aile-yaşam tatmini noktasında yeterliliğini sorgulatar başlıkların potansiyelini destekler kapasite varsayılabilir. İnsanlar arasındaki anlaşmazlıklar ve uzlaşmazlıklar, bireysel değerlerdeki inanış, algı ve geçmiş yaşantılardaki farklılıkların doğal bir sonucudur (Karip, 2003: 1). Bu cümleden de anlaşılacağı üzere, aile ve iş hayatındaki yaşanan çatışmalara temel oluşturan farklılıklar bir problem niteliğindedir. Verimlilik ve yaşam tatmini açısından değerlendirildiğinde aile yaşamının, bireyin iş performansına ve de günlük yaşantısına dair etki çerçevesi yarattığı değerlendirilebilir.

Carganey ve Anderson (2003: 30)'a göre sosyal öğrenme kuramı gereğince, bireyin davranışsal tepkilerini çevrelerindeki kişileri gözlemleyerek öğrendikleri varsayılmaktadır. Bireyin ait olduğu aile ve iş hayatı, günlük rutinlerinin büyük bölümünü oluşturabilir. Bunun doğal sonucu olarak, bireyin edindiği roller ve üstlendiği sorumluluk çizgileri de hayatının doğal akışını; bu iki kavram arasında şekillendirebilir. Günlük hayatın akışında karşılaşılan potansiyel stresli durumlar göz önüne alındığında (trafik, iş yaşamı, insan ilişkileri vb.) her daim bir karar süreci işletilmektedir (Atayeter ,2020: 8-9). Modern toplumlarda çalışanların gerek iş, gerek de aile çatışmaları ve bu çatışmalardan ortaya çıkan duygusal muhakeme sonucu; düşük moral, düşük verimlilik, sağlık sorunları ve işten ayrılma niyeti gibi haksız mukayeselere de zemin oluşturabilir. Tüm bu bilişsel süreçler, bireyin kendisine ve diğer insanlara dair düşüncelerini, davranışlarını, tutum ve duygusal algılarını içerir (Şirin, 2013: 19).

1.1. Araştırmanın Konusu

Havacılık sektörünün bir çalışanı olarak, günlük yaşam rutinleri, sosyal yaşam ilişkileri değişiklik gösterebilmektedir. Havacılık sektörü içerisinde çalışan bir bireyin dünyada vuku bulmuş bir olaydan etkilenişi, diğer sahalarda görev yapan çalışanlara göre daha ulaşılabilir seviyededir. Örneğin, yaşamını sürdürdüğü ülke topraklarında mevcudiyeti olmayan bir salgın hastalığa yakalanma riski işi gereği diğer insanlara göre daha yüksek ihtimallidir (Taşlıgıl, 1997: 89-97).

Bu araştırmada, uçuş personelinin manevi kaynaklarıyla oluşan; sosyal ilişki gücünün, aile ile olan uyumu, içsel bilgisi dâhilinde olarak ya da olmayarak kurdukları her ilişkideki örüntüden yaşam ve iş tatminlerinin etki süreci işlenmiştir (Çetin, 2015: 32).

Sonuçların çalışanlarda ve parçası oldukları aile kurumunda potansiyel tatminleri ile ilgili farkındalık yaratılması ve nitelikli aile birliği kurulması adına verilere ulaşılması hedeflenmiştir.

Fiziksel ve duygusal emek kavramlarıyla yoğrulmuş bir sektörün çalışanı olarak aile bireyi olmak da aile içi tatmini etkilenebilir. Müşteri memnuniyetini sağlamak ve sürdürülebilir kalite imajı algısı açısından, hem yoğun bir iş temposu hem de aile sorumluluklarıyla yoğurulmuş bir hayatı idame etmek alan çalışanı için bir gerçeklik döngüsü sayılabilir. Bu sürece uzun ve düzensiz çalışma saatleri, ağır şartlardaki iş tanımları, emek-değer kavramındaki eşitsizlik algısı da eklendiğinde iş stresi, üzerinde yorum geliştirilebilir bir sosyal çalışma alanı niteliği kazanabilir. Çalışan aile fertlerinin ya da aile dışındaki bireylerin davranış örüntülerinin aileyi ve aile bütününe işleyişini etkilemesi olası bir durumdur. Çalışma hayatını ele aldığımızda insanı, duygularından bağımsız irdelemek güçtür. Bireyin özüne uygun bir keyfiyette, adap ve erkân bilerek, manevi terbiyesini; mevcuttaki işine ve aile yaşamına yansıtması mühim bir denge niteliğindedir (Şirin, 2013: 147). Stresin ve mutluluğun etkisinin, aile-yaşam tatmini üzerindeki algısını bu varsayımı yok sayarak anlamaya çalışmak noksan sayılabilir. Özellikle de insanın temel taşlardan biri olduğu hizmet sektöründe, beklentinin ihya ve inşası, karşılıklı iletişim örüntülerinin yoğunlukla yaşandığı havacılık sektörünün bir çalışanı olarak duygu değişim süreçlerini beraberinde taşır niteliktedir.

Sivil Havacılık çalışanlarının da bir parçası olduğu hizmet sektörü, beklenti dinamiklerinin değişken ve yüksek olduğu bir alanı temsil etmektedir. Taşımacılık alanında varlığını her geçen gün artıran Sivil Havacılık sektörü, ticari bir amaçla yalnızca yolcu taşımaz. Buna ek olarak posta, yük taşımacılığı da yapar (SHGM, 2013: 3).

Çok uluslu şirketlerde çalışan kimseler, uluslararası ticari faaliyetleri yürütenler ya da sektöründe yer alan birey ve gruplar, farklı kültürlerden insanlardan gelen veriyi çabuk yorumlamalı ve bunlara makul karşılık verebilmelidir (Tutuş; 2020: 9-11). Farklı kültürel özelliklere sahip çalışanlardan meydana gelen havacılık camiasının bir çalışanı olarak, kurulan ilişkiler ve evlilikler sosyoekonomik statü ve cinsel yönelim, ırk, toplumsal cinsiyet, etnisite konularında hassasiyeti ifadeleyen kültürel yeterlik gelişiminin uyum sürecine uygun bireysel katılımlar içermektedir. Kültürel farklılıklar ve buna sahip kişi-gruplarla çalışmak değişik tutumlar gelişimine neden

olabilmektedir. Çokkültürlü bakış açısına sahip olmayı da beraberinde getiren havacılık sektörü, geleneksel ve dinamik aile bireylerinin ilişkisel süreçlerinin şekillenişinde de etkisini hissettirmektedir. Farklı dünya görüşlerine hassasiyet gösterme, kişisel ve profesyonel olarak kabul süreci, davranışın tecrübeyle şekillenmesi, yaratıcı çözümler bulma eğilimi ve duruma özel davranış geliştirme kabiliyetlerini bireye aşına hale getirebilir.

İş- aile hayatı içerisindeki olası çatışmalar, aile fertlerinin işyerlerindeki tutum ve davranışlarını negatif etki alanına alabilmektedir. Kişilerin işlerinde yaşadığı ve belleğine işlenen her kayıt aile hayatı üzerinde etkilidir bu sebepten bu iki kavrama önem verilmelidir (Tabuk, 2009: 35). Bir parçası olunan çalışma örgütündeki olası çatışma süreci iş tatminini de etkileyebilir. Çalışılan işyerindeki pozitif bir örgüt iklimi, çalışanın iş tatminini pozitif etkileyebilir. Yaşanabilecek olan olası örgüt içi çatışmalar algılanan aile yükünü de artırabilir. Bireyin hayatının bu iki kavramı arasındaki tahterevalli dengesi büyük bir önem arz etmektedir. İş performansında yaşanan negatif süreçler kişinin iş tatminini düşürmekte ve yaşam uyumlanmasını da zorlayabilir. Daha sonraki aşamalarda iş tatmini düştükçe, çalışan işten ayrılmayı aklına koymaktadır (Judge & Watanabe, 1993: 939-948).

Farklı ihtiyaçlara sahip çalışanların ortak bir amaca yönelik iş bölümünü gerçekleştirebilmesi adına, güçlü şirketler entelektüelliğe yatırım yapmaktadır (Abaslı ve Polat, 2016: 193). Çok uluslu kimliklere sahip uçuş personelinin günün her saatinde çalışma hayatına katılım gösterebilmesi, farklı kültürlerden iş arkadaşlarıyla uyumlanma sürecindeki hızı, günlük çalışma rutininin genel kanıdan farklı olması duygu durum değişimlerine mahal verebilir. Uçuş operasyonu açısından düşünüldüğünde 24 saat, günün her anı aktif olunabilir olması hayata adaptasyon noktasında normları değiştirebilmektedir. Bu durumun doğal olarak da değişkenlerin yönetilme meşakkatine değinmek uygun olabilir. Uyku düzeninin seyrinin farklı işleyişi ve fiziksel gereksinimlerin genel kanıdan farklı oluşu, bu değişkenlerle başa çıkma döneminde duygusal yorumlarda farklılık doğurabilmektedir. Uçuş personeli olarak değişik coğrafik koşullara kısa zaman dilimleri içerisinde maruz kalılabilmektedir. Bir gün önce +30 derece olan hava sıcaklığı gün içerisinde görevli gidilen lokasyonda eksi meteorolojik derecelere kadar inebilmektedir ve buna uyum sağlama süresi de bir o kadar hızlı olmalıdır. Farklı kültür ve iklimlere uçuş gerçekleştirilmektedir. Aile fertleri uyurken, işe başlamak adına hazırlanılmaya

başlanması ya da birinci dereceden bir yakınınızın kötü gününde yanında olamayacak olmanız fikri yönetmesi kolay olmayan durumlardan sadece birkaçına örnek teşkil edebilir. Görev gereği bir noktadan bir başka noktaya ulaştırmak zorunda olduğu insanların, hizmet sektöründe bir çalışan olarak, memnuniyetini sağlamak ve işini layıkıyla yapmak adına performans sağlamakta koşullardan bir diğeridir. Hizmet sektöründeki performansın değerlendirme kriterlerinin kişisel yoruma açık oluşu, profesyonel statü ve öz saygı ile ilgili kaygıları artırmakta ve tanımlanması net olmayan memnuniyet standartlarını yerine getirme uğraşına dönüşebilmektedir. Yolcuların emniyet ve huzur içinde bir yolculuk geçirmeleri adına görev tanımlarını yerine getirirken; duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak da emek sarf etmek gerekmektedir. Bu standartlar kişisel ideallere dönüştüğünde de yapılan icra, uçuş personeli için öncelikli konu olmakta ve bu öncelik, işin yaşam alanı ile negatif etkileşime mahal vermektedir (Çolak, 2018: 61).

1.2. Amaç

Araştırmada İstanbul ilinde ikamet eden, sivil havacılık kuruluşlarında çalışan uçuş personelinin aile ve yaşam tatminleri ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2.1 Alt Problemler

1. Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin iş ve yaşam tatminleri nasıldır?
2. Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin iş ve yaşam tatminleri öğrenim durumu, cinsiyet, yaş, unvan, medeni durum ve çocuk sayısına göre farklılık göstermekte midir?
3. Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin algılanan aile yükü ve yaşam tatminleri nasıldır?
4. Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin aile ve yaşam tatminleri öğrenim durumu, unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısına göre farklılık göstermekte midir?
5. Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin iş ve aile tatminleri ile aile ve yaşam tatminleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye'nin coğrafi açıdan merkezi bir konumda oluşu ve iki önemli kıtayı birbirine bağlaması, ulaşım sektörünün gelişmesinde önemli bir oynamaktadır (Bakırcı, 2012: 340-377). Ulaşım sektöründe kaydedilen büyümenin en etken aktörlerinden birisi de şüphesiz ki, Sivil Havacılık alanıdır. Bu araştırmanın desenini, istihdam alanı ve teknolojik gelişim ivmesi yüksek olan sivil havacılık çalışanlarının aile algısı, yaşamdaki tatmin süreçleri ve dinamik yapıda olan iş yaşantılarının bu iki alana etkisi oluşturmaktadır (Yıldız, 2011: 7-8).

Sivil Havacılık sektörü, içinde bulunduğu ülkenin ekonomi, sosyal gelişim ağı ve siyasi etkileşim alanlarıyla direkt bir bağ içinde düşünülebilir. Operasyonun maruz kalacağı finansal krizler, stratejik şemalar ve dış riskler tüm sektörü ve çalışanını etkisi altına alabilir. Hayatının bütününe etki eden iş ve iş dışı faaliyetlerin hepsine karşı verdiği tepkiler bireyin yaşam tatminini oluşturmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 697). Yaşadığımız evrendeki değişimler ve toplumumuzdaki gerçekleşen; sürekliliği olan etkileşimler, toplumu ve içindeki yapıyı oluşturan mühim kurumları ve olayları izaha kavuşturmak ve inceleme yapmak anlamında sosyal bilimcileri araştırmaya ve üretime yönlendirir niteliklerden varsayılabilir.

Sosyal bir varlık olarak bireyin aile tatmini ve yaşam kalitesi, iş hayatındaki doğru orantılı süreçlerle değerlendirildiğinde verimliliğin sürdürülebilirliği değerlendirilebilir niteliklidir. Çalışanın görev performans katılımı da incelendiğinde edinilen rol ve statülerin, algıyı nasıl yönlendirdiği süreci de izaha kavuşturulabilir. Çalışan olarak iş ve aile hayatında edinilen rollerin, bireylerin yaşam motivasyonlarını etkisi altına aldığı öngörülmektedir. Hem iş hem de özel yaşam olarak hedeflenen iyiliğe erişimi gözlemlenebilmektedir. Bundan dolayı bir çalışanın iş ve aile yaşantısındaki edindiği rollerinin ve bu edinilen rollerdeki olağan beklentilerin birbiri ile uyum içermesi, davranış menşei çatışma olasılığını etkisi altına alması açısından değerlendirilmelidir (Yıldız, 2011: 8).

Araştırmada, hâlihazırda var olan sosyal yaşamı ve zamanla inşa edilen yapıyı, özgünlüğünde anlamak, yapılan görüşmelerde ve yüz yüze alınan geri bildirimleri de özümseyerek gerçekliği ortaya koyabilmek, mevcut yapıda zaman içerisinde vuku bulan değişimleri irdeleyebilmek ve genel bir kanı oluşturabilmek amaçlanmıştır. Her yeni araştırma ile alana dair bilgi artışı potansiyeldir (Karakulak, 2019: 94).

Yapılan literatür çalışmaları ve elde edilen anket (Ek.1) değerlendirmeleri sonucunda elde edilen bilgiler ve bu sonuçların analiz edilmesiyle araştırmanın alanına dair aile yapısının, iş kolu olarak etki yorumunun yaşam tatminine etkisi genel çerçevesi ve barındırdığı nitelikleri açısından manalı bir bütünde ilişkilendirilmeye çalışılmıştır.

Taşdemir ve Afşar (2011: 5) 'e göre, bireyin yaşam kalitesini yorumlamasında çalışma hayatının kalitesi ile doğrusal bir ilişki vardır ve sosyal etki alanı geniştir. Yukarıda ifadeyle netliğe kavuşturulmaya çalışılan husus, iş-aile&aile-iş çatışmasının nedenlerini ve ortaya çıkış öyküsünü saptamaya yarayan teorilerle birlikte, gelişebilecek süreçlere dair aile ve yaşam tatmin olgularının desteklenmesi gereken hususların araştırılarak makul bir izahı amaçlanmıştır.

1.4. Varsayımlar- Sayıtlar

1. Bu çalışmada seçilen çalışma grubunun tüm evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
2. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin yeterli bilgiyi elde etmek noktasında geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.
3. Bu araştırma kapsamındaki örnekleme yer alan sivil havacılık çalışanı uçucu personel, uygulanan ankette yer alan tüm soruların içten ve samimi gerçeklikle cevaplandığı varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu çalışmada İstanbul ili içerisinde görev yapan/ikamet eden genel havacılık çalışanları ile sınırlı kalmıştır.
2. Bu çalışmada verilerin analizinde kullanmış olduğumuz istatistiksel yöntemler ile sınırlı kalmıştır.
3. Bu araştırma çalışma grubunda yer alan katılımcıların yanıtları ile sınırlı kalmıştır.

1.6. Tanımlar

Sivil Havacılık: Ulaşım ve taşımacılık sektörünün 20. yüzyıldan itibaren ivme kazanması Sivil Havacılık faaliyetlerinin çeşitlilik kazanmasına neden olmuştur. Askeri olmayan amaçlarla, sportif havacılık (planör,paraşüt,yamaç paraşütü,yelken kanat), ticari yolcu taşımacılığı ve ticari kargo taşımacılığı, Drone (havadan çekim) gibi faaliyet alanlarını içeren endüstriye Sivil Havacılık adı verilmiştir. Hava taşımacılığı sektörü olarak ilgili ülke turizmine, ekonomisine, ticari faaliyet kapsamına

ve kültürel paylaşım imkânlarına olanak sağlamaktadır. Yolcu taşımacılığına ek olarak kargo taşımacılığı da bu kurumun faaliyet alanındadır. Günümüzde de varlığını sürdüren bu sözleşmenin 190 üye ülkesi vardır (Kılınç, 2011: 21).

Vizyonlar; beslenen umutlar, istekler ve temalarla ilişkilidir (Bilgivar, 2018: 52). Gelişmekte olan ülkelerde sivil havacılık faaliyetlerinin ivme kazanma oranı, gelişmiş ve az gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksektir. Bu durumun en önemli sebeplerinden biri, tesisleşme yatırım vizyonlarının yüksek olmasıdır (SHGM, 2013: 9-10). Buna bağlı olarak, gelişmekte olan ülkelere bireyler modern sivil havacılık tesislerinin imkânlarından en yüksek düzeyde faydalanırlar. Bu faydalardan bazıları; küreselleşmeyle ilişkili olarak sivil havacılıkta istihdam arz ve talebi, ulusal ve uluslararası marka yönetimi çalışmaları, bilinirlik ve hizmet alanlarında getiri sağlar.

Yaşam: 1961 senesinde Neugarten, insanoğlunun elindekilerle beklediklerinin karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan durum olarak açıklamıştır (Arslan, 2017: 57). Genel olarak da bireyin refah düzeyiyle açıklanabilir. Neugarten'e göre bireyin günlük aktivitelerinden haz duyması, hedeflerinin olması, inancını hedeflerine dair güncel kılması ve özdeğerini koruyabilmesi bireyin yaşama katılım süreci gözlemlenebilir alanlardır. Bir doyum sürecini ifade etmektedir. Kavramda öznellik söz konusudur (Arslan, 2017: 58).

Aile: Canatan ve Yıldırım (2013:144)' a göre ailenin tanımı şöyledir: Sağlıklı ve müşterek bir mekânı, neslin devamını sağlamada meşru zemini sağlamış, çocukların sosyalleşme imkânına sahip olduğu, iktisadi birliktelik sahası olmasının yanı sıra kültürel devamlılığın da var olduğu fonksiyonel içeriktir. Hukuki açıdan devletlerin yasama organları kanalıyla, varlığına özerk kanunlarla korunmaya alınmış bir birimdir. Erkal (2000: 89)'a göre ailenin var olduğu toplumun iktisadi ilişkileri üzerinde bütünleştirici, alternatif olmayan ve vazgeçilmez bir sosyal müessese olma özelliğinden de söz edilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

Bu araştırmaya dair yapılan çalışmalar süresince, kaynaklardan elde edilen bilgilere Sivil Havacılık çalışanı tanımları, yaşam ve yaşam tatminine dair tanımların detaylarını, aile kavramını ve bu çalışmanın alanı olan süreçlere dair aile kurumunun reaksiyonlarına dair açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Sivil Havacılık Gelişimi

Her organizmanın bugünü geçmiş tecrübelerinin ürünüdür (Bilgivar, 2018: 75). Amerikalı Wright kardeşlerin uçmak tutkusuyla motorlu uçakları 1903 yılında ilk motorlu hava aracı olarak yapmasıyla, insanoğlunun uçuş sevdası gerçekleşmiştir. Ülkemizde 1912 yılında, Yeşilköy’de yer alan Atatürk Hava Limanı bölgesinin bulunduğu Sefaköy havzasında iki hangar ve minik bir meydan da çalışmalara başlanmıştır (SHGM, 2013: 12). Türk Sivil Havacılığının kurumsal adımları eski adı Türk Tayyare Cemiyeti olan bugünkü adıyla Türk Hava Kurumuyla 1925 senesinde atılmıştır. Ulusal menfaatlerimiz ve uluslararası ilişkilerimizin ivme kazanmasıyla 1987 yılında Ulaştırma Bakanlığı bünyesinde teşkilat yapısı kurulan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü adı altında hizmete geçmiştir. 2920 Sayılı, Türk Sivil Havacılık Kanunu ile ulusal havacılık faaliyetleri işleyişine devam etmektedir. Aynı zamanda 1945 yılında Chicago (Şikago) Sözleşmesi ile uluslararası mevzuata da uygun olarak hava taşımacılık faaliyetlerini sürdürmektedir (SHGM, 2017: 6).

Bir noktadan bir başka noktaya seyahat edecek olan kişiye yolcu denir (Saldıraner, 2011: 11). Son yıllarda, havayolları taşımacılığında yolcu taşımacılığı yapan havayolu firmaları hizmet çitasını yükseltmek için maddesel boyutta yatırımlar yapmaktadırlar lakin yolcunun üzerinde en belirgin etkiyi hizmetin insan yönü yaratmaktadır. Taşdığı her yolcu, hizmet sektöründeki gibi müşteri niteliğindedir. Müşteri üzerindeki olumlu izlenim yaratabilen ve müşteri istikrarını sağlayabilen her marka avantajlı boyuta geçmektedir. Bu nedenle, havayolunun bir işletme olarak değerlendirildiğinde, çalışanlarının da birer marka temsilcisi olduğu varsayılabilir (Gökırmak, 2014: 32). Çalışanların içten oluşu, nezaketli davranışları ve samimi yaklaşımları sunulan hizmete değer katmaktadır. Hizmetin kişisel boyutu tatmin edici olduğunda, madde boyutundaki hatalar hoşgörü ile karşılanır, hatta görülmeyebilir (Tetik, 2012: 1).

Yolcular, seyahat süreçlerinde en fazla teması kabin personeli ile yaşarlar. Bu da en uzun iletişim kanalı yönünü belirler. Yolcuları memnun eden faktörler şöyle sıralanabilir. Birincisi, fiziksel ihtiyaçlardır ve bunlar: Genç nesil uçaklar, uçuş ağındaki kolaylık, avantajlı fiyat politikaları, temizlik, iyi durumdaki konfor seviyesi (ergonomik tasarlanmış yolcu koltukları), içeriği geliştirilmiş eğlence sistemleri, uygun ısı ve ışıklandırılmış kabin içi, leziz yemek servisleridir. İkincisi, duygusal ihtiyaçlardır. Birey hizmet aldığı her noktada, ihtiyacının giderilirken özel olduğu hissiyle karşılanmak arzusundadır. Yolcular kabin ortamında kendilerini değerli hissettiklerinde konforu mutlulukla eş değer görürler. Sonuç olarak, sadece fiziksel ihtiyaçların giderilmesi yeterli değildir. Duygusal ihtiyaçların da giderilmesi hizmet sektörü açısından müşteri memnuniyetini sağlama kalemi olarak önem taşımaktadır. Duygular, kişide olumlu ve olumsuz bildirimlerle renklenirken yaptığımız tercihleri, olgularla başa çıkma şeklimizi de belirler (Bilgivar, 2018: 75).

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü havacılık alanı çalışanlarını şu şekilde sınıflandırmıştır: (Çolak, 2013: 38-39)

- *Pilot (Sorumlu Kaptan Pilot-Yardımcı Pilot)*
- *Hava Aracı Teknisyeni*
- *Uçuş Harekât Uzmanı*
- *Hava Trafik Kontrolörü*
- *Kabin Memuru- Kabin Amiri*
- *Yetkili Uçuş Tabibi Tarayıcı Personel*
- *Onaylı Yönetici Personel*
- *Hava Emniyeti Elektronik Personeli.*

2.2. Sivil Hava Taşımacılığının Konumu

Bir endüstri kolu olarak Hava Taşımacılığı en hızlı gelişme kaydeden alan niteliğindedir. İnsanoğlunun bilgi devrimi ile yönünü en hızlıya çevirdiği ulaşım alanı karadan ve denizden ziyade hava olmuştur (Su,2019: 31-35).

Uzay ve havacılık teknolojilerinin popülerliğini artırması özellikle ABD ve küresel sermayesi güçlü olan çeşitli Avrupa ülkelerinin yatırım sahalarını belirgin bir şekilde havacılığa yönlendirmesine neden oluşturmuştur. Yatırımların sürekli artışıyla sektörün büyümesi devam etmiştir. Hız, konfor ve teknolojik gelişmeler sayesinde havacılık sektörüne talep artmıştır (Su, 2019: 46). Bu talep sonucunda İstanbul Havalimanı mevcut talebi karşılamak adına açılmış ve kullanıma sunulmuştur. Sivil Hava Taşımacılığı alanında geliştirilen projeler hem bir milli prestij alanı hem de uluslararası politikada ekonomik güç göstergesidir. Kuralları ve düzeni olan, belli

standartlara sahip bir organizasyon yapısıdır. Sivil Havacılık sektörünün gelişimini yapılan ampirik çalışmalar göstermiştir ki; kişi başına düşen milli gelir seviyesi, nüfus sayısı, sosyo-ekonomik faktörlerin yönlendirdiği sosyal yapının talebi şekillendirmektedir. Dünya çapındaki ekonomik krizlerin etkilerinin havacılık alanındaki gelişim sürecine olumsuz etkilerinden soyutlanmak imkânsızdır. Bu kriz süreçlerinde yerel ve küresel kriz etkilerinden korunmak adına, yeni stratejiler uygulamak ve planlı yatırım hamleleri ile ilerlemek gereklidir. Havacılık sektörünün ekonomiye katkısı mevcuttur ve doğal bir geri dönüşümle ekonomik değişimlerden de etkilenişi ölçülebilir bir gerçeklik niteliğindedir. Kuzu ve Yıldırım (2017:72) sürece dair fikir üretirken, Box Jenkins ve Gri Tahmin Yöntemi analizlerini kullanıp talep tahmini yapmışlardır.

Dünya genelinde bir kalite algısı oluşturabilmek ve alana dair endişeleri azaltabilmek adına farklı zaman dilimlerinde çeşitli kurumlar doğmuştur. Devletlerin alandaki yetkileri, politik etmenler veya beynelmilel kimi kuruluşların etki alanı altında kalabilir niteliktedir. Bu etkinlerin kötü niyet içermemesi adına uluslararası bir sözleşme vardır. Bu sözleşme, Chicago (Şikago) Sözleşmesi'dir. Chicago Konvensiyonu olarak da geçer. 4 Nisan 1947 senesinde, üye 52 ülke tarafından Birleşmiş Milletler kuruluş kararnamesinin kırk üçüncü maddesini dayanak alarak, ICAO kurulmuştur (Kılınç, 2011: 13).

ICAO'nun düzenlediği kurallara uyulmaması ve üye devletlerarasında uyuşmazlık oluşması durumunda, anlaşmazlık yaşayan ülkelerden biri uluslararası yargıya başvurarak, çözüm arayabilir (Milde, 2008: 122). Hedefleri küresel ölçekte güvenli bir sivil havacılık faaliyet alanı gelişimi sağlamak, uçuş emniyetini kontrol etmek, barışçıl hava araçları faaliyetlerinin işlerliğini sağlamak ve ekonomik olduğu gibi düzenli ve güvenli havacılık faaliyetleri sunan küresel gereksinimlere hitap eden, haksız rekabet ortamı yaratmayan havayolu işletmeciliği çabalarıdır.

Uluslararası bir ticaret kuruluşu olan ve sadece havayolu şirketlerinin üyesi olabileceği Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği IATA (International Air Transport Association), havayolu hizmetlerinin ekonomik, güven veren ve emniyet çerçevesinde sunulmasını sağlayan bir diğer kurumdur. Maliyetlerin düşürülmesi, uçakların ve faaliyet alanlarının teröre karşı korunması, ses ve egzoz gazları açısından çevre muhafazası ve havayolunun sunduğu hizmetlerin verimli düzeyde gelişimin

sağlanması amacıyla hizmet eden IATA, 81.000 acenteye ve kursiyer olarak acente eğitimlerine katılan 135.000 öğrenciye sahiptir (Sherman, 2000: 47).

Konjonktürel bir küresel talebe sahip olan hava taşımacılığı, yılda ortalama %8 civarında büyüme kaydetmektedir (Su, 2019: 46). Bir zamanların ütopyası gibi düşünülen sivil havacılık alanı, günümüzde hayat gerçekliğimizin büyük bir parçası niteliğindedir. Gerek istihdam alanı oluşu, gerek eğitim alanı oluşu gerek de zaman yönetiminin reel bir parçası olması sebebiyle hakkında bilgi üretilmesi gereken bir alan niteliğindedir. Ufku açık ve özgün bir vizyona sahip olmak, doğru şeyleri yapmadan önce nasıl yapılacağına dair stratejiye sahip, gerçekçi ve sürekli yinelenen liderlik potansiyelinde olmak sektör içinde ilham veren vizyonu yaratmayı kolaylaştırabilir (Bilgivar, 2018, 49). Küreselleşme sürecinin hızı içinde, havayolu şirketlerinin faaliyetlerine verimli devam edebilmesinde ve buna ek olarak rekabet üstünlüğü kazanmasında yerel ve küresel politikalar üretmesi gerekir. Kaynak sıkıntısı yaşayan ve yetenek hususunda yetersiz kalan işletmeler kuracakları stratejik işbirlikleri ile endüstri içinde rakip firmalarına fark atabilirler. Şirketin hizmet şehri (Örneğin; İstanbul), önemli bir marka çalışma alanıdır ve şirket kimliğini de temsil edebilir (Saldıraner, 2011: 4).

2.3. Sivil Havacılığın Tarihçesi

Uzak diyar Çin'den, eski medeniyet Sümerlere kadar insanoğlunun gökyüzü hayali, kuşlar gibi uçmakla ilişkili olmuştur (SHGM,2013: 8-9). Bedenini kuş tüyleriyle bezeyen bir İspanyol bilgin, uçma deneyimini tatmak için 875 yılında teşebbüste bulunarak tarihe tecrübesini not ettirmiştir. Nümburg'de, Konstantinopolis'te, Perugia'da kulelerin en tepesine çıkarak, tasarladıkları kanatlarla uçuş aşkına deneyimler yapan insanlar mevcut olmuştur. 17 Aralık 1903 kış mevsiminde, Amerika Birleşik Devletlerinin Kuzey Carolina eyaletinin banliyö bölgesi olan Outer Banks'da yer alan Ohio şehrinde doğmuş ve adları Wilbur ve Orville Wright olan iki erkek kardeş, insanlık tarihinde daha önce görülmemiş bir olaya imza atarak havacılık tarihinin gidişatını değiştirdi. Bu kardeşler, ilk olarak hacmi ağır, gövdesinde motor olan ve kontrolünün bir pilot tarafından gerçekleştirilen bir makineyle uçuş çağını başlattı (McCullough, 2015: 57). Konuya ilişkin 1490 yılında Leonardo Da Vinci, ciddi bir çalışma süreci benimsemiştir ve uçan makineler yapmıştır. Hatta üretilen planörlerin atasının Da Vinci'nin ornitopter planlarından esinlenilerek yapıldığı varsayılır. Ornithopter, kanat sistemi ve işleyişi bakımından yarasaya, uçan böceklerle

ve kuşlara benzeyen ilkel tasarımıdır. Bu alana dair bir kaderi olduğuna inanan Da Vinci, bir uçurtma anısı ile de çocukluğunun hayalini dillendirmiştir ancak insanoğlunun tarihi boyunca, efsaneleştirdiği uçma hayalini gerçekleştirmesi için yüzyıllar geçmesi gerekmektedir (McCullough, 2015: 6).

Havacılıkta bir marka olan; Vecihi 14 tayyaresini 1930 yılında uçuran Vecihi Hürkuş, Türkiye'deki ilk özel uçuş okulu teşebbüsünü gerçekleştirmiştir. Bu okuldan Türkiye'nin ilk sivil pilotları yetişmiştir. Hürkuş aynı zamanda ilk Deniz tayyaresini de inşa eden kişidir. Şu anda Türkiye'nin Sivas ili havalimanına adını veren Nuri DEMİRAĞ' da 1930 yılında İstanbul ili, Beşiktaş ilçesinde bir uçak fabrikası açmıştır. 1936 senesinde, adının baş harfleriyle tanımladığı 'NU D-36' uçağını iki kişilik olarak tasarlamıştır. Bu uçağın çift motorlu olanını da 1938 senesinde imal etmiş ve Danimarka'ya satışını gerçekleştirmiştir (Adıgüzel, 2003: 22).

3 Mayıs 1935 senesinde, Atatürk'ün manevi kızını da pilot olarak yetiştiren Türkkuşu kurulmuştur (SHGM, 2013: 4). Havacılık camiasının personel ihtiyacını gidermek, genç nüfusa sahip olan Türkiye'nin potansiyelini havacılık alanına kalifiye eleman olarak yönlendirmek, ekonomide bir kaldıraç niteliği oluşturmak amacıyla faaliyete başlamıştır. Sektöründe kalıcılığı ve düzeyi sağlayacak en hassas konuyu eğitim oluşturmaktadır.

Sivil Havacılık tarihine ilişkin çeşitli ilkleri şöyle sıralayabiliriz:

- Tarihimizde, 1.nci Dünya Harbi esnasında düşman uçağını düşüren ilk Türk pilotu Yüzbaşı Ali Rıza olmuştur (Yalçın, 2016: 181-236).
- Tarihimizde ilk THY yurt içi seferi Eskişehir- Ankara arasında King-Bird uçak tipiyle gerçekleştirilmiştir (Adıgüzel, 2003: 27).
- 12 Şubat 1947 tarihinde Ankara- İstanbul- Atina uçuşu ile ilk Türk Hava Yolları yurtdışı seferi gerçekleştirilmiştir (Adıgüzel, 2003: 29).
- 8 Temmuz 1908, Threse Peltler ilk kadın yolcu olarak seyahat eden kişi olmuştur (Tetik, 2012: 3).

Ankara ili, Etimesgut havzasında kurulan Uçak Fabrikası'nda Magister tipi uçaklar üretilmiştir. Bu uçakların varlığı 2.nci Dünya Savaşı öncesinde gerçekleştirilmiştir. Uçakların varlığı nakliyenin kolaylığı, sağlık hizmetlerinin sağlanması ve eğitim ihtiyacının giderilmesi açısından avantaj sağlamaktadır. Uçakların öncelikli kullanım alanı askeri olmuştur. Bulgaristan bunu savaş sahasında deneyimleyen ilk

ülkedir. Uçakların keşif yapmadaki kuş bakışı krokileme avantajı savaşta büyük bir avantaj noktası yaratmıştır. Buna ek olarak savunma ve saldırı stratejilerinin gelişimine de uçakların varlığı katkı sunmuştur (Uçarol, 1977: 57).

Savaşların mevcudiyeti nedeniyle havacılık, manasını her geçen gün daha da artırmıştır. Geçmişteki deneyimler göz önüne alındığında, bir anda kendini bir savaşın ortasında bulan Osmanlı Devleti'nin yaşadığı zayıf hava gücü desteği, başlı başına bir strateji noksanlığına dikkat oluşturmaktadır. Osmanlı Döneminin Hezarfen'i, bin fen sahibi insan, Ahmet Çelebi'nin havacılık tarihindeki yeri hem milli, hem de uluslararası birinciliktir. 1630 senesinde, IV. Murat Sinan Paşa köşkünden Hezarfen'i izlemiştir (Adıgüzel, 2003). Kendini Galata Kulesi'nden Boğaz'ı geçecek ve Üsküdar semalarındaki Doğancılar'a başarılı bir iniş gerçekleştirecek kadar havacılığa adanmış Hezarfen'den 270 sene sonra bilim dünyası Amerikalı Wright kardeşlerin teşebbüsüne hazırlanmıştır. Bu gelişmeler kaydedilirken Osmanlı Devleti'nin havacılık gücü yeterli gelişimi göstermemiştir. I. Dünya Savaşı'nın içindeki Osmanlı Devleti'nin hava gücü öncelikli olarak Fransızlara emanet edilmişti mamafih savaş içerisinde bu ülkeyle de karşı karşıya kalınca hava gücü müttefik Alman kuvvetlerine emanet edildi (Su, 2019: 46).

Ülkemizde 1912 senesi Türk havacılığı bakımından mühimdir. Birinci Dünya Savaşı döneminden çıkan yeni bir ülkenin mali durumunun kritik olması ve kısıtlı imkânlarla sahip bütçeyle idamesi nedeniyle uçak alımı gerçekleşmemiştir. 1911 senesinde Türk Hava Kuvvetleri ilk olarak bünyesinde pilot yetiştirme ve tayyare alımı çalışmalarına başlamıştır. 1933 senesinde de Hava Yolları Devlet İşletmesi İdaresi olarak 5 adet yolcu uçağıyla mütevazı bir başlangıç adım atılmıştır (Saldıraner, 2011: 1).

Anadolu insanının sempatisini kazanmak ve havacılığın bilinirliğini artırmak amacıyla 1925 senesinde Türk Tayyare Cemiyeti, 1926 senesinde Aknan Junkers fabrikası Kayseri'de Türk Motor ve Tayyare A.Ş. ile ortaklık yapmış takip eden yıllarda da Eskişehir Tayyare Tamirhanesi kurulmuştur ve yurtdışına eğitim amacıyla çok sayıda eleman gönderilmiştir (Çevik, 1996: 21).

Türkiye Cumhuriyeti Bayrak Taşıyıcı firması olarak 1933 yılında Türk Hava Yolları bünyesindeki 5 uçakla hizmete başlamıştır (Yıldız, 2011: 7-10). Bünyesindeki uçaklardan Ant-9 M-17 uçağı, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin onuncu kuruluş yıldönümü vesilesiyle, uluslararası bir jest olarak Rusya Devleti tarafından hediye

verilmiştir. Günümüzdeki filo bilgileri her geçen gün artış göstermekte olan firmanın, 332 yolcu ve kargo hizmet tayyaresi vardır (Su, 2019: 46).

Teknolojinin artış hızıyla beraber, seyahat etme özgürlüğü de insanları küreselleşen dünyanın bir parçası olarak kapsam alanına almıştır. Günümüz koşullarında seyahat edilen uçakların konforu üst düzeylere varmıştır. 2003 senesi itibariyle özel hava yolu teşebbüslerinin sisteme katılım engelleri ortadan kaldırılmış; endüstrinin mevcut talebi karşılayacak girişimcisi çoğalmıştır (McCullough, 2015: 6-7). Hizmet sağlayıcıların da çoğalmasıyla ucuz seyahat imkânları ve arzu edilen hizmet kalitesine bağlı olarak seçenekler mevcut hale gelmiştir. Havayolu şirketleri sadece teknolojik olarak değil, aynı zamanda çalışanlarına katkı sağlayarak, bireylerin kişisel gelişimine öncelik vererek, artan rekabet ortamında avantaj sağlamayı hedeflemektedir. İş çevrelerinde stratejik zekâya sahip şirketler hizmet sunulan müşterilerin duyguları üzerine de rekabet etmektedir. Sektörün duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarının giderilmesi için istihdam edilen çalışan nitelikleri de rekabet sahasında varlığını hissettirmektedir. Nesneden ziyade hizmet, bir performanstır. Hizmeti sunanın eğitilmiş oluşu ve uzmanlığı, davranışı hizmet alan tarafından algılanan doğal bir beklenti sürecine dönüşmüştür. Bu sebeple sivil havacılık camiasında hizmet sunan iş dünyası insanları, eğitilmiş personelin önemine her fırsatta vurgu yapmaktadır (Uyguç, 1998: 12).

1983 yılından itibaren havacılık camiasında özel teşebbüsler de faaliyete geçmiştir. Havalimanlarının kontrolünü sağlayan Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü havalimanı tesislerinden sorumlu kurum olarak belirlenmiştir. Hizmet alanı olarak teknolojinin nimetleriyle bezeli sivil havacılık şirketleri, müşterilerinin beklentilerini memnuniyetle yerine getirmek ve yolcu sadakatini kazanmak adına sahada birçok bileşenle mevcudiyetini sürdürmektedir. Hizmet alanının yaşam süresi olmamasına rağmen zaman boyutu mevcuttur. İnsanların büyüyen dünyalarındaki, dilimleri küçülen zaman kavramı geçmişe göre beklentinin kor maddesini daha çok işgal etmeye başlamıştır. Geri getirilmesi imkânsız olan akışın bir parçası olarak zaman kavramı; tüketim alışkanlıkları ve değerlendirme basamaklarını yeniden çerçevelemiştir. Bu nedenle son elli yılda havacılık sektöründeki gelişmeler zaman yönetimi kavramına da dikkatleri toplamaktadır. Zamanın önemini anlayan insanlar zamanı daha verimli kullanmak için uçakları tercih etmektedir (Çolak, 2013: 38-39).

Türk havacılık sektörünün dokusunu oluşturan havayolu şirketleri, %49 devlet desteğiyle hâlihazırda, milli bayrak temsilcisi Türk Hava Yolları (1933), Pegasus

(1990), Sunexpress, Atlasjet (2001) ve Onur Air (1992) olarak sıralanabilir. Bir zamanlar endüstriye hizmet veren firmalar arasında; Toros, Talia, Boğaziçi, Tayfun Air, İstanbul, Top Air gibi firmaları da yâd edebiliriz. Hali hazırda Türkiye’de 13 havayolu işletmesi kayıtlı ve aktiftir. Hava taksi firması 43 adettir. Genel havacılık firma sayısı 78’dir. Balon işletmesi olarak da 23 adet firma hizmet sağlamaktadır (Su, 2019: 46). THY A.O. ile Alman Lufthansa markasının stratejik işbirliğini Sunexpress firmasında birleştirdiğini, Pegasus Havayolları’nın da özel bir girişimle faaliyetlerini sürdürdüğü söylenebilir. Filolarında barındırdıkları uçak markaları; Fransız menşeli Airbus ve Amerikan menşeli Boeing’dir. Türkiye’de Sivil Havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin raporları incelendiğinde, 2003-2018 yılları arasında uçak trafiğinin istikrarlı bir yükseliş ivmesine sahip olduğu gözlenmiştir. Domestic (İç Hatlar) uçak trafiği ilgili yıllarda 6 katına ulaşmış, International (Dış Hatlar) uçak trafiği de yaklaşık olarak 3 kat yükseliş ivmesi kazanmıştır. Dış hatlar uçak trafiği 2006 ve 2016 yıllarında, transit uçak trafiği ise 2011-2013 yıllarında aşağı yönlü ivme göstermiştir. Bu duruma sebep olarak 2008 küresel krizinin etkileri düşünülmektedir (Doğan, 2017: 16). 2018 yılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü’nün hazırlamış olduğu faaliyet raporu incelendiğinde;

Tablo 2.1: Türkiye’de Toplam Uçak Trafiği, 2003-2018

UÇAK TRAFİĞİ	2003	2017	2018	2017-2018 Değişim (%)
<i>İç Hat</i>	156.582	909.332	893.223	-1,8
<i>Dış Hat</i>	218.405	591.125	649.553	9,9
<i>Transit</i>	154.218	413.560	474.987	14,9
Toplam	529.205	1.914.017	2.017.763	5,4

Kaynak: SHGM, Faaliyet Raporu, 2018

2.4. Sivil Havacılık Sektöründeki Sorumlu Kurumlar

SHGM (Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü): Sivil Havacılıkta karşılaşılabilecek muhtemel durumları, havacılık ana politikalarını yürütmek adına 18 Kasım 2005 tarihinde özel bir bütçeye sahip, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı bünyesinde Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Genel Müdür, Genel Müdürlüğün baş amiri olup müşterek kararname ile ataması sağlanır. Ataması yapılan genel müdür, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen politika ve stratejilere uygun olarak kurumu yönetir ve aldığı kararlar nedeniyle Bakan'a karşı sorumludur (Cihangir , 2015: 10). Türkiye'deki, hava taşımacılığı anlamında, en yetkili kurumdur.

- Kamu yararı ve milli güvenlik amaçlarına uygun Sivil Havacılık faaliyetlerinin gelişimi ve denetlenmesi sağlanır.
- Sivil Havacılık alanında faaliyet gösteren kurumların personel eğitim mevzuatlarını kontrol eder ve düzenler.
- Sivil Havacılık faaliyetlerinin uluslararası mertebesini destekleyici katkı ve katılma paylarını ödeyerek, üyeliği bulunan kurumların politikalarını uygular ve denetler.
- Sivil Havacılıkta iç mevzuata uygun düşmeyen oluşumlara dair tedbirler alır.
- Türk Hava Sahasını işgal eden tüm sivil havacılık araçlarının uymakla yükümlü olduğu hava trafik yönetim faaliyetleri ile ilgili mevzuatları belirler (SHGM,2017:17).

DHMİ (Devlet Hava Meydanları İşletmeciliği): Kamu İktisadi Kuruluşu'nun Ulaştırma Bakanlığı ile ilgili yürürlükteki kanun düzenlemesiyle kurulmuş, sorumluluğu imtiyazlı sayılan kurumdur. Tüzel bir kişiliktir ve faaliyet alanında özerktir. Sorumluluğu ve sermayesi sınırlıdır.

- Can ve mal güvenliğini sağlayabilmek adına, bağlı olan kurumlarının eşgüdüm ve işbirliğini sağlar.
- Kural koyucu ve denetleyicidir.
- Faaliyet alanındaki kurumların, bütçeleri ve yatırımlarının genel ekonomiye etkisini, tarife ve fiyatlandırma açısından verimliliğini politikalara uyumlu hale getirir.
- Dünya kalite standartları gereği, hizmet sağlayıcı kuruluşlarının personellerine örnek teşkil edebilecek istihdamı geliştirme çabalarına destek adına kursların uygulanması sağlar.
- Bu kurumun bir amacı da kurulmuş ya da kurulacak olan küçük ve orta ölçekteki özel işletmelere işin teknik ve yönetsel alanlarında yol göstermektir (Otamış, 2013: 8-9).

HAVA TRAFİK HİZMETLERİ: Ankara Esenboğa Havalimanı, Türkiye Hava Kontrol Merkezidir. Türkiye hava sahasının ve işlerin, emniyetli, hesaplı ve randımanlı sivil havacılık etkinlikleri için 982.286 km karelik yönetimini:

- Hava Trafik Kontrolü (ATC)
- Hava Sahası Yönetimi (ASM)
- Hava Trafiğinin Akın Yönetimi (ATFM)

Tarafından, toplam 1597 hava trafik kontrolörü, 398 uçuş harekât uzmanı, 4000 teknisyen ve 545 hava trafik emniyeti elektronik personeli ile gerçekleştirilmektedir (SHGM, 2017: 27).

YER HİZMETLERİ: Verimli bir yönetim yapısına sahip olarak, havalimanlarında bulunan işletmelerin uzmanlık gerektiren birimleridir. Fonksiyonunun önem basamağı açısından yolculuk için gereklilik arz eder. Bu durumun en önemli sebebi, yer hizmetlerinin, şirketleri analiz ederek hizmet sürecinin işletimci nitelikte olmasıdır. İlgili havayolu firmasının hizmet düzeyi ve hizmet kalite algısının belirlenmesinde önemli rol oynar. Çalışma alanı içine temizlik, yakıt temini, uçak hat bakımı, ikram servisi, gözetim ve yönetim basamağı, yükleme gereçlerinin kontrolü, ilgili havayolu temsili basamakları sayılabilir. Seyahatin ilk adımından, son adımına kadar muhatap noktasında mahalli yetkililerle iletişimi sağlayabilecek, taşıyıcının uçuşlarıyla ilgili bütün tarafların köprüsü niteliğindedir. Gerekli olan bilgilendirme süreçlerini yönetmek ve operasyonun sorunsuz bir biçimde yönetilmesi için üstlendiği rol açısından sayılabilecek önem seviyesindedir (SHGM, 2013: 4).

Türkiye’de Yer Hizmetleri alanında hizmet sağlayıcı olan firmalar ruhsatlandırılır. Bu ruhsatlandırmayı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü yapar. Hizmetine devam etmekte olan A kategori ruhsat sahibi firmalar şunlardır:

- TGS A.Ş.(TURKISH GROUND SERVICE)
- HAVAŞ A.Ş. (HAVAALANI YER HİZMETLERİ)
- ÇELEBİ HAVA SERVİSİ A.Ş.

2.5. Sivil Havacılık Sektöründe Meslek Tanımı

Count Ferdinand ve Zeppelin tarafından, Almanya hava sahasında, 1909-1913 tarihleri arasında balonlarla gerçekleştirilen yolcu ve posta taşımacılığı; İkinci Dünya Savaşı'nın bitimiyle askeri savaş uçaklarının yolcu ve kargo taşımacılığı yapmaya başlamasıyla yeni bir boyut kazanmıştır. Havacılık sektöründe yaşanan gelişmeler bu sektörde faaliyet alanını geliştirmiştir. Bu duruma paralel olarak havacılık sektöründe çalışan sayısı ve buna bağlı hizmet çeşitliliğinde belirli bir standart oluşturulmaya çalışıldı. Havacılık endüstrisi çalışanı olmak için belirli temel eğitimleri almış kişiler tercih edilmeye başlandı. Türkiye'de halihazırda hizmet sunan havacılık sektörü çalışanlarının ilk teminlerini kabin personeli olarak hemşireden, kokpit personeli olarak da askeri kökenli pilotlardan sağlayan firmalara günümüzde çalışan çeşitliliği sağlayan kurumlar eklenmiştir (Bakırcı, 2012: 340-377). Uluslararası pazardaki kar marjından en yüksek oranda gelir elde etmek için yolculara hizmet sunan çalışanların öncelikli olarak prezentabl olması, bir veya daha fazla dil bilmesi, yolcu odaklı olması havacılık şirketleri açısından öncelik kazandı. Bu nedenden dolayı, havayolu şirketlerinin potansiyel müşterilerinin farklı milletlerden oluşu da dil bilgisi yeteneği bulunan çalışanlara sahip havayolunu seçme hususunda, çekici noktadadır. Uçuş gerçekleştirilen hatlara yönelik bölge dillerini bilen personel istihdamı faydalıdır. Sivil Havacılık sektörünün iletişim dili kabulü İngilizce'dir ve pilotlar ile iletişim kurulurken frekanstan İngilizce sesleniş olmaktadır. Türkiye'de pilot yetiştirme konusunda SHGM'nin yetkilendirdiği on sekiz firma bulunmaktadır. Bu on sekiz firmanın, on dördü uçak, iki tanesi helikopter, ikisi balon operatörü yetiştirmek amacıyla eğitimler vermektedir (SHGM, 2014: 37). Sektörel eğitimin öneminin kavranmasıyla güvenlik açısından da kalifiye elemanları istihdam etmek önceliklidir. Üniversite ve sektör işbirlikleri kurulmuştur. 2017 verileri incelendiğinde meslek yüksekokulu bölümlerinde olan Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Bölümü sayısı otuz'dur (Akan, 2017: 39). Uzman kişilerin tecrübe ve bilgisiyle somutlaşan kavramları eğitim sistemine entegre olması, verimlilik açısından istihdamın kalitesini artırmıştır. Üniversitelerin havacılık ile ilgili bölümlerinde yetişmiş akademisyenlerinin sağlamış olduğu ilintili eğitim desteği, işletmelerin insan kaynağı faydasına olmuştur. Ulusal bazdaki hizmetlerin yanı sıra uluslararası alandaki hizmetlerin de, kalite farkının ortaya konması adına sivil havacılık açısından öne çıkan eğitim faktörü çok boyutlu görebilen çalışan niteliğini hedeflemiştir. Sektörün çok hızlı büyüdüğü gerçeği,

multidisipliner çalışanlara sahip olmanın bir vizyon esası olduğunu öne çıkarır. Sağlanan eğitimlerin yalnızca teknik olarak nihai noktaya eriştiremeyeceği aynı zamanda da duygusal besleme sağlanarak aidiyet ve kurum kültürü kavramlarının çalışmada oluşturulması marka değeri açısından önem arz etmektedir.

Uçuş operasyonu sırasında, yolcunun en fazla zaman geçirdiği kişiler kabin ekipleridir. Kokpit ekibiyle yolcunun teması, uçuş emniyeti ve uluslararası güvenlik standartları gereğince en alt seviyede tutulmaktadır. Uçak tipine göre niceliği değişken olarak bir araya gelen kabin amiri ve kabin memurlarından oluşan, yolcunun uçak içindeki erişebilir noktasında hizmet veren kişilere kabin ekibi denir. Kabin ekibi, çalışma kuralları ve alanları açısından bir hiyerarşik düzene sahiptir. Uçuş deneyiminin başarılı ve sağlıklı koşullarda gerçekleştirilebilmesi için çalışırlar. Yolcu sadakatini ve memnuniyetini kazanma noktasında etkin rol oynarlar. Hizmet sağlayıcı olmalarının ötesinde, uçuş ekipleri yolcunun sıhhati açısından da kalifiye olmak zorundadır. Görev süresi içinde bilgiyi güncelleyici eğitimler ve yenileyici sertifika sınavlarına tabidirler (SHGM, 2013: 7).

Sorumlu Kaptan Pilot Ve Yardımcı Pilot, görev tanımları gereğince seferi gerçekleştirecek uçağın iniş ve kalkış sürecinin güvenlik unsurlarıyla paralellik sağlamasını, teknik detaylara uygun şekilde uçuş safhalarının nihayete erdirilmesiyle sorumludur. Seyrüseferde meydana gelebilecek güvenliği tehdit eden unsurlar ve buna bağlı olan karar süreçleri gerekebilir. Böyle durumlarda son karar sahibi u kaptan pilottur. Sadece uçağın sevk ve idaresinden mesul değildir, aynı zamanda sürece dair bir otorite merciidir (SHGM, 2013: 7).

Kabin Amiri/Memuru, görev tanımları gereğince kıdem düzeyine ve yeterliliklerine bağlı olarak, yolcunun uçağa ilk adımından son ayrılış adımını attığı süre zarfında tüm talep ve memnuniyetinin karşılanabilmesi adına sorumlu olan marka temsilcisidir. Esas görev yeri, kabindir(hava aracının içi). Güvenlik, sağlık ve ekip içi koordinasyonun yarattığı doku, yolcunun havayoluna olan sempatisini artırır niteliktedir. Kabin ekibi üyesi, uçuş öncesinde, seyrüsefer esnasında ve uçuş sonrasında ortaya çıkan tüm durumları bağlı olduğu otoritelere rapor etmek ve temsilcisi olduğu işletmenin karlılığını da desteklemekle de yükümlüdür. Kabin memurluğu, görev tanımı itibariyle personel ve yolcu yönüyle her bir operasyon sürecinde farklılık gösteren, ek olarak yolcular ve kokpit ekibi çalışanları ile sürekli bir etkileşim halinde olmayı gerektiren bir meslek olma özelliği taşır (Çolak, 2018:

30). Kabin ekibi üyeleri, SHGM tarafından oluşturulmuş olan Sağlık Kontrollerine İlişkin Esas ve Usul Talimatlarına uymakla yükümlüdür (Akan, 2017: 39). Her firma, kabin ekibini şirket ihtiyaç politikasına göre belirlemektedir ve genel bir kıstas mevcut değildir. Seçim yapılırken mevcut istihdam ihtiyacına elverişli boy-kilo uyumu, yabancı dil yeterlik, eğitim durumu uygunluğu değerlendirilmektedir (SHGM, 2013: 10).

Uçan Şef, uçuş operasyonundaki ikram hizmetlerinin ve genel gıda kalitesinin yolcu üzerinde seçici bir farkındalık yaratması amacıyla oluşturulmuş istihdam alanıdır. İlave ekip üyesidir. Sunum sırasında sağlanan detaylı bilgi ve alaka ile yolcu üzerinde hem görsel nitelik hem de hissiyat açısından ayrıcalıklı yolcu duygusuna zemin oluşturur (Çolak, 2018: 35).

2.6. Sivil Havacılık Sektöründe Çalışma Koşulları

Sivil Havacılık alanı, çalışma koşulları olarak dinamik ve risk oranı yüksektir. Çalışanların demografik özellikleri cinsiyet, yaş aralığı, eğitim seviyesi, görev türü ve çalışma tipi olarak değişiklikler göstermektedir. İş Hukuku açısından da havacılık sektöründe uçucu personelin Borçlar Kanunu'nda yer alan haklarına ek olarak, Hava İş Kanunu Tasarısı, SHT_6A 50 de yürürlüktedir. Uçuş personelinin özlük ve sosyal haklarını tam alamıyor oluşu, çalışma koşullarını belirleyen net bir kanunun var olmayışı işverenin esnek uygulamalarına mahal vermektedir (Çolak, 2018: 12). Daha az personelle daha fazla iş yapabilme olanağı işveren tarafından tercih edilmektedir. İşçi maliyetlerinin düştüğünü düşündüğümüzde, yolcu sayısının artışı ve her anlamda yeterli personeli karşısında bulamayışının ikilemini bu çelişkili politikayla apaçık görmekteyiz. İş Kanunu gereğince haftalık çalışma süresi belirlidir ve aşılması halinde çalışana fazla mesai ödemesi yapılmalıdır. Uçuş limitlerinin günlük-haftalık-aylık olarak belirlendiği yıllık planlamaların en yoğun dönemleri havacılık için yaz mevsimidir. Uçuş süresi açısından 80 saat ile bir aylık periyodu tamamlayabileceğiniz gibi 110 saat üst limit ile de tamamlayabilirsiniz. Bir sene içinde 900 saate kadar şirketin personelini uçurabilme yetkisi vardır (Saldıraner, 2011: 2) .

Havacılık endüstrisinde de diğer alan çalışanları gibi yönetici sınıfla çalışanlar arasındaki frekanslar uyumlu olmalıdır. Sendikalaşmanın yaygın olmadığı bir iş koludur. Havacılık sektörüne dair en bilinen HAVA-İŞ sendikasıdır. Sendikalar, benzer iş gücünde olan ya da aynı alanda çalışan kişilerin ortak çıkarlarını korumak

amacıyla kurulmuş örgütlenmelerdir. Çağdaş çalışma koşullarının ve ücretlendirmenin yapılabilmesi adına, işveren ile işçi arasındaki bağı organize eder. Gelişen teknolojik imkânların eğitimleri ve erişilebilirlik süreçleri yöneticiler tarafından örgütsel iyileştirme adına, iş sağlığını destekler nitelikte uygulamaya alınmalıdır (Kılınç, 2011: 14). Havacılık endüstrisi emekçileri, birçok değişken çalışma koşuluna maruz kalabilmekte kimi zaman meslek hastalıklarına yol açan çalışma düzeni ve yorgunluktan kaynaklanan kazalar sebebiyle yüksek risk grubunda değerlendirilmektedir. Havalimanında çalışma alanlarına dair detaylandırılmış risk değerlendirme araştırmaları, periyodik olarak yapılan sentezler, çalışma sahasındaki tehlike vakaları denetimler yapılarak kayıt altına alınmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği koşullarının sağlanmasında devlete birçok pay düşmektedir. İlgili mevzuatları düzenlemek ve iş gücünü korumak adına önlemler alıp denetimler yapmak devlet kurumlarının işlevidir. Havacılık sektörünün kaydettiği olumlu gelişimde yıllar içinde risk faktörlerinin azaldığı varsayılmaktadır. İstenmeyen olayların oluşması ve bu olayların zarara mahal vermesi durumuna risk denir (SHGM,2013:16). Uçakların başrol oynadığı çalışma alanında, bir minik kuşun uçak motoruna kazara girmesi hava taşıtının ciddi zarara uğramasına, seferin risk parametrelerinin bir anda yükselmesine neden olabilmektedir. Meteorolojik olarak öngörülenin dışında bir buzlanma oluşması, kara taşıtları için bile yeterince risk etmeni ihtiva ederken, hava taşıtı açısından ehemmiyeti su götürmez bir gerçekliktir (Kılınç, 2011: 14).

Havacılıkta emniyet, riskleri kabul edilebilir ve ölçülebilir düzeyde tutmakla ilişkilidir. Kazanın tanımı, olay esnasında en az bir kişinin yaşamını yitirdiği, yaşamsal risk oluşturduğu ya da kaza durumunda bir metanın tamamen hasar gördüğü olaylardır. Kırımın tanımı ise, bir metada geri dönüştürülebilir zararlar bırakan, olay esnasında bazı kişilerde yaralanmaların olabileceği, ancak olayın gerçekleşmesinden sonra can kaybının yaşanmadığı durumlardır. Olayın tanımı ise herhangi bir kişinin bu esnada yaralanmadığı, metanın hasara uğramadığı ancak sonrasında olumsuz bir durumun ortaya çıktığı durumlar olarak yapılabilir (Nagaş, 2015: 20). Yürürlükteki yönetmelikler, yasalar ve denetimler havacılık emniyetini korumak adınadır. Emniyet tedbirinin noksan olması sonucu insan ölümleri, ciddi yaralanmalar ve maddi kayıplar oluşabilir. Eksik uygulanan ve tedbir öngörülme vakalar adına yaptırımlar mevcuttur. Bu yaptırımlar havayolu işletmesinin iş kolu faaliyetlerinin belirli bir müddet veyahut kalıcı olarak durdurulması gibi ağır hükümler içermektedir. Çalışma

koşullarının ciddiyeti ortadadır. İş Sağlığı ve Güvenliği açısından da önlemler ve eğitimler havacılık sektöründe önemlidir (Saldıraner, 2011: 3).

İş kavramı ile ilgili farklı tanımlar mevcuttur. Bedensel ve zihinsel her türlü uğraş, iş kavramına girmekte olup, çalışanların kendisi veya bir başkası yararına mal ya da hizmet üretmesi faaliyetlerini de iş olarak adlandırılmaktadır (Nagaş, 2015: 20). Havacılık sektörü iş hayatı ile özel hayatın birbirinin içine geçtiği bir alandır. İş sağlığı olarak ele alındığında, çalışan sağlığı ile iş koşulları arasındaki etkileşim ana noktada paralel bir süreç içermektedir. İş güvenliğinin sağlanması, çalışanın iş sahasının güvenli üretim yapabileceği bir zeminde olması, can güvenliğinin önemi insani çalışma koşullarının gerekliliğidir. Ergonomik ve güvenli çalışma sahası verimliliği artırmaktadır. İş güvenliği bir kültür parçasıdır. Bu kültür, yürürlükte olan bütün yasal çerçevede ihtiyaçlara ve gereksinimlere göre takip edilmeli, birim yöneticileri tarafından milli ve uluslararası güvenlik disiplinine uygun olarak koordinesi yöneticiler tarafından sağlanmalıdır. İş kazası oranı düştükçe, işveren de değer kazanmakta ve çalışan tercihlerinde aradığı niteliklerde kalifiye eleman talebini oluşturabilmektedir (Kılınç, 2011: 15).

Havacılık camiasında meslek hastalıkları çeşitlilik göstermektedir. Havacılık firmalarının iş yeri hekimi istihdamı zorunludur. İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi olası hastalık ve işin gerektirdiği sağlıklı çalışma koşullarını istişare etmelidir. Direkt yoldan tanımlanabilen rahatsızlıkların varlığının yanı sıra dolaylı yoldan da çalışanların geri bildirimleri mevcuttur. Seyahat edilen noktaların artması, temas edilen kültürlerin ve coğrafi koşulların etkileri nedeniyle, meslek hastalığı çalışma koşullarının doğal bir süreci niteliğindedir. Kanun koyucu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, sigortalı çalışanın mesleki risklere maruz kalması sonucu ortaya çıkan hastalık türleri meslek hastalığı olarak sınıflandırılmaktadır (Bakırcı, 2012: 340-377).

Havacılık sektöründe faaliyet gösteren havayolu işletmelerinin görevlerinden bazıları; çalışanlarına periyodik sağlık kontrolleri yaptırmak, uçucu personel olmaya elverişli adayların şirket bünyesine katılımını ve istihdam süresinin devamlılığının sağlanması yönündeki politikaların uygulanmasıdır. Buna ek olarak, çalışanlarına, aktif iş yaşamlarında oluşabilecek riskli durumlara dair eğitimler sağlarlar. İşyeri ortamında hayati tehlike oluşturacak bir durum oluştuğunda yasa gereği, ilgili durumdan kaçınma hakkını özgürce kullanma hakkı tanınır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde de

tanınan klasik maddelerden doğan haklara göre birey sosyal güvenlik, uygun yaşam düzeyi ve işsiz kalma; hastalanma gibi durumlarla karşı karşıya kaldığında de hissetme sürecinin bir parçasıdır (Çolak, 2018: 15).

Havacılık sektöründe çalışan olmak, psikolojik olarak yıpranma yaratabilecek fizyolojik değişimlere maruz kalmak demektir. Havalimanında çalışan ya da havacılık camiasında olmak, yetersiz havalandırmaya maruz kalabilmek, gürültü, radyasyon, basınç, titreşim, gece uykusu uyuyamama, hızlı sıcak-soğuk değişiminin yaşanması gibi durumları beraberinde getirir. Türkiye genel çalışma düzeni 08.30-17.30 olarak temel alındığında, hafta sonunun ve resmi tatillerin de dinlenme için birer fırsat olarak çalışana sunulduğu düşünülebilir. Mamafih, havacılık sektörü günün her saatinde operasyonun başlayabilme potansiyeline sahiptir. Uçuş ekibi bir hava aracının kalkış için hazırlığa başladığı andan uçuşun veya icra edilen görevin sonundaki yolcu-yük muhteviyatın uçaktan ayrılması tamamlanana kadar geçen sürede görev yapar (SHGM, 2014). Farklı kültür ve farklı iklimlerle temas etme oranı da diğer sektör çalışanlarına göre yoğundur. Uçuş görev süresi kavramıyla çalışma düzeni mevcuttur. Bu tanım, uçuş süresine göre daha fazladır. Uçuş operasyonunun hazırlık süresine ve operasyona tanımlı uçağın geniş gövde veya dar gövde oluşuna göre başlangıç ve bitiş saatleri değişiklik göstermektedir. İstirahat süreleri ve günlük, aylık planlamalar şirketlerin uçuş ağına göre değişiklik göstermektedir. Uçuş zaman limitleri, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından çalışma koşullarının çağdaş ve uygulanabilir olması için düzenlenmiştir (Çolak, 2018: 8). Fakat şirket içi kazanılan kimi haklar, sendikal haklarla çelişmeler gösterebilmektedir. Bu nedenle, havacılık şirketleri elindeki ekibi en verimli kullanabileceği şekilde, mevzuata uygun olarak günlük ve aylık uçuş programları belirlemeye çalışır. Operasyonda yaşanabilecek herhangi bir aksaklık durumunda, şirket yetkilileri ile iletişim sağlanarak minimum istirahat etme hakkına uygun yeni görevlendirmeler şekillendirilir (Çolak, 2018: 9).

Çalışma ortamında yaşanabilecek herhangi bir memnuniyetsizlik, iş kazası ya da negatif etkileşim çalışanda davranışsal bozukluklara neden olabilir. Psikolojik olarak destek alınma noktasında her ilacın kullanılmayacağı ve mevcut iş becerilerini sekteye uğratacak hiçbir tedavi sürecine idari izin olmadan başlanamayacağını da düşündüğünüzde çalışan üzerindeki baskının ciddiyeti anlaşılır seviyeye varacaktır. Yüksek stres faktörü, çalışma barışını negatif yönde etkiler ve insanın doğası gereği ait olduğu aile kurumunun da bundan alacağı paylar kaçınılmazdır(Bakırcı, 2012: 23).

Havacılık sektörünün, hizmet sektörünün bir parçası haline gelmesi nedeniyle artık çalışanların müşteri sadakatine ciddi etkisi vardır. Bu nedenle, çalışma sahasındaki her önlem ve öngörü, işletmenin sürdürülebilirliğini etkilemektedir. Huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamının paylaşımcılarda yaratacağı olumlu etki, imaj yönetimi açısından bir kazanım niteliğindedir (Saldıraner,2011:9).

2.7. Sivil Havacılık Sektöründe Kişilik Özellikleri

Örgütlerin başarılı olabilmesi için, çalışanlarının kişilik yapısına yön veren kişisel güdülerinin, dürtülerinin ve bilinçaltı yansımalarının istihdam edilen alana dair uyumlu bir paralellikte olması öngörülür (Stech, 2013: 41). Küreselleşme ile ülkeler arasındaki sınırlar soyutlaşmış, kültürel farklar sinerji yaratan bir işleve dönüşmüştür. Bir devinim olarak istihdam süreçleri de amaç, planlama ve uygulamayı kapsar. Her geçen gün gücünü artıran ve devinimi yüksek havacılık camiasının ihtiyacı olan insan gücü de eğitim seviyesi yüksek ve kalifiye elemanlardır. Başarılı olabilmek için doyumunu ertelemek ve anlık tepkilerden kaçınmak gibi yeteneklere sahip olmak, bireyin duygularını bir amaca yönlendirebilmesi için faydalı olabilir(Kişi,2020). Bu durum bir ihtiyaçtan ziyade organizasyonun devamlılığı, örgütsel performans verimliliği ve belirlenen hedeflerin gerçekleşebilmesi açısından bir zorunluluktur. Nasıl ki bir varlığın anlamı varsa, bir işletmenin de anlamı ve amacı var olmalıdır. Sahip olduğu beşeri, fiziksel ve maddi kaynakların yönetimini amacı doğrultusunda planlar ve kullanır. Buna en etkili katılımcı, hizmet sektörünün insan çalışanıdır. Havacılık sektöründe farklı kültürlerden çalışanlar bir araya gelmektedir. Operasyon sürecindeki akışı verimli planlamak ve uygun kaynağın kullanım esaslarına göre kararlar oluşturmak önemlidir. Çalışanların yöneticilerine karşı tutumları, iş barışı ortamını ve aynı zamanda yöneticilerin çalışanlarına karşı geliştirdikleri tutumları da organizasyonel üretkenlik sürecini etkileyebilmektedir. Çalışma alanı olarak uçakta da uçuş personeli açısından bir hiyerarşik düzen mevcuttur. Karar verme sürecinde mutluluğu ve başarıyı sağlamak, karar verme sürecinin uygun ve doğru alt yapıyı yaratmasına zemin hazırlamak önemlidir. Örgütsel karar verme süreçlerinde gerek yöneticilerin gerek de çalışanların kişilik özellikleri, örgütün genel yapısı üzerinde etkileşim alanı yaratmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının özünde yer alan aidiyet duygusu, örgüt ile çalışan arasında bir çeşit bağ oluşumuna neden olur ve çalışan bireylerin ortak amaç, değer ve kültür etrafında toplanmasına sebep olur (Üngüren, 2011: 17-19).

Kişilik, bir davranış hali olarak yaşanılan hayatın her hücresinde bir yansıma oluşturur. Buradan yola çıkarsak, çalışanların sergiledikleri performanslarına etki eden en büyük faktör kişilik yapılarıdır. Aynı olay örüntüleri içerisinde farklı algılamalar veya çözüm süreçlerinin varlığı da sahip olunan kişilik yapısıyla ilişkilidir. Örgütsel bağlılık ölçeği uygulamasına göz atıldığında, 2000 senesinde Wasti, Türk kültüründe ve örgütsel ortamında genel olarak,

- Duygusal bağlılık
- Devamlılık bağlılığı
- Normatif bağlılık

Türlerinin davranışa etkisinden bahsetmiştir (Üngüren, 2011: 17). Kişilik psikolojisi, bu alanda bilimsel çalışmalar yürüten bilim insanları için asırlar boyunca ilgi çeken bir bilimsel alt daldır (Kişi,2020). Genel kavram olarak kişilik psikolojisinde bireyin sosyal yaşantısının kişilik psikolojisi ilişkisinin varlığı yönündedir. Fakat kişilik psikolojisi bilimsel gelişimine 1930'lu yıllardan sonra ve ayrı bir sosyal bilim disiplini olarak bilimsel gelişimine devam etmiştir (Yelboğa, 2006: 196-211).

Havacılık alanında istihdam edilecek bireylerin, doğuştan getirdiği biyolojik donanımlarına (mizaç,fitrat,tıynet,cibilliyet,meşrep,yaratılış,huy) uygun olacak iş rollerini edinmeleri önemlidir. Çalışanın iç tiyatrosunda kaydettiği (iyi ya da kötü etkilendiği insanlara dair geliştirdiği tekrarlama eğilimi olan kalıplar) sahneler iş hayatındaki takınacağı tavrın ipuçlarını içerebilir (Bilgivar,2018: 61). Birey içinde bulunduğu toplum içerisinde, genotip donanımlarını geliştirerek karakter özelliklerini oluşturur. Öğrenilmiş psikososyal edinimleri karakterinde, genetik ve yapısal bileşenleri de doğuştan mizaç ile elde eden personelin her birinin endüstriye katkısı farklı olacaktır (Üngüren, 2011: 17). Yapısı gereği insanla içli dışlı olunan havacılık endüstrisinde bir başa çıkma süreci içine girildiğinde, çalışan problemi tanımlamakta ve akabinde kişilik özelliklerinin yönlendirdiği ve dağarcığında var olan kodları, becerileri aktive ederek eyleme geçmektedir. Rasyonel ve makul bir süreç yönetimi yapabilmek için çalışanın; kararlı, olumlu, yeterli bilgi seviyesinde, uygun iletişim frekansında, algıları açık, yön tayin edici, kendine güveni olan bir bilişsel düzeyde olması gerekir (Çolak, 2013: 15). Çünkü yüksek benlik saygısına varmış çalışanlar, hayati zayıflıktan uzak, bireysel süreçlerini olumlu tanımlar, inanç ve içsel tutarlılıklarını yüksek tutarak çevreye daha duyarlı yaklaşırlar. Algılama düzeyi yüksek çalışan olmak havacılık sektöründeki çalışanlar için gerekliliktir. Farklı

kültürlere, dillere ve algı seviyelerine de hitap edebilmek adına hoşgörölü olmak ve tahammölü yüksek tutmak elzemdir. Çünkü algılama düzeyi bireyin dünyayı kavramasıdır. Kendisini anlayan, karşısındakinin de ihtiyaçlarına duyarlı olabilen, duygusal süreçlerini kontrol altında tutabilen, basiretli, eylem odaklı, iyimser çalışanların sunduğu hizmet fark yaratacaktır. Çalışanın çevresindeki etkileşimleri, olayları, nesnelere kavrayabilmesi, ilişkilendirmesi, eldeki veriyi bilgi sistemine doğru aktarması bir bilinç halidir. Algılar, kararların oluşması için gerekli bilgileri ve görüşleri sağlar ve davranışları etkiler (Üngüren, 2011: 17).

2.8. İş Tatmini Kavramı

İşletmelerde iş tatminine dair istihdam hedeflerini oluştururken, kişilik tipi ve psikolojik altyapıya en uygun pozisyonlarda konumlandırılmış emek gücünün varlığı değer niteliği yaratabilir. Çalışanın görevlerini ifa sırasında uyum içerisinde olabildiği ve böylelikle örgütlerde yaşanan kimi olumsuz zorlanmalar, çatışmalar, tükenmişlik durumları ve sinizm gibi hususlarda doğal bir öngörü manevra alanı yaratılması olağandır (Bilgivar, 2018: 81). Neo- klasik yönetim tarzında örgütleri sosyal birer sistem olarak ele almak mümkündür. Nasıl ki insan bulunduğu örgüte dair ihtiyaç bağımlılığı içindeyse, örgütte de çalışana dair bir ihtiyaç bağımlılığı mevcuttur. Bilgivar (2018: 81)'a göre, çalışma örgütü içerisinde oluşabilecek endişeler düzgün bir üslupla yönetilemezse şayet, çalışanlar gerici sosyal savunmalara katılabilir niteliğe meyillidir.

Çalışanın iş yaşamındaki gelirinden duyduğu tatmin düzeyinin, ailesine dair, bir etki alanı oluşturduğu söylenebilir. Neticede, gelir elde etmek ve çağdaş yaşam şartlarının temini için çalışmak önemli bir sosyal motivasyon kaynağıdır (Karakulak, 2019: 6). Bu sosyal sistemin içerisinde çalışanın verimliliği, uygun koşullar temin edildiğinde artmakta, potansiyelin performansı memnuniyet ekseninde üretime katkı yapabilmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında birçok farklı milletten olan bilim insanları motivasyon ve iş tatmini kavramı üzerine çalışmalar yapmıştır. Bu bilim insanlarından ön önemlilerine verilecek örnek isimler ise Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Stacy Adams, Edwin Locke, Victor Vroom, Porter ve Lawler'dir (Küçükler, 2016: 35). Özellikle Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi piramidi bu konuda öncü çalışmalardan biridir. Piramidin en alt kısmında fiziksel ihtiyaçlar söz konusudur. Örnek olarak; nefes almak, yemek, türünün devamlılığını sağlamak gibi ihtiyaçlar verilebilir. İkinci segmentte ise güvenlik söz konusudur. Beden güvenliği, iş

güvenliği, aile-sağlık ve mülkiyet güvenliği örnek olarak gösterilebilir. Üçüncül olarak sevgi/aidiyet duygusu yer alır. Kişinin kendini gerçekleştirme adına ilk basamaktır ve bu kısımda önemli olan noktalar, kişinin arkadaşlık ve aile ilişkilerinin sağlıklı zeminde ilerlemesidir. Piramidin dördüncü halkasında ise saygı kavramı söz konusudur. Bireyin öz saygı, öz güven, başarılı olma hali, başkalarına saygı ve başkalarından saygı görmesi piramidin en önemli ikinci sıradaki halkasını oluşturur. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, bireyin kendini gerçekleştirme durumu ihtiyaçlar hiyerarşisinin baş kısmıdır. Bu kısımda bireyler başkasına karşı ön yargıda olmama, ahlak, doğallık, yaratıcılık yani insanlığa faydalı eserler bırakma gibi durumları gerçekleştirerek, kendini de gerçekleştirme emeline ulaşmış olur. Bu kurama göre, bireyin öz motivasyonu dış faktörlerden bağımsız olarak bireyin kendi içindeki ihtiyaçlara dayanmaktadır. Kişinin öncül ihtiyaçları bir hiyerarşi çerçevesinde belirtilmiştir. İş yaşamı da bu ihtiyaçların temini sürecinde önemli bir basamaktır. İşverenin, bireylerin çalıştıkları işi meydana getiriş boyutlarına dair ortaya çıkardıkları memnuniyet katsayısının bir hayli yüksek olması bu durumun bireylerde "iş tatmini" adı verilen kavramın oluşmasına zemin hazırlamıştır (Özsoy, 2013: 35).

Bireyin işiyle psikolojik bir bağ kurması, işini severek ve arzulayarak yapması ve bu süreçten devamlılık halinde bir haz duymasına iş doyumunu/tatmini denilebilir (Çetin, 2019: 47). İş tatmini algısal bir süreçtir ve kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Havacılık sektöründe iş şartlarının dinamik oluşu, sabit bir ofis hayatı olmayışı, farklı kültürlerden insanlarla iç içe olma durumu çalışanın işini icrasında mutluluk duyma katsayısını farklılaştırmaktadır. Bir duygusal reaksiyon olarak iş tatmini kavramı, havacılık endüstrisi çalışanları için denge, eşitlik ve iyilik kavramları ile davranışa yansır. Kişilik yapısının etkisi vardır. İş tatmininde nevrotik yapıda bir çalışan, karamsar ise ve iş sahasında sorun olmasa da sorun varmış gibi hissediyor ve hissettiriyorsa, duygusal reaksiyon olarak mutsuz süreçler içinde olacaktır. Yaşamında serzeniş oranı yüksek bir çalışanın, iş yaşamında da şikâyetlerde bulunması kaçınılmaz bir gerçekliktir. Bu tarz kişilik yapısında olan bireylerin, istihdam süreçlerinde arayışları havacılık gibi hizmet sektörü etkisindeki alanlarda olmamalıdır. Çalışanlar için mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olabilme potansiyelli iş tatmini süreçleri ve örgütsel bağlılık anlayışı, işletmeler açısından mevcut örgütün büyüme düzeyini, verimliliğini ve doğa gelişimin getirisi olarak karlılığı etkileyen önemli bir niteliktir (Üngüren, 2011: 21). İş tatmini çeşitli tutumlar yaratabilen süreçlerden oluşur ve

çalışanın kaç yaşında olduğu, cinsiyeti, medeni hali, eğitim seviyesi belirleyici rol oynar. Yapılan işin niteliği açısından da kazanılan ücret, sosyal haklar, terfi olanakları ve kariyer edinimi, çalışma düzeni ve yoğunluğu, bağlı olunan örgütün yönetim yapısı ve vizyonundan etkilenir.

İstihdam edilecek alana dair eğitilmiş olan bir çalışan, tercih sebebidir. Adayın almış olduğu işle ilişkili eğitim, ihtiyaç duyulan bilgi seviyesi, zaman içerisinde edinilen tecrübe ile harmanlandığında şirket için performans değeri halini alır. Çolak (2018: 62) çalışmasında bu duruma ek olarak, yapılacak işe dair eğitim seviyesinin yüksek olması da olası tatminsizlik düzeyi açısından tehlike arz etmektedir noktasına değinmektedir.

2.9. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Havacılık sektöründe çalışanın cinsiyeti ve medeni durumu da iş tatmini noktasında belirleyicidir. İlk intibanın oluşumdan çeşitli toplumlarda, medeni halin kararlılık imajında etkisi olduğu kanısı hakimdir (Üngüren, 2011: 22). Evlilik halinin işe yönelik beklentide, belirli düzeyde etkisi vardır. Aynı sektörde istihdam olan çiftlerdeki motivasyon ölçerleriyle, ayrı sektörlerde çalışanların kurdukları birlikteliklerde evlilik motivasyon etmenleri farklıdır. Birçok araştırma sonucu göstermiştir ki, çalışanların esnek çalışma programlarının olması, çalışan bireyin ve aile sorumluluklarının üzerindeki kontrol algısı seviyesini yükselttiğini, bu durumun sonucunda da çalışanın, iş ve aile çatışmasını, depresyonu ve işten duyulan memnuniyetsizlik seviyesinin düştüğü saptanmıştır (Coşkuner, 2013: 13). İşin niteliği, sosyal haklar, iş güvenliği ve sağlık hizmetleri, işe ulaşım süreleri, ücret, izin ve çalışma süreleri gibi maddelerin medeni durum üzerinde karar mekanizması olduğunu söylenebilir.

Kıdem ve işin niteliği açısından sivil havacılık alanında hizmet veren çalışanların terfi olanakları değişkenlik göstermektedir. Havacılık camiasında, kabin personelinin genel geçer algısı yemek servis eden, uçaklarda çalışan garsonlar olarak düşünülürken; pilotların sorumluluk katsayısı daha yüksek olduğu için daha nitelik seviyesi yüksek bir mesleğe hizmet ettikleri kanaati yaygındır. Sorumluluk ve saygınlık açısından, hizmet sektörü kapsamında olan havacılık çalışanları işlerini kurallar ve belirli iş tanımları çerçevesinde yerine getirmektedirler. Disiplin olarak farklı, kültürel olarak farklı ve kişilik yapısı olarak farklı çalışanlardan meydana gelen bir örgüt yapısı içerisinde olmak bireyin yalnızca maddi ihtiyaçlarını değil aynı zamanda da manevi

ihtiyaçlarını gidermesi noktasında sorunlar barındırmaktadır (olak, 2018: 60). İş tatminini sağlayan başarılı olma hissi, terfi etme olanakları, ödöl ve ceza kavramlarıyla değerlendirildiği için işe katılım ve verimlilik oranlarında adalet duygusu üzerinde etkili rol oynamaktadır. Çalışma arkadaşları önünde küçük düşürölen bir çalışanın işe sağlayacağı verimlilik ve motivasyon ile çalışma arkadaşları önünde desteklenen bir çalışanın beden duruşu bile gözle görölür farklar içermektedir. Basitçe uyum kavramının tanımı yapılacak olursa çalışanın işe yönelik algısının yüksek olması, işi yapmaya yönelik isteğinin olması, çalıştığı kuruma aidiyet hissetme ve örgüte bağlılık duygusunu içermesidir (Coşkuner, 2013: 13). Uyum ortamında işe katılım sağlayabilen çalışanlardan oluşan havacılık sektörü, iş tatmini ve doyumunu anlamında da huzurlu bir çalışma ortamı içinde olmalıdır. Bu nedenle kurumların yapabileceği en önemli Őey birbirine uyum sağlayabilecek nitelikle kişileri belirleyerek onlardan çalışma grupları oluşturmak olmalıdır (Küçüker, 2016: 35).

2.10. İş Tatmininin Sonuçları

Belirli bir ücret karşılığında, belirli kurallar ve beklentiler çerçevesinde yüksek düzeylerde performans gösterebilen personelin içsel ödöller ve dışsal ödöllerle iş tatmininin desteklenmesi olasıdır (Smith, 1983: 12). Başarının takdir görmesi ve başarılı bulunan çalışmanın alkışlanması bireyde içsel ödöl mekanizmasını harekete geçirir. Ortaya konan iş başarisının örnek gösterilmesi ve maaş artışı gibi artılar sağlayarak, örnek teşkil edecek pozisyonları kapsamaması da dışsal motivasyonu sağlar. İş performansının düzeyinde tatmin olan çalışanın verimliliği, düşük düzeyde performans sağlayan çalışana göre daha fazla başarım sağlama güdüsü oluşturur. İş tatminindeki motivasyonun, çalışanın aile yapısına da etkisi vardır. Bireysel boyuttaki stres ve mutluluk hane içine geçmektedir. Strese bağlı iş-aile etkileşimleri, çalışanların aile bireyleriyle olan yakın ilişkilerini olumsuz yönde etkisi altına almaktadır. Bireyin sahip olduğu mühim kaynakları (para, iş pozisyonu, uyumlu arkadaş çevresi) kaybetme korkusu başarılı oluşunu etkilemektedir.

Çalışanın emeğinin karşılık görmesi hususlarında, teknolojinin artan otomasyon hızı negatif etki yaratmaktadır. Emek- Değer kavramları açısından, çalışanın aidiyet duygusu ile üretim safhasında yaratım gücü destek görmelidir. Kendini değerli hissedebilen çalışanın iş tatmini, ürettiği her iş kolu alanı için pozitif niteliktedir. Çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar, onun hem önceleyeni hem de uygulama araçlarından olan Toplam Kalite yönetimi ve Kalite

Çemberleri ile daha da belirginleşir (Özari, 2019: 29). Çalışanın mevcut becerilerini kullanmasına olanak tanımak, başarının artışı getirir. Çalışanın yetki ve sorumluluğunu iş akışının gelişimine destek sağlayacak şekilde ilerletmek iş tatmin düzeyinin yükselmesine ve mutlu çalışanların varlığına neden olur. İşin kalitesinin ve performansın artışı da uyumlu, aidiyet düzeyi yüksek ve işe katılım devamsızlığı az çalışanların varlığına doğal zemin oluşturur. Çalışanların örgütsel bağlılığı istihdam oldukları endüstrinin başarılı bir destek parçası olmalarını sağlar (Küçüker, 2016: 25).

2.11. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş ve aktif katılım sağlanan hayatın dengede oluşu, bireylerin işe dair beklentileri ve iş yaşamı dışındaki yaşamsal taleplerinin dengeli olmasıyla ilişkilidir (Lockwood,2003: 11). Paralel bir yönde ilerleyen iş tatmini ile örgütsel bağlılık kavramları, çalışanın mevcudiyetini sürdürdüğü iş alanında örgütünü sahiplenip işine olan bağlılık düzeyini yükselterek istekli ve samimi katılım sağlamasında önemlidir. Başarılı sonuçların doğal etkisiyle iş tatmini doğarken, başarılı olunamayan ve atıl üretim halinde kalınan durumlarda da örgütsel bağlılığın zedelendiğini söylemek mümkündür. Çalışanın, istihdam edildiği iş alanında kendini vazgeçilmez olarak gördüğündeki yaratıcı gücünün negatif yönde ilerlemesi; çalışanın işe devamsızlığını, psikolojik stres düzeyinin artışı, işe yabancılaşmasını ve işten ayrılma niyetini beraberinde getirir.

Alpay Dikmen, 1995 yılında gerçekleştirdiği çalışmalarında iş- yaşam tatmini arasında pozitif bir süreç kaydetmiştir (Dikmen, 1995: 117). Tatmin edilemeyen çalışanın işe dair gereksinimlerinin gerilim düzeyi, düşük tutulmalıdır. Yaşama dair herhangi bir zemindeki tatmin düzeyi diğer yaşam alanlarında da belli etkiler oluşturabilmektedir (Dikmen, 1995: 117-140). Yaşam tatminindeki negatif etki, iş tatmininde de katılım göstermeme yönünde tepki oluşturabilir niteliktedir. İş tatminsizliğinin devamsızlık konusunda belirli bir süre işten uzaklaşma, tükenmişlik sendromuna bağlı olarak işten soğuma hali sektörü negatif yönde etkisi altına alır. Kişisel güven alanının ve uyumlu çalışma koşullarının olmayışı, hem psikolojik hem de sosyolojik olarak bireylerin işgücüne katılımında üretim değerlerini olumsuzlaştırır. Bu noktada iş ile yaşam dengesinin uyumu öneme kavuşturulmuştur (Apaydın, 2011: 49-65). İşe devamsızlığın önlenmesi adına, yönetici zümrenin iş tatminsizliğini ortadan kaldıracak birtakım çareler bulması gereklidir. Çalışanların iş ortamındaki psikolojik stres faktörleri, iletişim yetersizliği, organizasyondaki değişimlere direnç gösterme, emeğinin üretimdeki karşılığını görememe, monotonluk ve iş yerine ulaşım, siyasi

çalkantılar gibi nedenlerden işe devam edememe durumları meydana gelebilmektedir. Bunun gibi sorunların önüne geçilebilmesi ve iş tatminsizliğinin ivedi şekilde çözüme kavuşturulması adına, örgütün mantıksal bir çözüm sürecine girmesi gereklidir. Çünkü sağlık sorunlarını da beraberinde getirecek durumlardır ve önlem alınmazsa, sektörün mikro önem düzeyi olarak algıladığı her madde kartopu etkisiyle makro düzeylerde önem arz edebilecek başlıklardandır (Karakulak, 2019: 53).

2.12. Yaşam Tatmini Kavramı

İlk kez Neugarten (1961) tarafından konu alınan yaşam tatmini kavramı veyahut bir başka deyişle mutluluk kavramı; duygusal bir konu olarak araştırma geçmişine sahiptir (Dinler, 2019). Devam eden akıştaki; istek, amaç ve ihtiyaçların karşılanma sürecine tatmin denir. Yaşam bu akışın içindeki süreçtir ve bireysel aidiyetlerle, temennilerin karşılanma oranına göre tatmin düzeyini belirler. Bireyin iş yaşamındaki tatmini, özel hayatındaki tatmini ile doğrusal bir yönde varsayılır (Özaydın, 2013: 52). Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yaşam tatmini, bireyin sürdürdüğü yaşamın bütününe irdelediğimizde elde edilen olumlu ya da olumsuz bir yargı, yaşamına dair genellenen tutum halidir.

Yaşamın ana rolleri arasında yer alan iş ve ailenin; bu rollerle ilgili beklentilerin zaman içinde farklılık göstermesi, çeşitli çatışmaları doğurmaktadır. Çatışma türünü tetikleyen en önemli unsur, aile ve iş kolu rollerinin birbiriyle olan uyumsuz etkileşimidir. Bu durum, bireyin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen etmenlerin başında gelen unsurdur (Greenhaus & Beutell, 1985: 76-88).

Dikmen (1995: 123)'e göre; yaşam, bireyin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamı olarak tanımlanmakta ve formülasyon olarak da Yaşam=İş+ İş Dışı şeklinde ifade edilmiştir (Dikmen, 1995: 117) . Bireyin bir bütün olarak, kendi yaşantısının genel kalite çitasını pozitif bir noktada değerlendiriyor oluşudur yani öznel bir yoruma sahiptir (Dinler, 2019: 26). Doyurulmuş ihtiyaç ve amaçların yarattığı mutluluk, doyurulmamış ihtiyaçların ve amaçların yarattığı alana da mutsuzluk hâkim olmuştur. Bu mutluluk kavramı ne yazık ki bütün kültürlerde ve çevrelerde aynı etkiyi yaratmamaktadır. Yaşam tatmini, bireyin genel hayat kalitesini, yaşadığı dönemdeki kriterleriyle değerlendirme sürecidir ve bu tatmini sağlayabilmek adına amaçları olan bir hareket alanıdır. Aristoteles bireysel mutluluğu etkinlikle ilişkilennmiştir. Yani, bireyin mutluluk düzeyi kendi çabasına bağlı kılınmıştır. Bu kriterleri oluşturan

ölçekler iyilik hali, erdemli olma ve kutsal olmadır. Bunların etki alanında gelişim gösteren duyguların, değerlendirmesiyle yaşam tatmin düzeyi belirginleşmektedir. Tümevarım yöntemiyle ilerlediğimizde kişinin günlük yaşantısındaki tüm deneyimlerinin genel yaşam tatminini etkilediğini düşünemeyiz. Mikro ölçekteki etkilerin yaratacağı farklılıklar toplam yaşam kalite düzeyi içerisinde etkili değildir. Kavram bireysel tanımlarla, sosyolojik dokuyla ve karakter gelişim sürecinde edinilen tecrübelerle şekillenebilir. Örneğin, yaşadığımız bir hastalık ile baş etme sürecinizin yaşam tatminine etkisiyle, gün içerisinde karnınızı doyurmak için tercih ettiğiniz bir yemeğin kişisel iyilik hali üzerindeki etkisi aynı olmayacaktır. Beklenti ve ihtiyaçların karşılanma ölçeği, edinilen sonuçla şekillenir. Evlilik için sürekli baskı altında kalan bir genç kızın, evlilik deneyimi ile elde edeceği yaşam tatmini ile çok çalışarak hedeflediği okulda öğrenci olmayı hak edişindeki tatmin düzeyi farklıdır. Hayata karşı genel tutumların zeminini oluşturan yaşam tatmini, bir öğrenme ve değerlendirme sürecinin sonucudur. Yaşam tatmini kavramını çalışırken içerisinde hem iyi oluş hali hem de objektif bir gerçekliği barındırıyor olduğundan dolayı bilişsel ve duygusal süreçleri birlikte gözlemlemek faydalıdır (Dinler, 2019: 27).

Yaşam tatmini felsefecilerin de sıklıkla bahsettiği bir modelle açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Tepe Aşağı Modeli, Felsefecilerin sıklıkla bahsettiği modeldir. Mutluluğun genel bir kişilik hali olarak bireyin olaylara tepkisini belirlediğini varsayar. Buna örnek olarak nevrotik bir bireyin sürdürdüğü hayattan, iş kolundan, sosyal ilişki süreçlerinden mutsuz olacağını ve iş tatmininden de yoksun olan bu bireyin genel mutluluk algısında birden fazla tatminsizliği barındırabileceğinden bahsedebiliriz (Küçüker, 2016: 57). Bu modelin tam tersi olan dip yukarı modeliyle de bireyin deneyimlediği haz ve acıların toplamını alarak, tümevarımcı bir yaklaşımla olaylara karşı duyulan tatmin düzeyi açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

2.13. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler

Bireyin tecrübe ettiği hayatının her alanında duygularının oluşum göstermesi ve kodlamalarını bu temelde tatmin ya da tatminsizlik olarak yerleştirilmesi yaşamı anlamlandırma çabasıdır (Apaydın, 2011: 43).

Yaşam tatmininin sağlıklı bir süreç olarak değerlendirilebilmesi için, bireyin fiziksel ve psikopatolojik olarak bir sağlık sorunu olmaması gerekir. Çünkü başkalarının acı ve zor durumundan haz alan kişilerin yaşam tatmini duygusunu sorgulamak makul

değildir. Bireylerin psikolojik açıdan gelişim göstermesi, erkliği ile ilgili oluşan ihtiyaçlarının beraberinde gelişen saik durumdaki etmenlerin varlığı, bireyin iş olarak üstlendiği misyonu yerine getirirken huzurlu bir hal almasını sağlamaktadır (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006: 77).

Toplumsal alan bilgilerinin en geçerli kaynağı, insan ve insanın bir arada yaşamasını sağlayan sistemlerdir (Şahin,2010: 39). Sosyo-ekonomik yapıdaki gelişmişlik düzeyi, özgür ve çağdaş bir ülkede vatandaşlık hakkı, adil yargı düzen inancı, politik kargaşa ve müdahalelerin olmadığı sosyal yaşam, aktif ve üretici fikir özgürlüğü, bireysel kararlara ve seçimlere saygı duyulan toplum yapısının yaşam tatminine etkileri mevcuttur. Kişisel, toplumsal, çevresel ve işle ilgili birçok faktörün etki alanında olan yaşam tatmini, bireyin yaratılışsal özellikleriyle, deneyimlediklerinin bir harmanı niteliğindedir. İş tatmini, ne sadece maaş, ne sadece saygınlık hissiyatı ne de diğer unsurların tek başına sağlayabileceği bir unsur değildir (Dinler, 2019: 27).

Evlilik toplumun her kesiminde beğeni toplayan bir müessese niteliğindedir fakat evlenecek kişilerin inanç ve örflerine göre, evlilik serüvenleri biriciktir (Şahin,2010: 46). Bireyin medeni halinin, cinsiyetinin, birikimli olma tutumunun, etnik kökeninin bireysellikten ziyade toplumsal kaidelerle sorgulanması ve bir çerçeve içinde tanımlanabilmesi, bireylerde kaygı düzeyinin artırmaktadır. Yaşam tatminini oluşturan duygular, anlık değişimlerden ziyade içinde bulunulan iş-aile-eğitim çevresinden etkilenmektedir. Uyumlu ve güzel bir birlikteliği olan bireylerin yaşam tatmini yüksek olacaktır. Çalıştığı mecradaki tatmin sürecinden ziyade yaşam yapbozunun en etkili yapısı ailedir. Yaşam tatmini, çalışanın ve geçimini sağladığı aile bireylerinin huzurlu oluşuyla ilişkilidir. Yaşam şartlarının zorlaşmaya başladığı toplumlarda, işteki tatminin aile yapısına etkisi büyüktür. Bu bir duygu üretim süreci olarak değerlendirildiğinde, birbirini destekleyen bir bütünün parçaları olarak iş-aile tatmin süreçlerinin yaşam tatmini süreciyle pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu söylenebilir. Hayatın tabii akışınca, ihtiyaca dönüşecek duygu ve tatmin süreçlerinin irşat (bilgilendirme, danışmanlık) hizmetleriyle ortaklaşa yönlendirilmesinde ve zamanında müdahalelerle kayıplar önlenebileceğini öngörme fayda vardır (Şahin, 2010: 61).

2.14. Aile Tatmini Kavramı

Aile, yeni nesillere kültür aktarıcılığında, tarih bilincinin aşılmasında, toplumda önemi belli olan sevgi, saygı ve hoşgörü gibi ana tutumların yerleştirilmesinde büyük görev üstlenmekte ve bu görev yükü bazen başarıyla bazen de başarısızlıkla nihayete ermektedir (Şahin, 2010: iv). Karşılıklı sevgi ve özveri üzerine kurulu olması beklenen ailede kimi zaman anlaşmazlıklar ortaya çıkabilmekte, hatta bu nahoş durumlar boşanma ile nihayete erebilmektedir (Şahin, 2010: 50).

Bireylerin sosyalleşme merkezi olan aile kurumu, yaşamdaki pozitif ve negatif algı düzeylerinin gelişimini de belirler. Sahip olunan aile ile bireysel roller belirlenir. Aile ve iş hayatındaki roller, yaşam sahnesinin en uzun soluklu ve paralel süreçlerinin birlikteliğidir. Yaşamın bu uzun soluklu tiratlarındaki roller zaman zaman birbiriyle çelişebilmekte ve aynı yönde akışı takip etmemektedir. Aile fertleri yaşadıkları problemleri kendi başlarına çözüme kavuşturamadıklarında ise aile içi çatışma ve şiddet yaşanabilmektedir (Şahin, 2010: 50).

Aile yaşam tatmini beklentileri açısından çoğunlukla bireysel varoluşun önüne geçebilmektedir. Aile yapısının sağlam oluşu toplumun gelecek teminatı niteliğindedir (Şahin, 2010: 1). Aile olma nedenleri, toplumun güncel taleplerine göre değişimler yaşamıştır. Aile tipleri de küreselleşen dünyada değişikliğe uğramıştır. Sivil Havacılıkta çalışanların aile yapısı da kahir ekseriyetle çekirdek aile yapısındadır. Akrabalık ilişkileri durağandır; sadece uzun zaman periyodlarında ailenin geçirdiği değişimleri bünyesine alır ve ailenin geçirdiği değişimden sonra kökten değişir (Engels, 2018: 67). Sanayi devriminden sonra geniş aile yapılarının yerini, anne-baba ve evlattan oluşan çekirdek aile kavramı almıştır. Bu manada aile, bireyin sosyalleşmesine ilk katkı veren oluşumdur. Aile yapısının oluşumuna etki eden en önemli unsurlardan biri kuşkusuz ki, aile içi iletişimidir.

Bir toplumun sosyolojik tanımını yaparken aile kuruluşunu, o; toplumu algılayışta ipucu verir. Aile kavramını incelerken nitel çalışmalar yapmak verimlilik açısından uygundur (Piotrkowski & Rapaport, 1987: 253).

Aile birleşmeleri de günümüz sektörel etkilerine bağlı değişimler göstermektedir. Güç ve iktidar için kurulan bir zamanların aile kavramı, şu anın koşullarında yerini modern beklentileri olan yapısal değişimlere açık bir kurum haline getirmiştir. Bireyselleşmenin yukarı yönlü ivmesiyle, bireyler kimlik bunalımının,

yalnızlaşmanın ve manevi yoksullaşmanın, kavga kültürünün nesnesi haline gelerek aile kurumunun sorun çözme yetisine dair inancını da kaybetmeye başlamıştır (Şahin, 2010: 29).

2.15. Aile, Aile Yapısı ve Ailenin Sosyal Yapılanma İlişkisi

Aileyi bir organizma olarak değerlendirdiğimizde, bütün varlıkların atomlardan oluştuğunu varsayar isek aile bireylerini organizmanın hücreleri olarak tanımlamak mümkündür (Ermez, 2020: 7). Bireylerin arasındaki biyolojik, toplumsal ve de kültürel yönlerinin desteklenmesi ve psikolojik, ekonomik yönleriyle de katılımlarının sağlanması için ebeveynlerin görev edinimleri önemli hususlardandır. Anne olan kadının öncelikli vazifelerinden biri, çocukların ihtiyaçlarının giderilmesi ve onların bakımı ve ev işleri olduğu görüşü yaygın bir kabul niteliğindedir. Ev işlerinin düzeni, çamaşırlar, hane halkının karnının doyması için yemek yapımı, bulaşıkların yıkanması gibi basit ama işlevi büyük olan görevler kadının ve hane içindeki kadın cinsiyetini paylaşan bireylerin öncelikli edinimleri olarak öngörülmüştür. Bunun yanı sıra Erkal (2000), ailenin ve toplumun karşılıklı sosyalizasyon merkezi oluşuna dikkat çekmiştir. Aile, içerisinde olduğu ekonomik olanaklarla bütüncül ve bireysel sosyalleşme zemini niteliğindedir (Ermez, 2020: 7). Aile fertlerinin iş yaşamına katılımıyla, aile içi profesyonel hizmet alımı süreçleri başlamıştır. Evdeki işlerin, toplam yaşam kalitesine katılım oranını düşürmemesi adına, temizlik ve hijyen gibi sektörel danışmanlık hizmetleri aile kurumu için gelişim göstermiştir. Artan bireysel süreçler nedeniyle artık ev işlerinin cinsiyetçi görev dağılımları da yeni boyutlar kazanmıştır. Ailenin soy devamlılığını sağlayan ve aynı zamanda aktif çalışma yaşamı olan anneler için, gelişen teknolojide imkânlar artmıştır. Dışarıdan bakıcı desteği ve çalışma saatlerine uygun eğitim- hizmet kurumları yardımcı alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Aile fertlerinin güncel ekonomik yapıya katılımlarının artmasıyla, istihdam alanlarında çeşitlilik oluşmuş ve sorumluluk paylarında kısmi azalmalar gözlenmiştir. Toplumsal değişimlerde aile kurumunun etkin bir rolü bulunmaktadır (Dündar, 2012: 57).

2.16. Aile Tipi

Çekirdek aile yapısının yanı sıra sosyal bilimciler tarafından göz ardı edilmemesi gereken yeni aile tipleri, yeni statüler ve bu statülerarası ilişkiler önem kazanmıştır (Dündar, 2012: 43). Tek ebeveynli aileler vardır ve evlatlık edinme yoluyla ya da biyolojik olarak ebeveynliğini üstlendiği evladın aile yapısını oluşturur. Birleşik aile

tipinde ise katılımcılardan birinin daha önce evliliği deneyimlediği ve bu birleşimdeki bireylerin en az birinin önceki deneyiminden bir evladı olduğu varsayılan aile çeşididir. Çifte kariyerli aile yapısında da aile katılımcıların her ikisi de bir iş yerinde istihdam olmuş ve kariyer olarak ilerleyiş kaydeden kimselerden oluşur. Bu oluşumda çoğunlukla çocuk aile üyesi sahip olunmamaktadır ama çocuksuz aileden farklılık gösteren durumu, ailenin devamlılığı bulunan biyolojik üreme sıkıntısından ziyade, çocuklu aile olmayı tercih etmemeleri ya da mümkün olduğunca ertelemeleridir. Bu erteleme en önemli etmenlerinden birisi de, çiftlerin bireysel kariyer gelişimindeki süreçlerine öncelik tanınmasıdır. Yaş olarak 65 üstü olan evlilik çiftleri de, nüfus yapısının ve artan ömür süresinin getirilerindedir. Yaşamı süresince evlilik gerçekleştirmiş ya da gerçekleştirmemiş lakin yaş olarak 65 yaşını geçtikten sonra tekrar ya da ilk defa evliliği deneyimlemiş aile yapısıdır. Çekirdek aile yapısı ya da birleşik aile yapısına benzerlik gösterir lakin soyun devamlılığından ziyade, aile fertlerinin uyum süreciyle ilişkilidir. Aile ya kan bağı ile ya da evlilik kurumunun sağladığı hukuki haklarla oluşan bir tür akrabalık oluşumudur (Battal, 2008: 3).

2.17. Eş Ve Sosyal Destek

Aile tanımının Batılı kaynaklardaki genel ifadesi, aile fertlerinin sayısı üzerinden görülmektedir ki buna en iyi örnek Romalı bir putperest aileye verilen terim anlamı da olan “Gens” sözcüğüdür (Çetin, 2020: 10).

Hasanoğlu (2010)’a göre, “Aile, iletişim ve ilişki içerisinde sürdürülen bir kurumdur. Ailenin aile olabilmesi adına yakınlık, sınır koyma, özel hayat ve süreklilik olması gerekmektedir” (Hasanoğlu, 2010: 156). Evlilik yani misak-ı galiz ile bireyler durumun doğasına özgü bir ilişki ağı kurarlar. Sağlıklı ilişki koşullarının var olabilmesi için, aile kurumunu oluşturan katılımcıların birbirleriyle kurdukları sosyal ilişki örüntüleri de önemlidir.

Aka (2020)’ya göre, bireylerin karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma süreçlerinde dinin belirleyici olabileceğidir. Zor zamanlarda dinin insan yaşamına teselli sunması, kontrol duygusunu kazandırması ve umut aşılması gibi başlıklarla yapıcı olarak etki alanı yarattığını savunur. Sosyal destek kaynağı olarak öncelik ailenindir. Bireyin sosyal ilişkilerini oluşturan arkadaş ve iş çevresi insanlarıyla, aile fertleri arasındaki organik yapı birbirini besleyen öz saygı, fiziksel benlik kavramının gelişimi, değer algısı gibi temel süreçleri içermektedir.

Cormier ve Hackney (2014: 9) de bireyin yaşamında karşılaştığı meşakkatli hususlara dair, maneviyatın ve dinin kabul edilen yardımcı bir sosyal destek oluşunu savunur (Akt.: Aka,2020).

Aile, topraktan yaratılmış insana bu dünya hayatında Allah'ın bir kulu olarak varoluş serüvenindeki amacını nihayete erdirmesi için ihtiyacı olan fonksiyonel bir birim ve araç niteliğindedir (Çetin, 2020: 71). Duygu geçişlerinin paylaşımı da aile olabilme noktasında mühimdir ve üzüntülerin, sevinçlerin ilk duyurulduğu alan mahrem bölgede yer alan aile fertleridir. Sosyal destek açısından paylaşımlara dair alınan reaksiyonlar, kişisel motivasyonu etkisi altına alır. Şahin (2010)'a göre, ruhsal problemler çözümü meşakkatli problemlerdir ve kimi vakalarda tedavi sürecini uzun süreli ilaçlı tedavi protokolleri de oluşturur savındadır (Şahin, 2010: 74). Bu paylaşımların kümülatif olarak duygu yoğunluğu yarattığı birey, sosyalleşerek duygu çerçevesini paylaşma ihtiyacı duyar. Kimi zaman bu paylaşımlar dini danışmanlarla, psikoterapik yardım süreçleriyle ya da spiritüel içerikli arayışlara bireyi yönlendirmektedir. Birey doğası gereği ruh huzuruna kavuşmak ve manevi desteği yakinen hissetme eğilimindedir (Aka, 2020: 24). Batılı ülkelerde tanınmış pek çok etnopsikiyatrist dinsel ve manevi danışmanın da verimli olduğuna dair geribildirimlerde bulunmuştur (Güleç, 1999: 33). Duygusal mücadele ve duygusal destek bireyin yaşam tatminini artırmada önemlidir. Evlilik bağı içinde olan çiftlerin iletişim kanalında bu sürecin etkileri mühimdir. Birbirine bu bağlamda besleme yapamayan çiftlerin, iletişim sıkıntısından dolayı evlilikten soğuması ve birliktelik niyetinden cayması söz konusudur. Pines (1996) belirtmiştir ki iş yerinde stres altında kalan birçok çalışan eşlerinden sosyal destek beklemektedir. Bu destek ihtiyaç duyulan zamanda gelmediği takdirde kişide hayal kırıklığı yaratmaktadır. Bu durumun sonucunda birlikteliklerde pişmanlık artmakta ve karşı tarafa duyulan aidiyet duygusu kademeli olarak azalmaktadır. TÜİK verilerinden yola çıkılarak, 2017 yılı evli çiftlerin boşanma sayısı yaklaşık 128.000 iken bu sayı 2018 yılında yaklaşık 143.000'e ulaşmıştır. Boşanma vakalarının her geçen yıl artmasının bir sonucu da yukarıda belirtilen pişmanlık düzeyinin artması buna bağlı olarak da çiftlerin birbirlerine olan aidiyet duygusunun azalmasıdır. Bu anlamda eş-sosyal destek ilişkisi birlikteliklerin sağlıklı gelişimi için önem arz etmektedir.

2.18. Değişkenler Arası İlişkiler

Sosyal Bilimlerde çalışma prensibi olarak öncelikle problemin tanımlanması esastır. Allah Teala insanoğlunu eşref-i mahluk olarak yaratmış ve onu nebattan, hayvandan ve cansız varlıklardan ayıran özellikler bahşetmiştir. Bu özelliklerden biri de iyiyile kötüyü ayırt edebilme çift kutuplu kabiliyetidir (Çetin, 2020: 69). Bireyin karşılaştığı soruna dair iyilik ya da kötülük yönünde ilerleyebilmesi ancak problemini doğru yönlendirmesi ve teşhisiyle mümkün olabilir. Bireyin iş sorumlulukları nedeniyle kişide gerginlik ve günlük işlerin gerekliliklerini yerine getirememeye duygusu yoksunluğa; bireysel fikir-kanaatlerini özgürce ifade etme ortamı olmayışı nedeniyle sıkışmışlığa, garantili gelecek kaygısı duyulması ve saygın bir kişi oluş mertebesinin kaybına mahal veren içsel doyumunu derinden etkileyen hallerin oluşumuna neden olabilmektedir. Sistemik bir yolla çözüme ulaşmak ancak problemin tanımlanması ve alt problemlerin yarattığı etkiyi çözebilmekle mümkün olacaktır. Bireyin yaşamının büyük parçası olan çevresindeki yapılar, çatışma haline büründüğünde ciddi dönüşümleri de beraberinde getirir. Gerek bireyin iş-aile çevresindeki çatışma, gerek de aile-yaşam çevresinde meydana gelen çatışma durumları birbirleriyle ilişkili süreçler yaratmaktadır. Bu çatışma halinde, bireyin yaşam çevresinde geçirdiği zamanın kalitesinin düşüşe geçtiğini söylemek mümkündür. Doğası gereği birey bilgi ve sevgi gibi iki ruh halini birlikte bulundurduğunda, hayırlı işlere teşebbüs edebilir ve duyguları canlılığını muhafaza eder (Çetin,2020). Kişinin sevildiğini hissetmeye, güvende olduğunu bilmeye, itibar gördüğüne dair duygularının sürekliliği iyi olma halini doğurur lakin değişim içinde olan çevre yapısına adaptasyon ve süreçteki ani kayıplar, kişinin yaşam edinimlerinin şekillenmesinde önemli rol oynar ve yaşadığı ana dair doyum düzeyi çevresel koşullara bağlı olarak değişiklik gösterir. Sürekliliğin esas olduğu iyi oluş hali, insana düştüğünde de kalkmayı öğreten bir süreçtir (Aka, 2020: 27). Hatalar ve kayıplar bireyin doğası gereği olası durumlardır. Bunun yanı sıra hatalar, kimi zaman bireyde yeni idraklerin ve yeni tekamüllerin meydana gelmesini sağlar (Aydın, 2009: 43).

2.19. İş Tatmini ile İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki

Sanayi Devrimi ile aile modellerindeki hızlı gelişim, aile içi iletişim alanlarında farklı çatışma yönlerini de beraberinde getirmiştir. Bireyler bedensel ve bilişsel becerilerini sergileyerek toplumsal bir alanda, ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla, sosyal ilişki ağlarının bulunduğu bir yapıda çalışma yaşamına dâhil olmaktadır

(Kaya, 2019: 52). Sosyal yaşamın bir gerekliliği olarak ekonomik geçimin sağlandığı ve aynı zamanda kültürel geçişleri de barındıran iş yaşantısı, yeni oluşumların bireydeki etkileri açısından köklü değişimleri de içermektedir. Aile oluşumundaki psikolojik süreçlere, önemini ve varlığını her manada merkezîleştiren iş yaşamı katılmıştır. Sistemin dengesini koruyabilmek adına çalışmalar yapılmıştır. Bireylerin aile içi fonksiyonlarını destekleyebilmek ve iş yaşamının baskısı altındaki aile tatmin-iş tatmin dokusundaki dengeli köprülerini kurabilmek için aile danışmanlığı uygulamalarına başvuran kişi sayısı her geçen gün artmıştır. Denge sisteminin işlerliği adına bireysel çabanın yanı sıra, devlet politikası olarak da çalışan bireylerin aile koşullarını destekleyici sosyal projeler üretilmesi gerekmektedir. İş ortamındaki tatmini etkileyen en önemli başlıkları iş-aile, aile-iş eksenindeki süreçler oluşturmaktadır. Bu alanda yapılan birçok çalışmada bu süreçlerin etkileşimini doğrular niteliktedir. Öcal, 2008 senesinde kayda geçen çalışmada iş-aile çatışması durumu ile iş tatmini arasında azaltıcı yönde bir ilişki olduğunu kaydetmiştir ve bu çalışmada iş- aile çatışmasında bireylerin iş tatmin düzeylerinin azaldığını lakin aile-iş çatışması durumunda iş tatmininin etkileşimin nötr olduğu saptanmıştır (Karakulak, 2019: 48).

2.20. Yaşam Tatmini ile İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki

Bireyin aile değerleri ve kültürü hakkında bilgi sahibi olarak, saygı ve empati tesisini sağlamak adına duyarlı yaklaşımlar oluşturmak gereklidir (Egan, 2011: 107). Kültürel çoğunluğun önemini yükselttiği, küreselleşme tecrübesine rağmen yerel renklerin ve yerel inanışların öne çıktığı bir dünyada bilgiye erişim hızı artmış lakin bilginin eşsizliği ve doğruluğu hususlarında endişeler artmıştır. İş yaşamı alanında da birçok endüstrinin var olmasını sağlayan teknolojik gelişmeler, aile yapılarındaki değişim süreçlerini de tetiklemiştir. İşgücüne katılımın alanları çoğaldıkça, aile kültüründeki klasik sorumluluk algılarının yerini yeni paydalar almaya başlamıştır. Cinsiyetçi ev içi roller değişime uğramış, kadının ve erkeğin istihdam sürecinde benzer rollerin iş gücü olarak paylaşılması gerekliliği doğmuştur. Eski zamanlarda mühendislik ve mimarlık alanlarına erkek algısı hâkimken günümüzde askerlik gibi fiziksel çabanın yüksek olduğu alanlarda da iş gücü oluşturan kadın varlığı eklenmiştir. Demografik yapının değişimine aile içindeki rollerin de eşitlikçi tutumla katılımı neticesinde, ailenin asimetric modelinden simetric modele geçiş süreci kolaylık sağlamıştır. Davranışsal değişimler ve bireysel paylaşımdaki paydalar kurumsal bir söylemle çakışan alanlar

modeliyle açıklığa kavuşturulmuştur. Model, aile ve iş yaşamı arasında interaktif bir etkileşim sürecinin olduğunu ve dayanışma içerisinde ilerlediğini varsaymaktadır. Bu dayanışmayla beraber bir denge süreci oluşabilmesi adına tüm etkiler derinlemesine irdelendiğinde, yaşamın iki ana parçasının yörüngesindeki enerjinin bütüne etkisi de kaçınılmaz olacaktır. Yayılmacı bir artış ile birbirine bulaşan duygusal geçişler, İş ve Aile Sınır Teorisi ile irdelenmiştir. Teoride, birbirinin kapsama alanı içinde olan etkileşimlerin(iş-aile) ve edinilen rollerin etkin bir biçimde yönetilebilmesi, kişilerin iş/yaşam katılım dengesinin sağlanmasıyla ilgili netlik sağlamayı amaçlar. Sınır ların netleşmesinde sıkıntı yaratan iş-aile ve aile-iş süreçlerinin arasındaki sinerji, olası çatışmalar açısından üstlenilen rollerin bütünleştirici zeminde verimliliği adına beslenmelidir (Akgündüz ve Akdağ, 2014: 297).

2.21. Yaşam Tatmini ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Yaşam tatmininin temel değerlerini oluşturan katılımcılardan biri de iş yaşamındaki meveddet düzeyidir. Birbirleriyle çok yakıdan bağlantılı olan ve etkileşim olarak da yoğun paydaları olan iş-yaşam tatmin algılarının ortak noktalarına ilişkin bireysel beklentilere, kültürel tanımlara ve demografik özelliklere yoğunlaşmalıdır. Bir cinsiyet grubunun diğer bir cinsiyet grubuyla tatmin düzeyinin farklı olma ihtimali yüksektir. Günümüz modern toplum yapılarında, günlük yaşamı desteklemek adına sosyal hizmet çalışanları, din adamları, psikolojik danışmanlar ve psikiyatrlar bireyin tatmin sürecini tanımlamasına yardımcı olan kurum ve kuruluşlar olarak ulaşılabilir seviyededir (Egan, 2011: 84).

Ekolojik sistem bakış açısıyla irdelendiğinde birey, ait olduğu sosyal- kültürel, duygusal ve fiziksel alandan etkilenebilmektedir (Aykaç, 2019: 18). Kültürel yapıdaki stabil olmayan zor faktörler, kişinin çalışma hayatındaki süreçlere etki eder. Örneğin, aynı fabrikada çalışan iki işçiden birinin kadın olması durumunda kıdem ve terfi sürecinde karşılaşılabileceği engeller ile erkek çalışanın karşılaşılabileceği zorluklar aynı seviyede değildir. Kadının iş yaşamındaki varlığının kabul görme süreci, toplumsal normlarla şekillenmektedir. Toplumun genel geçer kabulleri, normları; bireysel tutumları ve yaşam stillerini makrosistemde gizli standartlara yordamaktadır (Aykaç, 2019: 19). Geleneksel aile tiplerinde halen yazılı olmayan lakin örfi olarak kadına yüklenmiş soyut sorumluluklar vardır. Bölgesel olarak iş gücüne katılım oranı düşük katılım gösteren cinsiyet farklılıklarında kadın bireyin, istihdam edildiği iş kolunun sağladığı doyum ile erkek bireyin katılımıyla sağlanan doyum arasında farklar

olacaktır. Bireyler toplumsal cinsiyet kimliklerini edinirken, cinsiyetine biçilmiş uygun davranış kalıplarını ve buldukları kültürel özelliklere göre kadın&erkek cinsiyet rolü beklentilerini üstlenmeye başlarlar (Dökmen, 2018: 53).

Megakentlerdeki teknoloji, sağlık imkanlarına erişim, kültüre faaliyetler, sportif aktiviteler, eğitim olanakları bakımından vatandaşlarına olumlu, mamafih; trafik ve beşeri paylaşımların noksanlığı ile de güvende hissedişin zayıflığı ile de olumsuz etki yaratabilmektedir (Düzce, 2019: 48). Bireyselliğin artış gösterdiği büyük şehir yaşamlarındaki kaideler, yaşam kalitesine ve iş tatminine dair basamakları çoğaltmaktadır. İş yerine olan uzaklık ile iş yerindeki uyumlu ortamın sağladığı iyi olma hissi arasında çok somut olmasa da bir ilişki vardır. Çalışma ortamına varana kadar geçen sürede kişinin motivasyonu etkilenmektedir. Trafik ve bireylerin arasındaki rekabet ortamı iç huzurun etkilenmesinde rol oynar ve bu durum neticesinde iş performansı düşen bireyin, iş tatminin azalması da doğal bir akıştır. İş tatmini oluşum sürecinde meşakkatli yollardan geçen yaşam tatmini de duruma paralel olarak çatışma zemininde negatif tepkimeye girmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren/örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizinin nasıl yapılacağı yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma konusu üzerinde yapılan çalışmada izlenen yol nicel araştırma modelidir. Çalışmanın ruhuna uygun olarak nicel araştırma modeline, araştırma planının oluşturulması ve araştırma yönteminin belirlenmesi ile başlanmıştır. Seçilen yöntem, sosyal dünyanın algılanışının nasıl olduğunu ve verilerin toplanma yönteminin hangi metotlarla yapılacağını, buna ek olarak bu verilerin nasıl çözüme kavuşturulacağını, çözümlenen verilerin yorumunun nasıl olacağını belirlemede etkili unsurdur. Durumlar arası ilişki düzeyinin tanımlanabilmesi için nicel araştırma yönteminde sayısal veriler kullanılmıştır. Bu türlü araştırma konularında ilk olarak bir araştırma probleminin tanımlanması durumu mühimdir. Bu problemin sonuçları istatistiki analizlerle değerlendirilir. Birçok araştırma metodunu içinde barındıran bu çalışmanın ana hattını ilişkisel tarama modeli oluştursa da içeriğinde, korelasyonel araştırma, nedensel-karşılaştırma araştırması vardır. İki ve ikiden fazla sayıya sahip değişkenler arasındaki değişimin aşamalarını ve de değişimini belirleyebilmek için ilişkisel tarama modeli seçilmiştir (Karasar, 2010: 81). İlişkisel araştırma esasına ilişkin bir tanım yapılacak olursa, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve doğabilecek muhtemel sonuçların tahmini için kullanılan yöntem denilebilir (Özalp, 1995: 25). İstatistiksel testler uygulanarak, iki veya daha fazla değişkenin ilişki düzeyi ölçülür. Korelasyon testi kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi belirlenir. Veri dağılımının normalliği Kolmogorov Smirnov testi uygulanarak bulunmuştur. Q-Q plot eğrileriyle de normal dağılım incelemesi yorumlanmıştır. Ulaşılan veriler baz alınarak sonuç ve önerilere bu kısımda yer verilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1, -1 arasında olup olmadığı da kontrol edilmiş ve tüm değerlerin normallik varsayımına uygun olduğu görülmüştür.

3.2. Evren-Çalışma Grubu

Yapılan araştırmanın grubunu, İstanbul ili sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren 100 kadın, 90 erkek olmak üzere toplam 190 havayolu uçuş personeli oluşturmaktadır. Çalışma grubunda İstanbul ilinin seçilme nedeni en fazla uçuş personelinin bu şehirde yer alıyor olması ve benzer bir çalışmanın bu şehirde yapılmamış olmasıdır.

3.3.Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada veri toplama amacıyla farklı bilgi formları (Ek.1) kullanılmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunun meslek sahası olan sivil havacılık nedeniyle, normal çalışma düzenine uygun olmayan yaşam standartları göz önüne alınarak anketlerde uygulanacak ölçekler birçok benzer ölçek arasından, soru niteliği en uygun olanlarına bakılarak seçilmiştir. İlk kısımda çalışmaya katılan Sivil Havacılık Personelinin demografik özelliklerinin (yaş, eğitim durumu, medeni durum, unvan, ev işlerinde destek alınması durumu, çocuk sayısı) belirlenmesine yönelik, tanımlayıcı sorular yer almaktadır. İkinci kısımda toplam 3 adet ölçek (yaşam tatmini ölçeği, aile yükü algısı, iş-aile çatışma ölçeği) kullanılmıştır.

3.3.1. Yaşam Tatmini Ölçeği

Orijinal adı The Satisfaction with Life Scale (SWLS) olan ölçektir. Diener (1985) tarafından Nedensel Model çerçevesinde geliştirilmiş ve hazırlanmıştır. Türkçe'ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin amacı bireylerin algı olarak genel yaşam tatminlerini ölçmektir. (Coşkuner, 2013: 13). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (0.88) olarak ölçülmüştür. Ölçek 5'li likert türü olup (1-Kesinlikle katılmıyorum,5-Kesinlikle katılıyorum) beş maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan ise 5'tir. Yaşam tatmini ölçeği ile katılımcıların genel olarak hayat algılayışlarını anlamlandırmak amaçlanmıştır.

3.3.2. Algılanan Aile Yükü Ölçeği

Orijinal adı The Perceived Family Burden Scale olan ölçektir. Leneve vd, (1996) tarafından geliştirilen algılanan aile yükü ölçeği katılımcıların kendisini değerlendirdiği 5'li likert türü (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) ve tek boyutlu bir ölçektir. Ölçek katılımcıların son bir aydaki evde sergiledikleri rollere dair yükünü sorgulamaktadır. Bireyin yeterli kaynağa sahip olması, aile içindeki sorumluluklarının algı düzeyinde etkilidir. Eğer bu sorumluluklar fazla

hissediliyorsa, aile içerisindeki dinamiklerin yapısına bakılması gerekir. Evdeki iş yükünün oluşturduğu soyut algı düzeyi, bireyin hissettiği hane içi mutluluk düzeyini etkiler bu nedenle iş yükü olarak aile sorumluluk alanlarının, bireysel potansiyele göre şekillenmesi gerekmektedir.

Algılanan aile yükü ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Arslantaş vd.,(2011) tarafından yapılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.83 olarak hesaplanmıştır (*Nöropsikiyatri Arşivi* 2011;48: 53-8). Katılımcılar ölçekte en fazla 25 puan, en düşük 5 puan olacak şekilde değerlendirilmiştir.

3.3.3. İş ve Aile Çatışma Ölçeği

Orijinal adı Work-Family Conflict Scale olan Netemeyer vd., (2007) tarafından 5'li likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) türünde geliştirilmiş bir ölçektir (Küçükler, 2016: 98). Ölçek 17 maddeden oluşmuş olup katılımcılar en çok 85 puan, en düşük de 17 puan ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Efeoğlu (2006) tarafından yapılmış olup Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı (.91) olarak tespit edilmiştir. İş ve Aile Çatışma Ölçeğinde yer alan maddeler birbirine karışan alanların yarattığı kaosu ölçmeyi ve tanımlamayı hedeflemiştir. Aile fertlerinin işteki stres düzeyleri ve edindikleri sorumluluk yükleri, aile içindeki rollerin yerine getirilmesi sürecinde çatışmalara yol açmaktadır. Artan iş yükü, algılanan aile yüküne negatif katkı sağlamıştır. İşteki faaliyetlerin, evdeki faaliyetleri etkilemesi nedeniyle aile içi iletişimde bazı sorunlar meydana gelmekte, efektif zaman yönetimi becerilerde sorunlar oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Çözülmesi

Araştırmada yer alan 190 Sivil Havacılık Çalışanına yönelik demografik özelliklerini betimleyici frekans(*f*) ve yüzde dağılımları ölçülmeye çalışılmıştır. İşlenen istatistiksel veriler sonucunda anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ düzeyinde sınanmıştır ve bu veri sonucu ışığında, araştırmanın amacına uygun tablolar ile açıklamalar yapılmaya çalışılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analizi SPSS 20 istatistiksel veri analizi paket programı kullanılarak yapılmıştır. Analiz aşamasında öncelikle araştırma katılımcılarına ait demografik özelliklerine ait sıklık ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Katılımcılara ait demografik ve tanımlayıcı bilgiler için betimleyici istatistikler içeren tablolar

hazırlanmıştır. Sonrasında yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımlarının normallik varsayımına uygunluğu kontrol edilmiştir. Veri dağılımının normalliği Kolmogorov Smirnov testi ile test edilmiştir. Ayrıca, basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1, -1 arasında olup olmadığı da kontrol edilmiş ve tüm değerlerin normallik varsayımına uygun olduğu görülmüştür.

Yaşam Tatmini Ölçeği puanlarının Kolmogorov- Smirnov testi uygulanmış sonucu (K-S=, 052 $p>.05$), çarpıklık (,186) ve de basıklık (-,323) değerleri ve Q-Q plot eğrisi incelendiğinde de puan toplamının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Algılanan Aile Yükü puanlarının Kolmogorov- Smirnov testi uygulanmış sonucu (K-S=,046 $p>.05$), çarpıklık (,019) ve de basıklık (-,191) değerleri ve Q-Q plot eğrisi incelendiğinde de puan toplamının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışma Ölçeği puanlarının Kolmogorov- Smirnov testi uygulanmış sonucu (K-S=, 060 $p>.05$), çarpıklık (,178) ve de basıklık (-,298) değerleri ve Q-Q plot eğrisi incelendiğinde de puan toplamının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Veri tabanında önemli ölçüde sayılabilecek uç değerlerin olmadığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde ölçeklere ait betimleyici istatistikler de hesaplanmıştır. Değişkenlere ait ortalamaların karşılaştırılmasında gerekli olan varsayımlar kontrol edildikten sonra ikili karşılaştırmalarda parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. İki'den fazla ortalamanın karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yönteminden yararlanılmıştır. Ortalamalar arasında fark tespit edildiğinde bu ortalamaların hangi gruplar arasında farklı olduğunu tespit etmek için post-hoc testlerden Scheffe testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler arasında doğrusal ilişki olup olmadığı ise Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ve bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

4.1. Bulgular

Çalışmanın katılımcılarına ait demografik veriler aşağıdaki Tablo 4.1’de özetlenmiştir. Buna göre çalışmaya katılanların %51,6’sı kadın, %48,4’ü erkektir. Cinsiyet biyolojik bir kavramdır. Bireyin fizyolojisi gereği, kadın ve erkek olmasından kaynaklı içsel ve dışsal etkilere göstermiş olduğu farklı reaksiyonlar. Bu reaksiyonlar psikolojik ve sosyolojik temadan etkilenir (Marshall 1999: 2). Değişimin kabul sürecine dair de yaş aralığı yine bir yol gösterici niteliğindedir. Örneklemin %19,2’i 25 yaş veya daha genç, %34,1’i 26-30 yaş arası, %26,9’u 31-35 yaş arası ve %19,8’i ise 36 ve üstü yaş aralığındadır. Yaşam tatmini kapsama alanı olarak yetişkin bireylerin yaşam alanına giren durumlarda yoğunlaşmış olmakla birlikte diğer demografik katılımcıların yaşam tatmin süreçleri üzerinde de araştırma alanı oluşturmaktadır (Greenspon& Slofske,1998: 965-971). Literatür incelemesinde, örgütsel davranış alanında yapılan araştırmaların inceleme sahası değişkenlerin çoğunun “yaşam tatmini” ile ilgili oluşu yaygın bir kanı halindedir. Bundan dolayı, çalışanların yaşam tatminini ölçebilecek yeterli geçerlik ve güvenilirliğe sahip olan bir ölçeğin örgüt içi davranış araştırmalarına katkısı olacağı düşünülmüştür. Katılımcıların %4,3’ü lise, %13,8’i ön lisans, %68,1’i lisans ve %13,9’u lisanüstü eğitim mezunudur. Eğitim seviyesindeki farklılıklar, geleneksel değerlerin, gelişen toplum düzenine uyumlanmaları noktasında katılımcıların yorumlarını anlayabilmek adına önem taşımaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmını %63,9 ile kabin memurları oluşturmakla birlikte onları %23,0 ile kabin amirleri ve %13,1 ile pilotlar izlemektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %60,5’i bekâr, %33,5’i evli ve %5,9’u ise boşanmıştır. Katılımcıların %22,8’i çocuk sahibi iken %73,9’unun çocuğu yoktur, %3,3’ü ise hali hazırda çocuk beklemektedir. Katılımcıların %45,7’si ev işleri için destek aldıklarını belirtmiştir, kalan %54,3 ev işleri için herhangi bir destek almamaktadır.

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Değişken		n	%
Yaş	25 ve altı	35	19,2
	26-30	70	34,1
	31-35	49	26,9
	36 ve üstü	36	19,8
Toplam		190	100,0
Öğrenim Durumu	Lise	8	4,3
	Önlisans	26	13,8
	Lisans	128	68,1
	Lisansüstü	26	13,9
Toplam		188	100,0
Unvan	Kabin Amiri	42	23,0
	Pilot	31	13,1
	Kabin Memuru	117	63,9
Toplam		190	100,0
Medeni Durum	Bekâr	112	60,5
	Evli	62	33,5
	Boşanmış	16	5,9
Toplam		190	100,0
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	42	22,8
	Yok	142	73,9
	Gebelik	6	3,3
Toplam		190	100,0
Ev İşlerine Destek Alma Durumu	Evet	90	45,7
	Hayır	100	54,3

Toplam	190	100,0
---------------	-----	-------

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından elde edilen verilerin betimsel istatistikleri Tablo 4.1’de özetlenmiştir.

Yaşam tatmini ölçeğinden elde edilen puanların ortalaması $\bar{X}=3,47$ ve standart sapması 0,76’dır. Buna göre katılımcıların yaşam tatmininin yüksek olduğu söylenebilir. Algılanan aile yükü ölçeğinden elde edilen puanların ortalaması $\bar{X}=2,71$ ve standart sapması 0,99’tir. İş ve aile çatışma ölçeğinden elde edilen puanların ortalaması $\bar{X}=2,55$ ve standart sapması 0,71’dir. Buna göre katılımcıların algılanan aile yüklerinin ve iş ve aile çatışma düzeylerinin göreceli olarak daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2: Ölçek Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Yaşam Tatmini Ölçeği	Kadın	100	3,47	,73	-,417	,67
	Erkek	90	3,51	,78		
Algılanan Aile Yükü Ölçeği	Kadın	95	2,78	1,02	,967	,33
	Erkek	90	2,65	,86		
İş ve Aile Çatışma Ölçeği	Kadın	100	2,54	,68	-,301	,76
	Erkek	90	2,57	,74		

Katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puanları yaş gruplarına göre karşılaştırılmıştır. Bunun için parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

Sonuçlar Tablo 4.3’te özetlenmiştir. Buna göre farklı yaş gruplarındaki katılımcıların yaşam tatmini ve algılanan aile yükü ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları herhangi bir farklılaşma göstermemektedir. Başka bir deyişle, farklı yaş gruplarındaki katılımcıların yaşam tatmini ve algılanan aile yükü ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Ancak, farklı yaş gruplarındaki katılımcıların iş ve aile çatışma ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için yapılan post hoc testinde 25 yaş ve daha genç katılımcıların iş ve aile çatışma ölçeği puan ortalamalarının 36 yaş ve üstü katılımcı grubundan daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre daha genç katılımcılar daha çok iş ve aile çatışması yaşamaktadırlar. İş yerinde tecrübenin yıllar içerisinde geldiği ve genç katılımcıların bekâr olma ve ebeveynleri ile birlikte yaşıyor ihtimallerinin daha yüksek olması değerlendirildiğinde bu bulgu daha anlamlı olabilir.

Tablo 4.3: Ölçek puan ortalamalarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması

Ölçek	Yaş	N	Ort	Std. Sapma	F	p	Post Hoc Testi
Yaşam Tatmini Ölçeği	A)25 ve altı	35	3,37	,77	1,246	,29	--
	B) 26-30	62	3,43	,79			
	C) 31-35	49	3,45	,81			
	D) 36 ve üstü	36	3,69	,65			
Algılanan Aile Yüğü Ölçeği	A)25 ve altı	33	2,78	,79	,547	,65	--
	B) 26-30	62	2,61	,98			
	C) 31-35	48	2,64	,96			
	D) 36 ve üstü	36	2,83	1,0			
İş ve Aile Çatışma Ölçeği	A)25 ve altı	35	2,83	,63	3,327	,02	A>D
	B) 26-30	62	2,54	,79			
	C) 31-35	49	2,51	,74			
	D) 36 ve üstü	36	2,31	,53			

Katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puanları öğrenim durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Bunun için parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

Sonuçlar Tablo 4.4'te özetlenmiştir. Buna göre öğrenim durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları herhangi bir farklılaşma göstermemektedir. Başka bir deyişle, öğrenim durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Hiçbir grup arasında bir farklılık olmadığı için post hoc test uygulanmamıştır.

Tablo 4.4: Ölçek puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması

Ölçek	Öğrenim Durumu	N	Ort	Std. Sapma	F	p
Yaşam Tatmini Ölçeği	Lise	8	3,40	,60474	,270	,84
	Önlisans	26	3,48	,90346		
	Lisans	128	3,50	,75461		
	Lisansüstü	26	3,36	,74623		
Algılanan Aile Yükü Ölçeği	Lise	8	2,77	,98234	,837	,47
	Önlisans	26	2,92	1,02944		
	Lisans	125	2,63	,96567		
	Lisansüstü	26	2,83	,76251		
İş ve Aile Çatışma Ölçeği	Lise	8	2,23	,89763	1,320	,27
	Önlisans	26	2,72	,89552		
	Lisans	128	2,51	,62396		
	Lisansüstü	26	2,63	,80396		

Katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puanları unvanlarına göre karşılaştırılmıştır. Bunun için parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

Sonuçlar Tablo 4.5’te özetlenmiştir. Buna göre unvanları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları herhangi bir farklılaşma göstermemektedir. Başka bir deyişle, farklı unvanlara sahip katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Hiçbir grup arasında bir farklılık olmadığı için post hoc test uygulanmamıştır.

Tablo 4.5: Ölçek puan ortalamalarının unvana göre karşılaştırılması

Ölçek	Unvan	N	Ort	Std. Sapma	F	p
Yaşam Tatmini Ölçeği	Kabin amiri	42	3,56	,72749	1,291	,28
	Pilot	24	3,67	,67158		
	Kabin Memuru	117	3,42	,78132		
Algılanan Aile Yükü Ölçeği	Kabin amiri	42	2,82	,90829	,610	,54
	Pilot	24	2,55	,76500		
	Kabin Memuru	114	2,73	1,00565		
İş ve Aile Çatışma Ölçeği	Kabin amiri	42	2,48	,72471	,440	,64
	Pilot	24	2,50	,47567		
	Kabin Memuru	117	2,59	,74438		

Katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puanları medeni durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Bunun için parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

Sonuçlar Tablo 4.6’da özetlenmiştir. Buna göre medeni durumları farklı olan katılımcıların herhangi anlamlı bir istatistiki farklılık göstermemektedir; ancak, medeni durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini ve algılanan aile yükü ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı birer farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için post hoc testler yapılmıştır. Bu post hoc testlerin sonuçlarına göre, yaşam tatmini

puan ortalamaları incelendiğinde hem evli ($\bar{X}=3,69$) hem de bekâr katılımcıların ($\bar{X}=3,44$) yaşam tatmini ölçeği puan ortalamalarının boşanmış katılımcı grubundan ($\bar{X}=2,84$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre boşanmış katılımcıların yaşam tatminleri hem bekâr hem de evli katılımcılardan daha düşüktür. Algılanan aile yükü puan ortalamaları incelendiğinde boşanmış ($\bar{X}=3,42$) algılanan aile yükü ölçeği puan ortalamalarının bekâr katılımcı grubundan ($\bar{X}=2,65$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.6: Ölçek puan ortalamalarının medeni duruma göre karşılaştırılması

Ölçek	Medeni Durum	N	Ort	Std. Sapma	F	p	Post-Hoc
Yaşam Tatmini Ölçeği	A)Bekâr	112	3,44	,76242	7,004	,001*	C<A-B
	B)Evli	62	3,69	,63419			
	C)Boşanmış	11	2,84	,91134			
Algılanan Aile Yükü Ölçeği	A)Bekâr	109	2,65	,88940	3,428	,035*	C>A
	B)Evli	62	2,72	,94668			
	C)Boşanmış	11	3,42	1,21476			
İş ve Aile Çatışma Ölçeği	A)Bekâr	112	2,56	,71219	1,873	,157	--
	B)Evli	62	2,47	,67198			
	C)Boşanmış	11	2,91	,69020			

Katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puanları çocuk sahibi olma durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Bunun için parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

Sonuçlar Tablo 4.7’de özetlenmiştir. Buna göre çocuk sahibi olma durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları herhangi bir farklılaşma göstermemektedir. Başka bir deyişle, çocuk sahibi olma durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Hiçbir grup arasında bir farklılık olmadığı için post hoc test uygulanmamıştır.

Tablo 4.7: Ölçek puan ortalamalarının çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması

Ölçek	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	Ort	Std. Sapma	F	p
Yaşam Tatmini Ölçeği	Var	42	3,63	,74385	2,156	,119
	Yok	136	3,42	,76349		
	Gebelik	6	3,90	,43359		
Algılanan Aile Yüğü Ölçeği	Var	42	2,84	1,03710	,697	,499
	Yok	133	2,70	,91341		
	Gebelik	6	2,40	1,00399		
İş ve Aile Çatışma Ölçeği	Var	42	2,37	,59589	2,041	,133
	Yok	136	2,60	,72180		
	Gebelik	6	2,75	,81967		

Katılımcıların algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puanlar ev işlerine destek alma durumu değişkenine göre karşılaştırılmıştır. Bunun için parametrik testlerden bağımsız örnekler t-testi kullanılmıştır.

Sonuçlar Tablo 4.8’de özetlenmiştir. Buna göre ev işlerine destek alan ve almayan katılımcıların algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışma ölçekleri puanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bunların dışında yaşam tatmini ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamaları katılımcıların ev işlerine destek alma durumu değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre ev işlerine destek alan katılımcıların yaşam tatmini puan ortalamaları ($\bar{X}=3,61$) ev işlerine destek almayan katılımcıların puanlarından ($\bar{X}=3,37$) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tablo 4.8: Ölçek puan ortalamalarının ev işlerine destek alma durumuna göre karşılaştırılması

Ölçek	Ev İşlerine Destek Alma Durumu	N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Yaşam Tatmini Ölçeği	Alıyor	84	3,61	,67299	2,154	,033*
	Almıyor	100	3,37	,80051		
Algılanan Aile Yüğü Ölçeği	Alıyor	82	2,76	,95536	,514	,608
	Almıyor	99	2,69	,93733		
İş ve Aile Çatışma Ölçeği	Alıyor	84	2,48	,67437	-1,401	,163
	Almıyor	100	2,62	,72233		

Araştırmada algılanan aile yüğü ile iş ve aile çatışması arasındaki ikili ilişkiler, değişkenler arası Pearson korelasyon katsayıları ile incelenmiştir (Tablo 4.9). Algılanan aile yüğü ile yaşam tatmini arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur ($p<0.01$). İş ve aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur ($p<0.01$). İş ve aile çatışması ile algılanan aile yüğü arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur ($p<0.01$).

Tablo 4.9: Ölçekler arası korelasyonlar

		1	2	3
1: Yaşam Tatmini Ölçeği	p			
	r			
	N	190		
2: Algılanan Aile Yüğü Ölçeği	p	-.180		
	r	.014		
	N	187	187	
3: İş ve Aile Çatışma Ölçeği	p	-,255**	,360**	
	r	,000	,000	
	N	190	187	190

*p<.05, ** p<.01

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen veriler ışığında birbirine benzer nitelikteki sonuçlara ve farklılık gösteren sonuçlara ilişkin yorumlar ve öneriler yer almaktadır.

Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin iş ve yaşam tatminleri arasındaki ilişki,

Araştırmadaki model, nedensel ilişkiler üzerine çalışma yapan Voydanoff'un (2007-2008: 27) geliştirdiği iş ve aile ilişkisinin kavramsal modelinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Çalışanın işte geçirdiği süre, algılanan iş yükü ve aile yükü kişide stres ve bu durumun getirdiği iş ve aile çatışması yaratarak çalışanın aile ve yaşam kalitesini negatif yönde etki alanına almaktadır.

Araştırma başlığı olarak literatür incelemesinde, akademisyenler (Coşkuner, 2013: 6), medya çalışanları (Çetin, 2020: 12) sağlık çalışanları (Nacar, 2019: 17) üzerinde benzer çalışmaların yapıldığı ancak hizmet sektörünün bir alt dalı haline gelen Sivil Havacılık alanında aile-yaşam konularına dair yayın ve çalışmalara pek rastlanılmamıştır.

Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin iş ve yaşam tatminleri öğrenim durumu, unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısına göre farklılık ilişkisi nasıldır?

Katılımcıların büyük bir kısmını %63,9 ile kabin memurları oluşturmakla birlikte onları %23,0 ile kabin amirleri ve %13,1 ile pilotlar izlemektedir. Katılımcıların yaşam tatmininin yüksek olduğu söylenebilir. İş ve aile çatışma ölçeğinden elde edilen puanlara göre katılımcıların iş ve aile çatışma düzeylerinin göreceli olarak daha düşük olduğu söylenebilir. Medeni durumları farklı olan katılımcıların herhangi anlamlı bir istatistiki farklılık göstermemektedir; ancak, medeni durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini ve algılanan aile yükü ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı birer farklılık bulunmuştur. Yaşam tatmini puan ortalamaları incelendiğinde hem evli; hem de bekâr katılımcıların yaşam tatmini ölçeği puan ortalamalarının boşanmış katılımcı grubundan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Buna göre boşanmış katılımcıların yaşam tatminleri hem bekâr hem de evli katılımcılardan daha düşüktür.

Operasyon içinde farklı görev tanımları olan çalışanların (Pilot-Kabin Amiri- Kabin Memuru), İş-Aile-Yaşam ilişkilerinde davranışsal olarak benzerlik gösterdikleri söylenebilmektedir. Buradaki en önemli varsayım, çalışılan iş sahasının yapısından dolayı davranışların sonuçlarının benzerlik gösterdiği ve algı süreçlerinin de paralellik gösterdiğidir. Gösterilen paralellikten de anlaşılacağı üzere, çalışma alanının diğer çalışma alanlarına göre mahrem çalışma alanı olan bir yapıda olmasından kaynaklı özgün süreçlerin varlığıdır.

Araştırmanın ilk aşamasında yer alan demografik özellikler açısından bakıldığında; Sivil Havacılık sektörü çalışanlarının eğitim durumları değerlendirildiğinde, eğitim seviyeleri arasında iş-aile, aile-yaşam tatmini arasında anlamlı bir farklılık oluşturacak ilişki bulunamamıştır. Sivil Havacılık endüstrisinin hizmet kalitesi gereği ve uluslararası rekabet koşullarından kaynaklı diğer sektörlerle göre daha kalifiye çalışan bireylere sahip olması gerekmektedir. Bu sebepten dolayı, yüzdesel olarak çok düşük bir orana sahip olan lise mezunu çalışan sayısı bile yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesinde olan çalışanlarla aynı davranışları sergileyebilmektedir. Bu durumun en temel nedeni, Sivil Havacılık sektöründeki yaygın kurum kültürü olabilir.

Eğitim seviyesindeki farklılıklar, geleneksel değerlerin, gelişen toplum düzenine uyumlanmaları noktasında katılımcıların yorumlarını anlayabilmek adına önem taşımaktadır. Buna göre öğrenim durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamaları herhangi bir farklılaşma göstermemektedir. Katılımcıların büyük kısmı (%68,1) lisans eğitim mezunudur. Bekâr katılımcı oranı da en yüksek %60,5'tir. Katılımcıların %73,9'unun çocuğu yoktur, %3,3'ü ise hali hazırda çocuk beklemektedir.

Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin algılanan aile yükü ve yaşam tatminleri arasında bir ilişki var mıdır?

Kiecolt (2003)'a göre insanlar aileleriyle mutlu ve huzurlu olduklarında bunu işlerine de yansıtmaktadır. Araştırmanın katılımcıları olan uçuş personellerinin, aile dinamikleri tıpkı iş yaşamları gibi geleneksel yapıdan farklılık göstermektedir Sivil Havacılık çalışanı olan bir aile ferdinin, günlük yaşamdaki aile ihtiyaç ve zorunlu giderlerine dair geliştirdiği tutum ve çözüm önerileri genel geçer kanıdaki

varsayımlara göre değişiklik gösterebilmektedir (Çolak, 2018: 21). Ebeveyn olarak katılım sağlayan bireylerin, çocuklarının bakım ve sağlık konularında destek almalarının önemi ortaya çıkmıştır. Bağımlı değişkenlerden biri olan aile kurumunun profesyonel hizmet ihtiyacı, bu meslek grubunda geçimini sağlayanlar için diğer meslek grubundaki aile kurumu fertlerine göre farklılık göstermektedir. Günün her saatinde aktif iş yaşamına katılım sağlayabilme potansiyeli, bireyin fizyolojik ve hormonal dengesini etkileyebilmektedir. Bu çalışmada katılımcıların aile tatmininin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sivil Havacılık çalışanlarının yaşadıkları hayattan tatmin olup olmadıkları, stresli bir sektör olarak bilinen alana dair katılımcıların beklentilerinin karşılanış hali ve kalitesi gibi sübjektif açılardan doyuma erişim düzeyi, açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların, bu çalışmanın uygulandığı dönemde yaşam tatmininin yüksek olduğu söylenebilir. Araştırmada algılanan aile yükü ile iş ve aile çatışması arasındaki incelenmiştir (Tablo 4.8). Algılanan aile yükü ile yaşam tatmini arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. İş ve aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Klasik meslek tanımından farklı olarak; özelinde Sivil Havacılık çalışanının, aile kurumuyla olan yaşamsal döngüsünü izah etmeye yönelik bir çalışma süreci yönetilmiştir.

Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin aile ve yaşam tatminleri öğrenim durumu, cinsiyet, yaş, unvan, medeni durum ve çocuk sayısına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmadaki model, nedensel ilişkiler üzerine çalışma yapan Voydanoff'un (2007-2008) geliştirdiği iş ve aile ilişkisinin kavramsal modelinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Çalışanın işte geçirdiği süre, algılanan iş yükü ve aile yükü kişide stres ve bu durumun getirdiği iş ve aile çatışması yaratarak çalışanın aile ve yaşam kalitesini negatif yönde etki alanına almaktadır.

Algılanan aile yükü puan ortalamaları incelendiğinde boşanmış katılımcıların, algılanan aile yükü ölçeği puan ortalamalarının bekâr katılımcı grubundan daha yüksek olduğu görülmüştür. Farklı unvanlara sahip katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Çocuk sahibi olma durumları

farklı olan katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları herhangi bir farklılaşma göstermemektedir. Başka bir deyişle, çocuk sahibi olma durumları farklı olan katılımcıların yaşam tatmini, algılanan aile yükü ve iş ve aile çatışma ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur

Havayolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin iş ve aile tatminleri ile aile ve yaşam tatminleri arasında bir doğrudan ya da dolaylı bir ilişki söz konusu mudur?

Siegel vd.,(2005), çalışanların güçlü derecede iş-aile ve aile-iş çatışması halinde kalması durumunda işe olan katılım ve katkısıyla, çalışanların genel yaşam kalitesine pozitif ya da negatif yönde etki yarattığını söylemektedir. Bu çalışma esnasında gerek bulguların öne çıkardığı gerekse uygulama sahasındaki sözlü geri bildirimlerden de çıkan sonuç, bireyin sosyal statüsünün ve iş temposunun yaşam ve aile tatmini noktasında farklılıklar oluşturduğu yönündedir.

Sivil Havacılık çalışanlarının ev işlerine ayırabildikleri zaman süresiyle, iş rolü sorumluluklarının yerine getirilmesi arasında pozitif bir korelasyon mevcuttur. Bu duruma örnek verilebilecek en temel hususlardan biri, temizlik ve hijyen, yemek, alışveriş vb. olan ev işleri zaruri mevcudiyetlerdir. Zaruri ihtiyaç olan bu türlü ev işlerinin sadece bir çalışanda toplanması ve bu işlerin bireyin zamanını alması bireyde, işe nitelikli katılım süreçlerinde aksaklığa mahal vermektedir. Bu aksaklık aynı zamanda bireyde, stres unsurunu artırarak işin gerektirdiği role adaptasyonu zorlaştıran etmenlerden biridir. Elde edilen verilere göre katılımcıların algılanan aile yüklerinin ve iş ve aile çatışma düzeylerinin göreceli olarak daha düşük olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere ve yapılan yorumlara dayanılarak Sivil Havacılık alanında çalışan pilot, kabin personeli ve bundan sonra konu ile ilgili araştırma yapacak olan araştırmacılara yapılan çalışmalar ışığında bazı önerilerde bulunulması, akademik literatürün çeşitliliği açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmanın Sivil Havacılık alanında olması nedeniyle, verilen öneriler multidisipliner alanda çalışmaların yapılmasına yöneliktir.

5.1. Akademik alana yönelik yapılacak başka araştırmalar için öneriler:

- Bu çalışma İstanbul ilinde ikamet eden sektör çalışanlarını kapsamaktadır. Yapılacak yeni araştırmalarda kapsam açısından daha geniş bir sahada büyük bir kitleyi temsil edebilecek örnekleme alınabilmesi adına; değişik coğrafyalarda yaşamakta olan sektör çalışanlarının daha genel bir evrendeki örneklem grubu ile yapılması önerilmektedir.
- Çalışmada Sivil Havacılık camiasının yalnızca uçucu personeline uygulama yapılmıştır. Bu anlamda çalışma sahasının diğer Sivil Havacılık camiası çalışanlarını da dâhil ederek daha geniş kapsamlı bir evrende yapılması önerilmektedir.
- Araştırma amaçlarını gerçekleştirmek ve hipotezleri açıklığa kavuşturmak adına; çalışan bireylerin işte beğenilme, takdir görme ve en iyi olma çabalarıyla bireyin ebeveynlik sürecindeki mükemmeliyetçilik düzeylerinin eğitim seviyesi ve çocuk sayısı bakımından değerlendirilmeye alınması önerilmektedir.
- Bu çalışmada kullanılan ölçekler ve analiz tekniği dışında, aynı kurumda istihdam edilen çift çalışanların aile-iş doyum ilişkileri konuyla ilgili geliştirilmiş farklı geçerli-güvenilir ölçekler kullanılarak, analiz geliştirilerek akademik çerçevede çalışılabilir niteliktedir.

5.2. Çalışanlara yönelik öneriler:

- Aile içi çatışmaların, iş ve yaşam tatminine olan etkisi göz ardı edilmemeli profesyonel yardım almada çekince gösterilmemelidir.
- Kişisel beklenti ve tatminler noktasında, aile kurumu inşa aşamasında istihdam olunan işin nitelikleri evlenecek bireyler arasında açıkça konuşulmalı ve uzlaşma sağlanmalıdır.

- Aile içi bütçe hususunda eşler aile tatminini daim kılmak adına, ev işlerinde yardım alabilmek için bütçelerini düzenlemelidir.
- Yapılan işin zorluğu ve düzeni göz önüne alınarak aile kurumuna dair beklentiler eşler arasında görüş alışverişi yapılarak aile gündemleri oluşturulmalıdır. İş yeri ve ev arasındaki ulaşım mesafesinin yeni havalimanı çalışanları üzerindeki fizyolojik-psikolojik etkileri en aza indirgenmelidir.

5.3. Yöneticilere yönelik öneriler:

- İş rotasyonu, terfi ya da örgüt içi çalışılan pozisyonun rotasyonu hususlarında çalışanın aile bağlarının bağlayıcı öncül olarak irdelenmesi ve firma içi aile/kariyer danışmanlığı sunabilecek nitelikte uzmanların istihdam edilmesi tavsiye edilir.
- Kurumsal firma ayrıcalığıyla sosyal bağlantılar yaratarak, ev içi hizmet kanallarında profesyonel hizmet sağlayıcılarıyla network oluşturularak çalışana ayrıcalıklı ve güvenilir işbirliklerinden yararlanma fırsatı oluşturulması tavsiye edilir.
- İşverenin, iş sahasının ehemmiyeti hasebiyle aile kurumunun devamlılığını sağlayacak çalışma çizelgelerini ön görmesi tavsiye edilir.
- Hizmet içi/dışı eğitim çizelgeleri hususunda iş tatmini, yaşam tatmini ve aile tatmini gibi kurum personelinin yaşam standartlarını destekleyici güçlendirmeler gündeme alınmalıdır.
- Çalışan bağlılık anketlerinde aile başlığı konulmalı, çalışan aile faydasına yönelik iyileştirme çalışmaları düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K ve Polat, Ş. (2019). Öğrencilerin Kültürlerarası Duyarlılık ve Kültürel Zekaya İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 193-202.
- Adıgüzel, B. M. (2003). *Türk Havacılığında İz Bırakanlar*. Ankara: Türk Hava Kurumu Yayınları
- Aka, M. (2020). *Bireysel Psikolojik Danışma Sürecinde Dini Boyut: Özel Eğitim Gereksinimli Öğrenci Aileleriyle Yapılan Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akan, S. (2017). *Sivil Havacılık Sektöründe Kabin Memurluğu Eğitimi ve Bireylerin Mesleki Tercihlerine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Akgündüz, Y. ve Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24): 295-318.
- Arslan, Y. (2017). *Çocukluk Döneminde Ebeveyn Kaygı Yaşayan Bireylerde Duygusal Zekanın Sosyal Uyum ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.
- Atayeter, B. (2020). *Ebeveynlerin Bilişsel Esneklik ve Mükemmelliyetçilik Düzeyleri ile Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Mizaç Özellikleri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aykaç, M. (2019). *Aile Yaşam Doyumuyla Çocuk Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, İlköğretim Anabilim Dalı, Antalya.

- Aydın, A. (2009). "İnanma İhtiyacı ve Dini Ritüellerin Psikolojik Değeri". *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(3), 87-99.
- Bakırcı, M. (2012). Ulaşım Coğrafyası Açısından Türkiye'de Havayolu Ulaşımının Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Yapısı. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 0(25): 340-377.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8): 101-129.
- Battal, A. (2008). "Boşanma Sebepleri". Bilimsel Araştırma Projesi Uygulama Sonuçları, İstanbul: Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar.
- Bekmezci, M., & Mert, İ. S. (2018). Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirlilik. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8): 167-170.
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. (2006). Examining The Job Satisfaction Of Academics. *Hacettepe University Journal of Education*, 32, 32-41.
- Bilgivar, O. O. (2018). Arketipsel Liderlik Eğitim Modeli(ALEM): Karma Gömülü Deneysel Çalışma (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi&İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Doktora Programı, İstanbul.
- Büyükkaragöz, S.ve Kesici, Ş. (1998). Demokrasi ve İnsan Hakları Eğitimi. Ankara: TDV Yayınları.
- Butcher, J., Mineka, S. ve Hooley, J. (2013). *Anormal Psikoloji* (O. Gündüz, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Carr, A. (2013). *The Handbook of Children and Adolescent Clinical Psychology: A Contextual Approach*, (2nd ed). London: Routledge.
- Carnagey, N.L. & Anderson, C.A. (2003). Theory In The Study Of Media Violence: The General Agression Model. In D.A. Gentile (Eds), *Media Violence And Children*. London: Praeger.
- Çetin, F. (2020). *Küreselleşmenin Aile Üzerindeki Etkileri Ve İslami Perspektif* (Doktora Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Çetin, Z.N. (2019). *İş Ve Aile Yaşamında Çatışma İle İş Doymu İlişkisi: Medya Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Canatan, K.ve Yıldırım, E. (2013). *Aile Sosyolojisi*, Açılım Kitap, Dördüncü Baskı.
- Cihangir , B. (2015). *Türk Kamu Yönetiminde Stratejik Planlama: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Üzerinden Bir Değerlendirme* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cormier, S. ve Hackney, H. (2014). *Psikolojik Danışma Stratejiler ve Müdahaleler*. (Çev. Ed.: Süleyman Doğan ve Barış Yaka) Ankara: Pagem Akademi Yayıncılık.
- Cheng, C. (2005). Processes Underlying Gender-Role Flexibility: Do Androgynous Individuals Know More Or Know How To Cope? *Journal of Personality*, 73(3): 645-674.
- Çetin, F., Yeloğlu H.O., Basım, H.N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü Bir Kanonik İlişki Analizi. *Turkish Journal of Psychology*, 30 (75), 93-95.
- Çevik, U. (1996). *Türkiye'de Sivil Havacılık Sektörü ve Sivil Havacılık Sektörüne Sağlanan Devlet Desteği*, (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çolak, N. (2013). Havacılık Sektöründe Değişen Beklentilerin Eğitim ile Karşılanması ve Bu Süreçte Kabin Memurunun Rolü. *Turkish Aviation Academy Dergisi*, 2(1):38-39.
- Çolak, N. (2018). *Duyusal Emegın İş Performansına Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama* (Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2): 276-303.

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.
- Dikmen, A.A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Dinler, C. (2019). *İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi İş Özellikleri Kuramı Yaklaşımı*, (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Dündar, Z.Ö. (2012). "Değişen ve Değişmeyen Yönleriyle Aile: Yapısı, Türleri, İşlevleri", Değişen Toplumda Değişen Aile, Editör: Nurşen Adak, Siyasal Kitabevi.
- Düzce, H.A. (2019). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Demokratik Algı ve Tutumları ile Ahlaki Olgunlukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi & İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Doğan, A. (2017). *2008 Küresel Finansal Krizin Türkiye'de Hava Taşımacılığına Etkileri*. İstanbul: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü.
- Dökmen, Z. (2018). Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *DTCF Dergisi*, 35(1), 81-87.
- Efeoğlu, İ. E.(2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Egan, G. (2011). *Psikolojik Danışma Becerileri*. (Çev.: Özlem Yüksel). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Erkal, M. (2000). *Sosyoloji- Toplumbilimi*, Der Yayınevi, 11. Basım.
- Ermez, Ö. (2020). *Evlilik, Aile Ve Boşanma; Aile Üzerine Kavramsal Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Engels, F. (2018). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. (H. Koçak, Dü.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Greenhaus, H. J., & Beutell, J. N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*: 76-88.
- Greenspon, J. P., & Saklofske, D. H. (1998). Confirmatory Factor Analyzes of The Multidimensional Students Life Satisfaction Scale. *Personality and Individual Difference*, 965-971.
- Güleç, C. (1999). "Transkültürel Açından Psikoterapiler". *Klinik Psikiyatri*, 2(1), 5-11.
- Gökırmak, H. (2014). Türk Hava Yolları'nın Havacılık Sektöründeki Konumu. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(4).
- Hasanoğlu, A. (2010). *Aşkın Halleri- İkili İlişkilere Farklı Bir Bakış*, Remzi Kitabevi, Birinci Baskı,156.
- İçli, G. (1997) Aile Araştırmalarında Yöntem ve Yaklaşım, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 59-68.
- Jones, A. P., Butler, M. C., Kopelman, R. E., & Pleck, J. H. (1980). A Role Transition Approach to The Stresses of Organizationally Induced Family Role Distruption. *Journal of Marriage and The Family*, 367-376.
- Judge, A. T., & Watanabe, S. (1993). Another Look at The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 939-948.
- Karakulak, H. (2019). *İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile İş- Aile-Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (21. bs). Ankara: Nobel Yayın.
- Kaya, E. (2019). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Ilımlılaştırıcı Etkisi: Discount Marketler Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Kılınç, U. S. (2011). *Avrupa Birliği Eurocontrol Sivil Havacılık Düzenlemeleri ve Türkiye*. İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Kiecolt, J. (2003). Satisfaction With Work and Family Life: No Evidence of a Cultural Reversal. *Journal of Marriage and Family*: 23-35.

- Kişi, M. Z. (2020). *Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Duygusal Zeka ve Ruhsal Zeka İle İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçüker, E. (2016). *Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan İş-Aile, Aile-İş Çatışmasının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Yönetici ve Eş Desteğinin Düzenleyici Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Leneve, J. E., Lancee, W. J., & Seaman, M. V. (1996). The Perceived Family Burden Scale: Measurement and Validation. *Schizophrenia Research*, 15(7): 151.
- Lockwood, N.R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Research Quarterly*. 0(0):11.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (O. Akınhay, D. Kömürcü, Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- McCullough, D. (2015). *Wright Kardeşler*. Kuzey Carolina: Lemur. 57.
- Milde, M. (2008). International Air Law and ICAO. *International Civil Aviation*, 122.
- Nagaş, A. (2015). *Sivil Havacılık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Performansa Etkisi: Havalimanı Çalışanları Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Otamiş, V. İ. (2013). *Türkiye'de Hava Ulaştırma Sektörünün Yapısal İncelenmesi ve Rekabet Analizi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Ömeroğlu, E., Yazıcı, Z. ve Dere, H. (2003). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Ebeveynin Eğitime Katılımı, Erken Çocuklukta Gelişim ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar*, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
- Özarı, S.E. (2019). *Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özaydın, M.M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(3): 47-72.

- Özdevecioğlu, M. (2003) İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(1), 209-233.
- Özsoy, E. (2013). *A Tipi ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Pala, İ. (2015). *Hz. Muhammed (S.A.V.) için Bülbülün Kırk Şarkısı*, İstanbul: Kapı Yayınları.
- Piotrkowski, S. C., & Rapaport, N. R. (1987). Families and Work. *Plenum Press*, 251-283.
- Saldıraner, Y. (2011). Dünya'da ve Türkiye'de Sivil Havacılık Faaliyetleri Gelişimi. *Atılım Üniversitesi Dergisi*, 3(12): 1.
- Sancar, S., Acuner, S., Üstün, İ., & Bora, A. (2006). *Cinsiyet Eşitsizliği Bir Kadının Sorunu Değil Toplumun Sorunudur*. İstanbul: UNDP-Kalkınma ve Demokratikleşme Projelerinde Cinsiyet Eşitliği Hedefinin Gözetilmesi Eğitimi.
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fisherman, A.Y., Garden, C. (2005). The Moderating Influence of Procedural Fairness on The Relationship Between Work-Life Conflict and Organizational Commitment. *The Journal of Applied Psychology*, 90(1): 13-24.
- Sherman, W. J. (2000). *Latin America Crisis*. London: Westview Press.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. (2013). Yolcu Hizmetleri. *Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü*, 41.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. (2014). *Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu*. Ankara: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. (2017). *Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu*. Ankara. Retrieved from <http://web.shgm.gov.tr/doc3/2007fr.pdf>
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. (2017). Tarihçe. 12.
- Su, M. (2019). *Sivil Havacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi ve Ekonomik Krizlerin Havacılık Sektörüne Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Smith, D.C. (1983). QWL, El needed now more than eve. *Ward's Auto World*. 19(12): 0-0.
- Şad, B. (2017). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşam Doyumuna Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, K.(2010). *Dini Danışmanlık Bağlamında Aile İrşat ve Rehberlik Bürosu Faaliyetleri* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şirin, T. (2013). *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi Yaklaşımıyla Bütünleştirilmiş Dini Danışmanlık Modeli* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Stech, E. L. (2013). *Psychodynamic Approach*, in (Peter Guy Northouse Ed.), *Leadership: Theory and Practice*, 319-348, New Delhi: Sage Publisher.
- Tabuk, M. E. (2009). *Elit Sporcularda İş- Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Taşdelen, A. K. (2016). Family Life Satisfaction Scale-Turkish Version: Psychometric Evaluation. *Social Behavior and Personality*, 44(4): 631-640.
- Taşdemir- Afşar, S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşlıgıl, N. (1997). Türkiye'de Hava Ulaşımının Gelişmesi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1): 89-97.
- Tetik, M. (2012). Teknoloji 101. *Düzenleyen Emir Cereyani*, 1.
- Tutuş, G. (2020). *Çok Kültürlü Ortamda Kültürel Zekanın Kültürlerarası Duyarlılık Üzerine Etkisi: Portekiz Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Uçarol, R. (1977). *Tarihi Gelişim İçinde Hava Harp Okulu*. İstanbul: Hava Harp Okulu Basımevi.

- Ulaştırma Bakanlığı. (2009). 2009 Faaliyet Raporu. *Ulaştırma Bakanlığı 2009 Faaliyet Raporu*, (0):1.
- Uyguç, N. (1998). *Hizmet Sektöründe Kalite Yönetimi: Stratejik Bir Yaklaşım*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları* (Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing Community in The Context of Work and Family. 133-156.
- Yalçın, O. (2016). Havacılık, Havacılık Gücünün Doğuşu ve Birinci Dünya Savaşına Etkisi. *Atatürk Yolu Dergisi*, 59: 181-236.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(8): 196-211.
- Yıldız, M. (2011). THY'nin Gelecek Beklentileri. *Forbes Dergisi*, (13): 7-10.

EKLER

Uçuş personelinin aile ve yaşam tatminleri ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi

Bu anket formu İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Yüksek Lisans Tez Çalışması için hazırlanmıştır. Sizlerden edinilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız çok değerlidir. Katılımınız için teşekkürler.

GENEL BİLGİLER

1.CİNSİYET

1.KADIN	
2.ERKEK	

2.DOĞUM TARİHİ

GÜN	AY	YIL
-----	----	-----

3.ÖĞRENİM DURUMU

1	LİSE	
2	ÖNLİSANS	
3	LİSANS	
4	YÜKSEK LİSANS	
5	DOKTORA	

4.ÜNVAN

5.MEDENİ DURUM

1	BEKAR	
2	EVLİ	
3	BOŞANMIŞ	
4	AYRI YAŞIYOR	

6.ÇOCUK SAYISI

1	VAR	
2	YOK	
3	GEBELİK SÜRECİ DEVAM EDİYOR	

7.EV İŞLERİ İLE İLGİLİ DESTEK ALIYOR MUSUNUZ?

1	EVET	
2	HAYIR	

3. YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda yaşam tatminine ilişkin 5 alan ve bu alanlara ilişkin memnuniyet düzeyleri bulunmaktadır. Lütfen her bir alandan ne derecede memnun olduğunuzu, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

- 1: Hiç memnun değilim
- 2: Çok memnun değilim
- 3: Memnunum
- 4: Oldukça memnunum
- 5: Çok memnunum

	Madde	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	ORTADAYIM (NE KATILYORUM, NE KATILMIYORUM)	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakındır.					
2	Hayat şartlarım mükemmeldir.					
3	Hayatımdan memnunum.					
4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

4.ALGILANAN AİLE YÜKÜ ÖLÇEĞİ

Aşağıda aile yükü algısına ilişkin 5 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1: KESİNLİKLE KATILMIYORUM

2:KATILMIYORUM

3:ORTADAYIM (NE KATILIYORUM, NE KATILMIYORUM)

4: KATILIYORUM

5:KESİNLİKLE KATILIYORUM

	Madde	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	ORTADAYIM (NE KATILIYORUM, NE KATILMIYORUM)	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Evde rollerimin bir kısmını azaltmaya ihtiyacım var.					
2	Evde üstlendiğim rolün fazla geldiğini hissediyorum.					
3	Evde bana çok fazla sorumluluk yükleniyor.					
4	Evde iş yüküm çok ağırdır.					
5	Evde yapmak zorunda olduğum işin miktarı, iş kalitesini korumama engel oluyor.					

5.İŞ VE AİLE ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ

	Madde	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	ORTADAYIM (NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM)	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	İşim evdeki faaliyetlerimi benim istediğimden daha fazla engelliyor.					
2	İşime ayırmam gereken evdeki faaliyetlere ve sorumluluklara katılımımı engelliyor.					
3	İşimle ilgili sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle evdeki faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.					
4	Evdeki sorumluluklarıma harcadığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımı engelliyor.					
5	Evdeki faaliyetlere ayırdığım zaman, iş yerimde çoğunlukla kariyerimde bana yardımcı olarak faaliyetlere zaman ayıramama neden oluyor.					
6	Evdeki sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.					
7	İşten eve döndüğümde genellikle evdeki faaliyetlerde/sorumluluklarda yer almak için çok yorgun oluyorum.					
8	İşten eve döndüğümde genellikle duygusal olarak öyle tükenmiş oluyorum ki evdeki sorumluluklara katkıda bulunamıyorum.					
9	İşte yaşadığım stres yüzünden eve geldiğimde normalde keyif aldığım şeyleri yapmak için çok gergin oluyorum.					
10	Evde yaşadığım stres yüzünden işte çoğunlukla evle ilişkili meselelerle meşgul oluyorum.					
11	Evdeki sorumluluklarım nedeniyle çoğunlukla çok stresli olduğum için işime odaklanmakta zorluk çekiyorum.					
12	Ev hayatımdan kaynaklanan gerginlik ve endişe çoğu zaman işimi yapmamı zorlaştırıyor.					
13	Evdeyken çoğunlukla işle ilgili sorunları düşünürüm.					
14	Evdeyken çoğunlukla işte yapmam gereken şeyleri düşünürüm.					
15	Evdeyken çoğunlukla normal çalışma saatlerim dışındaki işle ilişkili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.					
16	İşleyken çoğunlukla evle ilgili sorunları düşünürüm.					
17	İşleyken çoğunlukla evle ilgili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Gökşen Selmin ARIKAN

EĞİTİM

2006-2010 Atılım Üniversitesi İşletme Fakültesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Lisans

2008-2012 Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Lisans

İŞ DENEYİMİ

2011-2013 OYAK Yönetim Kurulu Raportör

2013- THY Uçuş İşletme Başkanlığı Kabin Memuru